

**Государственное бюджетное учреждение дополнительного
профессионального образования
«Центр непрерывного повышения профессионального мастерства
педагогических работников»
Министерства просвещения, науки и по делам молодежи
Кабардино-Балкарской Республики**

Утверждено
на заседании УМС
ГБУ ДПО «ЦНППМ»
Минпросвещения КБР
протокол №4
от «30» июля 2021 года

**Аналитическая справка по результатам мониторинга
эффективности руководителей образовательных
организаций**

Нальчик, 2021

I. Общие сведения о системе образования Кабардино-Балкарской Республики

Типы и виды образовательных организаций, включенных в мониторинг *	Количество
Общеобразовательные организации	264
<i>в том числе:</i>	
Лицеи	6
Гимназии	10
Школы с углубленным изучением отдельных предметов	6
Средние школы	205
Основные школы	3
Организации для детей младшего школьного и дошкольного возраста	22
Школы-интернаты	9
<i>в том числе:</i>	
общеобразовательные школы-интернаты	3
кадетские школы-интернаты	3
санаторно-лесная школа	1
коррекционные школы интернаты	1
Вечерние общеобразовательные организации	4
Профессиональные образовательные организации	9
Организации дополнительного образования детей	23
Всего образовательных организаций	296

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

Количество общеобразовательных организаций (в т.ч. вечерние) и численность обучающихся по районам (на начало 2020/2021 учебного года)

Муниципальное образование	Количество организаций	Численность обучающихся		
		в городской местности	в сельской местности	всего
г.о. Нальчик	44	32955	1848	34803
г.о. Баксан	16	6412	2102	8514
г.о. Прохладный	10	7170	0	7170
Баксанский район	30	0	8640	8640
Чегемский район	20	2439	5637	8076
Зольский район	26	0	6185	6185
Лескенский район	12	0	3591	3591
Майский район	12	3481	1352	4833
Прохладненский район	19	0	5215	5215
Терский район	21	3191	3099	6290
Урванский район	20	5285	4552	9837
Черекский район	12	0	3216	3216
Эльбрусский район	13	2283	1325	3608
Организации, подведомственные Минпросвещения КБР	10	1045	658	1703
Всего	265	64261	47420	111681

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

Наименование	Численность работников	Из них женщин
Всего работников организаций	19 747	16 985
в том числе руководящие работники	1 018	879
педагогические работники:	11 562	10 627
в том числе учителя	7 368	6 595

II. Система мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики является составной частью региональной 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 мониторинга:

Основными целями мониторинга являются: разработка единых подходов к оценке эффективности руководителей образовательных организаций:

- по учету административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки;
- по достижению обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ;
- по организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами;
- по обеспечению образовательных организаций квалифицированными кадрами;
- по формированию резерва управленческих кадров;
- по условиям осуществления образовательной деятельности;
- по учету нагрузки педагогических кадров.

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 личностно профессиональной диагностикой;
- доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-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.

2.3. Методы сбора информации.

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

образовательных организаций на муниципальном уровне, заполнение сводных таблиц с вычислением значений по каждому показателю, внесение муниципальных данных в региональную электронную форму, созданную на платформе Google по ссылке <https://docs.google.com/forms/d/1wNFubP0ItQzt7O0pFJ1Uqirat-qlRd3pQAdTJCeGr4k/edit> .

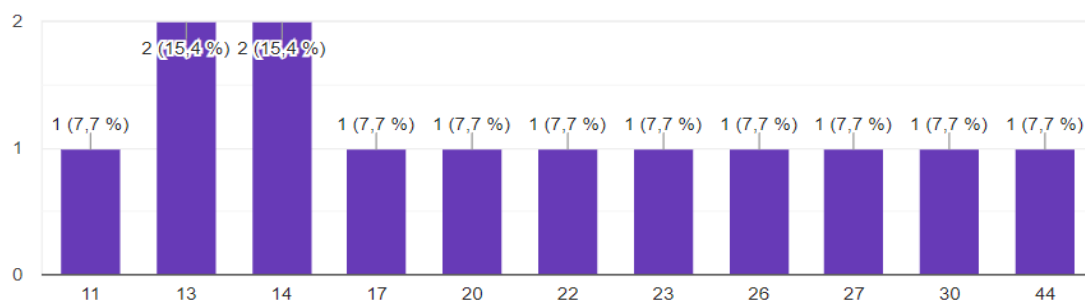
III. Анализ результатов мониторинга

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	99,3%
	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»	88%
	Доля руководителей ОО, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов	13,76%
	Доля руководителей ОО с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций	51,8%
	Доля руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности	60,5%
	Доля организаций, имеющих статус республиканской и/или федеральной площадки	16,66%
	Доля организаций, осуществляющих сетевое взаимодействие (имеющих договор)	44,2%

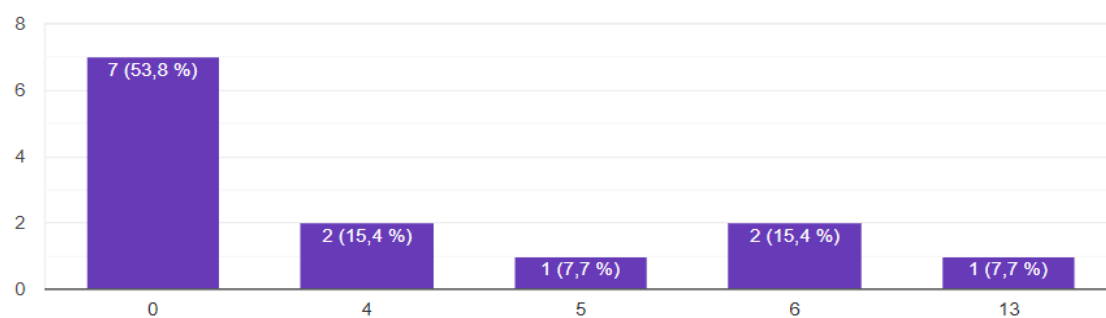
Количество руководителей ОО, обладающих требуемым уровнем профессиональной подготовки, от общего числа руководителей всех ОО (чел.)

13 ответов



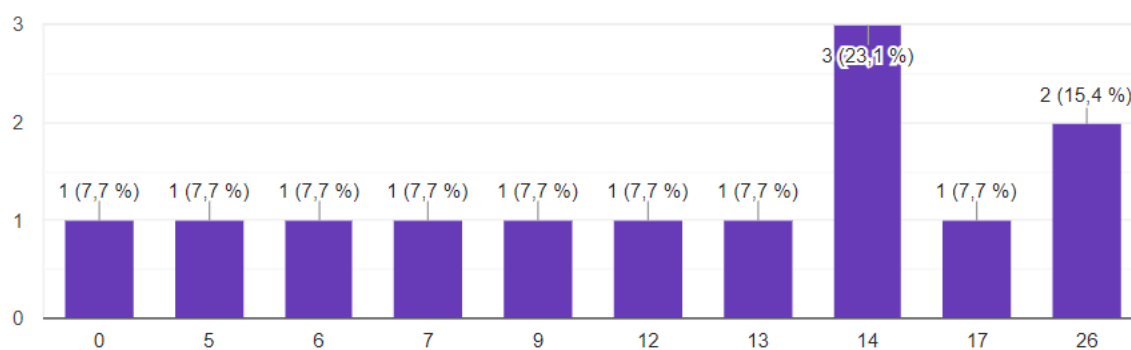
Количество руководителей ОО, добровольно прошедших процедуру выявления профессиональных дефицитов (чел.)

