

**Аналитическая справка по результатам мониторинга эффективности
деятельности руководителей образовательных организаций
Чаплыгинского муниципального района**

Цель: анализ состава руководящих кадров образовательных организаций Чаплыгинского района, его существующего потенциала, возможности развития для принятия управленческих решений.

Объекты изучения: личные дела сотрудников, материалы по оценке эффективности деятельности руководителей, статистические данные, данные сайтов образовательных организаций, приказы.

Сроки проведения: с 01.04.2021 по 25.06.2021 года.

В мониторинге приняло участие 12 образовательных организаций Чаплыгинского муниципального района, в том числе 5 филиалов, из них: СШ: СШ№1 г. Чаплыгин (филиал в с. Братовка, с. Ломовое), СШ№2 г. Чаплыгин, СШ№4 г. Чаплыгин (филиал в с. Юсово), СШ№1 с. Кривополянье (филиал в с. Новополянье), СШ п. Рощинский, СШ с. Дубовое, СШ с. Колыбельское, СШ с. Троекурово (филиал в с. Ведное); ОШ: ОШ с. Тупки, ОШ. с. Лозовка, ОШ с. Топтыково, ОШ с. Пиково

1. Результаты мониторинга:

Мониторинг эффективности деятельности руководителей проводился в соответствии с показателями, установленными Положением о муниципальной системе оценки качества образования, утвержденным приказом отдела образования администрации Чаплыгинского муниципального района №66-1 от 19.05.2020 г.:

№ п/п	Показатель	Результат
1.	Процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района	100%
2.	Процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, добровольно	0%

	прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района	
3	Процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых оценен уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района;	100%
4.	Процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых оценено качество управленческой деятельности, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района;	100%
5	Процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых определен уровень базовой подготовки обучающихся в образовательной организации (доля участников оценочной процедуры (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР), не преодолевших нижнюю границу баллов;	30%
5.1	доля участников данной оценочной процедуры (ВПР, ЕГЭ или ОГЭ) в данной параллели, результаты которых хотя бы по одному из предметов в этой процедуре, сдаваемому в массовых масштабах, ниже нижней границы баллов по этому предмету;	50%
5.2	доля участников данной оценочной процедуры (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР), показавших результаты не ниже «средних»;	65%
5.3	доля участников данной оценочной процедуры (ВПР, ЕГЭ или ОГЭ), показавших результаты не ниже «средних» в массовых предметах;	30%
5.4	доля участников данной оценочной процедуры в данной параллели, показавших результаты не ниже базового уровня и не выше высокого уровня сформированности проверяемых планируемых результатов), от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района;	25%
6	процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых определен уровень по подготовке обучающихся высокого уровня в образовательной организации (доля участников данной оценочной процедуры (ЕГЭ, ОГЭ, ВПР) по данному предмету в данной параллели,	15%

	результаты которых не ниже границы достижения высокого уровня подготовки;	
6.1	доля участников данной оценочной процедуры в данной параллели, результаты которых не ниже границы достижения высокого уровня подготовки; доля участников данной оценочной процедуры (ВПр, ЕГЭ или ОГЭ) в данной параллели, результаты которых хотя бы по одному из предметов не ниже границы достижения высокого уровня подготовки по этому предмету, от общего количества участников данной процедуры), от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района	35%
7	процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых оценена организация получения образования обучающимися с ОВЗ, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района	50%
7.1	процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых определен уровень объективности результатов внешней оценки (количество оценочных процедур, в которых для данной ОО обнаружены признаки необъективности результатов (внешний индекс необъективности ОО));	100%
7.2	доля медалистов, которые получили результаты ЕГЭ существенно ниже, чем требуемые для подтверждения медали (индекс не подтверждения медалистов); доля участников этой оценочной процедуры, находящихся в зоне риска за счет того, что в их ОО обнаружены признаки необъективности результатов (индекс необъективности оценочной процедуры) от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района;	15%
7.3	процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых оценены условия осуществления образовательной деятельности, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района;	100%
7.4	процентная доля руководителей образовательных организаций Чаплыгинского района, у которых оценена организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся, от общего числа руководителей всех образовательных организаций района;	100%

7.5	процентная доля человек, включенных в резерв управленческих кадров, от общего числа руководителей всех образовательных организаций Чаплыгинского района.	2%
-----	--	----

Оценка эффективности деятельности руководителей образовательных организаций осуществляется по следующим направлениям:

1. Сформированность профессиональных компетенций руководителей образовательных организаций, повышение квалификации в области управления.

