

РАССМОТРЕНО
Педагогический совет
№ 7 от «20» июня 2022 г.

УТВЕРЖДЕНО
Приказ КГКОУ Школа 5
№ 133 - од от 20.06.2022 г.

ПРОГРАММА

«УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В КРАЕВОМ ГОСУДАРСТВЕННОМ КАЗЕННОМ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ, РЕАЛИЗУЮЩИМ АДАптиРОВАННЫЕ ОСНОВНЫЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ПРОГРАММЫ «ШКОЛА № 5»

I. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Сроки реализации Программы	2022-2023 гг.
Ответственный исполнитель; соисполнители; участники Программы	Директор КГКОУ Школа; заместители директора, руководители структурных подразделений; педагогические работники
Основания для разработки Программы	<p>Федеральный закон от 29.12.2012 №273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".</p> <p>Постановление Правительства Российской Федерации от 05.08.13 № 662 "Об осуществлении мониторинга системы образования".</p> <p>Приказ Министерства просвещения Российской Федерации, Федеральной службы по надзору в сфере образования и науки от 06.05.2019 № 590/219 "Об утверждении Методологии и критериев оценки качества общего образования в общеобразовательных организациях на основе практики международных исследований качества подготовки обучающихся".</p> <p>Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 01.09.2021 № Р-210 "Об утверждении методологии мотивирующего мониторинга деятельности органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющих государственное управление в сфере образования" (далее – распоряжение № Р-210).</p> <p>Указ Президента Российской Федерации № 474 от 21 июля 2020 "О национальных целях развития Российской Федерации на период до 2030 года".</p> <p>Государственная программа Хабаровского края "Развитие образования в Хабаровском крае", утвержденная постановлением Правительства Хабаровского края от 5 июня 2012 г. №177-пр.</p> <p>Решение коллегии министерства образования и науки Хабаровского края от "30" марта 2022 г. протокол № 1об одобрении региональной программы "Развитие системы управления качеством образования в Хабаровском крае" на 2022-2023 гг.</p>
Цель Программы	создание условий для развития механизмов управления качеством образования на основе мониторинга состояния образования и реализации мероприятий, направленных на внедрение действенных технологий управления качеством образования.
Задачи Программы	— повышение качества образования за счёт развития ме-

	<p>ханизмов управления качеством образования: совершенствование системы анализа, интерпретации и использования результатов мониторинговых процедур руководителями КГКОУ Школа 5, педагогическими работниками, руководителями ШМО;</p> <ul style="list-style-type: none"> — совершенствование управленческих механизмов для обеспечения доступного и качественного общего, дополнительного образования; — совершенствование систем управленческих мероприятий, синхронизирующих деятельность школы по управлению качеством общего, дополнительного образования с региональной программой развития управления качеством образования — мониторинг эффективности управления качеством образования в КГКОУ Школа 5; — система повышения квалификации руководителей и педагогических работников; — система формирования и функционирования кадрового резерва руководителей и педагогических работников КГКОУ Школа 5; — информационно-аналитическое обеспечение программы управления качеством образования
<p>Основные мероприятия Программы</p>	<p>Мероприятия Программы определены «Дорожной картой реализации Программы (прилагается)</p>
<p>Показатели мотивирующего мониторинга</p>	<p>Региональные показатели мониторинга утверждены распоряжением</p> <p>Показатели мониторинга качества образования в КГКОУ Школа 5 разработаны с учетом региональных показателей мониторинга в сфере развития системы управления качеством образования, утвержденных распоряжением № Р-210 (прилагаются).</p>
<p>Ожидаемые результаты реализации Программы:</p>	<ul style="list-style-type: none"> — развитие системы управления качеством образования в КГКОУ Школа 5; — использование и интерпретация данных и результатов мониторинговых процедур в системе анализа результатов образования в КГКОУ Школа 5; — повышение управленческой культуры в КГКОУ Школа 5 путем обучения сотрудников в составе школьной управленческой команды; — удовлетворенность обучающихся учебными успехами, уровнем готовности к выбору профессиональной деятельности; — участие в работе стажировочных площадок, программ повышения квалификации по вопросам управления качеством образования; — изучение успешного управленческого опыта, лучших практик управления качеством образования; — синхронизация школьной программы управления качеством образования с региональной программой развития системы управления качеством образования;

