



БОЙОРОК

ПРИКАЗ

« 15 » 01 2021 й. № 16 « 15 » 01 2021 г.

[О совершенствовании региональных механизмов
управления качеством образования Республики Башкортостан]

В целях организации работы по совершенствованию региональных механизмов управления качеством образования

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Определить координатором деятельности Министерства образования и науки Республики Башкортостан (далее – Министерство, Координатор) по совершенствованию региональных механизмов управления качеством образования отдел контроля и оценки качества образования Управления контрольно-надзорной деятельности в сфере образования и оценки качества образования.

2. Определить региональным оператором по информационному сопровождению деятельности Министерства по совершенствованию региональных механизмов управления качеством образования Государственное автономное учреждение дополнительного профессионального образования Институт развития образования Республики Башкортостан (далее - ГАУ ДПО ИРО РБ).

3. Региональному оператору:

в срок до 20 января 2021 года определить соответствующее структурное подразделение, ответственное за данное направление работы, и направить Координатору копию распорядительного документа о назначении ответственного лица;

в срок до 1 февраля 2020 обеспечить функционирование на официальном сайте ГАУ ДПО ИРО РБ отдельной вкладки с целью размещения ссылок на документы, регламентирующие деятельность Министерства по совершенствованию региональных механизмов управления качеством образования, и мероприятия, проводимые в Республике Башкортостан в рамках региональных программ (комплексов мер) по отдельным направлениям показателей механизмов управления качеством образования в соответствии с Методическими рекомендациями по подготовке к проведению оценки

механизмов управления качеством образования в субъектах Российской Федерации, разработанных ФГБУ Федеральный институт оценки качества образования (далее – Методические рекомендации);

обеспечить своевременную актуализацию и достоверность размещаемой информации согласно Методическим рекомендациям;

4. Утвердить перечень исполнителей, ответственных за организацию работы по направлениям совершенствования региональных механизмов управления качеством образования в рамках компетенции деятельности каждого исполнителя (Приложение №1).

5. Утвердить технологическую карту реализации направлений совершенствования региональных механизмов управления качеством образования (далее - направления) с указанием функциональных обязанностей ответственных лиц (Приложение №2).

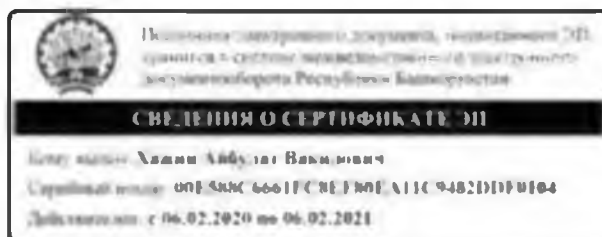
6. Утвердить региональные программы (комплексы мер) по отдельным направлениям показателей механизмов управления качеством образования (Приложение №3);

7. Исполнителям, ответственным за организацию работы по направлениям совершенствования региональных механизмов управления качеством образования в рамках компетенции деятельности, обеспечить своевременное предоставление информации Координатору в сроки, установленные требованиями к заполнению мониторингов, а также по запросу Координатора.

8. Общее руководство за деятельностью Министерства по совершенствованию механизмов управления качеством образования Республики Башкортостан возложить на первого заместителя министра Яримова А.М., руководство по отдельным направлениям – на первого заместителя министра Мавлетбердина И.М., заместителей министра Галиеву А.З., Косолапову И.В., Миназова Ф.Х. соответственно распределению обязанностей.

9. Контроль за исполнением настоящего приказа оставляю за собой.

Министр



А.В. Хажин



БОЙОРОК

« 30 » 05 2022 й. № 1220

ПРИКАЗ

« 30 » 05 2022 г.

