

Рассмотрено
на заседании муниципального
общественного совета
по вопросам образования
протокол № 3
от «16» июля 2021 года

**Анализ результатов мониторинга эффективности
руководителей образовательных организаций,
проведенного «Центром непрерывного повышения
профессионального мастерства педагогических
работников»
Минпросвещения КБР по Терскому муниципальному
району**

г.п.Терек , 2021

I. Общие сведения о системе образования Терского муниципального района

Типы и виды образовательных организаций, включенных в мониторинг *	Количество
Общеобразовательные организации	21
<i>в том числе:</i>	
Лицеи	1
Средние общеобразовательные школы	18
Основные общеобразовательные школы	1
Организации для детей младшего школьного и дошкольного возраста	2
Организации дополнительного образования детей	1
Всего образовательных организаций	22

* В данную систему мониторинга не вошли дошкольные образовательные организации, включенные в мониторинг качества дошкольного образования.

Количество общеобразовательных организаций и численность обучающихся по району (на начало 2020/2021 учебного года)

№ п/п	Наименование ОУ	Количество обучающихся
1	МКОУ Лицей № 1 г.п. Терек	925
2	МКОУ СОШ № 2 г.п. Терек	875
3	МКОУ СОШ № 3 г.п. Терек	982
4	МКОУ ООШ № 4 г.п. Терек	196
5	МКОУ Прогимназия № 1 г.п. Терек	213
	итого город	3191
6	МКОУ СОШ им. А.Т. Канкошева с.п. Дейское	287
7	МКОУ ООШ № 1 с.п. Плановское	161
8	МКОУ СОШ № 2 с.п. Плановское	243
9	МКОУ СОШ с.п. Верхний Акбаш	346
10	МКОУ НШДС с.п.Верхний Акбаш	43
11	МКОУ СОШ с.п. Тамбовское	226
12	МКОУ СОШ с.п. Верхний Курп	144
13	МКОУ СОШ с.п. Инаркой	124
14	МКОУ СОШ с.п. Нижний Курп	101
15	МКОУ СОШ с.п. Арик	350
16	МКОУ СОШ с.п. Красноармейское	294
17	МКОУ СОШ с.п. Новая Балкария	144
18	МКОУ СОШ с.п. Урожайное	200
19	МКОУ СОШ им. С.А. Карданова с.п. Терекское	218
20	МКОУ СОШ им. З.Б. Максидова с.п. Хамидие	148
21	МКОУ СОШ с.п. Ново-Хамидие	70
	итого село	3099
	ВСЕГО	6290
22	ЦДТ	

Сведения о численности и составе работников общеобразовательных организаций (на начало 2020/2021 учебного года)

Наименование	Численность работников
Всего работников организаций	1382
Количество сотрудников, отнесенных к административно-управленческому персоналу	80
Количество педагогических работников	726

II. Система мониторинга эффективности руководителей муниципальных образовательных организаций Терского муниципального района

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Терского муниципального района является составной частью муниципальной системы оценки качества образования и предполагает получение объективной и достоверной информации об эффективности руководителей образовательных организаций и влияния их деятельности на развитие качества образования.

2.1. Цели и задачи мониторинга:

Цели:

- повышение качества управленческой деятельности руководителей образовательных организаций
- формирование профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций
- обеспечение качества подготовки обучающихся;
- формирование резерва управленческих кадров;
- создание условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных).

Задачи:

- оценка качества управленческой деятельности в образовательных организациях;
- диагностика профессиональных дефицитов руководителей образовательных организаций;
- выявление управленческих проблем по обеспечению качества подготовки обучающихся;

- своевременное выявление дефицита резерва управленческих кадров;
- выявление управленческих проблем в образовательных организациях по созданию условий для реализации основных образовательных программ.

2.2. Показатели мониторинга.

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.