	<ul style="list-style-type: none"> — совершенствование системы мониторинга эффективности управления качеством образования на школьном уровне; — создание системы формирования и функционирования кадрового резерва руководителей и педагогических работников; — создание системы информационно-аналитического обеспечения программ управления качеством образования.
Эффекты Программы	<ul style="list-style-type: none"> — повышение качества управленческой деятельности за счет ее целенаправленности и адресности; — повышение уровня удовлетворенности качеством образовательных услуг; — повышение эффективности управления качеством образования путем определения стратегических направлений на основе мониторинга и анализа данных (мотивирующего мониторинга); — обеспечение качества подготовки выпускников школы для их успешного образования в организациях профессионального образования; — удовлетворенность обучающихся учебными успехами, уровнем готовности к выбору профессиональной деятельности.

II. РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА "РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В ХАБАРОВСКОМ КРАЕ", КАК ОСНОВА ПРОГРАММЫ «УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В КГКОУ ШКОЛА 5» на 2022-2023 гг.

1. Программа констатирует основные проблемы развития системы управления качеством образования, выявленные в ходе федерального мотивирующего мониторинга в 2021 г.:

В системе общего и дополнительного образования:

- рассогласованность системы управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях;
- отсутствие муниципальных, институциональных программ развития системы управления качеством образования, синхронизированных с региональной программой развития системы управления качеством образования;
- потребность совершенствования модели управления качеством образования на всех уровнях управления.

В части создания условий для достижения результата:

- недостаточно эффективное использование финансовых ресурсов для создания условий для роста качества образования в крае;
- наличие потребности в узких специалистах (учителей-дефектологов, учителей-логопедов) в образовательных организациях края.

В части достижения образовательных и воспитательных результатов:

- недостаточно эффективная система работы с одаренными детьми;
- потребность совершенствования системы профилактики правонарушений и воспитательной работы с обучающимися;
- большая дифференциация между общеобразовательными организациями по результатам ВРП.

В части организации рабочих процессов:

— низкий охват педагогических работников, прошедших обучение по программам из федерального реестра образовательных программ дополнительного профессионального образования (далее - ДПО) в общей численности слушателей края.

2. Программа использует условное маркирование обозначение зон уровней управления по результатам федерального мониторинга:

— зеленая зона (оптимальный уровень управления): 82 - 59 баллов;

— желтая зона (допустимый уровень управления): 58 - 47 баллов;

— красная зона (критический уровень управления): 45 - 43 баллов.

В сводном рейтинге субъектов Российской Федерации Хабаровский край имеет 48 баллов и находится в желтой зоне, занимает 29 - 40 позицию. В рейтинге субъектов Дальневосточного федерального округа (далее - ДФО) край занимает четвертую позицию.

3. В Программе поясняется методология формирования системы управления качеством образования.

Мотивирующий мониторинг:

— является единым инструментарием проведения комплексной оценки качества управления образованием и методической основой формирования системы управления качеством образования;

— определяет систему показателей эффективности моделей управления образованием;

— позволяя давать оценку эффективности каждой образовательной системы в решении задач национального проекта "Образование".

Методика мотивирующего мониторинга предполагает в решении управленческих задач движение от приоритетных направлений развития к конкретным стратегическим целям и отражающим их измеримым показателям и дальнейшему их каскадированию по уровням системы управления.

Мотивирующий мониторинг представляет собой систему сбалансированных показателей и мотиваций (матрица многоуровневых показателей) и модель анализа данных.

Сбалансированные ключевые показатели распределены по трем блокам:

1 блок. Создание условий для достижения результатов, включающий эффективность фонда оплаты труда работников, соотношение педагогических и иных работников, цифровизация услуг и функций, кадровая обеспеченность, ориентация на потребности экономики региона, уровень организации образовательной деятельности, совершенствование целевой модели развития доступного дополнительного образования.