[О развитии региональной системы оценки качества образования и совершенствовании региональных механизмов управления качеством образования Республики Башкортостан]

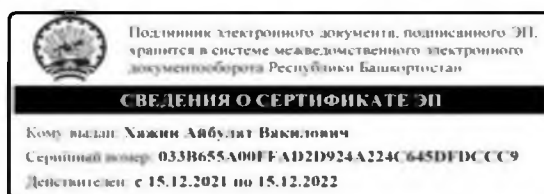
В целях реализации статьи 97 Федерального закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», подпункта «б» пункта 10 перечня обязательной информации о системе образования, подлежащей мониторингу, утвержденного постановлением Правительства РФ от 05.08.2013 №662 и организации работы по совершенствованию региональных механизмов управления качеством образования и с учетом Методических рекомендаций ФГБУ «Федеральный институт оценки качества образования» (ФИОКО)-2022, а также на основе анализа эффективности принятых мер по итогам управленческого цикла 2021 года и решений, принятых рабочими группами (протоколы №1-8)

ПРИКАЗЫВАЮ:

1. Внести изменения в концептуальные документы о республиканских механизмах управления качеством образования, утвержденные приказом Министерства образования и науки Республики Башкортостан от №16 от 15.01.2021г., изложив Региональные программы (комплексы мер) №№1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 2.1, 2.2, 2.3, 2.4 в новой редакции (приложение №1).

2. Контроль за исполнением настоящего приказа возложить на первого заместителя министра Яримова А.М., руководство по отдельным направлениям – на первого заместителя министра Мавлетбердина И.М., заместителя министра Косолапову И.В. соответственно распределению обязанностей.

Министр



А.В. Хажин

2.1. Региональная программа (комплекс мер) по совершенствованию показателя оценки механизмов управления качеством образовательной деятельности в Республике Башкортостан «Система мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций региона»

Обоснование целей и задач системы:

Для обеспечения качества образования в современных школах нужны конкурентоспособные, с высоким уровнем профессиональной подготовки руководителя, умеющие ответственно и профессионально действовать в современных условиях.

Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций может и должен явиться одним из действенных инструментов реализации Указа Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года»).

Повышение управленческой компетентности руководителей образовательных организаций в Республике Башкортостан организовано на региональном, муниципальном и внутриорганизационном уровнях. Это обеспечивает единство требований к руководящему составу системы образования, формирование системы работы с кадровым резервом. Однако, современные условия определяют ориентацию образовательных учреждений на интенсивные методы работы, поиск оптимальных систем управления персоналом, принятие эффективных управленческих решений и т.д. Для эффективного осуществления управленческой деятельности руководитель образовательной организации должен осваивать новые компетенции. Умение успевать больше и достигать максимального количества поставленных целей без ущерба здоровью и личному времени – это возможность обеспечить стабильный рост и развитие не только своей образовательной организации, но и самого себя. В этих условиях оказание реальной научно-методической и психолого-педагогической помощи руководителям, осуществляющим принятие управленческих решений как ресурса повышения качества образования.

Эффективность образовательной организации напрямую зависит от результативности управленческой деятельности руководителя. В Республике Башкортостан главной задачей становится оценка профессиональных качеств и деятельности руководителя образовательной организации. ГАУ РБ «Центр оценки профессионального мастерства и квалификации педагогов» начал работу по апробации региональной модели аттестации руководителей, в рамках которой определены профессиональные компетенции руководителей образовательных организаций. В 2020 году определение профессиональных компетенций прошли 46,32% руководителей региона, в 2021 году – 39,42%. Результаты всесторонней и объективной оценки профессиональной компетентности, эффективности и результативности деятельности руководителей образовательных

организаций является основой для выработки комплекса мер по устранению слабых сторон в системе менеджмента образовательной организации и совершенствованию управленческой деятельности. Из анализа показателей 2021 года установлено, что требованиям профстандартов «Руководитель образовательной организации» соответствует 91,4% руководителей, соответствие административных работников образовательных организаций квалификационным требованиям (имеющим профессиональное образование по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом», или диплом по переподготовке по направлениям государственное и муниципальное управление или менеджмент и экономика) – 91,3%. По критерию сформированности системы работы с резервом управленческих кадров образовательных организаций выявлено, что 8 муниципальных районах и городских округах критерии отбора претендентов для включения в кадровый резерв находятся в разработке, «Положение о кадровом резерве управленческих кадров образовательных организаций» не утверждено, а в 17 – отсутствуют.