Данное направление оценивается по одному показателю, состоящему из трех индикаторов (таблица 1.2.).

Уровень сформированности профессиональных компетенций руководителей

Индикаторы	Количество ОО с максимальным баллом по индикатору (доля)
Регулярное (не реже 1 раза в три года) повышение квалификации по актуальным вопросам управления ОО (управление ресурсами, управление процессами, управление результатами, управление кадрами, управление информацией и др.)	100%
Результативность участия руководителя ОО в профессиональных конкурсах.	0
Участие руководителей в деятельности профессиональных объединений (ассоциация руководителей образовательных организаций), жюри профессиональных конкурсов регионального, всероссийского уровней, в экспертной деятельности.	1,5%

2. Управление качеством образовательной деятельности руководителей ОО:

2.1. Обеспечение условий для удовлетворения образовательных потребностей обучающихся.

Средний балл с учётом уровня реализуемых образовательных программ

	Уровень реализуемых образовательных программ	
	СОШ	ООШ
Максимальный балл	76	54
Средний балл по региону	41,6	27,9

Среднему баллу соответствуют значения 9 общеобразовательных организаций (67%).

Критически низкие результаты получили следующие образовательные организации:

- ООШ с. Нарышкино Чаплыгинского муниципального района (22%);
- ООШ с. Пиково Чаплыгинского муниципального района (23%);
- ООШ с. Топтыково Чаплыгинского муниципального района (23%);

2.1.1. Создание условий для удовлетворения образовательных потребностей обучающихся.

Для руководителей образовательных организаций важным становится создать стабильные, устойчивые условия, благоприятные для профессионального роста педагога. Решение этой задачи предполагает, во-первых, повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов, во-вторых, создание гибкой системы повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов в процессе педагогической деятельности, в третьих, предполагает целенаправленную работу руководства образовательной организации по совершенствованию локальной нормативной правовой базы школы – положений, приказов, распоряжений, и пр.

Однако, **неэффективное управление профессиональным ростом педагогов** является для муниципальной образовательной системы проблемой.

2.1.2. Создание условий для психолого-педагогического сопровождения обучающихся.

Только в 4 образовательных учреждениях имеется ставка психолога: СШ п. Рощинский, СШ №2 г. Чаплыгин, СШ с. Кривополянье, СШ №1 г. Чаплыгин, СШ с. Колыбельское; 1 ставка социального педагога в СШ с. Колыбельское. Таким образом, можно говорить о недостаточной работе психолого-педагогического сопровождения обучения и воспитания детей. 42% образовательных организаций не имеют ставок психологов.

2.1.3. Создание условий для реализации индивидуальных образовательных программ.

В образовательных организациях Чаплыгинского района создан комплекс специальных условий для организации образовательной деятельности детей с ОВЗ и детей инвалидов. Однако в 50% школ недостаточно педагогов, прошедших специальную подготовку с данными детьми.

2.2. Формирование цифровой образовательной среды.

Цифровая образовательная среда формируется в СШ №2 г. Чаплыгин, СШ №1 г. Чаплыгин, СШ №4 г. Чаплыгин, То есть 25% от общего числа ОО. Необходимо продолжить работу по активному использованию в образовательной деятельности электронных образовательных ресурсов.

2.3. Привлечение дополнительных средств для развития ОО.

Ни одна ОО не привлекла дополнительные средства в виде грантов для развития.

2.4. Объективность оценки образовательных результатов обучающихся.

Следует отметить, что в СШ п. Рошинский, СШ с. Троекурово есть обучающиеся не преодолевших минимальный порог ЕГЭ, в том числе и по предметам по выбору, хотя эти школы подтверждает факт освоения ребятами образовательной программы по всем учебным предметам

2.5. Эффективность взаимодействия с участниками образовательных отношений.

Результаты проведения независимой оценки качества образования размещены на официальном сайте <https://bus.gov.ru/>

2.6. Обеспечение внедрения инноваций.

Инновационная площадка регионального значения существует в школе №1 г. Чаплыгин (0,1% от общего числа ОО), что говорит о низком уровне эффективности работы руководителей.

3. Обеспечение качества подготовки обучающихся:

Информация о базовой подготовке обучающихся

Показатель	Индикатор	Количество ОО с максимальным баллом по индикатору (доля)
3.1 Обеспечение качества базовой подготовки обучающихся	Доля выпускников 9 классов, сдавших ОГЭ и получивших аттестат.	4(90%) В 2020 году ОГЭ не проводился
	Доля выпускников 11 классов, сдавших ЕГЭ и получивших аттестат.	8 (92%)
3.2.Востребованность выпускников.	Доля выпускников, поступивших в учреждения СПО по окончании 9-го класса от общего числа выпускников 9-х классов ОО	4(63,1%)
	Доля выпускников 11 классов, поступивших в ВУЗы	8 (60%)

3.3.Обеспечение качества подготовки обучающихся высокого уровня обученности.

Показатель	Процент	Примечание
Доля выпускников 11 классов, набравших по трем ЕГЭ более 210 баллов	98,6%	Всего выпускников - 140, получили аттестат 138, 2 ученика СШ с. Троекурово и СШ п. Рошинский на осень

Высокобальники % от общего числа выпускников	12,15	17 человек, в том числе 4 человека по нескольким предметам: СШ №4 г. Чаплыгин, СШ №2 г. Чаплыгин, СШ №1 г. Чаплыгин, СШ с. Кривополянье
Доля выпускников 9 класса, сдавших ГИА и получивших аттестат	95,5%	Всего выпускников - 267, получили аттестат 255, 12 передача на осень, худший показатель СШ с. Троекурово.
Доля обучающихся, принявших участие в школьном этапе всероссийской олимпиады школьников, от общего числа обучающихся 4-11 классов.	46,8%	Всего 2116, 4 класс - 189, 5-11 классы- 801
Доля участников муниципального этапа ОО от количества участников школьного этапа ВОШ	25,9%	Всего -256
Доля участников регионального этапа от общего количества участников регионального этапа ВОШ.	0,9%	12 обучающихся, высокий показатель СШ №1 г. Чаплыгин
Доля победителей и призеров регионального этапа от количества участников регионального этапа данной ОО.	0%	

Высокий процент результативности участия показали ОУ района: среди общеобразовательных организаций по общему количеству победителей и призеров в первой тройке:

- МБОУ СШ №1 им.Героя Советского Союза Кузнецова Н.А. г.Чаплыгина (17 человек -31 %)
- МБОУ СШ №1 с.Кривополянье (15 человек – 27 %)
- МБОУ СШ №4 г. Чаплыгина (8 человек- 15 %)

3.4. Организация профессиональной ориентации обучающихся.

3.5. Организация дополнительного образования детей. Охват детей дополнительным образованием от 5 до 17 лет составил 75,2%, что говорит о достаточной работе по реализации программ дополнительного образования.

3.6. Реализация программ, направленных на воспитание и социализации. реализуется во всех ОО.

4. Обеспеченность ОО квалифицированными кадрами:

Кадровое обеспечение

В образовательных учреждениях района работают 548 чел., из них - 301 педагогический работник: в том числе учителей — 277.

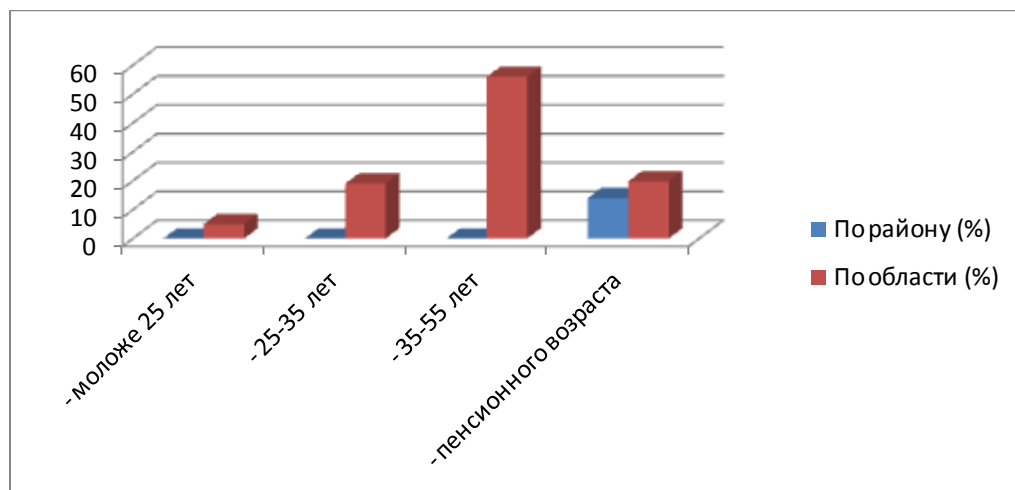
Кадровый потенциал- основа качества образования

Возраст педагогических работников



Возраст

	По району (%)	По области (%)
- моложе 25 лет	4,98	5
- 25-35 лет	19,72	19
- 35-55 лет	61,25	56
- пенсионного возраста	14,05	19,8



Анализ складывающейся ситуации свидетельствует о том, что в среднесрочной перспективе ожидается увеличение потребности в педагогических кадрах. Отсутствие дефицита педагогических работников в настоящее время во многом связано со значительным количеством работающих пенсионеров у нас в районе 14,05%.

Анализ статистических данных и мониторинговые исследования по стажу и возрасту педагогических работников показывают, что в муниципальной системе образования наблюдается **тенденция старения кадров**: средний возраст педагогов составляет **43 года**. Это говорит о профессиональном выгорании, ведь профессия педагога предполагает большие эмоциональные и физические нагрузки. И, если это случилось, продолжать работать на должном высоком уровне учителю практически невозможно.

4.1. Обеспечение профессионального развития педагогов через систему наставничества в ОО.

Повышение мотивации профессиональной деятельности педагогов, предполагает развитие системы стимулирования успешной профессиональной деятельности педагогов; сохранение и укрепление здоровья педагогических работников; развитие коллектива единомышленников; развитие системы школьных традиций для педагогов; повышение персональной ответственности каждого учителя за результаты своего педагогического труда и др.

Гибкая система повышения квалификации и профессионального мастерства педагогов предполагает, во-первых, выявление основных профессиональных проблем конкретного педагога в содержании образования, методах и технологиях учебно-познавательной, учебно-исследовательской и проектной деятельности, осуществление взаимодействия с участниками образовательных отношений, во-вторых, определение приоритетных задач в преодолении выявленных проблем, подбор форм и средств решения этих задач внутри образовательной организации, а также вне ее в системе дополнительного

профессионального образования, в сетевом взаимодействии образовательных организаций, муниципальных и региональных методических служб, в третьих, совершенствование системы аттестации педагогических кадров.

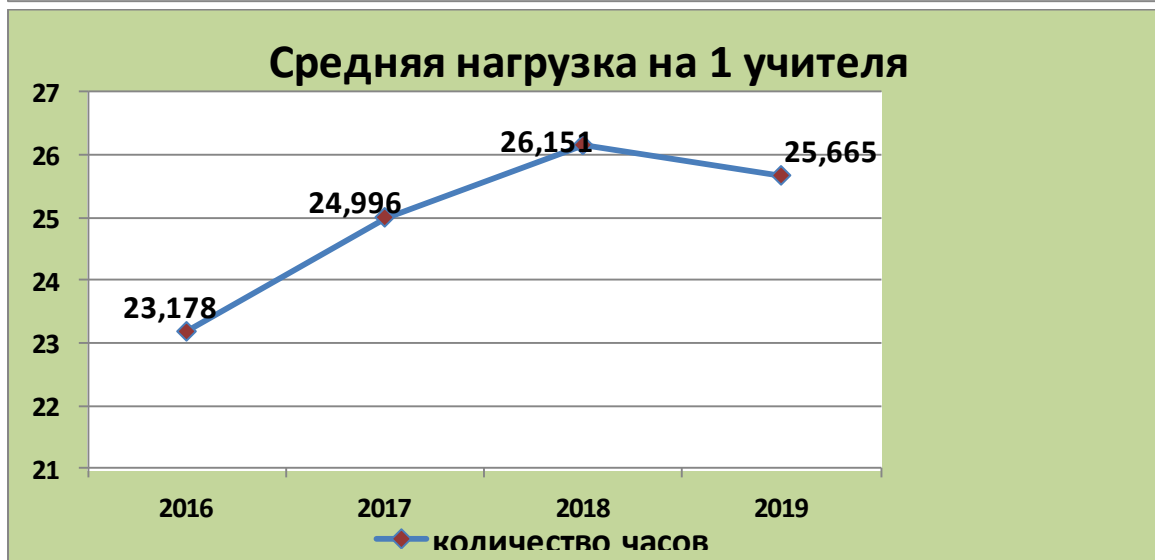
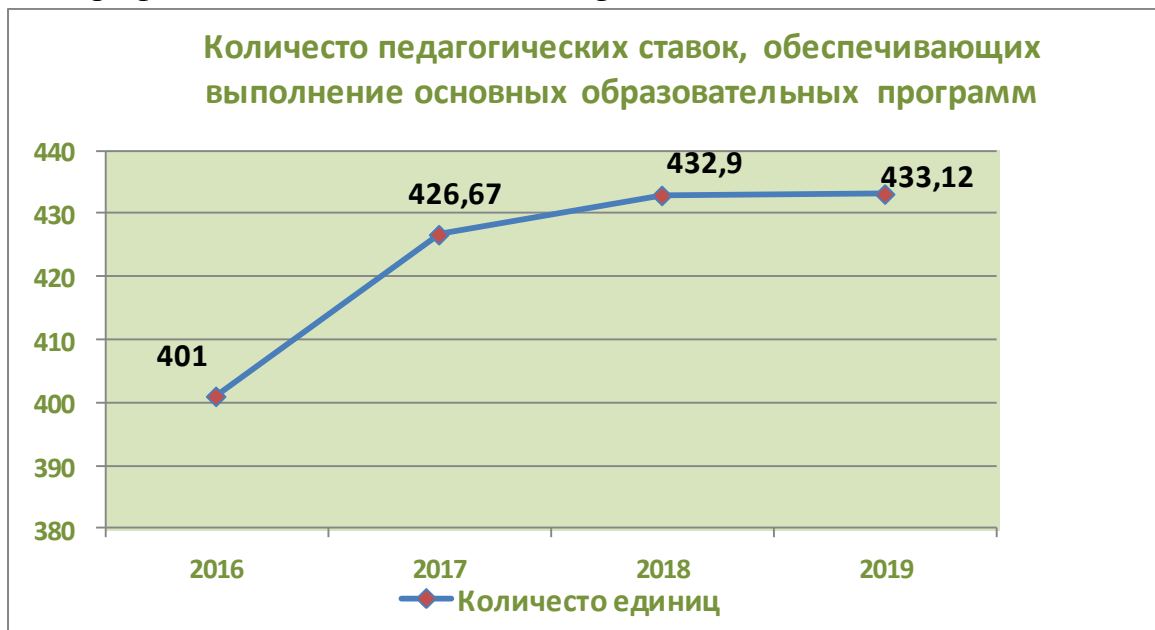
Целенаправленная работа руководства образовательной организации по совершенствованию локальной нормативной правовой базы школы, прежде всего, обеспечивает выстраивание трудовых отношений с педагогами образовательной организации на основе профессиональных стандартов через определение и эффективное распределение трудовых функций, основных видов педагогической деятельности и закрепление их в эффективном контракте.