2 блок. Достижение образовательных и воспитательных результатов, включающий результаты: всероссийской олимпиады школьников, WorldSkills и Абилимпикс, демонстрационного экзамена, охват детей дополнительным образованием, правонарушений, трудоустройства выпускников, социально-психологического тестирования на употребление наркотических средств, востребованности региональной системы образования.

3 блок. Организация рабочих процессов. Блок включает использование средств федеральной бюджетной, выполнение мероприятий по региональным проектам, работу с федеральным реестром образовательных программ повышения квалификации педагогов, тестирования на употребление наркотических веществ, проведения государственной итоговой аттестации, профилактики правонарушений.

Механизм использования матрицы многоуровневых показателей состоит из следующих этапов.

1 этап. Система показателей мотивирующего мониторинга деятельности органов управления образованием субъектов Российской Федерации проецируется на систему показателей мотивирующего мониторинга деятельности муниципальных органов управления образованием (в системе СПО - на ПОО), который в свою очередь проецируется на систему показателей мотивирующего мониторинга органов управления образовательными организациями.

Единой сбалансированной системой финансовых и нефинансовых показателей охватываются региональные, муниципальные, институциональные системы управления образованием.

2 этап. Сбор и первичный анализ данных происходит "снизу вверх":

- органы управления образовательными организациями;
- муниципальные органы управления образованием;
- органы управления образованием субъектов Российской Федерации.

3 этап. Анализ и оценка дельности органов управления образованием по уровням.

Рейтингование объектов мотивирующего мониторинга на каждом уровне:

- рейтинг образовательных организаций;
- рейтинг муниципалитетов;
- рейтинг субъектов Российской Федерации (федеральный сводный рейтинг).

Рейтингование на каждом уровне проводится поэтапно:

- рейтинги объекта мониторинга по каждому показателю мотивирующего мониторинга;
- рейтинги объекта мониторинга по каждому направлению мотивирующего мониторинга;
- сводный рейтинг объектов мониторинга.

4 этап. Общий анализ и оценка деятельности органов управления образованием. ПОО. Выработка управленческих решений.

5 этап. Актуализация показателей мотивирующего мониторинга проводится не реже одного раза в два года.

Результаты анализа всех направлений показателей мотивирующего мониторинга представляются в форме рейтингов.

Рейтинг ОО осуществляется в соответствии с ведомственным перечнем показателей эффективности деятельности образовательных организаций.

3. Программа определяет систему мониторинга эффективности управления качеством образования на региональном, муниципальном и институциональном уровнях. Оценка эффективности управления качеством образования должна осуществляться в соответствии с управленческим циклом по двум показателям (механизмам), представленным восемью основными направлениями (системами):

- Механизмы управления качеством образовательных результатов:

- 1) система оценки качества подготовки обучающихся;
- 2) система работы со школами с низкими результатами обучения и/или школами, функционирующими в неблагоприятных социальных условиях;
- 3) система выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи;
- 4) система работы по самоопределению и профессиональной ориентации обучающихся".

- Механизмы управления качеством образовательной деятельности:

- 1) система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций;
- 2) система обеспечения профессионального развития педагогических работников;
- 3) система организации воспитания обучающихся;

4. Программа рассматривает систему повышения квалификации руководителей и педагогических работников как один из основных аспектов управления качеством образования:

Основными задачами системы повышения квалификации руководителей и педагогических работников являются совершенствование профессиональных знаний, управленческих навыков, опыта, развитие деловых и личностных качеств работников.

Для реализации указанных задач в КГКОУ Школа 5 могут использоваться следующие формы системы повышения квалификации:

- 1) сетевая модель повышения квалификации с сохранением вертикальных и горизонтальных связей между краевым государственным автономным образовательным учреждением дополнительного профессионального образования "Хабаровский краевой институт развития образования" (далее ХК ПРО), образовательными организациями;

2) лаборатории инновационного опыта, основные задачи которых:

- распространение управленческих инноваций;
- осуществление взаимосвязи КГКОУ Школа 5 и организаций профессионального образования;
- изучение опыта ведущих образовательных организаций региона; трансляция собственного опыта;
- участие в стажировках, имеющих успешный управленческий опыт для обеспечения доступных условий профессионального развития управленческих кадров;

3) участие в образовательных холдингах (форма кооперации образовательных организаций разных видов, направленная на объединение усилий и имеющихся средств, в том числе финансовых и интеллектуальных, с целью концентрации образовательных ресурсов для достижения поставленных целей):

4) курсовая подготовка (каскадный принцип);

5) реализация модели повышения квалификации через центр непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников;

6) мониторинг системы обеспечения профессионального развития управленческих кадров;

7) организация адресной методической поддержки/консультирования/сопровождения руководителей и педагогических работников.