Повышение качества образования невозможно без качественных управленческих решений руководителя образовательной организации. Достигнутые результаты говорят о том, что руководители образовательных организаций Республики Башкортостан заинтересованы в качестве подготовки обучающихся. Если в 2020 году доля руководителей образовательных организаций, в школах которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки по программам начального общего образования (учитываются результаты ВПР по математике и русскому языку) составляла 0%, то в 2021 году наблюдается небольшой рост таких школ. Увеличился % школ, в которых обучаются победители (призеры) Всероссийской олимпиады школьников (с 2,2% в 2020 году до 3,57% в 2021). Высокий % школ, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие хотя бы один предмет на высоком уровне (81 и более баллов) по обязательным предметам (72,38%).

Среди проблемных зон, требующих внимания руководителей и принятия от них правильных управленческих решений является государственная итоговая аттестация обучающихся 9-х классов. 47,18% школ имеют выпускников 9-х классов, не прошедших государственную итоговую, из числа выпускников, допущенных к государственной аттестации.

Во многом это связано с условиями для реализации образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных). Наблюдается положительная динамика в этом направлении благодаря внедрению в регионе программы «Земский учитель», создания в сельской местности Центров «Точки роста». Задача любого руководителя обеспечить наличие достаточного для успешного функционирования объема материально-технических ресурсов, привлечение в образовательную организацию опытных педагогических работников, создание оптимальной организационной структуры управления и комфортного психологического климата. Решение указанной задачи позволит повысить удовлетворенность работой образовательной организации всех участников образовательного процесса.

Для обеспечения высокого качества подготовки обучающихся в современных школах нужны конкурентоспособные, с высоким уровнем профессиональной подготовки руководители, умеющие создавать, в том числе необходимые условия для реализации основных образовательных программ. Мониторинг эффективности деятельности руководителей образовательных организаций может и должен явиться одним из действенных инструментов повышения качества образования. Наличие объективной информации о состоянии и перспективах развития организаций с точки зрения оценки деятельности управленческого персонала дает возможность принять своевременные управленческие решения на региональном уровне.

Цели:

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

1. Развитие внутришкольных механизмов управления качеством образования в Республике Башкортостан.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

2. Формирование кадрового резерва (муниципального и республиканского) руководителей образовательных организаций.
3. Подготовка школьных управленческих команд (в том числе команд кадрового резерва в сфере образования), способных разрабатывать и реализовывать эффективные стратегии управления образованием.

Задачи:

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

1. Повышение качества управленческой деятельности в общеобразовательных организациях Республики Башкортостан.
2. Обеспечение функционирования единой региональной системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций, направленной на повышение качества управленческой деятельности.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

1. Создание условий для профессионального роста перспективных кадров сферы образования.
2. Повышение профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.
3. Совершенствование системы повышения квалификации руководителей образовательных организаций.

4. Выявление эффективных руководителей образовательных организаций (из числа педагогических и руководящих работников образовательных организаций) - лидеров в реализации основных направлений развития системы образования Республики Башкортостан.

5. Определение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций и организация работы по их устранению.

6. Обеспечение мотивационной готовности руководителей в системной работе по повышению качества образования обучающихся на основе использования результатов оценочных процедур.

7. Совершенствование показателей мониторинга эффективности деятельности руководителя общеобразовательной организации.

Показатели, методика расчета, методы сбора информации:

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций, в том числе из других направлений оценки РУМ:

№	Показатель	Критерии оценки (балльная система)	Описание методов сбора информации	Ответственные исполнители
1.	Доля ОО, обеспечивающих функционирование объективной ВСОКО:	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, обеспечивающих функционирование ВСОКО}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга безопасности, сайты ОО	отдел надзора и лицензионного контроля отдел контроля и оценки качества образования
2.	Доля ОО, в Положениях о ВСОКО и планах которых отражены все шесть блоков: - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профорientационная работа	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в Положениях о ВСОКО и планах которых отражены шесть блоков}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля

	<ul style="list-style-type: none"> - Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы 			
3.	<p>Доля ОО, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть блоков:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профориентационная работа - Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы 	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть блоков}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
4.	Доля ОО, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
5.	Доля ОО, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур (текущий/промежуточный/итоговый контроль), проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин снижения успеваемости, «накопляемости» оценок	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур, проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин снижения успеваемости, "накопляемости" оценок}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля

6.	Доля ОО, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и/или некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и (или) некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет РЦОКО по итогам анализа промежуточной аттестации	РЦОКО, Отдел надзора и лицензионного контроля
7.	Доля ОО, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
8.	Доля ОО, у которых реализуются ИУП для одаренных обучающихся	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, у которых реализуется ИУП для одаренных обучающихся}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
9.	Доля ОО, реализующих программы по выявлению и развитию талантов у детей и молодежи, %	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, реал. прогр. по разв} - \text{ю и выяв} - \text{ю талантов}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}}$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
10.	Доля ОО, в которых имеются победители и призеры республиканского/заключительного этапов ВсОШ	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых имеются победители и призеры республиканского и заключительного этапов ВсОШ}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}}$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
11.	Доля ОО, в которых имеется план профориентационных мероприятий	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых имеется план профориентационных мероприятий}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
12.	Доля ОО, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля

13.	Доля ОО, в которых более 50% обучающихся охвачены проектом «Билет в будущее» (от общего количества обучающихся 6 – 11 классов)	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых более 50\% обучающихся охваченные проектом «Билет в будущее»}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 1$	Аналитический отчет ГАУ ДПО «Центр опережающей профессиональной подготовки Республики Башкортостан»	ГАУ ДПО «Центр опережающей профессиональной подготовки Республики Башкортостан»
14.	Доля ОО, реализующих мероприятия в соответствии с календарным графиком воспитательной работы в полном объеме	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, реализующих мероприятия в соответствии с календарным графиком в полном объеме}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}}$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
15.	Доля ОО, в которых в рамках ВСОКО проводится анализ работы классных руководителей (план работы и его реализация в соответствии с ФГОС, РП ВР и календарным графиком)	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых в рамках ВСОКО проводится анализ работы классных руководителей (план работы и его реализация в соответствии с ФГОС, РП ВР и календарным графиком)}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}}$	Аналитический отчет по итогам мониторинга	Отдел надзора и лицензионного контроля
16.	Доля ОО, в которых более 50% учителей, прошли диагностику профессиональных дефицитов	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых более 50\% учителей, прошли профессиональных дефицитов}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 1$	Аналитический отчет ЦНППМ	ЦНППМ
17.	Доля ОО, имеющих признаки необъективных образовательных результатов (федеральный и региональный списки)	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, имеющие признаки необъективных образовательных результатов на федеральном уровне}}{\text{общее кол} - \text{во ОО}} \times 1$	Отдел контроля и оценки качества образования	Отдел контроля и оценки качества образования
18.	Доля ОО, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Аналитический отчет по итогам мониторинга безопасности	отдела надзора в сфере образования и лицензионного контроля
19.	Доля ОО, которые внесли сведения о документах об образовании, выданных образовательными организациями, реализующими	$\frac{\text{кол} - \text{во ОО, в которых внесены сведения в ФИС ФРДО}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Акты наблюдения за соблюдением обязательных требований (мониторинга безопасности) в рамках федерального государственного	отдела надзора в сфере образования и лицензионного контроля

	программы основного общего образования и среднего общего образования		контроля (надзора) в сфере образования	
20.	% ОО, в которых доля молодых учителей составляет не менее 30%	Кол – во ОО, в которых доля молодых учителей составляет не менее 30% Общее кол – во ОО	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.(отчет ОО1)	ГАУ РБ ЦОПМКП
21.	Коэффициент текучести педагогических кадров	$КТК = (УСЖ + УИР) \times 100 / СЧ$, где КТК – коэффициент текучести кадров; УСЖ – количество уволенных по собственному желанию сотрудников; УИР – число уволенных работников по инициативе руководства (за прогулы, по судимости, нарушение дисциплины и пр.); СЧ – среднесписочная численность сотрудников за период отчета.	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами ИС ГАУ РБ ЦОПМКП (отчет ОО1) Отдел кадровой политики МОН РБ	ГАУ РБ ЦОПМКП
по результатам обучения (на основе объективных данных и с учетом контекстных характеристик ОО)				
22.	Доля ОО, в которых имеются выпускники 9-х классов, не прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации	$\frac{\text{Кол – во ОО, в кот имеются выпускники, не прошедшие ГИА, из числа допущенных выпускников (9 класс)}}{\text{Общее кол – во ОО}} \times 100$	Федеральная информационная система обеспечения проведения ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования	ГАУ РБ ЦОПМКП Отдел государственной итоговой аттестации; РЦОИ РБ
23.	Доля ОО, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие хотя бы один предмет на высоком уровне (80 и более баллов) по обязательным предметам	$\frac{\text{Кол – во ОО, в которых обучались выпускники, сдавшие ЕГЭ на 80 и более баллов по обязательным предметам}}{\text{Общее кол – во ОО}} \times 100$	Федеральная информационная система обеспечения проведения ГИА обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования	ГАУ РБ ЦОПМКП ГАУ ДПО ИРО (РЦОИ) Республиканский центр оценки качества образования Отдел

