**Аналитическая справка**

по итогам мониторинга эффективности деятельности

руководителей общеобразовательных организаций

Правдинского муниципального округа в 2022 году

В соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области от 18 апреля 2022 года № 467/1 “О проведении мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Калининградской области” (далее - Мониторинг) в период с мая по июнь 2022 года проведены мероприятия по сбору, обработке и анализу информации, представленной общеобразовательными организациями в целях реализации задач, определенных приказами Министерства образования Калининградской области от 19.11.2021 года № 1290/1 “Об утверждении плана мероприятий (“дорожной карты”) по проведению мониторинга оценки эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Калининградской области” (далее - Дорожная карта), от 23.11.2021 года № 1303/1 “Об утверждении положения о порядке проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Калининградской области” (далее - Положение), от 03.03.2022 года № 244/1 “Об утверждении методики сбора и обработки информации по показателям мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Калининградской области” (далее - Методика).

1. Общие сведения.

Мониторинг в 2022 году проводится впервые, основной его целью является сбор и анализ информации о деятельности руководителей образовательных организаций региона. Особое внимание обращено на отлаживание механизмов взаимодействия между участниками Мониторинга от уровня образовательных организаций до регионального уровня по вопросам функционирования единой системы Мониторинга. По результатам будут даны рекомендации, как муниципальным органам управления образования, так и отдельным общеобразовательным организациям для принятия управленческих решений, направленных на повышение качества работы образовательных организаций.

Цели и задачи Мониторинга определены приказом Министерства образования Калининградской области от 23.11.2021 №1303/1 «Об утверждении положения о порядке проведения мониторинга эффективности деятельности руководителей образовательных организаций Калининградской области»

Направления Мониторинга:

* по выявлению уровня сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций;
* по определению уровня управленческой деятельности руководителя образовательной организации;
* по определению уровня подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня);
* по определению уровня организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;
* по определению уровня сформированности резерва управленческих кадров;
* по определению уровня созданных условий для реализации основных образовательных программ (кадровых, финансовых, материально-технических и иных;
* по определению уровня активности формирования школьных управленческих команд;
* по определению уровня объективность результатов внешней оценки;
* по определению уровня организации профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся.

В соответствии с приказом Министерства образования Калининградской области от 18.04.2022 №467/1 «О проведении мониторинга эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Калининградской области” в Мониторинге приняли участие руководители общеобразовательных организации Калининградской области (91 % от общего количества), из них 148 руководителей организаций муниципального подчинения и 7 организаций, подведомственных Министерству образования Калининградской области.

В Правдинском муниципальном округе 5 общеобразовательных организаций, в мониторинге эффективности руководителей приняли участие 5 руководителей, т.е. 100%.

Руководители заполнили форму сбора первичной информации (Таблица достижений руководителя в формате Excel), оценив свои достижения в разрезе показателей, определенных Положением (за исключением показателя 9.1, так как анализ данного направления проведен отдельно, по ранее собранной информации в рамках специализированного мониторинга.

Представленная руководителями ОО информация была согласована с управлением образования Правдинского муниципального округа. Муниципальным куратором данного мониторинга была назначена Клещицкая Т.Е., заместитель начальника управления образования. Куратор оказывал организационное и методическое сопровождение и контроль за объективностью предоставленных данных руководителями подведомственных ОО. Это дало возможность объективно охарактеризовать каждое из направлений деятельности руководителей по сумме набранных баллов как в разрезе каждой организации, так и по муниципалитету в целом.

В зависимости от реализуемых уровней образования ОО разделены на кластерные группы. Все общеобразовательные организации Правдинского муниципального округа относятся к одному кластеру: о***бщеобразовательные организации*, *реализующие все уровни общего образования***

Для каждой кластерной группы в соответствии с Методикой установлен свой максимальный балл, что позволяет перевести первичные результирующие баллы по оценке эффективности деятельности руководителей ОО в проценты/доли для более корректного анализа полученных результатов по направлениям деятельности и показателям, т.е в 100 балльную шкалу оценивания вне зависимости от разнообразия кластерных групп (согласно - Методике).

1. **Аналитическая часть**

Всего Мониторингом охвачены 9 направлений деятельности руководителей ОО, которые характеризуются 62 показателем.

Для выявления руководителей ОО с высокой эффективностью деятельности с целью распространения лучших практик и продуктивных моделей управления, установления тенденций и корректировки факторов негативно влияющих на эффективность деятельности руководителей ряда ОО региона в целях и задачах Мониторинга применяется ранжирование результатов Мониторинга в соответствии с индивидуальными результатами руководителя по уровням эффективности, выраженными в процентах от максимального балла по каждому типу организации:

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень эффективности | Высокий | Выше среднего | Средний | Низкий |
|  | **80 – 100%** | **70 – 79%** | **50 – 69%** | **0 – 49%** |
|  | **-** | **1 (20%)** | **4 (80%)** | **-** |

Уровни эффективности руководителей маркированы цветом:

* темно-зеленый - высокий уровень;
* светло-зеленый - уровень выше среднего;
* желтый - средний уровень;
* красный - низкий уровень.

По уровню эффективности деятельности руководителей Правдинского муниципального округа одна школа соответствует уровню «выше среднего», четыре школы соответствуют «среднему уровню».

**Анализ информации по уровням оценки эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций по направлениям Мониторинга**.

Для анализа на региональном уровне полученных в рамках Мониторинга данных в разрезе каждого из 8 направлений деятельности руководителя ОО применялся перевод первичного балла эффективности деятельности руководителя по каждому из направлений в итоговый балл по направлению по 100-балльной шкале согласно Методике (перевод в проценты от максимально возможного балла в соответствии с типами общеобразовательных организаций по каждому из направлений).

Из 8 направлений деятельности (далее - направление) руководителя ОО, отраженных в рамках проведенного Мониторинга, можно выделить 6 направлений, по которым более половины руководителей ОО региона показывают **высокий и выше среднего** уровень эффективности управленческой деятельности, такие как:

* качество управленческой деятельности руководителя;
* качество подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня) по уровням образования;
* организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;
* объективность результатов внешней оценки по уровням образования;
* организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся по уровням образования.

По двум направлениям оценки эффективности деятельности руководителей ОО более половины руководителей ОО демонстрируют средний уровень управленческих компетенций, таким как:

* уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций ;
* условия для осуществления образовательной деятельности.

Особое внимание необходимо в дальнейшем в рамках организации Мониторинга обратить на направление “Уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций” в части возможной корректировки некоторых показателей связанных с наличием у руководителя ОО ученой степени, ученого звания, а также участием руководителей ОО в мероприятиях по передаче управленческого опыта и/или наставничестве (в части разделения ролей).

Более 50% руководителей ОО региона показывают низкий уровень эффективности деятельности по направлению:

* формирование резерва управленческих кадров.

Данное направление оценки эффективности деятельности руководителей ОО является наиболее мало проработанным как на уровне образовательной организации, муниципального образования, также и на уровне региона. В связи с наличием кадрового дефицита на территории региона как в педагогических работниках, так и в управленческих кадрах, отвечающих современным требованиям развивающейся системы образования региона, необходимо на всех уровнях управления образованием формировать резерв управленческих кадров, активизировать подготовку школьных управленческих команд.

Таким образом, по анализу Мониторинга на региональном уровне можно выделить два направления деятельности руководителя, результаты которым более чем в 20% ОО попали в зону низких результатов:

* формирование резерва управленческих кадров;
* уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.

Анализ информации по оценке эффективности деятельности руководителей общеобразовательных организаций Калининградской области по направлениям Мониторинга в разрезе каждого показателя.

На основе ранжирования результатов Мониторинга в соответствии с индивидуальными результатами руководителя по уровням эффективности, выраженными в процентах от максимального балла по каждому показателю, ОО показывают следующие результаты:

- по 24 показателям (39%) руководители ОО имеют высокий уровень эффективности;

- по 11 показателям (18%) руководители ОО имеют уровень эффективности выше среднего;

- по 10 показателям (16%) руководители ОО имеют средний уровень эффективности;

- по 16 показателям (26%) руководители ОО имеют низкий уровень эффективности.

1. **Направление деятельности: уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций.**

Данное направление характеризуется шестью показателями (таблица 1.1.). Из максимально возможных баллов 7-8 баллов смогли набрать только 1 общеобразовательная организация Правдинского МО – Средняя школа п. Дружба. Основываясь на опыте руководителей данной образовательной организаций необходимо подготовить адресные рекомендации для директоров тех общеобразовательных организаций, кто набрал минимальные баллы по указанным показателям Средняя школа п. Крылово.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Значение (в %)** |
| 1.1. | Доля руководителей образовательных организаций (далее - руководителей), освоивших дополнительные профессиональные программы в сфере управленческой деятельности в течение последних трех лет | 89 |
| 1.2. | Доля руководителей, принявших участие в конкурсах профессионального мастерства в течение последних трех лет | 14 |
| 1.3. | Доля руководителей, имеющих ученую степень/ученое звание | 8 |
| 1.4. | Доля руководителей, участвующих в мероприятиях по передаче управленческого опыта и/или наставничестве | 52 |
| 1.5. | Доля руководителей, прошедших аттестацию с учетом тестирования и защиты программ развития ОО | 55 |
| 1.6. | Доля руководителей, в ОО которых педагогические работники прошли повышение квалификации на базе Центра непрерывного повышения профессионального мастерства педагогических работников | 89 |

1. **Направление деятельности: качество подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня)**

Данное направление характеризуется семью показателями для организаций, реализующих все уровни образования, четырьмя показателями для организаций, реализующих уровни начального и основного общего образования, двумя показателями для организаций, реализующих уровень начального общего образования и шестью показателями, для организаций, реализующих уровни основного и среднего общего образования. Образовательные организации с особыми условиями обучения (школы-интернаты) для обучающихся, воспитанников с ОВЗ характеризуются меньшим количеством показателей (1-2 показателями, так как обучающиеся данных ОО не принимают участие в мероприятиях ВПР и ВсОШ и др.).

Показатели 3.5. - 3.7. говорят о значительной доле образовательных организаций с обучающимися высокого уровня подготовки. Но необходимо обратить внимание на те общеобразовательные организации, где при наличии высокобалльников по ЕГЭ отсутствуют участники региональных и заключительных этапов ВсОШ Средняя школа п. Домново в части раскрытия потенциальных возможностей обучающихся в рамках конкурсных мероприятий, выходящих за рамки образовательного процесса.

*Качество подготовки обучающихся характеризует деятельность руководителя с точки зрения организации учебного процесса и регулирования механизмов проверки полученных знаний. Особого внимания требуют образовательные организации в которых не все обучающиеся смогли достичь базового уровня предметной подготовки в предыдущие годы по какому-либо из уровней образования*

*В работе образовательных организаций с обучающимися высокого уровня подготовки рекомендуется регулярно проводить мероприятия по выявлению и поддержке талантливых обучающихся, агитировать и мотивировать их на участие в профильных конкурсах и соревнованиях различного уровня (проводить разъяснительную работу о поощрениях и преференциях, получаемых участниками и призерами/победителями таких мероприятий: стипендии, льготы при поступлении в ВУЗы, общение с другими обучающимися такого же уровня подготовки, поездки на мероприятия в другие регионы страны и т.д.).*

1. ***Направление деятельности: организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами***

*Данное направление характеризуется пятью показателями, отраженными в таблице 4.1.*

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Значение (в %)** |
| 4.1. | Доля руководителей, в ОО которых созданы специальные образовательные условия в соответствии с рекомендациями психолого- медико-педагогической комиссий для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ОВЗ) и инвалидов | 96 |
| 4.2. | Доля руководителей, в ОО которых создано специально оборудованное пространство, обеспечивающее коррекционную, реабилитационную работу, социальную адаптацию и деятельность по профилактике нарушений развития детей с ОВЗ и инвалидов | 49 |
| 4.3. | Доля руководителей, в ОО которых присутствует специализированное оборудование для проведения коррекционных и реабилитационных занятий, социальной адаптации детей с ОВЗ и инвалидов | 79 |
| 4.4. | Доля руководителей, в ОО которых численность узконаправленных специалистов (дефектологи, логопеды, психологи, тьюторы, ассистенты и др.), включая внешних совместителей, соответствует 100% штатной численности данной категории должностей. | 91 |
| 4.5. | Доля руководителей, в ОО которых 100% педагогических работников, реализующих программы для обучающихся с ОВЗ, прошли повышение квалификации по вопросам обучения детей с ОВЗ в условиях инклюзивной образовательной среды | 88 |

*Анализ значений показателей Мониторинга по направлению 4 - организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами, в соответствии с кластерным подходом “город”/”село” показывает, что не прослеживается значительных различий по показателям:*

* *доля руководителей, в ОО которых созданы специальные образовательные условия в соответствии с рекомендациями психолого-медико-педагогической комиссий для обучающихся с ограниченными возможностями здоровья (далее - обучающиеся с ОВЗ) и инвалидов;*
* *доля руководителей, в ОО которых 100% педагогических работников, реализующих программы для обучающихся с ОВЗ, прошли повышение квалификации по вопросам обучения детей с ОВЗ в условиях инклюзивной образовательной среды.*

*По “селу” значения ниже чем результаты по “городу” по показателям:*

* *доля руководителей, в ОО которых создано специально оборудованное пространство, обеспечивающее коррекционную, реабилитационную работу, социальную адаптацию и деятельность по профилактике нарушений развития детей с ОВЗ и инвалидов;*
* *доля руководителей, в ОО которых присутствует специализированное оборудование для проведения коррекционных и реабилитационных занятий, социальной адаптации детей с ОВЗ и инвалидов.*

*Значения по “селу” превышают результат по “городу” в среднем на 5 % по показателям:*

* *доля руководителей, в ОО которых численность узконаправленных специалистов (дефектологи, логопеды, психологи, тьюторы, ассистенты и др.), включая внешних совместителей, соответствует 100% штатной численности данной категории должностей;*
* *доля руководителей, в ОО которых 100% педагогических работников, реализующих программы для обучающихся с ОВЗ, прошли повышение квалификации по вопросам обучения детей с ОВЗ в условиях инклюзивной образовательной среды*

По показателю 4.1. подавляющим большинством руководителей общеобразовательных организаций (96%) созданы специальные образовательные условия для обучающихся с ОВЗ и инвалидов (146 общеобразовательных организаций), при этом в 15 муниципалитетах доля таких учреждений составляет 100 %. Специальные образовательные условия включают в себя: адаптированные образовательные программы, адаптированные/ индивидуальные учебные планы и рабочие программы, разработанные в соответствии с рекомендациями ПМПК.

Показатели 4.2. и 4.3. демонстрируют, что большинство образовательных организаций региона имеют частично оборудованное пространство и оборудование, обеспечивающее коррекционную, реабилитационную работу, социальную адаптацию и деятельность по профилактике нарушений развития детей с ОВЗ и инвалидов, ссылаясь на отсутствие обучающихся, требующих предоставления таких услуг. Но, к сожалению, число обучающихся с нарушениями в развитии с каждым годом только увеличивается (таблица 4.2.). *Общеобразовательные организации должны быть готовы к появлению / увеличению численности таких обучающихся и работы по организации “доступной среды” необходимо планомерно проводить (ФЦП “Доступная среда”).* Специально образовательное пространство подразумевает наличие: альтернативной версии сайта, возможности предоставлять образовательные услуги в дистанционном режиме или на дому, наличие пандусов/подъемных платформ, адаптированных дверных проемов, поручней, лифтов, кнопки вызова ассистента/тьютора, сменного кресла-коляски, специально оборудованного помещения, обеспечивающего коррекционную, реабилитационную работу, социальную адаптацию и деятельность, специализированных санитарно­гигиенических помещений, дублирование звуковой и/или зрительной информации для инвалидов по слуху и/или зрению, а также текстовой и графической информации шрифтом Брайля. Специализированные литературу, учебные пособия и дидактические материалы имеют в наличии 119 общеобразовательных организаций.

Показатели 4.4. и 4.5. характеризуют кадровый потенциал общеобразовательных организаций по работе с обучающимися с ОВЗ и инвалидами. По численности узконаправленных специалистов (дефектологи, логопеды, психологи, тьюторы, ассистенты и др.) 91 % общеобразовательных организаций региона укомплектованы на 100% и 7 % - частично. Доля общеобразовательных организаций, в которых 100 % педагогических работников, реализующих программы для обучающихся с ОВЗ, прошедших повышение квалификации по вопросам обучения детей с ОВЗ в условиях инклюзивной образовательной среды составила 88% и частично - 12 %.

И если для решения проблемы в общеобразовательных организациях по отсутствию квалификации у педагогических работников, реализующих программы для обучающихся с ОВЗ, достаточно *пройти курсы повышение квалификации по вопросам обучения детей с ОВЗ в условиях инклюзивной образовательной среды,* то для решения вопроса дефицита узконаправленных специалистов (дефектологи, логопеды, психологи, тьюторы, ассистенты и др.) необходимо *рассмотреть вопрос о целевом обучении молодых специалистов, сформировать кадровый резерв, рассмотреть возможность привлечения специалистов из близлежащих поселений для работы по совместительству и т.д.*

1. **Направление деятельности: формирование резерва управленческих кадров**

Данное направление характеризуется пятью показателями, отраженными в таблице 5.1.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Значение (в %)** | **Показатель по муниципалитету** |
| 5.1. | Доля руководителей, в ОО которых руководящий работник по итогам конкурсного отбора и обучения включен в кадровый резерв системы образования муниципалитета и/или региона для замещения вакантных должностей «руководитель», «заместитель руководителя» образовательной организации | 35 | 60 |
| 5.2. | Доля руководителей, в ОО которых есть педагоги, прошедшие курсы повышения квалификации или переподготовки по программам управления в сфере образования | 53 | 40 |
| 5.3. | Доля руководителей, в ОО которых есть педагогические работники, успешно прошедшие личностно-профессиональную диагностику как претенденты для включения в кадровый резерв. | 21 | 20 |
| 5.4. | Доля руководителей, в ОО которых заключены целевые договоры со студентами в рамках соответствующей предметной отрасли, в том числе в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 06.07.2021 № 397 | 29 | 60 |
| 5.5. | Доля руководителей, в ОО которых заключены трудовые договоры с молодыми специалистами, в том числе в соответствии с постановлением Правительства Калининградской области от 06.07.2021 № 398 | 42 | 80 |

*Необходимо планомерно проводить работу по формированию резерва управленческих кадров, используя все имеющиеся инструменты:*

* *разместить/актуализировать информацию о проведении мероприятий по формированию муниципального резерва управленческих кадров на сайте МОУО в сети Интернет (сроки проведения, нормативную базу, требования к кандидатам, необходимые документы и т.д.);*
* *довести информацию о проведении конкурсного отбора в муниципальный резерв управленческих кадров до подведомственных образовательных организаций;*
* *мотивировать и поддерживать инициативных педагогов и руководящих работников на прохождение курсов повышения квалификации в сфере управления, на прохождение личностно-профессиональной диагностики для включения в региональный кадровый резерв;*
* *проводить работу с перспективными молодыми специалистами и др.*

1. **Направление деятельности: условия для осуществления образовательной деятельности (кадровые, финансовые, материально-технические и иные)**

Данное направление характеризуется двадцатью тремя показателями.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Значение (в %)** |
| 6.1. | Доля руководителей, в ОО которых обучающиеся занимаются в две смены | 30 |
| 6.2. | Доля руководителей, в ОО которых средняя наполняемость классов/групп не превышает среднее значения по региону, или имеет положительную тенденцию в сравнении с результатом прошлого учебного года | 85 |
| 6.3. | Доля руководителей, в ОО которых численность обучающихся в расчете на одного педагогического работника не превышает среднего значения по региону, или имеет положительную тенденцию в сравнении с результатом прошлого учебного года | 82 |
| 6.4. | Доля руководителей, в ОО которых количество обучающихся в расчете на 1 персональный компьютер соответствует или ниже среднего значения по региону, или имеет положительную динамику в сравнении с результатом прошлого учебного года | 92 |
| 6.5. | Доля руководителей, в ОО которых количество обучающихся в расчете на 1 персональный компьютер, подключенный к сети Интернет, соответствует или ниже среднего значения по региону, или имеет положительную динамику в сравнении с результатом прошлого учебного года | 90 |
| 6.6. | Доля руководителей, ОО которых обеспечены Интернет-соединением со скоростью соединения не менее 100 Мбит/с для ОО, расположенных в городах, и 50 Мбит/с для ОО, расположенных в сельской местности и поселках городского типа (показатель в рамках проекта «Цифровая образовательная среда») | 97 |
| 6.7. | Доля руководителей, в ОО которых наполнение официального сайта ОО в сети Интернет соответствует нормам законодательства или имеет незначительные замечания по итогам регионального мониторинга не менее чем на 90% | 61 |
| 6.8. | Доля руководителей, в ОО которых используется электронный журнал и объем заполненной информации в нем соответствует объему планируемой информации на момент проведения | 65 |
| 6.9. | Доля руководителей, в ОО которых организована электронная библиотека | 40 |
| 6.10. | Доля руководителей, в ОО которых организовано и ведется обучение по индивидуальным учебным планам (образовательным траекториям) | 76 |
| 6.11. | Доля руководителей, в ОО которых организовано и ведется обучение по программам, реализуемым с применением электронного обучения | 72 |
| 6.12. | Доля руководителей, в ОО которых организовано и ведется обучение по программам, реализуемым с применением дистанционных образовательных технологий | 87 |
| 6.13. | Доля руководителей, ОО которых укомплектованы педагогическими кадрами на начало учебного года | 65 |
| 6.14. | Доля руководителей, ОО которых укомплектованы педагогическими работниками в возрасте до 35 лет не менее, чем на 25% | 36 |
| 6.15. | Доля руководителей, ОО которых укомплектованы педагогическими работников в возрасте 65 лет и старше, не более чем на 10% | 71 |
| 6.16. | Доля руководителей, в ОО которых не менее 50% педагогических работников имеют первую или высшую квалификационную категорию | 89 |
| 6.17. | Доля руководителей, в ОО которых процент педагогических работников, имеющих высшее образование (без внешних совместителей и работающих по договорам гражданско-правового характера) составляет не менее 85% | 61 |
| 6.18. | Доля руководителей, в ОО которых педагогические работники приняли участие в конкурсах профессионального мастерства | 86 |
| 6.19. | Доля руководителей, в ОО которых педагогические работники, работающие по программам дополнительного образования, реализуемым в рамках федеральных и региональных проектов, проходят повышение квалификации | 77 |
| 6.20. | Доля руководителей, ОО которых по результатам независимой оценки качества условий осуществления образовательной деятельности (далее - НОКО) получили оценку от 80 до 100 баллов | 98 |
| 6.21. | Доля руководителей, ОО которых имеют доступную образовательную среду для детей с ОВЗ и инвалидов | 40 |
| 6.22. | Доля руководителей, ОО которых являются получателями средств из областного бюджета по итогам грантовых конкурсов | 43 |
| 6.23. | Доля руководителей, ОО которых являются получателями средств из федерального бюджета по итогам грантовых конкурсов | 9 |

*Поверка сайтов образовательных организаций проводится для профилактики совершения образовательными организациями серьезных нарушений при ведении образовательной деятельности. Ее целью является подготовка рекомендаций в помощь образовательным организациям по устранению выявленных недочетов и совершенствованию работы сайтов, их унификации, дает возможность увидеть лучшие практики по оформлению и ведению сайтов среди своих коллег. Поэтому есть недопонимание, почему для образовательных организаций данная информация является недоступной или доводится в такой форме, что ей не придают должное внимание и не используют в работе.*

*Если придерживаться той точки зрения, что для продуктивной работы в коллективе в равной степени должны присутствовать все три возрастных категории педагогов, то в нашем регионе наблюдается сильный перекос в сторону педагогов среднего возраста, значительный недобор педагогов в возрасте 65 лет и старше, а также незначительный недобор педагогов в возрасте 35 лет и младше. Следовательно, необходимо проводить мероприятия для привлечения и удержания молодых специалистов (наставничество, материальное стимулирование, социальная поддержка и др.), а также для поддержки и сохранения контингента возрастных педагогов.*

По совокупности двух указанных выше показателей некоторые муниципальные образования имеют 100% общеобразовательных организаций с высоко квалифицированным и высоко образованным педагогическим коллективом: Балтийский ГО, Ладушкинский ГО, Пионерский ГО; где 100 % общеобразовательных организаций только с высоко квалифицированными педагогическими сотрудниками: Гурьевский МО, Краснознаменский МО, Мамоновский ГО, Неманский МО, Озерский МО, Полесский МО, Правдинский МО, Черняховский МО.

*Необходимо вести учет и контроль прохождения педагогическими работниками аттестации для подтверждения соответствия квалификации; поддерживать и стимулировать педагогов на повышения уровня образования, что позволит им планомерно повышать уровень своей деятельности, внедрять новые практики и технологии в образовательный процесс и др.*

*Необходимо провести анализ информационных ресурсов о планируемых мероприятиях данной направленности и довести соответствующую информацию до адресатов;*

*организовать встречу руководителей общеобразовательных организаций с представителями организаций-получателями грантов для обмена опытом с целью привлечения большего числа участников подобных мероприятий;*

*рассмотреть возможность оказания поддержки организациям, заявившим о намерении участвовать в конкурсах данной направленности (информационной, технической и др.).*

**Направление деятельности: объективность результатов внешней оценки**

Данное направление характеризуется двумя показателями (таблица 7.1.). Максимальный балл по объективности результатов внешней оценки набрали 47 общеобразовательных организаций, принявших участие в Мониторинге (31 %), а также 34 общеобразовательные организации, набравшие по одному баллу в виду отсутствия выпускников 11 класса, получивших аттестат особого образца и медаль «За заслуги в обучении». Не набрали ни одного балла по данному направлению 18 общеобразовательных организаций (12 %), в том числе 2 общеобразовательные организации, не имеющих в отчетном году выпускников, получивших аттестат особого образца и медаль «За заслуги в обучении».

По показателю 7.1. 115 общеобразовательных организациях, принявших участие в Мониторинге, (78 %) предоставили информацию о том, что за последние три года не попадали в списки школ с признаками необъективности результатов оценочных процедур. Но в результате перепроверки информации о необъективности оценочных процедур по общеобразовательным организациям региона за последние три года получилась немного другая картина (таблица 7.2.).

Обзор информации проводился по нескольким оценочным процедурам (ВПР, ОГЭ, ЕГЭ, итоговое сочинение в 11 классах).

Проведенный анализ результатов перечисленных оценочных процедур позволил выявить образовательные организации, попавшие в “зону риска”:

* за 2019 год - 3 школы муниципалитета (перечень школ, попавших в “зону риска” по результатам ВПР, по результатам ОГЭ; имеющих необъективные результаты по итоговому сочинению, в том числе по обучающимся не преодолевшим минимальный порог по баллам);
* за 2020 год - 0 школ (перечень школ, попавших в “зону риска” по результатам ВПР;

имеющих необъективные результаты по итоговому сочинению; имеющих медалистов с низкими результатами ЕГЭ, а также имеющих претендентов на медали, но не получившие их);

* за 2021 год - 4 школы муниципалитета (перечень школ, попавших в “зону риска” по результатам ВПР; имеющих необъективные результаты по итоговому сочинению; имеющих медалистов с низкими результатами ЕГЭ, а также имеющих претендентов на медали, но не получившие их).

*Оценивая динамику последних трех лет, в большинстве муниципальных образований прослеживается тенденция к увеличению количества медалистов «зон риска» по необъективности результатов оценочных процедур.*

*В целях профилактики нарушений действующего законодательства в части объективности оценивания результатов обучения необходимо:*

* *учитывая опыт прошлых лет, запланировать мероприятия с целью профилактики необъективности оценивания результатов обучения, учитывая специфику подведомственных общеобразовательных организаций;*
* *осуществлять мониторинг и координацию мероприятий, проводимых подведомственными общеобразовательными организациями, в рамках внутренней системы оценки качества образования (при наличии);*
* *взять под особый контроль подготовку обучающихся, претендующих на получение аттестата особого образца и медали ”За особые успехи в учении ” в подведомственных общеобразовательных организациях;*
* *обеспечить обсуждение в рамках деятельности педагогических методических объединений вопросов ликвидации дефицитов педагогов в области экспертизы и оценки работ обучающихся;*
* *провести разъяснительную работу с педагогическим коллективом о необходимости исключения необъективности оценивания образовательных достижений обучающихся;*
* *обеспечить контроль за соблюдением всех пунктов разработанных планов мероприятий по устранению необъективности оценивания результатов обучения на уровне общеобразовательной организации;*
* *организовать работу с родителями и выпускниками по обязательствам за результат ЕГЭ путем определения профиля обучения (9-10 классы), круга учебных заведений, количества баллов, которое необходимо для поступления в вуз.*

1. **Направление деятельности: организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№** | **Показатель** | **Значение (в %)** |
| 8.1. | Доля руководителей, включающих в образовательную программу ОО мероприятия по профессиональной ориентации, в том числе в рамках взаимодействия с предприятиями региона | 91 |
| 8.2. | Доля руководителей, в ОО которых наблюдается положительная динамика численности обучающихся, зачисленных на программы дополнительного образования детей и/или количества реализуемых образовательных программ дополнительного образования детей | 97 |
| 8.3. | Доля руководителей, в ОО которых количество обучающихся, принимающих участие в региональных, заключительных этапах всероссийских и международных мероприятий различной направленности имеет положительную динамику | 89 |
| 8.4. | Доля руководителей, в ОО которых 100% обучающихся зачислены на программы дополнительного образования, реализуемые в рамках федеральных и региональных проектов, с использованием сертификатов дополнительного образования | 77 |
| 8.5. | Доля руководителей, в ОО которых не менее чем 30% от всех обучающихся 6-11 классов, приняли участие в практических мероприятиях по ранней профессиональной ориентации на федеральной платформе «Билет в будущее» | 43 |
| 8.6. | Доля руководителей, в ОО которых количество обучающихся, принявших участие в мероприятиях ранней профориентации по проекту «ПроеКториЯ» соответствует не менее чем 65% от всех обучающихся 6-11 классов | 83 |
| 8.7. | Доля руководителей, в ОО которых созданы педагогические, психолого-педагогические классы (группы) | 20 |
| 8.8. | Доля руководителей, в ОО которых обучающиеся проходят обучение в специализированных университетских классах предпрофильной и ранней профильной подготовки на базе профильных институтов БФУ им. И. Канта в рамках реализации образовательного проекта «Звезда будущего» | 19 |

*Необходимо:*

* *повышать частоту и уровень активности мероприятий, посвященных выбору профессии, пропорционально повышению возраста обучающихся, использовать вариативные источники информации по вопросам профессиональной ориентации обучающихся (беседы с представителями профессий, сотрудниками центра занятости / кадровых агентств, участие в профориентационных конкурсах и проектах и др.);*

организовать проведение психологического тестирования обучающихся на профпригодность, составление профессиограмм, учитывая специфику и особенности обучающихся конкретного общеобразовательного учреждения и др.

По итогам Мониторинга были выявлены проблемные зоны по направлениям деятельности руководителей ОО

|  |  |
| --- | --- |
| **Направление деятельности руководителей ОО** | **Выявленные проблемы:** |
| **уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций** | низкий уровень участия руководителей ОО в конкурсах профессионального мастерства; недостаточный уровень руководителей ОО, принимающих участие в мероприятиях по передаче управленческого опыта, наставничестве; не все руководители ОО, проходят аттестацию на соответствие должности руководителя с учетом тестирования и защиты программы развития ОО |
| **качество управленческой деятельности руководителя ОО** | недостаточная доля руководителей ОО, участвующих в апробации процедур и инструментов оценки качества образования |
| **качество подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня)** | недостаточно активная работа с потенциалом обучающихся высокого уровня подготовки в рамках принятия ими участия в профильных конкурсах и соревнованиях различного уровня |
| **организация получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами** | низкий уровень организации образовательного пространства для обучающихся с ОВЗ |
| **формирование резерва управленческих кадров** | низкий уровень участия руководителей ОО и педагогов в мероприятиях по формированию резерва управленческих кадров; недостаточная активность ОО по формированию школьных управленческих команд |
| **условия для осуществления образовательной**  деятельности | дисбаланс нагрузки на ресурс ОО, связанный с численностью обучающихся; недостаточное внимание к ведению и наполнению информационных ресурсов ОО (официальный сайт ОО, электронный журнал и др.); дефицит кадров педагогического и управленческого резерва ОО; недостаточно активная работа по привлечению молодых специалистов в ОО; низкий уровень участия ОО в мероприятиях по привлечению дополнительного финансирования из регионального и федерального бюджета |
| объективность результатов внешней оценки | высокая доля ОО, имеющих признаки необъективности по результатам внешней оценки |
| организация профессиональной ориентации и  дополнительного образования обучающихся | низкий уровень участия обучающихся ОО в мероприятиях по ранней профессиональной ориентации;  низкий уровень организации системы предпрофильной и ранней профильной подготовки в ОО |