5. Программа предусматривает обязательность формирования кадрового резерва руководителей и педагогических работников

Задачами формирования резерва являются:

а) выявление инициативных и компетентных специалистов для работы в качестве руководителя образовательных организаций края;

б) создание условий для профессионального роста перспективных сотрудников сферы образования;

а) назначение на вакантные руководящие должности в образовательных организациях края подготовленных лиц из резерва руководителей в установленном законом порядке;

г) формирование современного компетентного профессионального сообщества руководителей сферы образования края.

Резерв КГКОУ формируется, готовится и используется на основании соглашений, заключенных между работниками и работодателем, при участии министерства.

Отбор на включение в резерв руководителей (далее конкурсный отбор) объявляется министерством не реже одного раза в год и проводится в два этапа. Отбор на замещение должностей специалистов и заместителей директора КГКОУ Школа 5 проводится ежегодно директором.

Нахождение в резерве подразумевает дополнительное обучение, стажировки, практики.

Резервист на замещение должности заместителя директора КГКОУ кола 5 привлекается к исполнению обязанностей руководителя на период отпуска руководителя, заместителя руководителя.

7. Одним из ориентиров программы является формирование системы выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи.

Инструментом выявления, поддержки и развития способностей и талантов у детей и молодежи является региональный проект по формированию единых подходов к выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей Хабаровского края "Ориентир талант. Khv".

Цель проекта: создание к 2024 году во всех муниципальных образованиях края, а также образовательных организациях, подведомственных министерству, обновленных организационно-управленческих, информационно-методических и кадровых условий, способствующих выявлению, поддержке и развитию способностей и талантов у детей и молодежи.

Мероприятия проекта проводятся последующим направлениям:

- олимпиадное движение (подготовка и проведение школьного, муниципального и регионального этапа всероссийской олимпиады школьников, краевой олимпиады профессионального мастерства по укрупненным группам профессий: информационно-методическое им организационно-методическое сопровождение олимпиадных мероприятий):
- повышение квалификации руководящих и педагогических работников образовательных организаций в рамках реализации регионального проекта "Успех каждого ребенка":
- проектная деятельность в образовательных организациях по выявлению, сопровождению и поддержке одаренных детей:
- научно-методические разработки;
- развитие движения "Молодые профессионалы (Ворлдскиллс)" и "Абилимпккс".

8. Система информационно-аналитического обеспечения региональной программы развития системы управления качеством образования включает:

- анализ показателей для оценки эффективное г и реализации Программы:
- анализ показателей мотивирующего мониторинга деятельности ОИВ региона;
- анализ показателей мотивирующего мониторинга деятельности ОМСУ;
- анализ эффективности принятых регионом мер, направленных на управление качеством образовательных результатов и образовательной деятельности в рамках развития восьми ключевых направлений (систем).

III. ДОРОЖНАЯ КАРТА ПРОГРАММЫ

	Ключевые мероприятия (содержание деятельности) регионального уровня	Сроки исполнения / ответственный исполнитель	Конечный результат реализации мероприятий регионального уровня	Ключевые мероприятия КГКОУ Школа 5	Сроки исполнения/ ответственный исполнитель	Конечный результат реализации мероприятий
1.	Аналитическая деятельность, включая анализ эффективности принятых мер. управленческие решения, планирование деятельности					
1.1.	Анализ и интерпретация данных по результатам мотивирующего мониторинга. Выработка управленческих решений	апрель 2022 г. / заместители министра образования и науки	аналитическая справка	Анализ и интерпретация данных по результатам мотивирующего мониторинга и оценка деятельности по управлению	апрель 2022 г. (далее по мере проведения мониторинга) / Директор	аналитическая справка
1.2.	Разработка на основе результатов проведенного анализа адресных рекомендаций для муниципальных образований края. ПОО	апрель 2022 г., далее по мере проведения мониторингов	адресные рекомендации для муниципальных образований края, протокол заседания комиссии по оценке эффективности ПОО	Анализ результатов оценки эффективности деятельности на педагогических советах учреждений	Апрель 2022 г., далее по мере проведения мониторингов / директор, заместители директора	решение педагогического совета
1.3.	Корректировка "дорожных карт" развития	не позднее 1 февраля 2023 г..	"дорожная карта" развития системы	корректировка муниципальных, ин-	Не позднее 1 февраля 2023 г.,	"дорожная карта развития системы