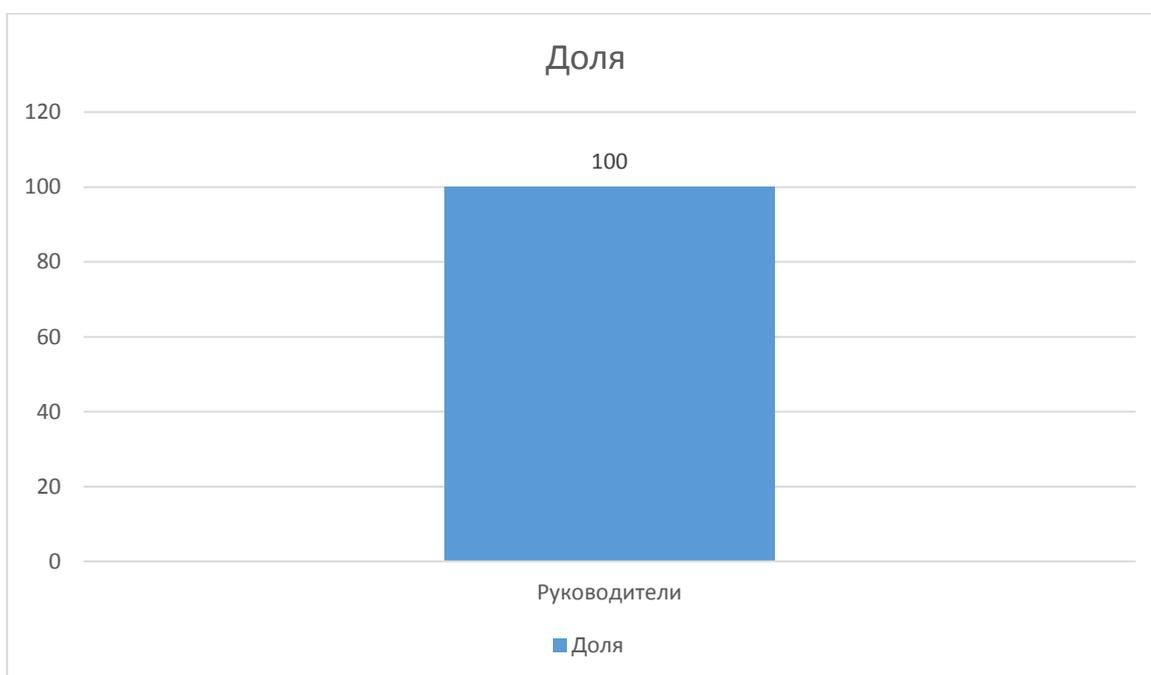
III. Анализ результатов мониторинга

3.1. Учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки

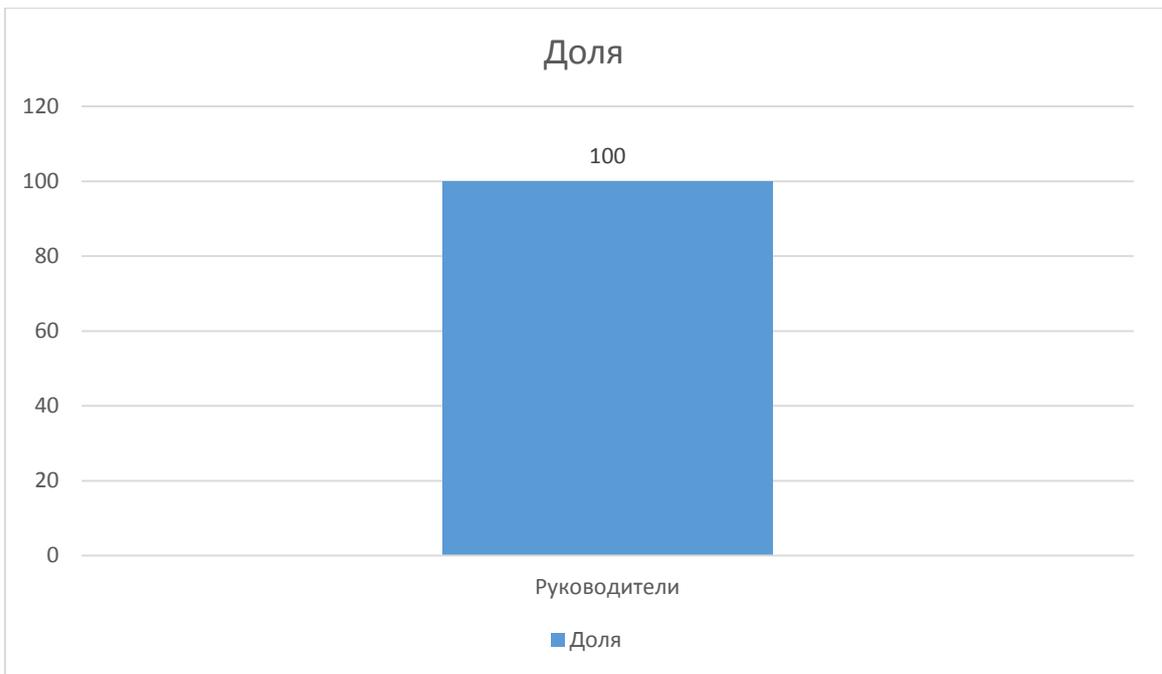
Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки	Доля руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех ОО	100%
	Доля сотрудников, отнесенных к административно-управленческому персоналу, имеющих высшее профессиональное образование или дополнительной профессиональной подготовки по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом»	100%
	Доля руководителей ОО, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов	27,27%
	Доля руководителей ОО с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций	77,2%
	Доля руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности	100%
	Доля организаций, имеющих статус республиканской и/или федеральной площадки	40,9%
	Доля организаций, осуществляющих сетевое взаимодействие (имеющих договор)	54,5%

Анализ качества подготовки управленческих работников показал, что все действующие руководители образовательных организаций соответствуют квалификационным требованиям, предъявляемым к должности «руководитель».

Доля руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех ОО



Имеют высшее профессиональное образование по направлениям подготовки "Государственное и муниципальное управление", "Менеджмент", "Управление персоналом", стаж работы на педагогических должностях не менее 5 лет.



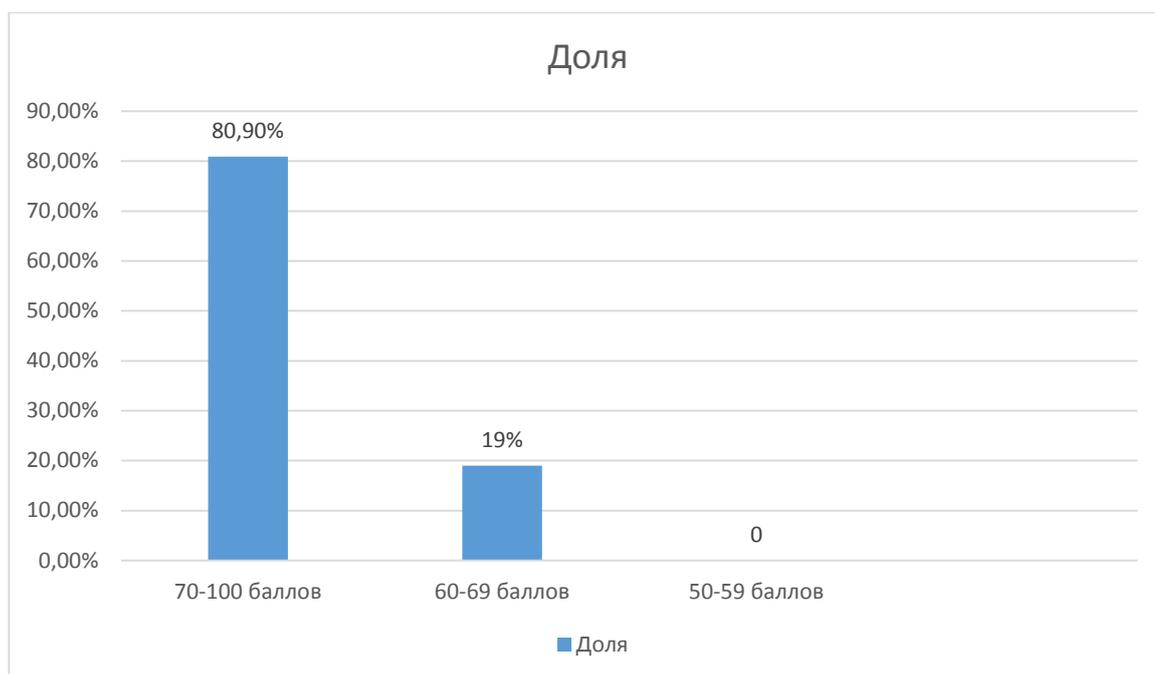
Руководители 6 образовательных организаций с низкими образовательными результатами добровольно прошли процедуру выявления профессиональных дефицитов.



В соответствии с Положением о порядке и сроках проведения аттестации кандидатов на должность руководителя и руководителей муниципальных образовательных организаций, подведомственных местной администрации Терского муниципального района от 29 января 2015 года № 10-п в рамках аттестации проводится тестирование руководителей ОО с использованием автоматизированной системы для определения уровня сформированности профессиональных компетенций, экспертная оценка качества управленческой деятельности в соответствии с критериями и показателями профессиональной деятельности руководителя, анализ предложений по исполнению программы развития ОО на оставшийся период ее реализации.

По итогам автоматизированного тестирования 17 руководителей из 21 показали высокий уровень сформированности профессиональных компетенций (набравшие 70 и более процентов баллов от максимального), что составляет 80,9 % от их общего количества.

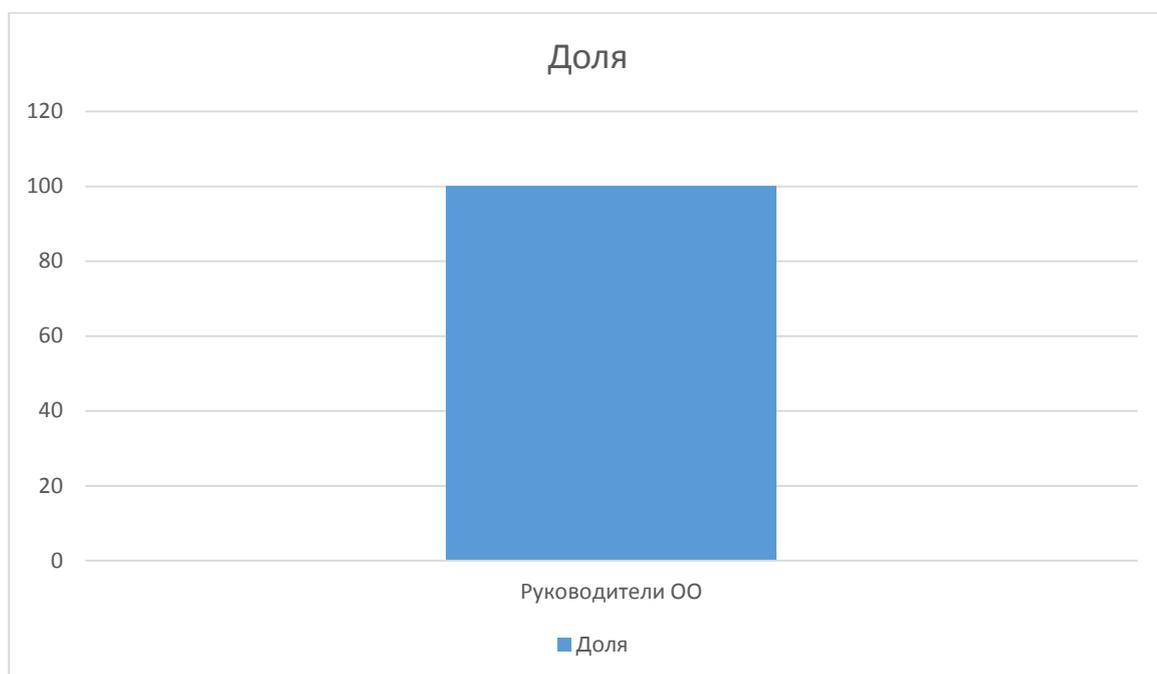
Уровень сформированности профессиональных компетенций



Все руководители ОО в рамках аттестации проходят оценку качества управленческой деятельности.

Ежегодно в соответствии с утвержденными критериями и показателями проводится оценки качества деятельности руководителей. 100% руководителей (кроме вновь назначенных) прошли данную процедуру, всего 19 руководителей.

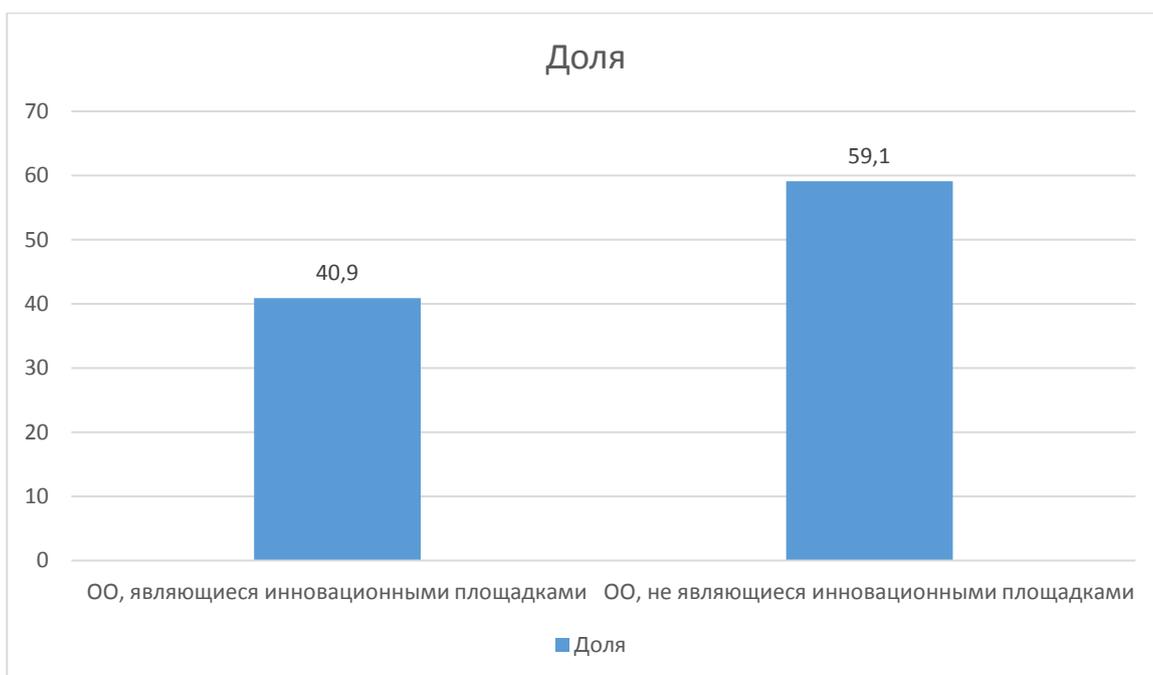
Доля руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности



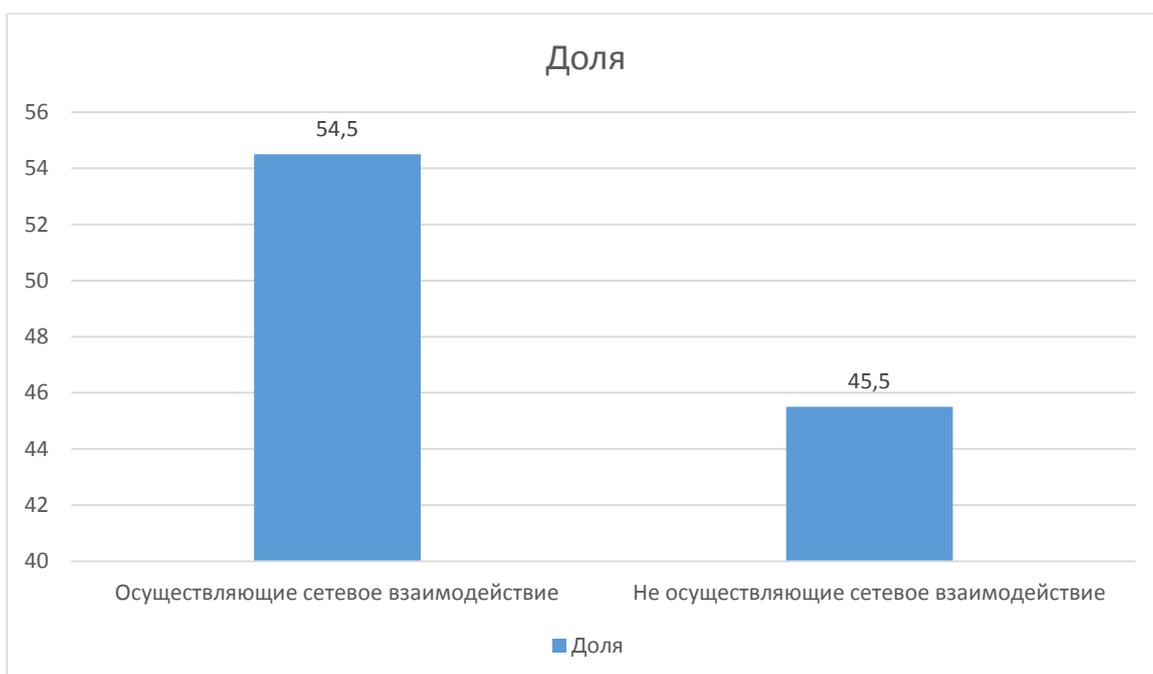
В 8 образовательных учреждениях открыты центры гуманитарного и цифрового профилей «Точка роста» (МКОУ Лицей №1 г.п. Терек, МКОУ СОШ с.п. Тамбовское, МКОУ СОШ №2 с.п. Плановское, МКОУ СОШ с.п. Н-Балкария, МКОУ СОШ им. М.Х. Барагунова с.п. Урожайное, МКОУ СОШ с.п. Дейское, МКОУ СОШ с.п. В-Акбаш, МКОУ СОШ №1 с.п. Плановское)

МКОУ СОШ с.п. Арик является республиканской инновационной площадкой, тема проекта «Патриотическое воспитание обучающихся в контексте этнокультурных традиций народов КБР»

40,9 % образовательных организаций района, имеют статус республиканской и/или федеральной инновационной площадки, а 54,5% организаций, осуществляют сетевое взаимодействие на договорной основе с различными учреждениями, организациями и предприятиями.



Доля организаций, осуществляющих сетевое взаимодействие (имеющих договор)



При этом следует отметить направления, по которым важно усилить работу. Это повышение активности участия руководителей образовательных учреждений в процедурах добровольного прохождения профессиональных дефицитов; в реализации инновационных проектов и программ в рамках инновационных площадок.

Факторы, влияющие на результаты анализа

Доля руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех ОО и 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» составляет 100%, так как назначение руководителей образовательных учреждений осуществляется по итогам конкурса на замещение вакантной должности руководителя, к участию в конкурсе допускаются лица, соответствующие требованиям к должности «руководитель» и аттестованные по данной должности.

Показатель «Доля руководителей ОО, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов» составил 27,27%. Процедуру выявления профессиональных дефицитов добровольно прошли только руководители школ с низкими образовательными результатами

Доля руководителей ОО с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций 77,2%. В основном это руководители с опытом работы в данной должности. Средний уровень сформированности показали руководители без опыта работы. В связи с этим необходимо организовать методическую работу с молодыми руководителями.

Доля руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности, составляет 100%, так как все руководители в рамках аттестации на соответствие занимаемой должности проходят данную процедуру.

Доля организаций, имеющих статус республиканской и/или федеральной инновационной площадки 40,9%. За исключением ОО, в которых открыты Центры цифрового и гуманитарного профилей «Точка роста» только МКОУ СОШ с.п. Арик в 2020 году имела статус республиканской инновационной площадки. Это говорит о низкой активности руководителей по включению в данный процесс

Доля организаций, осуществляющих сетевое взаимодействие (имеющих договор) 54,5%.

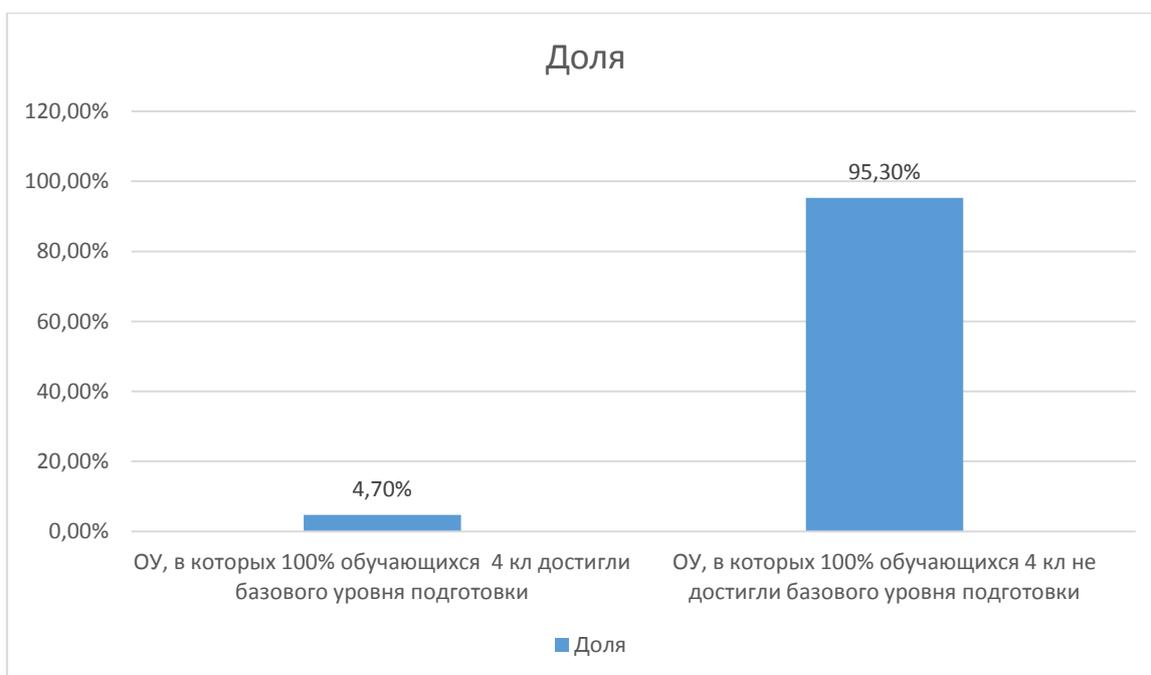
Это ОО, которые в основном взаимодействуют в рамках «Точки роста», а также это ОО с низкими результатами и ОО, с которыми они взаимодействуют. Что также говорит об отсутствии инициативы со стороны руководителей в данном направлении.

3.2. Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ

Критерии	Показатели	Числовое
----------	------------	----------

		значение показателя
Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ	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	4,7%
	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)	0%

Во всех образовательных учреждениях проведены всероссийские проверочные работы. В 4-х классах проведены ВПР по русскому языку, математике и окружающему миру. Выявлено, что по результатам ВПР, с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ только в 4,7% образовательных организаций 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования (1 образовательное учреждение- МКОУ Прогимназия №1 г.п. Терек).



Были проведены всероссийские проверочные работы в 5-8 классах по различным предметам в соответствии с утвержденным расписанием. основной государственный экзамен в 9 классах. При этом нет образовательных организаций, в которых по результатам ВПР, ОГЭ (с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ) более 50% обучающихся 5-9 классов достигли высокого уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ основного общего образования.

Таким образом, выявлена задача усиления работы с обучающимися по достижению ими базовой подготовки по основным общеобразовательным предметам.

Необходимо определение проблемных полей, дефицитов в виде несформированных планируемых результатов для каждого класса по каждому учебному предмету, по которому выполнялась процедура ВПР, на основе данных о выполнении каждого из заданий участниками, получившими разные отметки за работу.

Для эффективной организации и корректировки образовательного процесса общеобразовательным организациям рекомендуется составить план мероприятий («дорожная карта») по реализации образовательных программ начального общего и основного общего образования на основе результатов ВПР, ОГЭ.

Факторы, влияющие на результаты анализа

Недостаточно эффективное определение проблемных полей, дефицитов в виде несформированных планируемых результатов для каждого класса по каждому учебному предмету, по которому выполнялась процедура

ВПР и ОГЭ, на основе данных о выполнении каждого из заданий участниками,

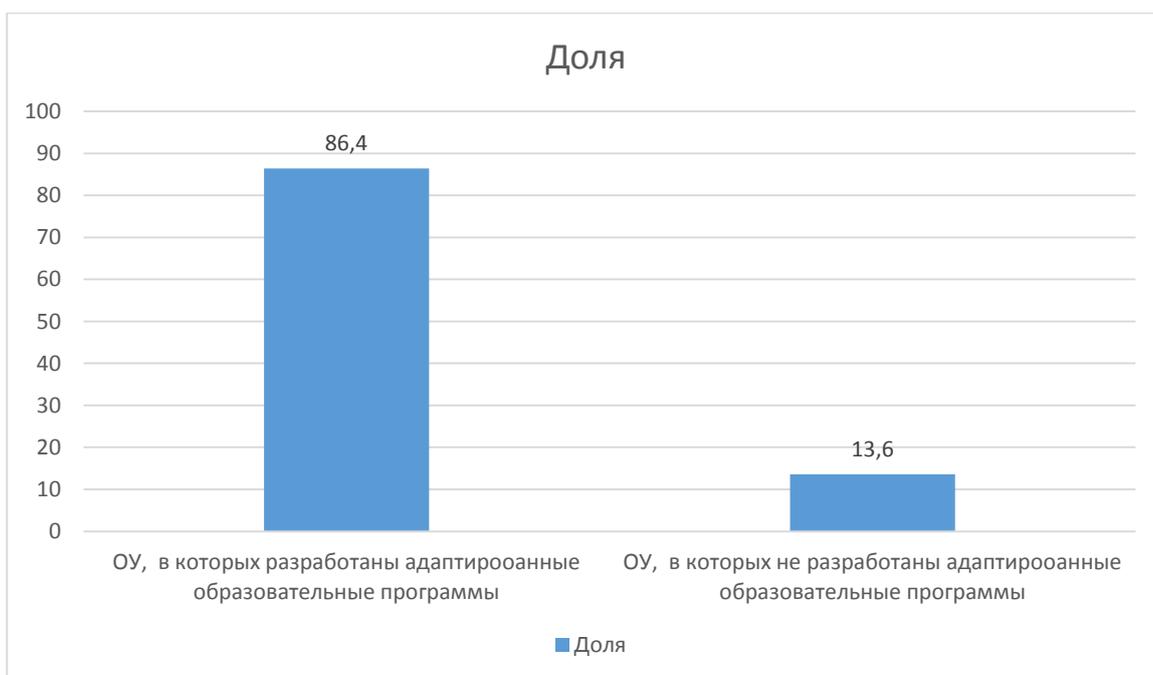
3.3. Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами	Доля руководителей ОО, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами	100%
	Количество образовательных организаций, в которых разработаны адаптированные образовательные программы	19
	Количество педагогов, освоивших основные и /или дополнительные профессиональные программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	Чел. 391

Создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами для получения качественного образования всеми детьми является важным направлением в деятельности образовательных учреждений.

Анализ качества условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами показал, что во всех образовательных организациях района в основном созданы соответствующие условия.

В 19 образовательных организациях разработаны и реализуются адаптированные образовательные программы.



На текущий момент значительная часть педагогов (391 человек) освоила профессиональные программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.

Необходимо продолжать работу по реализации комплексной системы психолого-медико-педагогической и социальной помощи обучающимся с ОВЗ для успешного освоения общеобразовательных программ. Для этого необходимо:

- определение особых образовательных потребностей обучающихся с ОВЗ и оказание им специализированной помощи при освоении основной образовательной программы основного общего образования;
- определение оптимальных специальных условий для получения основного общего образования обучающимися с ОВЗ, для развития их личностных, познавательных, коммуникативных способностей;
- разработка и использование индивидуально-ориентированных коррекционных образовательных программ, учебных планов для обучения школьников с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей;
- реализация комплексного психолого-медико-социального сопровождения обучающихся с ОВЗ (в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), психолого-медико-педагогического консилиума образовательной организации (ПМПк));
- реализация комплексной системы мероприятий по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ;
- обеспечение сетевого взаимодействия специалистов разного профиля в комплексной работе с обучающимися с ОВЗ;

- осуществление информационно-просветительской и консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся с ОВЗ.

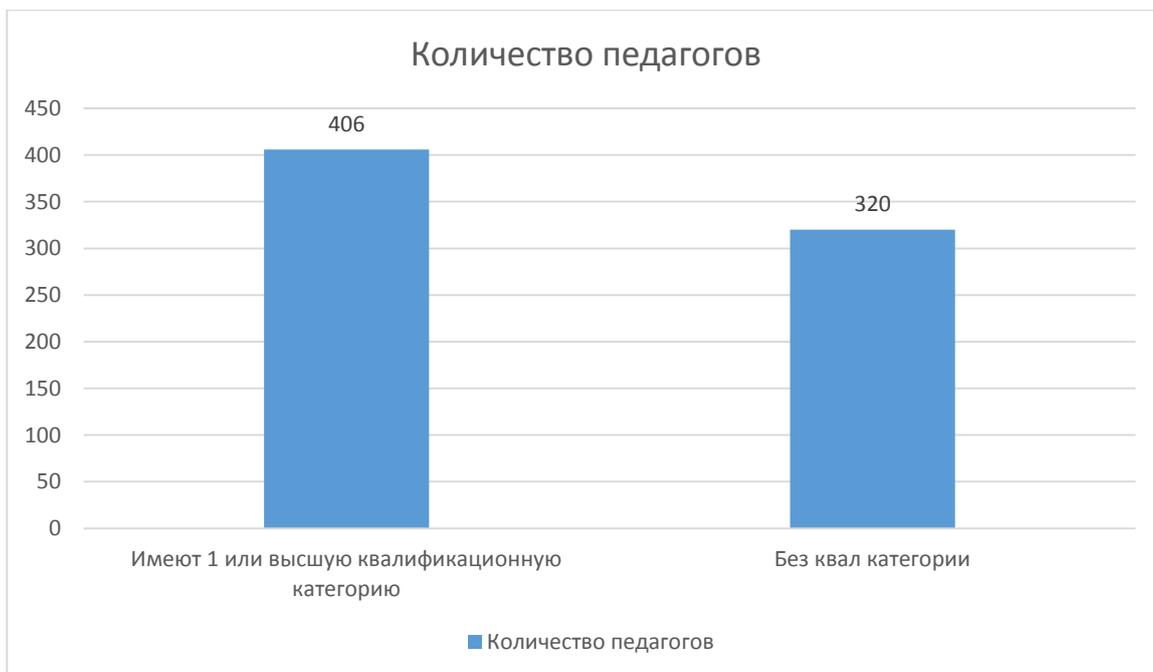
Факторы, влияющие на результаты анализа

Доля руководителей ОО, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами составляет 100%, так как во всех учреждениях в основном созданы необходимые условия за счет участия в федеральной программе «Доступная среда», муниципальной программе «Доступная среда» учреждения обеспечены учебниками, разработаны адаптированные программы. Вместе с тем отмечается отсутствие достаточного опыта, профессиональных компетенций у педагогов по работе с детьми с ОВЗ,

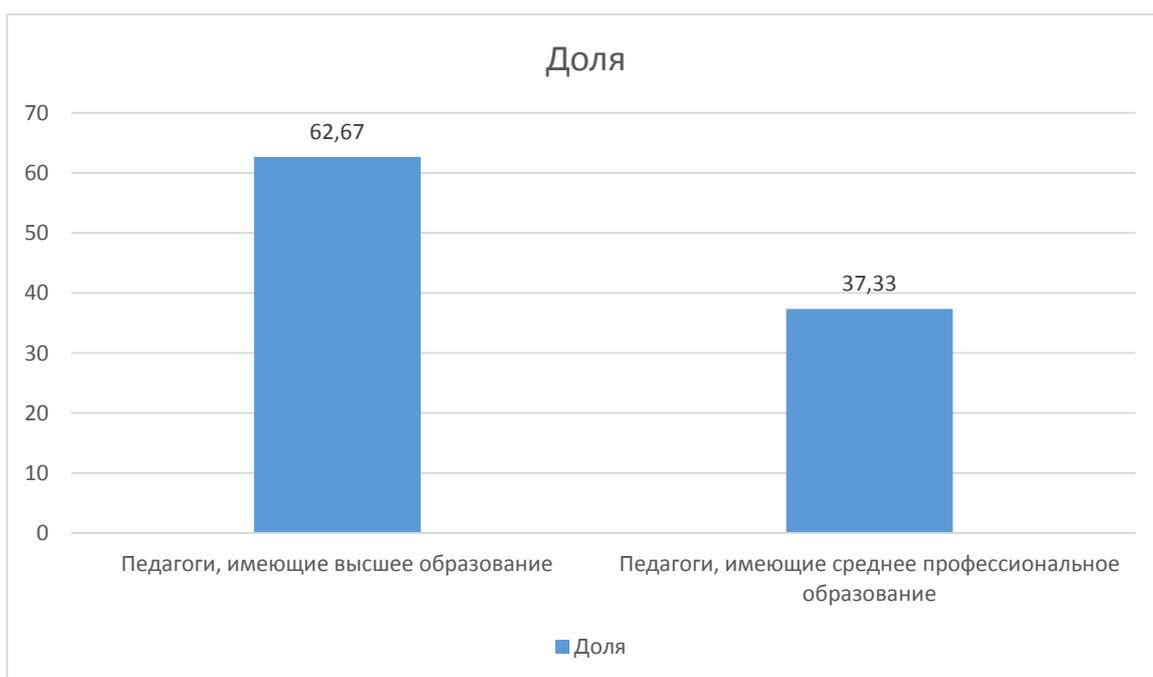
3.4. Обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами	Количество педагогов с установленной первой и высшей квалификационной категорией	Чел. 406
	Доля педагогов с высшим образованием	455 - 62,67%
	Доля молодых педагогов (до 35 лет)	81 – 11,1%
	Доля педагогов со стажем работы до 3 лет	46- 6,34%

Анализ кадрового потенциала педагогических работников муниципальных образовательных организаций показывает хорошую обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами. 406 педагогов имеют установленную первую и высшую квалификационную категорию.



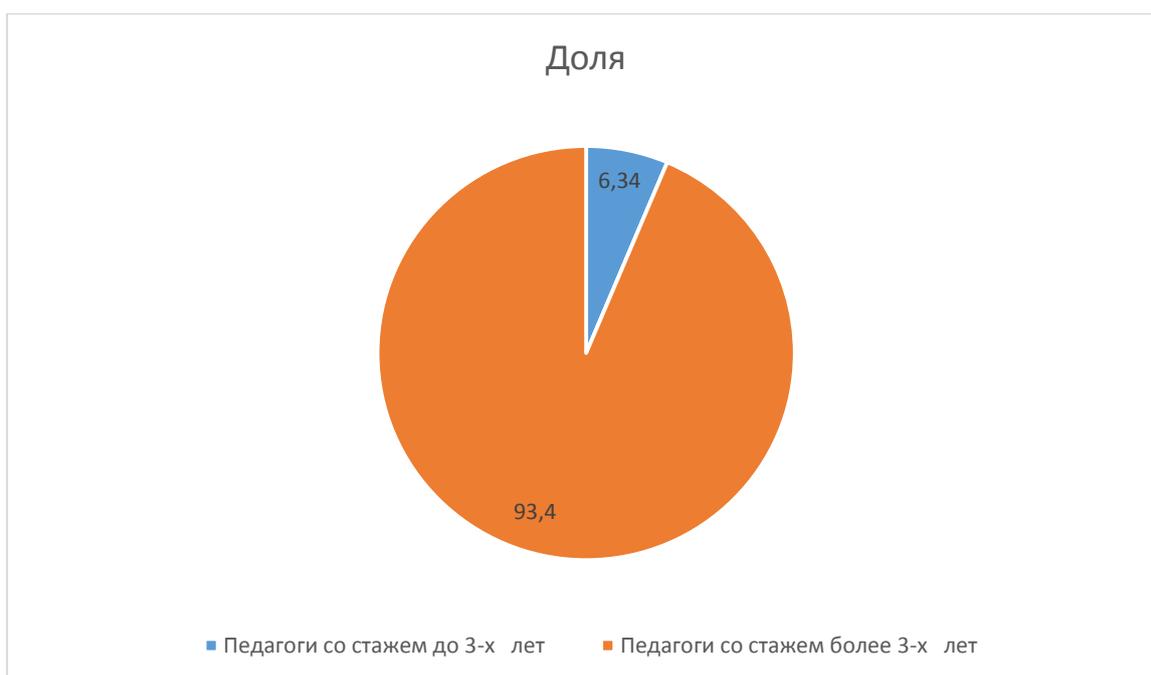
62,67% педагогических работников имеют высшее образование.



Анализ также показал, что доля молодых педагогов (до 35 лет) в 2020 году составила 11,1%.



Доля педагогов со стажем работы до 3 лет в 2020 году составила 6,34%.



Руководителям образовательных учреждений необходимо продолжить работу по привлечению молодых педагогов, предусмотреть меры их стимулирования, повышения квалификации, методического сопровождения.

Факторы, влияющие на результаты анализа

Показатель «Доля педагогов с высшим образованием составляет» - 62,67%. На этот показатель влияет такой фактор как уровень образования

воспитателей дошкольных групп и учителей начальных классов, которые в основном имеют среднее профессиональное образование

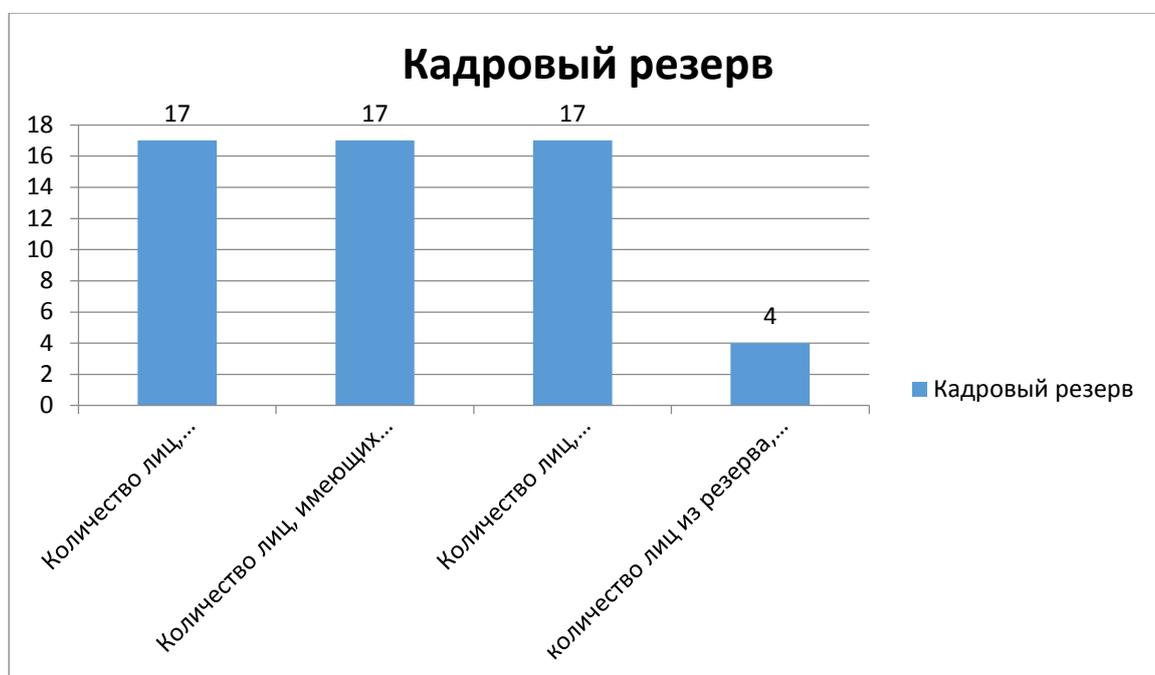
Наличие первой или высшей квалификационной категории определяется уровнем профессионального мастерства педагогов, наличием достижений.

Доля педагогов до 35 лет составляет 11%, со стажем до 3 лет- 6,3%. На этот показатель влияет такой фактор как привлекательность работы в школе, размер заработной платы, реализация стимулирующих мер для молодых педагогов.

3.5. Формирование резерва управленческих кадров

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Формирование резерва управленческих кадров	Общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров, из них:	Чел. 17
	- имеющие планы индивидуального развития	Чел. 17
	- выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период на 100%	Чел. 17
	- выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме от 50 до 90%	Чел. 0
	- них, выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме менее 50%	Чел. 0
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период	Чел. 17
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период	Чел. 17
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, назначенных на руководящие должности в отчетный период – кол.	Чел. 4
	Наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей ОО	Да
	Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв	Да
	Наличие механизма сопровождения профессионального развития руководителей ОО	Да
	Наличие системы оценки эффективности работы руководителей ОО	Да
	Доля претендентов для включения в кадровый	100%

	резерв, охваченных лично- профессиональной диагностикой	
	Доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших лично- профессиональную диагностику	100%



В Терском муниципальном районе сформирован резерв управленческих кадров, по итогам отбора в резерв включены 17 человек, каждый из которых выполнил план индивидуального развития на 100%.

Все претенденты для включения в кадровый резерв, были охвачены лично-профессиональной диагностикой, которую они прошли успешно.

Положительным результатом работы с резервом является то, что 4 из 17 лиц назначены на должность «директор» образовательного учреждения.

Сформирован механизм сопровождения профессионального развития руководителей ОО через организацию повышения квалификации (направление на курсы повышения профессионального мастерства, организация и проведение семинаров, консультаций, организация сетевого взаимодействия между учреждениями)

Необходимо продолжить работу по формированию резерва и повышению качества подготовки руководящих работников в целях обеспечения муниципальных организаций руководящими работниками, обладающими высоким уровнем профессионализма, улучшения качества подбора и расстановки кадров, обеспечения стабильной и бесперебойной работы организаций.

Факторы, влияющие на результаты анализа

На данный показатель влияет то, что в Терском муниципальном районе организована система по формированию резерва управленческих кадров и их подготовке.

Включение в кадровый резерв кандидатов зависит от таких факторов как соответствие требованиям, активность, наличие и обоснованность предложений по развитию муниципальной системы образования.

3.6. Условия осуществления образовательной деятельности

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Условия осуществления образовательной деятельности	Доля образовательных организаций, соответствующих требованиям паспорта безопасности	100 %
	Доля образовательных организаций, подключенных к высокоскоростному Интернету	77,27%
	Доля образовательных организаций, имеющих 100% обеспечение бесплатными учебниками	100%
	Доля образовательных организаций, имеющих спортивные залы и специализированные оборудованные спортивные площадки	95,45%
	Количество организаций, в которых созданы «Точки роста»	38,9%



Комплексная безопасность и антитеррористическая защищенность объектов образования обеспечивается техническими и организационными мерами.

Межведомственной комиссией проведено обследование и категорирование объектов образования, разработаны Паспорта комплексной антитеррористической безопасности, которые были зарегистрированы после согласования с МЧС, ФСБ, Росгвардией и МВД.

Все объекты оснащены автоматической пожарной сигнализацией и системой оповещения. Все учреждения имеют систему контроля и управления доступом, ограждение по периметру, установлены ворота с жесткой фиксацией створок. Для всех объектов приобретены ручные металлодетекторы.

Доступ к высокоскоростному Интернету является важным требованием к современной школе. Как показал мониторинг, доля образовательных организаций, подключенных к высокоскоростному Интернету составляет 77,27%.



В районе ведется планомерная работа по обеспечению бесплатными учебниками обучающихся. За счет средств из регионального и муниципального бюджетов ежегодно пополняется библиотечный фонд учреждений. Все общеобразовательные организации на 100% обеспечивают бесплатными учебниками обучающихся.

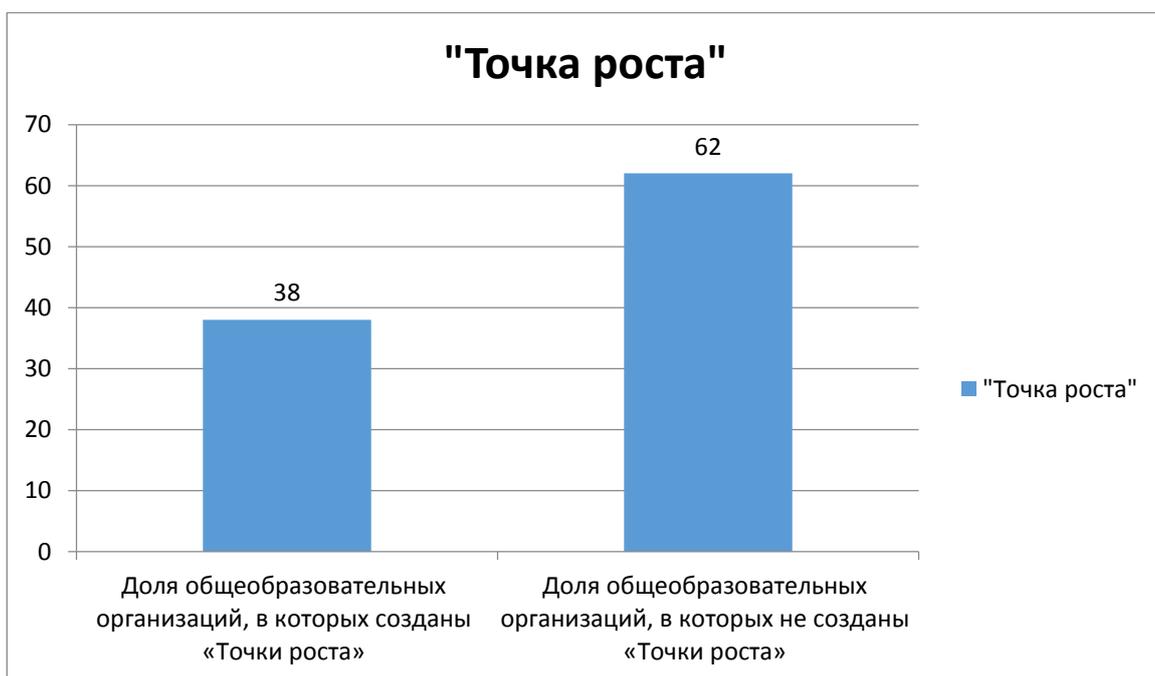


Практически все образовательные организации имеют условия для физического развития и занятия физкультурой и спортом обучающихся. В рамках проекта «Создание условий для занятий физической культурой и спортом в сельской местности» проведены ремонтные работы в 13 сельских школах, открыты спортивные клубы.

Доля образовательных организаций, имеющих спортивные залы и специализированные оборудованные спортивные площадки, составляет 95,45%.



В рамках направления «Современная школа» в 8 учреждениях - Центры образования цифрового и гуманитарного профилей : МКОУ СОШ с.п. Дейское, МКОУ СОШ с.п. Верхний Акбаш, МКОУ СОШ №1 с.п. Плановское МКОУ Лицей №1 г.п. Терек, МКОУ СОШ с.п. Тамбовское, МКОУ СОШ №2 с.п. Плановское, МКОУ СОШ с.п. Новая - Балкария, МКОУ СОШ с.п. Урожайное. В данных Центрах организовано обучение школьников на обновленной материально-технической базе. Итоги двух лет показали востребованность реализуемых на базе Центров программ дополнительного образования, которые нацелены на развитие обучающихся и способствуют формированию общекультурных компетенций и цифровой грамотности, социальной самореализации детей и педагогов.



Необходимо продолжить работу по обеспечению безопасности в образовательных организациях, в том числе противопожарной, антитеррористической; пополнению и обновлению библиотечного фонда образовательных учреждений, созданию условий для занятий физической культурой и спортом. Также следует продолжить работу по созданию центров образования цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профиля «Точки роста» и их эффективному функционированию.

Факторы, влияющие на результаты анализа

На данный показатель влияют такие факторы как: выделение средств из муниципального бюджета на создание необходимых условий в ОО; эффективность участия в различных региональных и федеральных программах; выделение средств ОО на приобретение учебников, их

рациональное использование, обеспечение ОО требований паспорта безопасности.

3.7. Учет нагрузки педагогических кадров

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Учет нагрузки педагогических кадров	Доля руководителей, в образовательных организациях которых выполняются индикативные показатели по заработной плате педагогов	100%
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых средняя нагрузка на педагога не превышает 1,5 ставки	100%
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых средняя нагрузка не ниже 1,0 ставки на педагога	100%

Анализ результатов мониторинга по учету нагрузки педагогических кадров показал, что доля образовательных организаций, в которых выполняются индикативные показатели по заработной плате педагогов составляет по муниципалитету 100%.

Нагрузка педагогических работников распределена равномерно. Доля образовательных организаций, в которых средняя нагрузка на педагога не превышает 1,5 ставки составляет 100%, доля образовательных организаций, в которых средняя нагрузка не ниже 1,0 ставки на педагога – 100%.

В связи с этим следует отметить, что в ходе мониторинга случаев нерационального распределения нагрузки педагогических кадров в образовательных организациях района не выявлено.

Факторы, влияющие на результаты анализа

Рациональное распределение нагрузки между педагогами, фонда заработной платы, реализация эффективной кадровой политики в ОО.

IV. Выводы.

Проведенный анализ результатов мониторинга позволил определить уровень эффективности руководителей образовательных организаций Терского муниципального района по следующим показателям:

- 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.

Исходя из результатов мониторинга выявлены определенные проблемы и приоритетные задачи.

По направлению **«Учет административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки»** необходимо организовать работу по повышению активности участия руководителей образовательных учреждений в процедурах добровольного прохождения профессиональных дефицитов; в реализации инновационных проектов и программ в рамках инновационных площадок.

По направлению **«Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ»** выявлена задача усиления работы с обучающимися по достижению ими базовой подготовки по основным общеобразовательным предметам.

Необходимо определение проблемных полей, дефицитов в виде несформированных планируемых результатов для каждого класса по каждому учебному предмету, по которому выполнялась процедура ВПР, на основе данных о выполнении каждого из заданий участниками, получившими разные отметки за работу.

Для эффективной организации и корректировки образовательного процесса общеобразовательным организациям рекомендуется составить план мероприятий («дорожная карта») по реализации образовательных программ

начального общего и основного общего образования на основе результатов ВПР, ОГЭ.

По направлению **«Организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами»** следует продолжать работу по созданию необходимых условий для успешного освоения общеобразовательных программ детьми с ОВЗ, детей-инвалидов. Для этого необходимо:

- определение особых образовательных потребностей обучающихся с ОВЗ и оказание им специализированной помощи при освоении основной образовательной программы основного общего образования;

- определение оптимальных специальных условий для получения основного общего образования обучающимися с ОВЗ, для развития их личностных, познавательных, коммуникативных способностей;
- разработка и использование индивидуально-ориентированных коррекционных образовательных программ, учебных планов для обучения школьников с ОВЗ с учетом особенностей их психофизического развития, индивидуальных возможностей;
- реализация комплексного психолого-медико-социального сопровождения обучающихся с ОВЗ (в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссии (ПМПК), психолого-медико-педагогического консилиума образовательной организации (ПМПк));
- реализация комплексной системы мероприятий по социальной адаптации и профессиональной ориентации обучающихся с ОВЗ;
- обеспечение сетевого взаимодействия специалистов разного профиля в комплексной работе с обучающимися с ОВЗ;
- осуществление информационно-просветительской и консультативной работы с родителями (законными представителями) обучающихся с ОВЗ.

По направлению **«Обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами»** руководителям образовательных учреждений необходимо продолжить работу по привлечению молодых педагогов, предусмотреть меры их стимулирования, повышения квалификации, методического сопровождения.

По направлению **«Формирование резерва управленческих кадров»** необходимо продолжить работу по формированию резерва и повышению качества подготовки руководящих работников в целях обеспечения муниципальных организаций руководящими работниками, обладающими высоким уровнем профессионализма, улучшения качества подбора и расстановки кадров, обеспечения стабильной и бесперебойной работы организаций.

По направлению **«Условия осуществления образовательной деятельности»** необходимо продолжить работу по обеспечению безопасности в образовательных организациях, в том числе противопожарной, антитеррористической; пополнению и обновлению библиотечного фонда образовательных учреждений, созданию условий для занятий физической культурой и спортом. Также следует продолжить работу по созданию центров образования цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профиля «Точки роста» и их эффективному функционированию.

По направлению **«Учет нагрузки педагогических кадров»** продолжить работу по рациональному распределению нагрузки на педагогических работников

V. Применение результатов мониторинга

Результаты мониторинга будут применены для:

- формирования единых подходов к управлению качеством образования в муниципальном районе
- «встраивания» муниципальной системы управления качеством образования в региональную, выстраивания управленческой вертикали;
- совершенствования муниципальных механизмов управления качеством образования по всем направлениям;
- организации методического сопровождения руководителей образовательных учреждений
- распространения лучших практик управления качеством образования на уровне ОО
- использования инфраструктуры и кадрового потенциала ОО, в том числе через организацию сетевого взаимодействия