***на уровне муниципальных органов управления образования необходимо:***

1. Разработать муниципальную программу по формированию и развитию управленческого кадрового резерва на муниципальном уровне и на уровне образовательной организации.
2. Предоставить Министерству образования Калининградской области кандидатуры руководителей общеобразовательных организаций для участия в апробации Целевой модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций и оказывать всестороннюю поддержку участникам апробации в рамках мероприятия.
3. Разработать муниципальную программу по формированию и развитию школьных управленческих команд по приоритетным направлениям государственной образовательной политики.
4. Принять меры по содействию и стимулированию обучения руководителей подведомственных общеобразовательных организаций по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для руководителей ОО, а также лиц, включенных в кадровый резерв с учетом выявленных дефицитов.
5. Принять меры по содействию и стимулированию участия руководителей ОО в конкурсах профессионального мастерства, мотивировать их для участия в данных мероприятиях.
6. Организовать на муниципальном уровне или на межмуниципальном уровне площадки по обмену лучшими управленческими практиками.
7. Разработать “дорожную карту” по развитию управленческих компетенций руководителей ОО с низким уровнем эффективности деятельности, при отсутствии в муниципалитете руководителей с высоким уровнем управленческой деятельности на уровне муниципального образования, включающую подготовку школьных управленческих команд, формирование управленческого кадрового резерва, адресное повышение квалификации руководителей ОО в соответствии с дефицитами, выявленными по результатам Мониторинга.
8. Обеспечить проведение ряда мероприятий для привлечения и закрепления молодых специалистов в ОО, включая кураторство и наставничество.
9. Создать условия и обеспечить контроль за объективностью проведения оценочных процедур на всех этапах как внешних, так и внутренних.
10. Обеспечить контроль за ведением и наполнением информационных ресурсов ОО (официальный сайт ОО, электронный журнал).
11. Актуализировать нормативную базу по проведению Мониторинга на муниципальном уровне в 2023 году с учетом рекомендаций ФИОКО и полученной практики, согласованную с нормативной базой проведения регионального Мониторинга.
12. Подготовить для совершенствования нормативной базы регионального Мониторинга предложения по вопросам организации и проведения Мониторинга в 2023 году, учитывая полученный опыт.

***на уровне общеобразовательной организации необходимо:***

1. Обеспечить поддержку педагогических работников для включения в управленческий кадровый резерв на муниципальном и региональном уровнях, организовать их учет на уровне ОО.
2. Сформировать школьную управленческую команду и пройти повышение квалификации по приоритетным направлениям государственной образовательной политики.
3. Обеспечить своевременное обучение руководителей общеобразовательных организаций по дополнительным профессиональным программам повышения квалификации для руководителей ОО, а также лиц, включенных в кадровый резерв с учетом выявленных дефицитов.
4. Руководителям общеобразовательных организаций, отнесенным к высокому и выше среднего уровням эффективности руководителей по результатам Мониторинга, активно включаться в процесс обмена лучшими управленческими практиками, рассмотреть организацию как стажировочную площадку.
5. Обеспечить активное участие в конкурсах профессионального мастерства педагогов ОО.
6. Обеспечить проведение ряда мероприятий для привлечения и закрепления молодых специалистов в ОО, включая кураторство и наставничество.
7. Регулярно проводить мероприятия по выявлению и поддержке талантливых обучающихся, агитировать и мотивировать их на участие в профильных конкурсах и соревнованиях различного уровня.
8. Обеспечить охват обучающихся программами профессиональной ориентации, в том числе включение в практические мероприятия по ранней профессиональной ориентации на федеральной платформе «Билет в будущее», в мероприятиях ранней профориентации по проекту «ПроеКториЯ» и др.
9. Обеспечить развитие образовательного пространства для обучающихся с ОВЗ.
10. Обеспечить своевременное ведение и наполнение данными информационных ресурсов ОО (официальный сайт ОО, электронный журнал).
11. Обеспечить руководителям общеобразовательных организаций на всех этапах как внешних, так и внутренних оценочных процедур объективность их проведения.
12. Подготовить для совершенствования нормативной базы регионального Мониторинга предложения по вопросам организации и проведения Мониторинга в 2023 году, учитывая полученный опыт.