



Утверждено  
на заседании МКУ Урванское РУО  
протокол №8  
от «04» августа 2021 года

**Адресные рекомендации по результатам мониторинга  
эффективности руководителей образовательных  
организаций Урванского муниципального района КБР**

Нарткала, 2021

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Урванского муниципального района КБР проводился в июле 2021 года и охватывал период 2020-2021 учебного года. Мониторингом были охвачены руководители всех общеобразовательных и организаций дополнительного образования детей, всего 21 организация.

Мониторинг осуществлялся по следующим показателям:

- доля руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех ОО;
- доля сотрудников, отнесенных к административно-управленческому персоналу, имеющих высшее профессиональное образование или дополнительной профессиональной подготовки по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»;
- доля руководителей ОО, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов;
- доля руководителей ОО с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций;
- доля руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности;
- доля организаций, имеющих статус республиканской и/или федеральной площадки;
- доля организаций, осуществляющих сетевое взаимодействие (имеющих договор);
- доля руководителей, в образовательных организациях которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ;

- доля руководителей, в образовательных организациях которых более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ, ОГЭ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ);

- доля руководителей ОО, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;

- количество образовательных организаций, в которых разработаны адаптированные образовательные программы;

- количество педагогов, освоивших основные и /или дополнительные профессиональные программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами;

- количество учителей с установленной первой и высшей квалификационной категорией;

- доля учителей с высшим образованием;

- доля молодых учителей (до 35 лет);

- доля учителей со стажем работы до 3 лет;

- общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров,

из них:

- имеющие планы индивидуального развития;

- выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период на 100%;

- выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме от 50 до 90%;

- выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме менее 50%;

- количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период;

- количество претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период;

- количество претендентов для включения в кадровый резерв, назначенных на руководящие должности в отчетный период;
- наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей ОО;
- наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв;
- наличие механизма сопровождения профессионального развития руководителей ОО;
- наличие системы оценки эффективности работы руководителей ОО;
- доля претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных лично профессиональной диагностикой;
- доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших лично-профессиональную диагностику;
- доля образовательных организаций, соответствующих требованиям паспорта безопасности;
- доля образовательных организаций, подключенных к высокоскоростному Интернету;
- доля образовательных организаций, имеющих 100% обеспечение бесплатными учебниками;
- доля образовательных организаций, имеющих спортивные залы и специализированные оборудованные спортивные площадки;
- количество организаций, в которых созданы «Точки роста»;
- доля руководителей, в образовательных организациях которых выполняются индикативные показатели по заработной плате педагогов;
- доля руководителей, в образовательных организациях которых средняя нагрузка на педагога не превышает 1,5 ставки;
- доля руководителей, в образовательных организациях которых средняя нагрузка не ниже 1,0 ставки на педагога.

Методами сбора информации при проведении мониторинга стали заполнение экспертных листов по оценке деятельности руководителей

образовательных организаций на муниципальном уровне, заполнение сводных таблиц с вычислением значений по каждому показателю.

Все показатели были распределены по таким направлениям (критериям), как:

- учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки;
- достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;
- организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;
- обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами;
- формирование резерва управленческих кадров;
- условия осуществления образовательной деятельности;
- учет нагрузки педагогических кадров.

Проведенный анализ результатов мониторинга позволил выявить определенные проблемы и приоритетные задачи в каждом из направлений.

Так в части учета административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки было отмечено, что необходимо создавать систему стимулирования руководителей образовательных организаций к прохождению процедуры выявления профессиональных дефицитов и выведение данной процедуры за пределы аттестационных мероприятий.

Кроме того, необходимо усилить активность образовательных организаций в получении ими статуса республиканской и/или федеральной площадки. На данный момент ни одна образовательная организация Урванского района не имеет статус РИП или другой площадки. Необходимо активнее вовлекать образовательные организации в сетевое взаимодействие как на муниципальном, так на региональном или институциональном уровне.

В части *достижения обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ* была выявлена задача усиления работы с обучающимися начальной школы по достижению ими базовой подготовки по основным общеобразовательным предметам.

В направлении *организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами* было отмечено, что выявленные значения показателей не позволяют говорить о полном решении проблемы создания условий для получения детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами качественного общего образования. Данная проблема системно решается в процессе строительства новых школ и участия образовательных организаций в проекте «Доступная среда». Необходимо продолжать работу во всех образовательных организациях для создания условий приема на обучение детей с ОВЗ, детей-инвалидов по заявлению родителей (законных представителей) обучающихся.

Эта же задача стоит и в части освоения педагогами основных и/или дополнительных профессиональных программ по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами. Потенциально каждый педагог должен быть готов к осуществлению работы с данной категорией обучающихся.