13 ответов



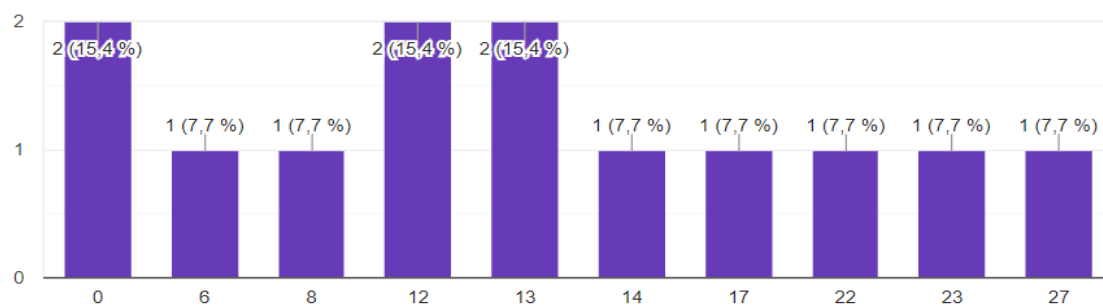
Количество руководителей ОО с высоким уровнем сформированности профессиональных компетенций (чел.)

13 ответов



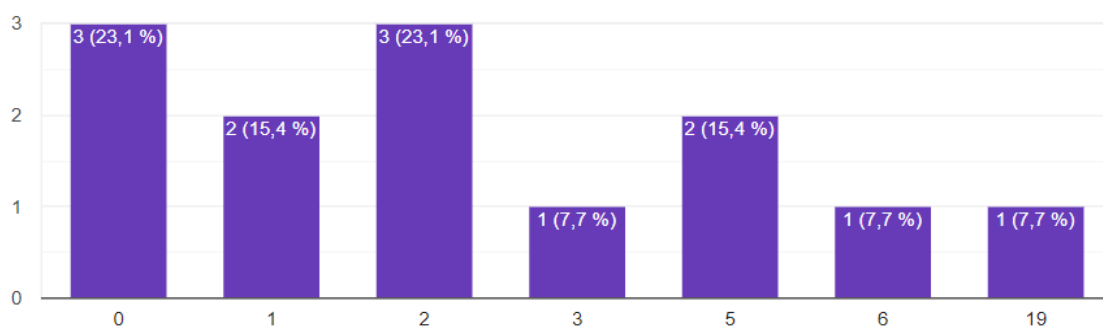
Количество руководителей ОО, в отношении которых проводилась оценка качества управленческой деятельности (чел.)

13 ответов



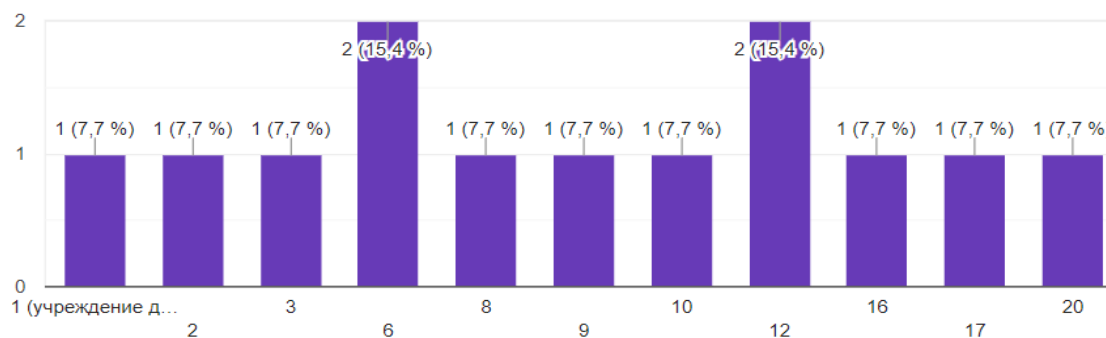
Количество организаций, имеющих статус республиканской и/или федеральной площадки

13 ответов



Количество организаций, осуществляющих сетевое взаимодействие (имеющих договор)

13 ответов



Анализ качества подготовки управленческих работников показал, что практически все действующие руководители образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики (99,3%) соответствуют квалификационным требованиям предъявляемым к должности руководителя. Этому способствуют разработанные порядки для назначения на должность руководителя подведомственных Минпросвещения КБР и муниципальных образовательных организаций, соответственно на уровне Минпросвещения КБР и уровне Администраций муниципальных районов и городских округов Кабардино-Балкарской Республики.

Также необходимо отметить, что 88% сотрудников, отнесенных к административно-управленческому персоналу (руководители и заместители руководителей ОО), имеют высшее профессиональное образование или дополнительную профессиональную подготовку по направлениям подготовки «Государственное и муниципальное управление», «Менеджмент», «Управление персоналом». Данный факт создает условия для оперативного формирования кадрового резерва управленческих кадров.

13,76% руководителей ОО в 2020-2021 учебном году добровольно прошли процедуру выявления профессиональных дефицитов. Поскольку процедура выявления профессиональных дефицитов является частью аттестационных мероприятий и предполагает прохождение электронного тестирования, данная цифра имеет подвижный характер и зависит от того, какое количество руководителей ОО выходит в тот или иной год на аттестацию или на конкурс по замещению вакантных должностей руководителя образовательной организации. При этом более половины руководителей (51,8%), проходящих аттестацию, показали высокий уровень сформированности профессиональных компетенций.

В республике разработана региональная система оценки качества деятельности руководителей, и в муниципальных и государственных образовательных организациях запущен процесс оценки качества управленческой деятельности. На данный момент уже 60,5% руководителей прошли данную процедуру.

Эффективность деятельности руководителей определяется также активной позицией в участии в различных проектах и мероприятиях, в том числе в выстраивании эффективного взаимодействия с партнерами. Подтверждением такой активности является, в частности, то, что 16,66% образовательных организаций республики, имеют статус республиканской и/или федеральной площадки, а 44,2% организаций, осуществляют сетевое взаимодействие на договорной основе с различными учреждениями, организациями и предприятиями.

Тем не менее, необходимо отметить направления, по которым важно усилить работу. К таким направлениям можно отнести стимулирование руководителей к прохождению процедуры выявления профессиональных

дефицитов и выведение данной процедуры за пределы аттестационных мероприятий.