	системы управления качеством образования края с учетом методологии формирования системы управления качеством образования, мероприятий по повышению показателей мотивирующего мониторинга на региональном уровне	далее - ежегодно / заместители министра	управления качеством образования края	ституциональных "дорожных карт" развития системы управления качеством образования с учетом методологии формирования системы управления качеством образования, мероприятий по повышению показателей мотивирующего мониторинга на муниципальном и институциональном уровнях	далее ежегодно / директор, заместители директора	управления качеством образования
1.4.	Организация взаимодействия РЦОКО, ХК ИРО. председателей предметных комиссий при подготовке отчетов о работе предметных комиссий, статистико - аналитических отчетов по результатам проведения государственной итоговой аттестации (далее ГИА»	июль август 2022 г. июль август 2023 г. / РЦОКО, ХК ИРО	отчеты о работе предметных комиссий, статистико-аналитические отчеты по результатах проведения ГИА	Направление экспертов для подготовки и работы в предметных комиссиях в период проведения ГИА	В соответствии с расписанием проведения ГИА и по мере необходимости / директор	содействие в организации работы региональных предметных комиссий
1.5.	Организация независимого наблюдения при проведении оценочных процедур	В соответствии с расписанием проведения оценочных процедур / РЦОКО	соблюдение порядка проведения оценочных процедур	Организация независимого наблюдения при проведении оценочных процедур	В случае организации оценочных процедур / директор	контроль за соблюдением порядка проведения оценочных процедур
1.8.	Проведение мониторинга	Сентябрь 2022, сен-	аналитическая справка	Разработка рекомендаций	Декабрь 2022 - декабрь 2023	адресные рекомендации

	муниципальных программ по развитию системы профилактики безнадзорности несовершеннолетних	тябрь 2023 г. / зам министра		для педагогических работников по профилактической работе с несовершеннолетними	г. / заместитель директор по воспитательной работе, руководитель СППС	для отдельных должностей педагогических работников
1.9	Проведение мониторинга рабочих программ воспитания	Декабрь 2022 г., декабрь 2023 г. / зам министра	аналитическая справка	Проведение мониторинга и корректировка рабочих школьной Программы воспитания	Апрель 2022 г., апрель 2023 г./ Заместитель директора по воспитательной работе	Актуализация рабочих программ воспитания классных руководителей.
2.	Региональная программа системы управления качеством образования и синхронизированные с ней муниципальная и институциональная программа управления качеством образования					
2.1.	Краевой методический семинар по разработке муниципальной программы развития системы управления качеством образования для ОМСУ (управленческих команд)	май 2022 . / ХК ИРО	проекты муниципальных программ развития системы управления качеством образования	Участие в методическом семинаре для управленческих команд (по приглашению)	май 2022 г. / директор	
2.2.	Разработка и утверждение региональной программы развития системы управления качеством образования	Апрель 2022 г. / министр, заместители, ХК ИРО	Региональная программа развития системы управления качеством образования	Разработка и утверждение Программы управления качеством образования в КГКОУ Школа 5	Апрель - июнь 2022 г. / директор, заместители директора	Утвержденная программа управления качеством образования
2.3.	Проведение мероприятий, направленных на развитие внутренней системы оценки качества образования (далее ВСОКО), включая использование результатов	в течение года / ХК ИРО	методические рекомендации по развитию и использованию результатов ВСОКО для управления качеством образования			