				государственной итоговой аттестации
--	--	--	--	--

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

№	Показатель	Критерии оценки (балльная система)	Описание методов сбора информации	Ответственные исполнители
по формированию резерва управленческих кадров				
24.	Доля руководителей, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	$\frac{\text{Кол} - \text{во руководителей, прошедших диагностику дефицитов}}{\text{общее кол} - \text{во руководителей}} \times 100$	Информация ИРО РБ по итогам диагностики профессиональных дефицитов руководителей ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.	ГАУ РБ ЦОПМКП
25.	Доля руководителей ОО, прошедших повторную диагностику после КПК	$\frac{\text{Кол} - \text{во руководителей, прошедших повторную диагностику дефицитов}}{\text{общее кол} - \text{во руководителей, прошедших КПК}} \times 100$	Информация ИРО РБ по итогам диагностики профессиональных дефицитов руководителей ИС ГАУ РБ ЦОПМКП	ГАУ РБ ЦОПМКП ГАУ ДПО ИРО РБ
26.	Доля ОМС, имеющих сформированные системы работы с резервом управленческих кадров (ОМС и республиканский)	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОМС, имеющих сформированный резерв управленческих кадров}}{\text{Общее кол} - \text{во ОМС}} \times 100$	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.	ГАУ РБ ЦОПМКП
27.	Доля ОО, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв (ОМС и республиканский) для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя».	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, прошедший конкурсный отбор}}{\text{Общее кол} - \text{во ОО}} \times 100$	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.	ГАУ РБ ЦОПМКП

28.	Доля муниципалитетов, в которых сформирована конкурсная система назначения руководителей общеобразовательных организаций	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОМС, в которых сформирована конкурсная система назначения Руководителей ОО}}{\text{Общее кол} - \text{во ОМС}} \times 100$	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.	ГАУ РБ ЦОПМКП
29.	Наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв (доля для ОМС и количество для республиканского резерва)		Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.	ГАУ РБ ЦОПМКП
30.	Доля претендентов, включенных в муниципальный кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году	$\frac{\text{Кол} - \text{во претендентов из кадрового резерва назначенных на должность}}{\text{Общее кол} - \text{во назначенных претендентов}} \times 100$	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами	ГАУ РБ ЦОПМКП
31.	Доля ОМС, в которых проводится мониторинг управленческой деятельности руководителей ОО	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОМС, в которых проводится мониторинг}}{\text{Общее кол} - \text{во ОМС}} \times 100$	Анализ информации, размещенной на официальных сайтах ОМС по работе с кадрами	ГАУ РБ ЦОПМКП
по подготовке школьных управленческих команд				

32.	Доля ОО, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей	$\frac{\text{Кол} - \text{во ОО, в которых сформирована управленческая команда}}{\text{Общее кол} - \text{во ОМС}} \times 100$	ИС ГАУ РБ ЦОПМКП БГПУ им. М. Акмуллы (по согласованию) ГАУ ДПО ИРО РБ	ГАУ РБ ЦОПМКП
33.	Доля руководителей ОО, прошедших обучение по подготовке управленческих команд	$\frac{\text{Кол} - \text{во руководителей ОО, прошедших обучение по подготовке управленческих команд}}{\text{Общее кол} - \text{во руководителей ОО}} \times 100$	Информация ЦНППМ, БГПУ им. М. Акмуллы (по согласованию), ГАУ ДПО ИРО РБ по итогам обучения подготовки управленческих команд	ЦОПМКП ЦНППМ

Планируемые результаты достижения показателей:

№	Наименование показателя/группы показателей	Значения показателей		
		2021 год (факт)	2022 год (план)	2023 год (план)
в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:				
	Доля ОО, обеспечивающих функционирование объективной ВСОКО:	не подсчитывался	80%	100%
	Доля ОО, в Положениях о ВСОКО и планах которых отражены все шесть блоков: - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профориентационная работа - Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы	не подсчитывался	60%	70%
	Доля ОО, в аналитических документах по ВСОКО которых отражены все шесть блоков: - Оценка качества подготовки - Работа с отстающими обучающимися - Работа с одаренными обучающимися - Профориентационная работа	не подсчитывался	60%	70%

- Воспитательная работа - Профессиональное развитие педагогических работников школы				
Доля ОО, ВСОКО которых выстроена с учетом управленческого цикла	не подсчитывался	60%	70%	
Доля ОО, которые в рамках ВСОКО проводят анализ внутренних оценочных процедур (текущий/промежуточный/итоговый контроль), проверка журналов на предмет учета индивидуальных достижений обучающихся, причин снижения успеваемости, «накопляемости» оценок	не подсчитывался	80%	90%	
Доля ОО, допустивших несвоевременное выставление оценок в журнал и/или некорректное исправление оценок в рамках текущего и промежуточного оценивания	не подсчитывался	20%	10%	
Доля ОО, в которых сформирована система работы с одаренными обучающимися	не подсчитывался	80%	90%	
Доля ОО, у которых реализуются ИУП для одаренных обучающихся	не подсчитывался	30%	40%	
Доля ОО, реализующих программы по выявлению и развитию талантов у детей и молодежи, %	не подсчитывался	70%	90%	
Доля ОО, в которых имеются победители и призеры республиканского/заключительного этапов ВсОШ	не подсчитывался	10%	20%	
Доля ОО, в которых имеется план профориентационных мероприятий	100%	100%	100%	
Доля ОО, имеющих договоры с социальными партнерами (отражено в программе профориентационной работы)	не подсчитывался	20%	30%	
Доля ОО, в которых более 50% обучающихся охвачены проектом «Билет в будущее» (от общего количества обучающихся 6 – 11 классов)	не подсчитывался	60%	70%	
Доля ОО, реализующих мероприятия в соответствии с календарным графиком воспитательной работы в полном объеме	не подсчитывался	100%	100%	
Доля ОО, в которых в рамках ВСОКО проводится анализ работы классных руководителей (план работы и его реализация в соответствии с ФГОС, РП ВР и календарным графиком)	не подсчитывался	80%	90%	
Доля ОО, в которых более 50% учителей, прошли диагностику профессиональных дефицитов	не подсчитывался	40%	50%	
Доля образовательных организаций, имеющих признаки необъективных образовательных результатов при проведении оценки	4,4%	3%	0%	

	качества образования на федеральном уровне (ВПР)			
	Доля ОО, в которых сформирована система профилактики школьной неуспешности	не подсчитывался	80%	100%
	Доля ОО, которые внесли сведения о документах об образовании, выданных образовательными организациями, реализующими программы основного общего образования и среднего общего образования	100%	100%	100%
	% ОО, в которых доля молодых учителей составляет не менее 30%	-	40%	50%
	Коэффициент текучести педагогических кадров	9,8	7	6
	Доля ОО, в которых имеются выпускники 9-х классов, не прошедших государственную итоговую аттестацию, из числа выпускников, допущенных к государственной итоговой аттестации			
	Доля ОО, в которых обучались участники ЕГЭ, сдавшие хотя бы один предмет на высоком уровне (80 и более баллов) по обязательным предметам			
	Доля руководителей, прошедших диагностику профессиональных дефицитов	39,42	45%	50%
	Доля руководителей ОО, прошедших повторную диагностику после КПК	39,42	45%	50%
	Доля ОМС, имеющих сформированные системы работы с резервом управленческих кадров (ОМС и республиканский)	73,02%	83%	95%
	Доля ОО, в которых претендент по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв (ОМС и республиканский) для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя».	не подсчитывался	20%	30%
	Доля муниципалитетов, в которых сформирована конкурсная система назначения руководителей общеобразовательных организаций	не подсчитывался	73%	84%
	Наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв (доля для ОМС и количество для республиканского резерва)	73,02% (в 46 ОМС)	83%	93%
	Доля претендентов, включенных в муниципальный кадровый резерв, назначенных на должность руководителя или заместителя руководителя в текущем году.	не подсчитывался	20%	30%
	Количество ОМС, в которых проводится мониторинг управленческой	не подсчитывался	60	70