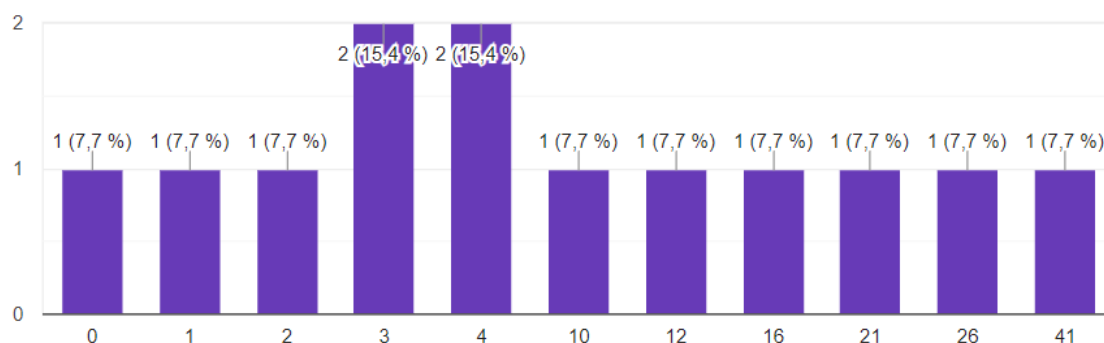
Кроме того, необходимо усилить активность образовательных организаций в получении ими статуса республиканской и/или федеральной площадки. На данный момент не во всех муниципальных образованиях представлены образовательные организации, имеющие статус РИП или другой площадки. Необходимо активнее вовлекать образовательные организации в сетевое взаимодействие как на муниципальном, так на региональном или институциональном уровне.

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	55,8%
	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)	41%

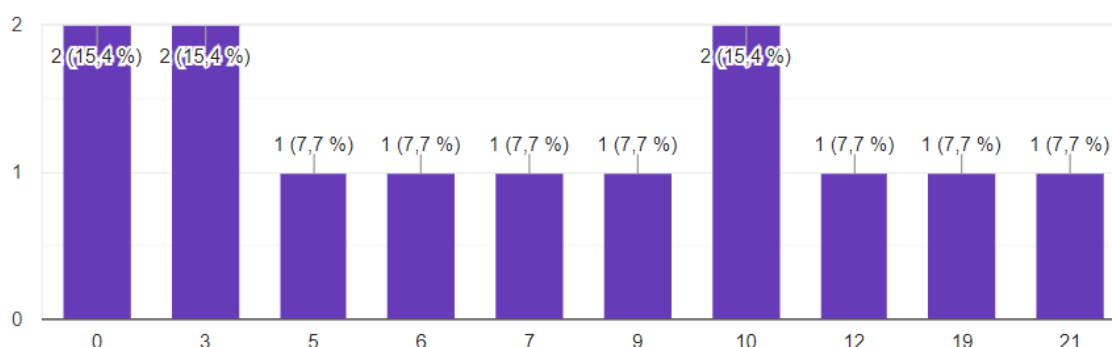
Количество руководителей, в образовательных организациях которых 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования (по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ) (для руководителей общеобразовательных организаций)

13 ответов



Количество 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) (для руководителей общеобразовательных организаций)

13 ответов



По данному критерию оценивались только общеобразовательные организации, включенные в процедуры оценки качества результатов обучающихся. При этом было выявлено, что по результатам ВПР, региональных диагностических работ с обеспечением объективности на этапе проведения и при проверке работ только в 55,8% образовательных организаций 100% обучающихся 4 классов достигли базового уровня

предметной подготовки при освоении образовательных программ начального общего образования.

При этом в 41% образовательных организаций по результатам ВПР, региональных диагностических работ, 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.

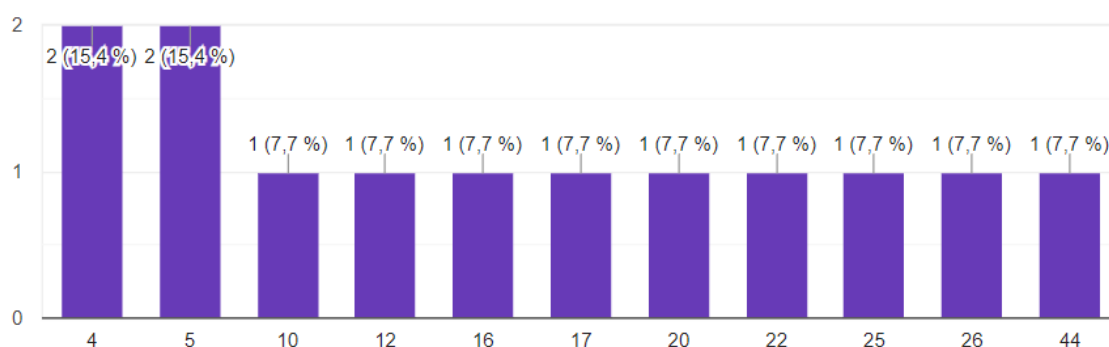
Таким образом, выявлена задача усиления работы с обучающимися начальной школы по достижению ими базовой подготовки по основным общеобразовательным предметам.

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	76%
	Количество образовательных организаций, в которых разработаны адаптированные образовательные программы	69,2%
	Количество педагогов, освоивших основные и /или дополнительные профессиональные программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами	Чел. 4245

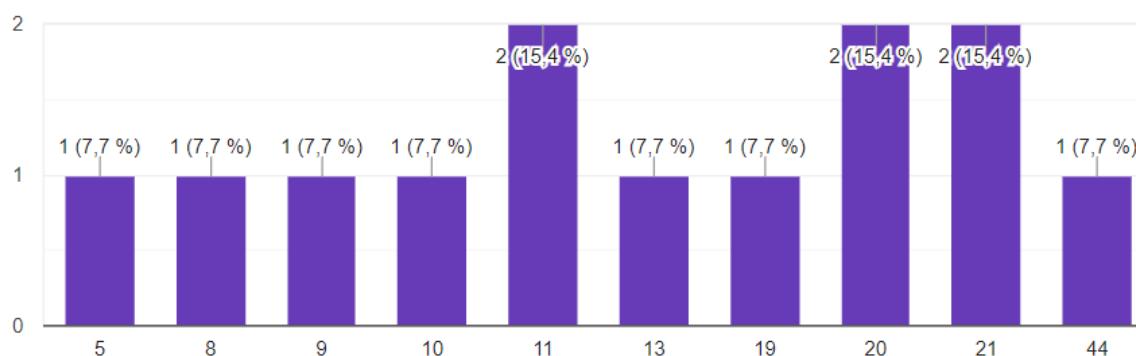
Количество руководителей ОО, обеспечивших создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами (чел.)

13 ответов



Количество образовательных организаций, в которых разработаны адаптированные образовательные программы

13 ответов



Задача создания условий для получения детьми с ОВЗ и детьми инвалидами качественного общего образования остается актуальной для образовательных организаций республики и в настоящее время. Анализ качества условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами показал, что в 76% образовательных организаций КБР обеспечено создание специальных условий для получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами. В 69,2% образовательных организаций разработаны и реализуются адаптированные образовательные программы.

На текущий момент значительная часть педагогов (4245 человек) освоила основные и/или дополнительные профессиональные программы по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами.

Не менее актуальной является задача получения лицами с ОВЗ и инвалидами качественного профессионального и дополнительного образования. В рамках реализации мероприятий госпрограммы «Доступная среда» были созданы условия в 3 из 9 (33,3%) государственных профессиональных образовательных организациях. Мероприятиями данной программы были охвачены все государственные и муниципальные образовательные организации дополнительного образования детей в Кабардино-Балкарской Республике.