	ВСОКО					
2.6	Актуализация региональных и муниципальных программ воспитания и социализации обучающихся	Май 2022 г. март 2023г. / заместитель министра по вопросам дополнительного образования; ХК ИРО	утверждение муниципальных программ воспитания и социализации обучающихся	Участие в обсуждении муниципальной программы воспитания и социализации.	Май 2022 г. март 2023г. / заместитель директора по воспитательной работе	
3.	Региональная система мониторинга эффективности управления качеством образования					
3.2.	Актуализация Перечней показателей эффективности деятельности ПОО, их руководителей ПОО	ежегодно, май	Распорядительный акт министерства	Участие в работе по актуализации показателей эффективности деятельности ОО, их руководителей	Ежегодно, май / директор	
3.3.	Проведение собеседования с руководителями ОМСУ по результатам достижения муниципальных показателей мотивирующего мониторинга	Ежегодно сентябрь / министр образования и науки края	протокол поручений по итогам собеседования	Анализ деятельности по показателям мониторинга	Ежегодно август / директор, заместитель директора	подготовка материала к собеседованию
3.4.	Разработка и утверждение показателей мониторинга эффективности деятельности учреждений, реализующих АООП	Ежегодно сентябрь / министр	протокол поручений по итогам проведения мониторинга	анализ деятельности по результатам мониторинга эффективности деятельности руководителя ОО, реализующих АООП	Ежегодно август / директор, заместитель директора	подготовка материала к собеседованию
3.5.	Разработка и утверждение показателей синхронизации системы профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ и кадровых потребностей экономики	Ежегодно сентябрь / министр	протокол поручений по итогам проведения мониторинга	анализ деятельности учреждений по профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ	Ежегодно август / директор, заместитель директора	Подготовка к собеседованию

	ки края в ОО в соответствии с показателями мотивирующего мониторинга					
3.6	Актуализация показателей эффективности реализации региональной программ воспитания и социализации обучающихся	Ежегодно декабрь / министр	региональная программа воспитания и социализации обучающихся	анализ достижения показателей региональной программ воспитания и социализации обучающихся	Ежегодно ноябрь / директор, заместители директора	подготовка материала к собеседованию
4.	Система повышения квалификации руководителей и педагогических работников					
4.4.	Организация внутри корпоративного обучения в ОО по вопросам проектирования управленческого цикла по организации и проведению оценки механизмов управления качеством образования (по запросам)	2022-2023 гг. / ХКИРО	Разработка методических рекомендаций по проведению внутри корпоративного обучения	Организация внутри корпоративного обучения по вопросам планирования, анализа результатов деятельности; организация участия школьной команды в самообследовании	Январь-март, ежегодно / директор, заместители директора, руководители ШМО	Ежегодный отчет по самообследованию, анализ работы школы по итогам учебного года
4.5.	Разработка рекомендаций по использованию успешных практик управления с учетом анализа результатов мониторинга показателей оценки механизмов управления качеством образования	Август 2022 / ХК ИРО	комплект методических рекомендаций по использованию успешных практик управления	Изучение методических рекомендаций по использованию успешных практик управления	Постоянно / директор	
4.6.	Организация стажировок для руководителей образо-	2022-2023 годы / ХК ИРО		Участие в стажировках для руководителей образо-	По приглашению / директор	

	вательных организаций по вопросам управления качеством образования			вательных организаций по вопросам управления качеством образования		
4.8.	Разработка и реализация адресных программ повышения квалификации на основе диагностики профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций	2022-2023 годы / ХК ИРО	Разработка программы на основе статистики профессиональных дефицитов руководителей ОО	Участие в мониторингах профессиональных дефицитов.	При проведении мониторингов / директор	Выявление профессиональных дефицитов; программа устранения профессиональных дефицитов
4.13	Организация обучения руководителей и педагогических работников по актуальным вопросам воспитания	2022-2023 гг.	обученные руководители и ключевые специалисты	Организация обучения педагогических работников по актуальным вопросам воспитания	2022-2023 гг. / заместитель директора по воспитательной работе	Повышение компетентности педагогических работников по вопросам воспитания
5.	Система формирования и функционирования кадрового резерва руководителей и педагогических работников					
5.1.	Обновление кадрового резерва руководителей ОО "Команда будущего"	постоянно	списочный состав кадрового резерва	обновление кадрового резерва директора, заместителей директора школы, организация дополнительного образования представителей школы из числа резервистов в "Команда будущего"	постоянно	списочный состав кадрового резерва
5.2.				Разработка и реализация стажировок и практик по вопросам управления для резерва руководителей	Постоянно / директор, заместители директора	
5.3.				Анализ и про-	Февраль, еже-	