В части *обеспечения образовательных организаций квалифицированными кадрами* актуальной остается задача привлечения в образовательные организации молодых педагогов и высококвалифицированных специалистов. В связи с чем участие района в проекте «Земский учитель» представляется весьма уместным.

В направлении *формирования резерва управленческих кадров* отмечается необходимость организации работы по подготовке кандидатов для включения в кадровый резерв. Данная работа в районе не ведется, отмечается важность разработки механизмов сопровождения профессионального развития руководителей.

В части *условий осуществления образовательной деятельности* отмечается, что создание условий, соответствующих требованиям

безопасности должно быть приоритетной задачей для всех руководителей образовательных организаций.

Необходимо продолжить работу по доведению доли образовательных организаций, имеющих доступ к высокоскоростному Интернету до 100%. Это задача, которую также необходимо решать совместными усилиями. Также следует продолжить работу района по созданию центров образования цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профиля «Точки роста».

В части *учета нагрузки педагогических кадров* отмечается, что в целом вопросы учета нагрузки педагогических кадров в образовательных организациях района решаются эффективно.

В связи с выявленными проблемами и сформулированными задачами можно предложить адресные рекомендации для повышения эффективности деятельности руководителей образовательных организаций.

***1. На уровне руководителей общеобразовательных организаций можно рекомендовать:***

1.1. Проходить процедуру выявления профессиональных дефицитов с целью выстраивания траектории профессионального развития в научно обоснованном ключе.

1.2. Более активно участвовать в региональных и федеральных проектах, конкурсах на получение статуса республиканской и/или федеральной площадки.

1.3. Выстраивать сетевое взаимодействие через заключение договоров с организациями, учреждениями и предприятиями-партнерами.

1.4. Организовать работу учителей начальных классов по повышению эффективности подготовки обучающихся начальной школы в целях достижения ими базовой подготовки по основным общеобразовательным предметам в 4 классе.

1.5. Продолжить работу по созданию условий приема на обучение детей с ОВЗ, детей-инвалидов по заявлению родителей (законных представителей) обучающихся.

1.6. Стимулировать учителей и педагогических работников к освоению дополнительных профессиональных программ (повышения квалификации, профессиональной подготовки) по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.

1.7. Организовать работу на уровне образовательной организации по поддержке молодых педагогов и привлечению высококвалифицированных специалистов, в том числе с использованием материальных и нематериальных методов стимулирования, разработки программы наставничества и др.

1.8. Продолжить работу по созданию в образовательных организациях современной и безопасной образовательной среды, обеспечению всех требований паспорта безопасности.

1.9. Продолжить работу по обеспечению доступа образовательной организации к высокоскоростному Интернету, по формированию в образовательной организации современной цифровой образовательной среды.

1.10. Обеспечивать эффективное управление финансовыми средствами с целью исполнения индикативных показателей по заработной плате педагогических работников.

1.11. Контролировать процесс распределения нагрузки педагогическим работникам в целях эффективного использования кадрового потенциала специалистов.

**2. На уровне руководителей образовательных организаций дополнительного образования детей можно рекомендовать:**

2.1. Использовать все рекомендации для руководителей общеобразовательных организаций, за исключением пп. 1.4. и 1.10.

2.2. Активизировать работу по разработке адаптированных дополнительных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ и детей-инвалидов.

2.3. Активизировать работу по размещению дополнительных общеразвивающих и дополнительных общеобразовательных программ в Навигатор дополнительного образования и региональный реестр дополнительных программ.

### ***3. На уровне Управления образования:***

3.1. Разработать на муниципальном уровне меры стимулирования руководителей образовательных организаций для прохождения ими процедуры выявления профессиональных дефицитов.

3.2. Разработать дополнительные меры стимулирования для руководителей, чьи образовательные организации получают статус республиканской и/или федеральной площадки.

3.3. Активизировать работу руководителей по организации сетевого взаимодействия с учреждениями, организациями и предприятиями-партнерами.

3.4. Предусматривать меры поддержки образовательных организаций по созданию в них условий для получения образования детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами.

3.5. Оказывать организационную поддержку реализации проекта «Земский учитель» на муниципальном уровне.

3.6. Обеспечить организацию работы по подготовке кандидатов для включения в резерв управленческих кадров во всех муниципалитетах.

3.7. Совершенствовать механизмы сопровождения профессионального развития руководителей образовательных организаций на муниципальном уровне.

3.8. Предусматривать меры поддержки образовательных организаций по созданию в них современной и безопасной образовательной среды, обеспечению всех требований паспорта безопасности, по обеспечению доступа образовательной организации к высокоскоростному Интернету, по формированию в образовательной организации современной цифровой

образовательной среды, по обеспечению бесплатными учебниками всех обучающихся.

3.9. Оказывать поддержку руководителям образовательных организаций в части исполнения ими индикативных показателей по уровню заработной платы педагогических работников.

Секретарь Хаваяшхова А.М.



---