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

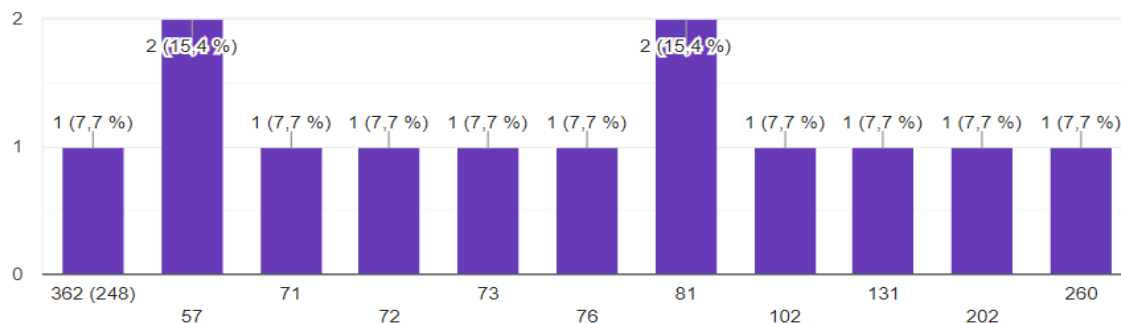
Эта же задача стоит и в части освоения педагогами основных и/или дополнительных профессиональных программ по работе с детьми с ОВЗ, детьми-инвалидами. Потенциально каждый педагог должен быть готов к осуществлению работы с данной категорией обучающихся.

3.4. Обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Обеспечение образовательных организаций квалифицированными кадрами	Количество учителей (педагогов) с установленной первой и высшей квалификационной категорией	Чел. 4716
	Доля учителей (педагогов) с высшим образованием	65,8%
	Доля молодых учителей (педагогов) (до 35 лет)	17%
	Доля учителей (педагогов) со стажем работы до 3 лет	6,45%

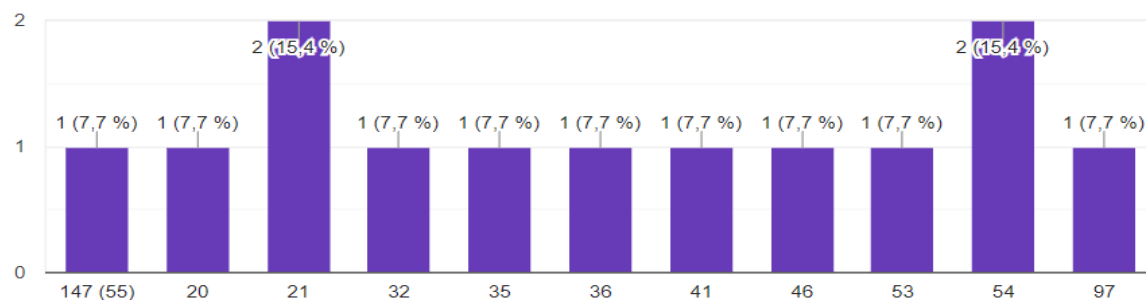
Количество молодых учителей (педагогов) (до 35 лет)

13 ответов



Количество учителей (педагогов) со стажем работы до 3 лет

13 ответов



Анализ кадрового потенциала педагогических работников муниципальных образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики показывает хорошую обеспеченность образовательных организаций педагогическими кадрами. Значительная часть педагогов (4716 человек) имеют установленную первую и высшую квалификационную категорию. 65,8% педагогических работников имеют высшее образование.

Анализ также показал рост числа молодых учителей (педагогов) (до 35 лет), доля которых составила в 2020-2021 учебном году 17%. Отмечается также прирост учителей (педагогов) со стажем работы до 3 лет, в 2020-2021 учебном году доля таких педагогов составила 6,45%.

Участие республики в проекте «Земский учитель» позволяет рассчитывать на решение возникающих проблем в части обеспечения образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики квалифицированными кадрами.

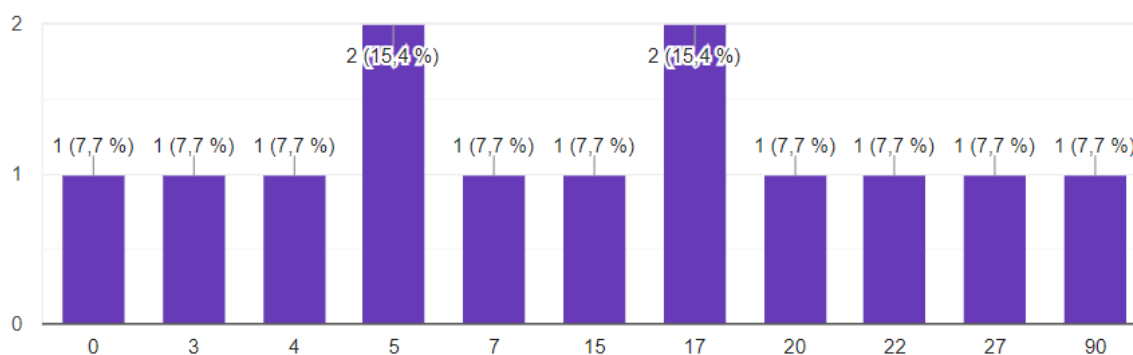
3.5. Формирование резерва управленческих кадров

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Формирование резерва управленческих кадров	Общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров, из них: - кол.	Чел. 215
	- имеющие планы индивидуального развития	Чел. 117
	- выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период на 100%	Чел. 55
	- выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме от 50 до 90%	Чел. 40
	- них, выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме менее 50%	Чел. 22
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период – кол.	Чел. 53
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период – кол.	Чел. 33
	Количество претендентов для включения в кадровый резерв, назначенных на руководящие должности в отчетный период – кол.	Чел. 18
	Наличие критериев отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей ОО	Да/нет 13/0
	Наличие системы подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв	Да/нет 7/6

	Наличие механизма сопровождения профессионального развития руководителей ОО	Да/нет 10/3
	Наличие системы оценки эффективности работы руководителей ОО	Да/нет 13/0
	Доля претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных лично профессиональной диагностикой	84,9%
	Доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших лично-профессиональную диагностику	69,8%

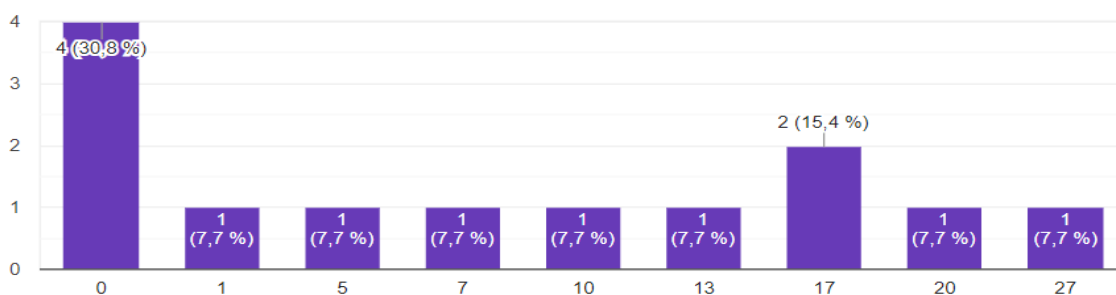
Общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров, из них:

13 ответов



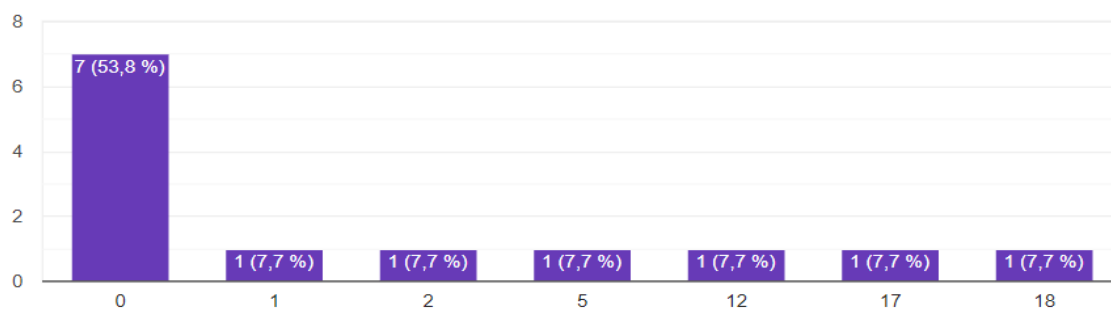
1. имеющие планы индивидуального развития

13 ответов



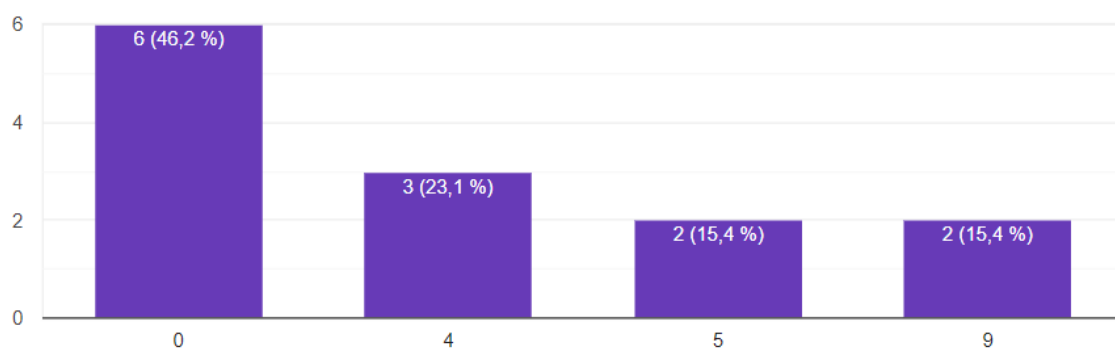
2. выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период на 100%

13 ответов



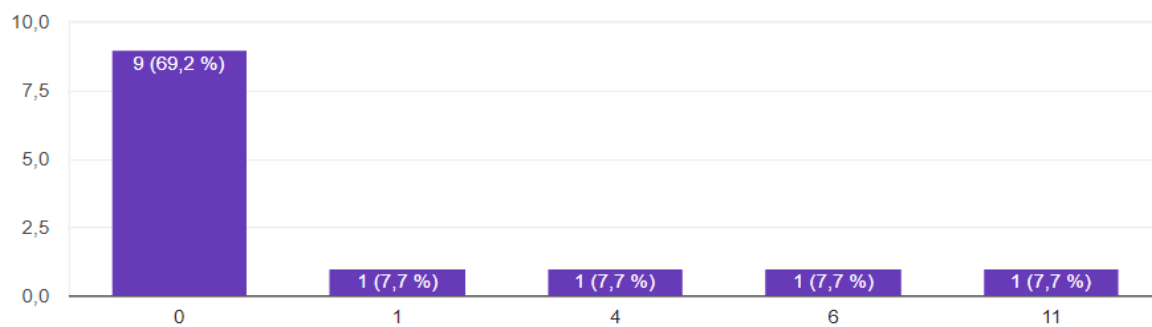
3. выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме от 50 до 90%

13 ответов



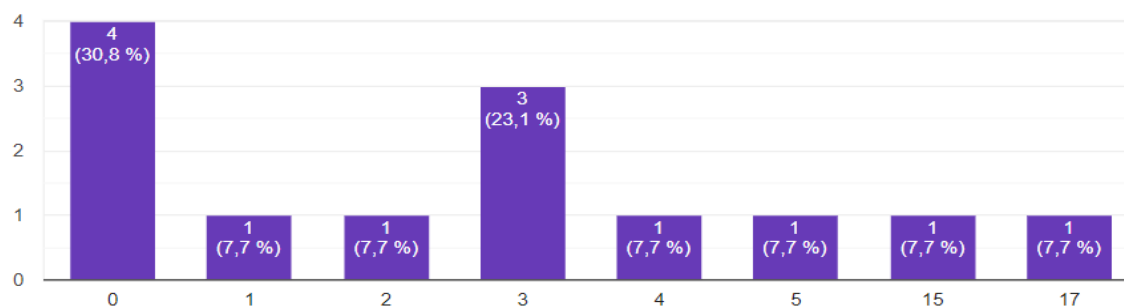
4. выполнившие планы индивидуального развития за отчетный период в объеме менее 50%

13 ответов



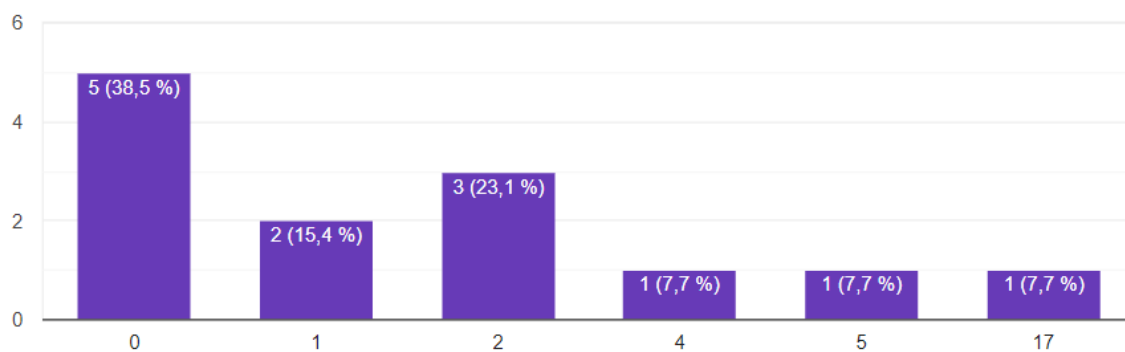
Количество претендентов для включения в кадровый резерв, зачисленных в отчетный период