				гноз потребности в узких специалистах	годно / директор	
--	--	--	--	---------------------------------------	------------------	--

IV. ПОКАЗАТЕЛИ МОТИВИРУЮЩЕГО МОНИТОРИНГА

(***РАЗРАБОТАНЫ НА ОСНОВЕ ПРИЛОЖЕНИ №2
РЕГИОНАЛЬНАЯ ПРОГРАММА "РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В
ХАБАРОВСКОМ КРАЕ" НА 2022 – 2023 гг.)

№ показателя	Наименование показателя	Единица измерения	Характеристика показателя	Периодичность
1		3	4	5
1. Создание условий для достижения результатов - оценка качества работы по направлению, которое обеспечивает образовательные и воспитательные результаты в будущем				
П1.	Темп роста доли фонда оплаты труда педагогических работников в общем фонде оплаты труда работников ОО	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов ПОО. создание условий для обеспечения роста качества образования	1 раз в год
П2.	Доля фонда оплаты труда руководящих работников в общем фонде оплаты труда работников ОО	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов ПОО. создание условий для обеспечения роста качества образования	1 раз в год
П5.	Темп роста количества обучающихся в расчете на одного работника ОО	%	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов ОО, оптимизацию работников, которые не работают непосредственно с обучающимися	1 раз в год
П6.	Темп роста доли численности педагогических работников в общей численности работников ОО	%	показатель характеризует эффективность использования финансовых ресурсов ОО, их направление на	1 раз в год
П7.	Количество руководящих работников в расчете на 10 педагогических работников в ОО	чел.	показатель характеризует повышение эффективности использования финансовых ресурсов ОО, их направление на тех, кто непосредственно работает с обучающимися снижение административной нагрузки на педагогических работников в ОО	1 раз в год
П8.	Доля педагогических работников в возрасте до 35 лет в общей численности педагогических работников ОО	%	Показатель характеризует рост кадровой обеспеченности ОО, создание комфортных условий для работы, снижение нагрузки на педагогических работников	1 раз в год
П12.	Уровень соответствия профессионального образования ПОО потребностям экономики Хабаровского	балл	показатель характеризует уровень синхронизации системы подготовки кадров в ПОО с по-	1 раз год

	края		требности! рынка труда Хабаровского края, в том числе для малого и среднего предпринимательства	
П13.	Доля внебюджетных средств в общем финансировании ОО	%	показатель характеризует качество и востребованность профессионального образования. повышение финансовой устойчивости ПОО	1 раз в год
П14.	Доля средств ОО, полученных по договорам об оказании образовательных услуг, заключенным с предприятиями и организациями, в целях повышения квалификации, профессиональной подготовки и переподготовки работников учреждения, в общем объеме финансирования ОО	%	показатель характеризует востребованное профессионального образования у работодателей, повышение финансовой устойчивости ПОО	1 раз в год
3. Организация рабочих процессов				
П40.	Участие ОО и реализации региональных проектов	балл	показатель характеризует повышение качества административной работы в ОО	1 раз в год
П44.	Доля обучающихся ОО, принявших участие в социально-психологическом тестировании на выявление рисков употребления наркотических средств и психотропных веществ. в общей численности обучающихся ПОО. которые могли принять участие в данном тестировании	%	пока за 1 ель характеризует качество административной работы ПОО	1 раз в год
П50.	Ведение в ОО информационных систем Рособнадзора (Федеральной информационной системы обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся. освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования, и приема граждан в образовательные организации для получения среднего профессионального и высшего образования и региональных информационных системах обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся. освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования)	балл	показатель характеризует качество административной работы ОО, повышение качества ключевых для системы образования информационных ресурсов	1 раз в год