деятельности руководителей ОО				
Доля ОО, в которых сформирована управленческая команда из числа руководителей, заместителей руководителей и ведущих учителей	не подсчитывался	80	100	
Доля руководителей ОО, прошедших обучение по подготовке управленческих команд	не подсчитывался	70%	90%	

Описание методов обработки информации.

Обработка информации производится через информационные системы, а также с помощью анализа.

В рамках реализации Региональной программы (комплекса мер) применяются разнообразные методы обработки данных, которые можно разделить на нематематические и математические.

К нематематическим методам обработки информации, используемым во всех мониторингах, относятся:

Группировка – это метод разделения совокупности данных на группы с целью изучения ее структуры или взаимосвязей между компонентами. Данный метод используется для фиксации определенного качества, выявленного в ходе мониторинга и установлении совокупности явлений с данным качеством, что позволяет комплексно применить к ней технологический аппарат для обеспечения повышения качества функционирования.

Классификация – это метод разделения множества объектов по определенному основанию. Данный метод позволяет представлять в надёжном и удобном для обозрения и распознавания виде всю изучаемую область и заключать в себе максимально полную информацию о ее объектах.

Обобщение – это метод установления общих признаков исследуемого в мониторинге явления. Данный метод позволяет сделать вывод, выразить основные результаты в общем положении, придать общее значение чему-либо. В рамках мониторинга с использованием данного метода можно формулировать прогнозы будущих изменений, учитывая схожие условия и характеристики объектов.

Трансформация отображения аналитических данных – это метод изменения формы информации без изменения ее содержания. Данный метод применяется при переводе полученных данных в табличный, графический, схематичный или текстовый формат для повышения удобства использования аналитического материала в ходе его обобщения или составления аналитического отчета.

Сопоставление – метод сравнения объектов (явлений, идей, результатов мониторинга и т.д.), выделение в них общего и различного с целью классификации и типологии. Данный метод используется при определении преимуществ субъектов

мониторинга, выстраивании рейтингов по тому или иному параметру, формулировке заключений. К математическим методам обработки данных, применяемых в рамках проведения во всех мониторингах относятся:

шкалирование – метод упорядочения совокупности значений величины, которая служит основой для ее измерения. Данный метод используется в мониторинге по оценке предметных компетенций при определении уровней их сформированности и принятии мер по устранению предметных дефицитов учителя, а также сопоставительный анализ результатов всех оценочных процедур.

ранжирование–метод упорядочения данных по возрастанию или убыванию значений величин. Данный метод применяется во всех мониторингах при установлении крайних и медианных значений проявления изучаемого показателя, позволяющих установить состояние систем и оценить объем мер по улучшению сложившейся ситуации;

медиана–метод определения среднего значения упорядоченной совокупности переменных. Данный метод применяется во всех мониторингах при определении средних значений, несоответствие которым может интерпретироваться как недостаток или превышение среднего показателя;

среднее арифметическое–метод усреднения данных, определяемое как сумма всех значений множества, деленная их количество; расчет доли от общего числа–метод вычисления процентного соотношения повторений зафиксированного события в общей совокупности событий данного класса.

Использование информационных систем для сбора информации.

Информационные системы обеспечивают сбор, хранение, обработку, поиск, передачу информации, помогают анализировать состояние контролируемого явления:

- 1) защищенные таблицы Excel с автоматизированной обработкой данных, фильтрацией информации по типам запросов;
- 2) Google-формы для массовых опросов;
- 3) тестовые оболочки, позволяющие дистанционно участвовать в тестировании;
- 4) **ФИС ГИА и Приёма** - Федеральная информационная система 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
<http://priem.edu.ru/>