13 ответов



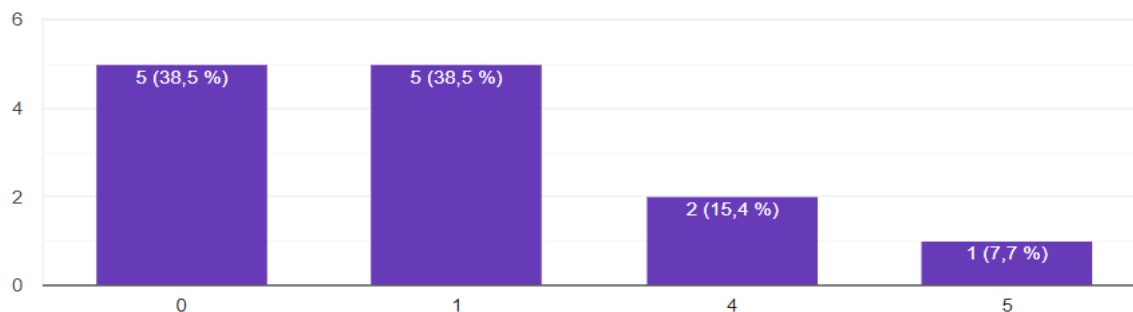
Количество претендентов для включения в кадровый резерв, прошедших обучение в отчетный период

13 ответов



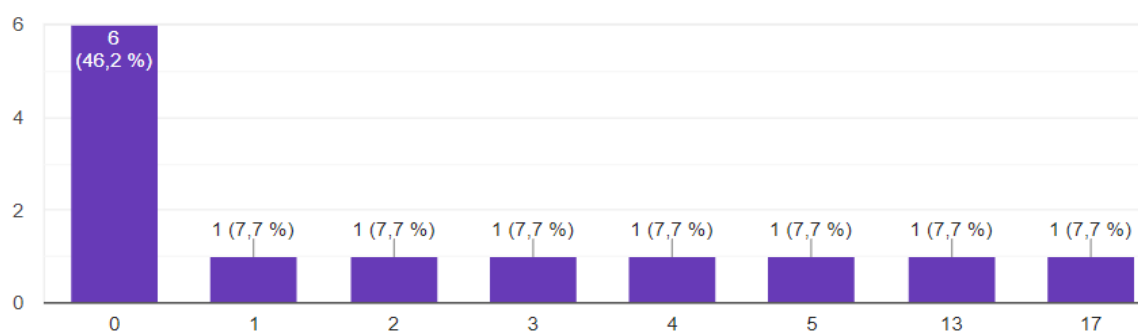
Количество претендентов для включения в кадровый резерв, назначенных на руководящие должности в отчетный период

13 ответов



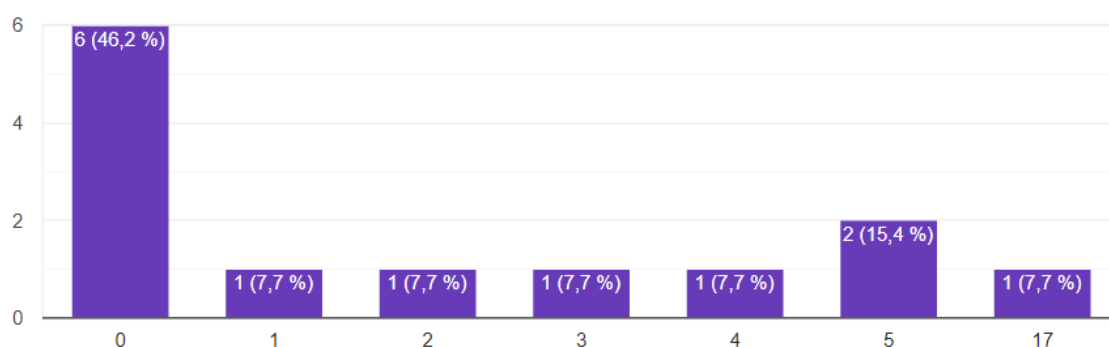
Количество претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных лично профессиональной диагностикой (чел.)

13 ответов



Количество претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших лично-профессиональную диагностику (чел.)

13 ответов



Анализ процесса формирования резерва управленческих кадров показал, что во всех муниципалитетах республики сформирована система оценки эффективности работы руководителей ОО. Разработаны и утверждены показатели и оценочные листы для проведения процедуры оценки, 60,5% руководителей образовательных организаций прошли данную процедуру.

Также во всех муниципалитетах разработаны нормативные документы по формированию резерва управленческих кадров, критерии отбора претендентов для включения в кадровый резерв руководителей ОО.

Общее количество лиц, зачисленных в резерв управленческих кадров на муниципальном уровне составляет 215 человек, из них в 2020-2021 учебном году в резерв зачислены 53 человека.

Количество зачисленных в резерв лиц, имеющих планы индивидуального развития составляет 117 (54,4%) человек. Из них выполнили планы индивидуального развития за отчетный период на 100% - 55 человек

(47%), в объеме от 50 до 90% - 40 человек (34%), в объеме менее 50% - 22 человека (18,8%).

В семи из 13 муниципалитетов (53,8%) сформирована система подготовки для кандидатов, включенных в кадровый резерв. За отчетный период 33 претендента для включения в кадровый резерв прошли обучение и охвачены разными формами сопровождения. В частности, доля претендентов для включения в кадровый резерв, охваченных личностно профессиональной диагностикой составила 84,9%. Доля претендентов для включения в кадровый резерв, успешно прошедших личностно-профессиональную диагностику составила 69,8%.

18 человек из числа претендентов для включения в кадровый резерв были назначены в отчетный период на руководящие должности.

Механизмы сопровождения профессионального развития руководителей разработаны в 10 из 13 муниципалитетов (76,9%).

Анализ системы формирования резерва управленческих кадров позволяет выявить определенные достижения на муниципальном уровне в части созданной системы и организованной на постоянной основе работы. Тем не менее, необходимо организовать работу по подготовке кандидатов для включения в кадровый резерв в тех муниципалитетах, в которых данная работа не ведется. Необходимо разработать механизмы сопровождения профессионального развития руководителей в трех не охваченных этой деятельностью муниципалитетах.

На региональном уровне необходимо разработать нормативную базу для формирования резерва управленческих кадров для руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству просвещения, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики.

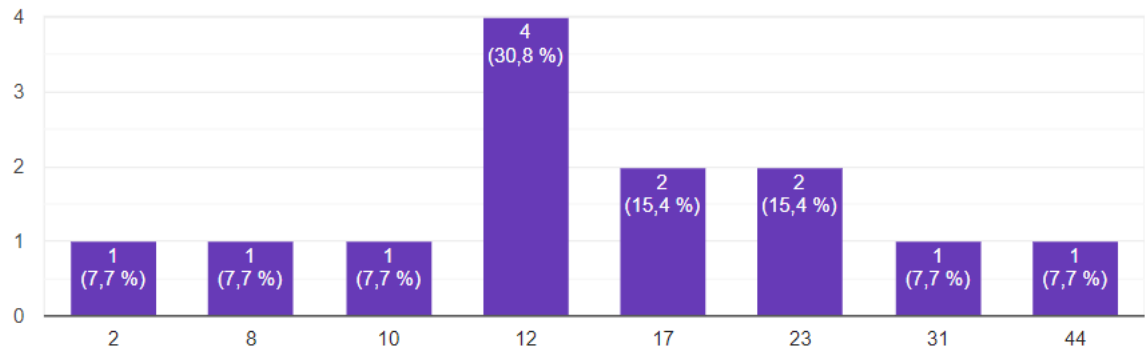
3.6. Условия осуществления образовательной деятельности

Критерии	Показатели	Числовое значение показателя
Условия осуществления образовательной деятельности	Доля образовательных организаций, соответствующих требованиям паспорта безопасности	89,5%
	Доля образовательных организаций, подключенных к высокоскоростному Интернету	74,6%
	Доля образовательных организаций, имеющих 100% обеспечение бесплатными учебниками	89,5%
	Доля образовательных организаций, имеющих спортивные залы и специализированные оборудованные спортивные площадки	98,8%

	Количество организаций, в которых созданы «Точки роста»	26,56%
--	---	--------

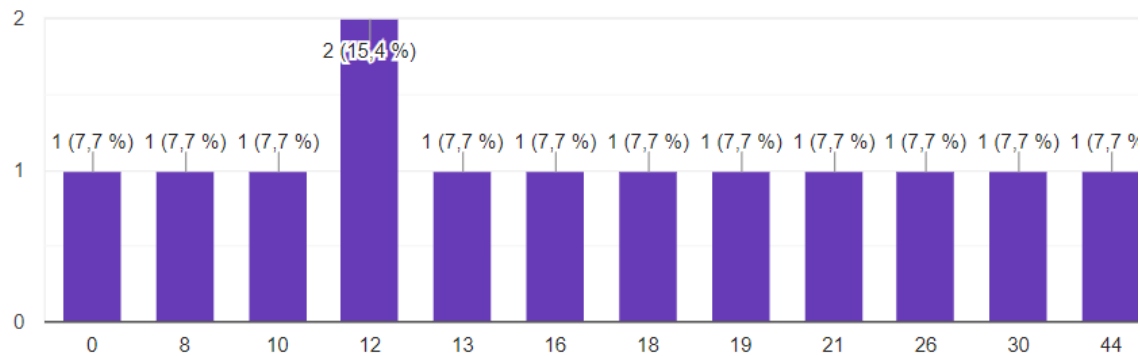
Количество образовательных организаций, подключенных к высокоскоростному Интернету

13 ответов



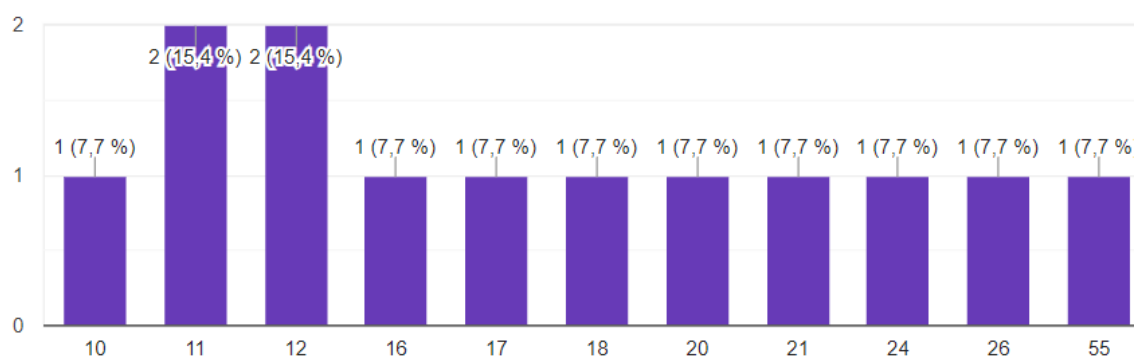
Количество образовательных организаций, имеющих 100% обеспечение бесплатными учебниками

13 ответов



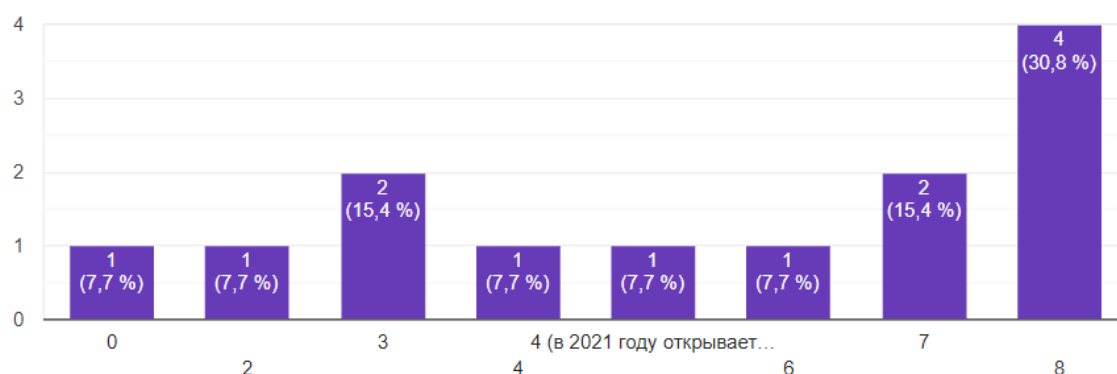
Количество образовательных организаций, имеющих спортивные залы и/или специализированные оборудованные спортивные площадки

13 ответов



Количество организаций, в которых созданы «Точки роста»

13 ответов



Создание необходимых условий для обеспечения качественного образования является одной из должностных функций руководителя образовательной организации. Анализ условий осуществления образовательной деятельности в образовательных организациях республики показал, что в целом руководители ОО с этой задачей справляются.

Результаты мониторинга отмечают, что 89,5% образовательных организаций, соответствуют требованиям паспорта безопасности. Обеспечение безопасности обучающихся и создание комфортной и безопасной образовательной среды – это наиболее значимая задача для руководителя образовательной организации.

Доступ к высокоскоростному Интернету является важным требованием к современной школе. В Кабардино-Балкарской Республике, как показал мониторинг, доля образовательных организаций, подключенных к высокоскоростному Интернету составляет 74,6%.

Учебники остаются основным средством обучения, и поэтому бесплатное обеспечение ими обучающихся является законодательно закрепленным требованием к системе образования. В общеобразовательных организациях республики 89,5% образовательных организаций на 100% обеспечивают бесплатными учебниками обучающихся.

Анализ показал, что практически все образовательные организации Кабардино-Балкарской Республики имеют условия для физического развития и занятия физкультурой и спортом обучающихся. Доля образовательных организаций, имеющих спортивные залы и специализированные оборудованные спортивные площадки, составляет 98,8%.

Участие республики в федеральном проекте «Современная школа» позволило получить государственную поддержку на улучшение образовательных условий в сельских школах и школах малых городов КБР за счет создания на их базе центров образования цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профиля «Точки роста». Доля общеобразовательных организаций республики, в которых созданы «Точки роста» в настоящее время составляет 26,56%.

Несмотря на то, что в целом ситуация с созданием условий осуществления образовательной деятельности в образовательных организациях республики складывается вполне удовлетворительная, есть направления деятельности, по которым необходимо активизировать работу.

Создание условий, соответствующих требованиям безопасности должно быть приоритетной задачей для всех руководителей образовательных организаций и их учредителей как на муниципальном, так и на региональном уровнях.

Необходимо продолжить работу по доведению доли образовательных организаций, имеющих доступ к высокоскоростному Интернету до 100%. Это задача, которую также нужно решать совместными усилиями образовательных организаций и их учредителей. Актуальной остается задача школы по обеспечению бесплатными учебниками обучающихся. Этот вопрос необходимо оставлять открытым для повестки на региональном и муниципальном уровнях. Также следует продолжить работу региона по созданию центров образования цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профиля «Точки роста».

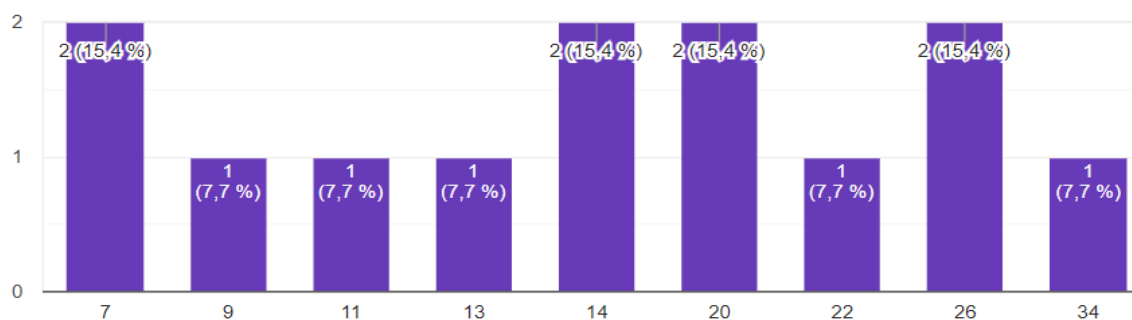
3.7. Учет нагрузки педагогических кадров

Критерии	Показатели	Числовое значением показателя
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых выполняются	80,8%

Учет нагрузки педагогических кадров	индикативные показатели по заработной плате педагогов	
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых средняя нагрузка на педагога не превышает 1,5 ставки	85,5%
	Доля руководителей, в образовательных организациях которых средняя нагрузка не ниже 1,0 ставки на педагога	77,53%

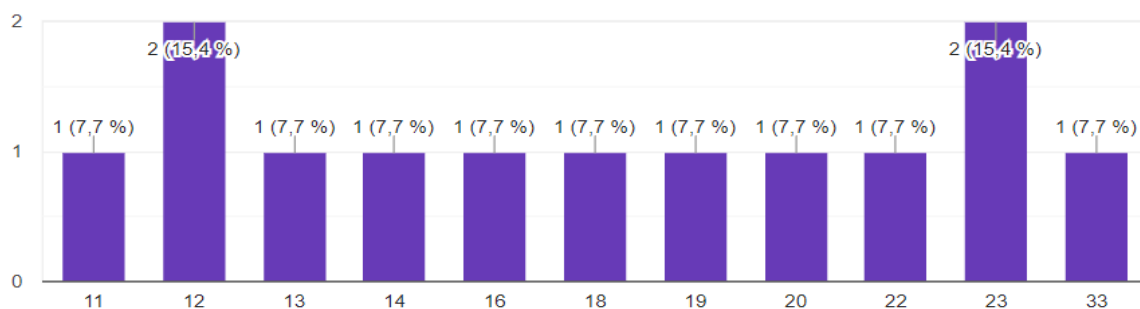
Количество руководителей, в образовательных организациях которых выполняются индикативные показатели по заработной плате педагогов (чел.)

13 ответов



Количество руководителей, в образовательных организациях которых средняя нагрузка на педагога не превышает 1,5 ставки (чел.)

13 ответов



Эффективная работа с кадровым потенциалом образовательной организации – одна из важных профессиональных компетенций руководителя. Умение правильно управлять процессом распределения нагрузки педагогических работников позволяет в итоге обеспечить их более качественную работу. Вопрос сохранения должного уровня заработной платы педагогов также является приоритетной задачей руководителя.

Анализ результатов мониторинга по учету нагрузки педагогических кадров показал, что доля образовательных организаций, в которых

выполняются индикативные показатели по заработной плате педагогов составляет по республике 80,8%.

Контроль распределения нагрузки педагогов осуществляется в том числе за счет эффективного использования штатного состава сотрудников. Анализ распределения штатной нагрузки показал, что доля образовательных организаций, в которых средняя нагрузка на педагога не превышает 1,5 ставки составляет 85,5%, а доля образовательных организаций, в которых средняя нагрузка не ниже 1,0 ставки на педагога – 77,53%.

Таким образом, можно констатировать, что в целом вопросы учета нагрузки педагогических кадров в образовательных организациях республики решаются эффективно.

Тем не менее, ни по одному из показателей не выявлено достижения более 90%, что позволяет говорить о необходимости продолжения работы по эффективному использованию кадрового потенциала и учету нагрузки педагогических кадров руководителями образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики.

Выводы

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

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

Кроме того, необходимо усилить активность образовательных организаций в получении ими статуса республиканской и/или федеральной площадки. На данный момент не во всех муниципальных образованиях представлены образовательные организации, имеющие статус РИП или другой площадки. Необходимо активнее вовлекать образовательные организации в сетевое взаимодействие как на муниципальном, так на региональном или институциональном уровне.

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

В направлении *организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами* было отмечено, что выявленные значения показателей не позволяют говорить о полном решении проблемы создания условий для получения детьми с ОВЗ и детьми-инвалидами качественного

общего образования. Данная проблема системно решается в процессе строительства новых школ и участия образовательных организаций в проекте «Доступная среда». Необходимо продолжать работу во всех образовательных организациях для создания условий приема на обучение детей с ОВЗ, детей-инвалидов по заявлению родителей (законных представителей) обучающихся.

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

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

В направлении формирования резерва управленческих кадров отмечается необходимость организации работы по подготовке кандидатов для включения в кадровый резерв в тех муниципалитетах, в которых данная работа не ведется, важность разработки механизмов сопровождения профессионального развития руководителей в трех не охваченных этой деятельностью муниципалитетах.

На региональном уровне необходимо разработать нормативную базу для формирования резерва управленческих кадров для руководителей образовательных организаций, подведомственных Министерству просвещения, науки и по делам молодежи Кабардино-Балкарской Республики.

В части условий осуществления образовательной деятельности отмечается, что создание условий, соответствующих требованиям безопасности должно быть приоритетной задачей для всех руководителей образовательных организаций и их учредителей как на муниципальном, так и на региональном уровнях.

Необходимо продолжить работу по доведению доли образовательных организаций, имеющих доступ к высокоскоростному Интернету до 100%. Это задача, которую также нужно решать совместными усилиями образовательных организаций и их учредителей. Актуальной остается задача школы по обеспечению бесплатными учебниками обучающихся. Этот вопрос необходимо оставлять открытым для повестки на региональном и муниципальном уровнях. Также следует продолжить работу региона по созданию центров образования цифрового, естественнонаучного, технического и гуманитарного профиля «Точки роста».

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

Тем не менее, ни по одному из показателей не выявлено достижения более 90%, что позволяет говорить о необходимости продолжения работы по эффективному использованию кадрового потенциала и учету нагрузки педагогических кадров руководителями образовательных организаций Кабардино-Балкарской Республики.