4.2. Деятельность методических объединений. Во всех ОО работает методическая служба, однако на сайтах ОО не освещена работа.

4.3. Результативность аттестационных процедур.

4.4. Обеспечение перспективного развития педагогического коллектива ОО.

4.5. Профессиональная оценка квалификации педагогов.





Несмотря на демографические тенденции в районе, приведшие к уменьшению рождаемости и сокращению классов-комплектов в школе, в ближайшие 5 лет потребность района в учителях останется острой. Необходимо создать систему привлечения в район перспективных педагогических кадров и закрепления их в учреждениях образования.

Вместе с тем, необходимо отметить, что средняя нагрузка на одного учителя составляет 1,5 ставки, что тоже говорит о кадровой проблеме в районе. Количество обучающихся на одного учителя говорит о том, что в районе существует большое количество малокомплектных школ, особенно в селе, поэтому процесс оптимизации образовательных учреждений в районе неизбежен.

Недостаточный уровень общекультурной и профессиональной компетентностей кадрового состава - ещё одна проблема, которую необходимо решить в районе.

Под недостаточным уровнем мы понимаем фактический индивидуальный (и в целом в педагогическом коллективе) уровень общекультурной и профессиональной компетентностей, который не обеспечивает достижение всеми обучающимися планируемых образовательных результатов уровня «ученик научится», а также не создает условий для достижения отдельными категориями обучающихся образовательных результатов уровня «ученик получит возможность научиться».

Профессиональные компетенции в области информационных технологий имеют особое значение. В Чаплыгинском районе создаются

условия обучения компьютерной грамотности, однако есть педагоги, которые не хотят повышать свой профессиональный уровень и работают по старинке.

4.6. Участие педагогов ОО в конкурсах профессионального мастерства.

Система моральной поддержки - это уже сложившиеся конкурсы педагогов. В конкурсе «Учитель года», победителем которого стала учитель истории и обществознания МБОУ СШ №4 г. Чаплыгина Андреева М.М. Она показала высокий уровень своего мастерства и вышла на региональный этап в пятерку лауреатов. МБОУ СШ №1 г. Чаплыгин Зубкова Е.В. - учитель физики также представляла район на областном конкурсе.

Особым стимулирующим фактором повышения творческой активности учителей в достижении качества образования, в применении на практике инновационных технологий и программ стало участие в конкурсном отборе на получение денежного поощрения, проводимом в рамках ПНП «Образование». За четыре года получили денежное поощрение 2 лучших учителя, реализующих общеобразовательные программы. Дополнительное вознаграждение получают 238 классных руководителей (53,7 % от общего числа учителей).