- 5) **РИС ГИА** – региональная информационная система обеспечения проведения государственной итоговой аттестации обучающихся, освоивших основные образовательные программы основного общего и среднего общего образования
- 6) **ИС АКНДПП** - Информационная система, обеспечивающая автоматизацию контрольно-надзорной деятельности за органами государственной власти субъектов Российской Федерации, а также осуществления органами государственной власти субъектов Российской Федерации переданных полномочий <https://akndpp.obrnadzor.gov.ru/>
- 7) **ФИС ОКО** - Федеральная информационная система оценки качества образования - основной организационно-технологический механизм реализации мероприятий, направленных на проведение процедур оценки качества образования. Функциональные возможности **ФИС ОКО**: подключение всех общеобразовательных организаций к личным кабинетам **ФИС ОКО**; обмен рабочими материалами между организаторами на федеральном, региональном и муниципальном уровнях и уровне образовательной организации <https://lk-fisoko.obrnadzor.gov.ru/>
- 8) **ГИС «Образование»** - портал электронного образования Республики Башкортостан <https://edu.bashkortostan.ru/>
- 9) **ИС ГАУ РБ ЦОПМКП.**

Мониторинги:

№	Направление	Мониторинг	Сроки проведения	Ответственные	Итоги мониторинга и адресные рекомендации
в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:					
1.	Функционирование эффективной и объективной ВСОКО	Мониторинг эффективности функционирования ВСОКО (задание министра на проведение мониторинга безопасности, чек-лист оценки)	Май-июнь	Отдел надзора и лицензионного контроля	Аналитический отчет по итогам мониторинга безопасности (июнь)
		Мониторинг управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций	Июнь-июль	ЦОПМКП	Аналитический отчет по итогам мониторинга (июль) (ВСОКО+результаты обучения с

					рейтингом руководителей)
в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:					
2.	Формирование республиканского реестра управленческих кадров	Мониторинг наличия муниципальных систем формирования кадрового резерва и эффективность их использования	Май-июль	ЦОПМКП	Аналитический отчет по итогам мониторинга (июль)
		Мониторинг подготовки школьных управленческих команд		ЦНППМ ИРО РБ	Аналитический отчет по итогам мониторинга (июль)

Анализ, адресные рекомендации:

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

Анализ результатов качества управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

Анализ мониторинга региональных показателей и подготовка адресных рекомендаций по каждому направлению деятельности в зависимости от результатов анализа мониторингов.

Меры, управленческие решения:

1. Проведение анализа эффективности принятых мер осуществляется на основе результатов мониторинга эффективности принятых управленческих решений и комплекса мер в течение календарного года, следующего за отчетным периодом корректировке имеющихся и/или постановке новых целей и задач.

2. Мерами управленческих решений организации деятельности, направленной на устранение профессиональных дефицитов и повышение эффективности руководителей образовательных организаций могут быть:

- организация и проведение профессиональных конкурсов для руководителей образовательных организаций;
- организация стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования;

- организация сетевого взаимодействия для руководителей образовательных организаций;
 - проведение процедур, направленных на выявление и устранение профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций.
3. Проведение апробации региональной модели аттестации руководителей (сентябрь, ГАУ РБ ЦОПМКП).
 4. Проведение конкурса лидера руководителей общеобразовательных организаций Республики Башкортостан.
 5. Создание кадрового реестра лидеров руководителей образовательных организаций Республики Башкортостан.

Мероприятия

в части повышения качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций:

1. Проведение методических мероприятий по повышению качества управленческой деятельности для руководителей образовательных организаций Республики Башкортостан.
2. Распространение лучших практик и продуктивных моделей управления для ШНОР и ШНСУ.
3. Организация работы стажировочной деятельности для руководителей образовательных организаций по вопросам управления качеством образования.
4. Создание системы финансового мотивирования директоров образовательных организаций по результатам мониторинга эффективности управленческой деятельности руководителей образовательных организаций.

в части формирования и использования кадрового резерва руководителей образовательных организаций:

5. Своевременное выявление дефицита резерва управленческих кадров в Республике Башкортостан.
6. Формирование Банка данных муниципального и республиканского кадрового резерва.
7. Проведение обучения и стажировок для претендентов, включенных в муниципальный кадровый резерв.
8. Создание кадрового реестра лидеров руководителей образовательных организаций Республики Башкортостан.

Анализ эффективности принятых мер:

1. Корректировка имеющихся и/или постановка новых целей системы мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций.