

**ПРОТОКОЛ**  
совещания руководителей образовательных учреждений  
Комсомольского муниципального района

Дата проведения: 06 июля 2022 года

Место проведения: актовый зал управления образования

Председательствующий: Порвина Е.Б., начальник управления образования

Присутствовали:

Специалисты управления образования – 4 чел.

Руководители – 28 чел.

**ПОВЕСТКА ДНЯ**

1. Организация и ведение гражданской обороны (далее - ГО) в образовательных учреждениях.

Информация Щенниковой Галины Евгеньевны, директора МБОУ СОШ № 2 с.п. «Село Хурба», Ионовой Анны Владимировны, заведующего сектором управления образования.

2. Итоги 2021/2022 учебного года, перспективные задачи на 2022/2023 учебный год.

Информация Васильевой Юлии Сергеевны, начальника отдела по развитию образования, инновациям и информатизации управления.

3. О предоставлении муниципальных услуг в области образования  
Информация Ким Елены Викторовны, главного специалиста отдела по развитию образования, инновациям и информатизации управления.

4. Организация питания в образовательных учреждениях района.

Информация Болдыревой Ольги Сергеевны, главного специалиста.

**РЕШИЛИ:**

1. **Принять к сведению информацию Щенниковой Г.Е., Ионовой А.В.**

1.1. Образовательным учреждениям предоставить в управление образования планы по ГО в срок 12.07.2022г.

1.2. Обеспечить обучение руководителей образовательных учреждений, председателя КЧС (по категориям), не менее 36 часов.

1.3. Обеспечить обучение сотрудников по ГО - ежегодно.

1.4. Обеспечить наличие в образовательном учреждении папок:

№ 1 – законодательные, правовые, нормативные документы (федеральные, краевые, муниципальные, приказ образовательного учреждения);

№ 2 – документы по ГО;

№ 3 – документы по действиям в ЧС (инструктаж);

№ 4 – документы по подготовке ГО ЧС персонала образовательного учреждения.

## **2. Принять к сведению информацию Васильевой Ю.С.**

2.1. Обеспечить введение обновленных ФГОС (1-4 классы, 5 класс, 6-8 класс – 4 школы.).

2.2. Обеспечить подбор и расстановку кадров на 01.09.2022 в полном объеме.

2.3. Провести анализ проведения экзаменационной кампании (объективность, качество).

2.4. Продолжить работу по формированию функциональной грамотности обучающихся 1-11 классов.

2.5. Сформировать классы по направленностям (5-9 классы), профильные класс (10-11 классы), с ориентацией на конкретные профессии.

2.6. Руководителям учреждений дополнительного образования организовать работу школьного радиовещания и телевидения.

2.7. Обеспечить работу спортивных площадок в летний период согласно графику.

2.8. Обеспечить в 2022/2023 учебном году участие 90% обучающихся в проекте «Большие вызовы», конкурсе «Большая перемена».

2.9. Обеспечить 100% зачисление детей в возрасте от 5 до 18 лет на обучение по программам дополнительного образования. Не менее 80 % детей с ограниченными возможностями здоровья.

2.10. Руководителям дошкольных образовательных организаций ежемесячно зачислять детей в возрасте 5 лет на обучение по программам дополнительного образования.

2.11. Обеспечить разработку и размещение адаптированных дополнительных общеобразовательных программ, реализуемых в 2022/2023 учебном году.

2.12. Обеспечить реализацию дополнительных общеобразовательных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, сетевого взаимодействия.

2.13. Обеспечить функционирование театрального объединения с обязательной регистрацией во Всероссийском перечне (реестре) школьных театров.

2.14. Обеспечить реализацию программы «Орлята России» (не менее одного класса начальной школы).

2.15. Обеспечить реализацию курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» для обучающихся 1-11 классов.

2.16. Использовать в работе анализ результатов мониторинга эффективности руководителей образовательных организаций за 2021 год (приложение 1)

## **3. Принять к сведению информацию Ким Е.В.**

3.1. Обеспечить зачисление детей в школу в течении 3-х рабочих дней.

3.2. Предоставить в управление образования приказ о назначении ответственного за работу с информационными системами.

Срок: 15.07.2022г.

3.3. Руководителям дошкольных учреждений и дошкольных групп при школе предоставить в управление образования списки детей по АИС комплектованию.

**4. Принять к сведению информацию Болдыревой О.С.**

4.1. Обеспечить организацию питания в образовательных учреждениях: для ДОУ – отдельное специальное меню, для школ – отдельное 2-х разовое питание.

4.2. Заключить договор с специальными организациями по программе производственного контроля.

4.3. Обеспечить размещение на официальном сайте образовательного учреждения ежедневного, перспективного меню.

Председательствующий



Е.Б. Порвина

Секретарь



Ю.С. Васильева

Рассмотрено на заседании  
совета директоров  
от 22 июля 2022 года

**АНАЛИТИЧЕСКАЯ СПРАВКА  
МОНИТОРИНГ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ  
КОМСОМОЛЬСКОГО МУНИЦИПАЛЬНОГО РАЙОНА  
ЗА 2021 ГОД**

**Содержание:**

1. Анализ результатов мониторинга по качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций
2. Анализ результатов мониторинга по условиям осуществления образовательной деятельности.
3. Анализ результатов мониторинга по формированию резерва управленческих кадров.
4. Анализ результатов мониторинга по оценке компетентностей руководителей образовательных организаций.
5. Рекомендации по результатам проведенного анализа

## Введение

Мониторинг эффективности руководителей образовательных организаций Комсомольского муниципального района определяет цели, задачи, принципы, регулирует организацию и содержание проведения мониторинга эффективности руководителей всех образовательных организаций Комсомольского муниципального района.

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

- по качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;
- по качеству подготовки обучающихся;
- по обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами.

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

Мониторинг осуществляется по следующим показателям:

- по качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;
- по качеству подготовки обучающихся (по базовой подготовке, по подготовке обучающихся высокого уровня);
- по организации получения образования обучающимися с ОВЗ;
- по объективности результатов внешней оценки;
- по условиям осуществления образовательной деятельности;
- по организации профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;
- по формированию резерва управленческих кадров;
- по оценке компетенций руководителей образовательных организаций.

**Характеристика кадрового состава (руководящих работников)  
общеобразовательных организаций Комсомольского муниципального  
района**

	Ед. изм.	2019	2020	2021	2021 край	Примечание
<b>Численность и состав работников</b>	чел.					
всего работников учреждений		757	805	796		
руководящие работники		74	71	70		
<b>Уровень квалификации педагогических работников</b>	%					
высшая категория		16,9	17,0	19,3	19,4	
первая категория		27,7	28,0	27,9	22,8	
соответствуют занимаемой должности		41,9	38,8	41,5	40,9	
не имеют категории		13,8	16,2	11,3	16,9	
<b>учителя</b>						
высшая категория		19,7	21,3	24,1	21,6	
первая категория		31,0	32,4	32,2	25,1	
соответствуют занимаемой должности		41,9	34,1	40,2	38,6	
не имеют категории		13,8	12,2	8,0	14,7	
<b>Уровень образования работников</b>	%					
руководящие работники высшее профессиональное			94,4	98,6	96,2	
директора и заместители директора по УВР		100,0	100,0	100,0	99,5	
<b>Возрастной состав</b>	%					
руководящие работники пенсионного возраста		13,5	15,5	14,3	24,0	
<b>Повышение квалификации и переподготовка за 3 года</b>	%					
руководящие работники		100,0	100,0	100,0	92,7	
<b>Профессиональная переподготовка руководящих работников по программе „Менеджер образования”</b>	%	86,8	100,0	100,0	95,3	
<b>Педагогическая недельная нагрузка, средняя</b>	час.					
директора		12,3	12,2	14,1	10,9	
заместители директора		16,7	15,0	17,0	13,6	

**1. Анализ результатов мониторинга по качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций**

Оценка деятельности руководителей образовательных организаций должна быть интегративной, комплексной и включать оценку как условий и результатов образовательного процесса, так и уровня профессиональной компетентности самих руководителей, их организаторские способности.

Мониторинг по качеству управленческой деятельности руководителей

образовательных организаций проводился по следующим показателям:

1) совокупностью действий педагогов и администрации образовательной организации, учащихся и их родителей (законных представителей) по реализации всех компонентов всех разделов разработанной и утвержденной образовательной программы школы и соответствием данных действий обязательным требованиям к образованию конкретного уровня (в обязательной части программы), а также потребностям учащихся и их родителей, законных представителей (в части, формируемой участниками образовательных отношений);

2) совокупностью условий, созданных для реализации образовательных программ, и их соответствием обязательным требованиям и потребностям учащихся и их родителей, законных представителей;

3) совокупностью результатов освоения программ, входящих в состав содержательного раздела образовательной программы, как ожидаемых (цели- результаты), так и достигнутых (реальные результаты), а также соотношением реальных результатов с поставленными целями, моделью выпускника, требованиями ФГОС, то есть степенью их достижения. Следовательно, качество образования на уровне ученика в идеале - это определённый уровень освоения им содержания образования (знаний, способов деятельности, опыта его творческой деятельности, эмоционально-ценностных отношений), определённый уровень развития, которого он достигает на различных этапах обучения в соответствии с индивидуальными возможностями, стремлениями и целями воспитания и обучения.

Показатели оценки качества управленческой деятельности руководителей:

- учёт приоритетов государственной политики в сфере образования в работе и развитии образовательной организации;

- качество подготовки обучающихся (в т.ч. результаты ГИА; эффективность системы воспитания; индивидуализация образовательного процесса; профориентационная работа; работа с одарёнными детьми и с детьми с ОВЗ);

- развитие социального партнёрства;

- качество образовательного процесса (использование современных и эффективных методов, технологий образования);

- развитие материально-технических условий (в том числе, условий для инклюзивного образования);

- развитие инновационного потенциала образовательной организации;

- обеспечение комплексной безопасности и здоровьесбережения в образовательной организации;

- развитие кадрового потенциала образовательной организации;

- повышение квалификации самих руководителей в области управления, презентация своего управленческого опыта.

Ещё одно важное направление оценки, заключалось в измерении успешности деятельности каждого руководителя по достижению поставленных целей, определённых в стратегических документах - управленческой программе, программе развития образовательной организации.

При этом важными элементами оценочных процедур были определены:

- умение проводить эффективный анализ собственной управленческой деятельности и деятельности образовательной организации;
- выявление профессиональных дефицитов руководителей и определение путей, возможностей для их преодоления;
- определение и экспертиза целей и задач управленческой деятельности на предстоящий период (представление, защита управленческих программ, проектов);
- стимулирование проектной управленческой деятельности по достижению поставленных целей и задач, и планируемых результатов.

Образовательными учреждениями был проведен самоанализ собственной деятельности на предмет соответствия содержания, уровня и качества подготовки обучающихся нормативным требованиям, а также рациональности и эффективности использования имеющихся ресурсов с целью получения объективной информации о состоянии образования.

Проведенный самоанализ способствовал конкретизации и структурированию общей проблемы, обеспечивая тем самым возможность ее решения по частям.

Знание реальных проблемных ситуаций жизнедеятельности конкретной школы позволяет не только точно выявить приоритетные направления развития, но и сформулировать цели и задачи, определить виды и направления деятельности, что поможет вывести школу на новый уровень развития.

Были выделены основные направления, которые образовательная организация может разрешить собственными силами за счёт принятия управленческих решений.

Проблемы развития личности учащегося:

- влияние неблагоприятной социальной среды (школа может нивелировать их влияние на процесс развития ребенка может, создав для этого благоприятную среду в своей образовательной системе;
- недостаток мотивации к обучению, слабая поддержка активности учащихся в образовательном процессе;
- отсутствие профессиональной ориентации и самоопределения учащихся;
- отсутствие каких-либо форм самоуправления в образовательной организации, слабая активность включения учащихся в общественную жизнь школы.

Проблемы сотрудничества семьи и образовательной организации:

- критика школы со стороны родителей в связи с неудовлетворённостью



общества качеством образования;

- нежелание родителей сотрудничать с образовательной организацией в силу разных обстоятельств: занятости, отсутствия навыков взаимодействия, недооценки сотрудничества;

- устаревшие формы организации общения педагогов и родителей, однотипность классных родительских собраний;

- незнание педагогами проблем конкретной семьи, её психологического состояния, особенностей отношения родителей и детей;

- закрытость образовательной организации как системы.

## **2. Анализ результатов мониторинга по условиям осуществления образовательной деятельности**

В рамках проведения мониторинга был выделен комплекс основных условий, необходимых для успешного функционирования общеобразовательных организаций, а именно:

- 1) нормативно-правовые условия;
- 2) организационно-методические условия;
- 3) кадровые условия.

По результатам исследования в 2021 году важно отметить, что лишь 65% руководителей большую часть рабочего времени отводят на совершенствование образовательного процесса. До четверти своего времени 70% опрошенных директоров используют на развитие материально-технической базы школы. Большинство директоров считают основной управленческой задачей создание достойных условий для осуществления образовательного процесса. При этом только 67% директоров считают, что «обеспечение достижения обучающимися определенных образовательных результатов» является основной задачей руководителя образовательной организации.

Директора много времени посвящают поддержанию миссии и цели образовательной организации, созданию внутренней образовательной среды, нацеленной на высокие образовательные результаты обучающихся, на поддержку профессионального развития учителей и тесное взаимодействие с партнерами и внешним сообществом. Из ответов директоров следует, что 70% руководителей школ достаточно часто посещают уроки учителей, создают условия для профессионального развития педагогов (55%), организуют работу, ориентированную на повышение личной ответственности учителя за качество своей собственной работы (75%) и т. д.

Большинство директоров систематически повышают свою квалификацию, принимают участие в разнообразных формах переподготовки и повышения квалификации, значительная часть которых организована в традиционных формах: это лекции, семинары, конференции. В содержании подготовки руководителей преобладают вопросы образовательного права, финансов, менеджмента и оценки качества работы школы.

Практики работы директоров связаны в основном с управлением ресурсами и финансово-хозяйственной деятельностью образовательной организации.

### **3. Анализ результатов мониторинга по формированию резерва управленческих кадров**

В соответствии со статьей 51 Федерального закона от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 26.08.2010 № 761н «Об утверждении Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования», постановлением главы администрации Комсомольского муниципального района от 30.11.2012 №1054 утверждено положением «Об утверждении положения о порядке проведения аттестации руководителей муниципальных образовательных учреждений Комсомольского муниципального района Хабаровского края и лиц, претендующих на должность руководителя муниципального образовательного учреждения Комсомольского муниципального района Хабаровского края».

Целями аттестации являются:

- повышение эффективности подбора и расстановки руководителей образовательных учреждений Комсомольского муниципального района;
- оценка знаний и квалификации руководителей образовательных учреждений Комсомольского муниципального района и подтверждение их соответствия занимаемой должности;
- оценка знаний и квалификации кандидатов на должность руководителей образовательных учреждений Комсомольского муниципального района и подтверждение их соответствия занимаемой должности;
- стимулирование профессионального роста руководителей образовательных учреждений Комсомольского муниципального района.

Основными задачами аттестации являются:

- определение уровня знаний законодательства, нормативных правовых актов, положений, инструкций и других, регулирующих деятельность в сфере образования;
- стимулирование целенаправленного, непрерывного повышения уровня квалификации, личностного профессионального роста, использования эффективных, современных управленческих технологий, методов и средств;
- повышение эффективности и качества управленческой деятельности;
- выявление перспектив использования потенциальных возможностей руководителей и кандидатов на должность руководителей образовательных учреждений Комсомольского муниципального района, кандидатов на указанные должности.

Аттестации подлежат:

- руководители образовательных учреждений Комсомольского муниципального района;

- кандидаты (кандидат) на должность руководителя образовательного учреждения Комсомольского муниципального района.

Аттестация руководителя образовательного учреждения Комсомольского муниципального района проводится не реже одного раза в пять лет.

Аттестация руководителя образовательного учреждения Комсомольского муниципального района с целью подтверждения соответствия занимаемой должности проводится по истечении года после назначения на должность.

Аттестационная комиссия:

- проводит аттестацию кандидатов (кандидата) на должность руководителя образовательного учреждения Комсомольского муниципального района;

- проводит аттестацию руководителей образовательных учреждений Комсомольского муниципального района;

- осуществляет анализ представленных материалов в отношении кандидатов (кандидата) на должность руководителя образовательного учреждения Комсомольского муниципального района, в том числе проверяет их соответствие квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках, по соответствующим должностям, и (или) профессиональным стандартам, отсутствие оснований, препятствующих занятию педагогической деятельностью, и ограничений на занятие трудовой деятельностью в сфере образования, проводит всестороннее и объективное изучение кандидатов для назначения на должность руководителя образовательного учреждения Комсомольского муниципального района.

Аттестация кандидата осуществляется путем рассмотрения комиссией комплекта документов и материалов, представленного кандидатом, и собеседования. Комиссия осуществляет анализ представленных документов и материалов в отношении кандидата на должность руководителя образовательной организации, в том числе проверяет его соответствие квалификационным требованиям к должности руководителя образовательной организации и (или) профессиональным стандартам, указанным в квалификационных справочниках.

При проведении собеседования комиссия оценивает:

- 1) профессиональную компетенцию и знания основ управления образовательной организацией и должностных обязанностей;

- 2) знания нормативных правовых актов в сфере образования;

- 3) эффективность и результативность работы, выполняемой руководителем образовательной организации.

Решения Аттестационной комиссии, принятые в результате аттестации руководителя образовательного учреждения, в виде выписки из протокола, в течение пяти рабочих дней со дня заседания Аттестационной комиссии,

направляются в управление образования администрации Комсомольского муниципального района и руководителю образовательного учреждения Комсомольского муниципального района соответственно.

Решения Аттестационной комиссии, принятые по кандидатам (кандидату) на должность руководителя образовательного учреждения Комсомольского муниципального района, в виде выписки из протокола в течение пяти рабочих дней со дня заседания.

#### **4. Анализ результатов мониторинга по оценке компетентностей руководителей образовательных организаций Комсомольского муниципального района**

Управление образовательной организацией - многомерная устойчивая система взаимосвязанных действий, оказывающих воздействие на объекты управления с целью обеспечения достижения планируемых результатов.

При проведении оценки управленческих компетенций мы использовали комплексную технологию оценки, сочетающую несколько методов оценки компетенций как измеряемого показателя «готовность к выполнению трудовой деятельности».

В этой связи максимально важным является вопрос квалификации руководителя образовательной организации, ее оценки и совершенствования.

Оценка квалификации руководителя и кандидата на должность руководителя - это необходимый инструмент управления рисками. Оценочные процедуры позволяют выявить профессиональные дефициты управленцев, которые влияют на результативность деятельности образовательной организации по обеспечению качества образования.

В основу тематики блоков диагностической деятельности и проверяемых компетенций включены обобщенные трудовые функции Профессионального стандарта «Руководитель образовательной организации» и материалы Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования».

*Результаты диагностики компетенций «Управление персоналом»*

«Управление персоналом» - это полноценное обеспечение образовательной организации квалифицированными кадрами, создание условий для постоянного непрерывного повышения их квалификации, а также проведение объективной оценки результатов деятельности каждого работника как основы дальнейшей мотивации его труда.

В мониторинг включены следующие компетенции:

- Организация эффективной кадровой политики.
- Обеспечение развития кадрового потенциала.
- Управление ценностной ориентацией и стимулирование кадров на основе объективной оценки результатов деятельности.
- Формирование и развитие структуры управления образовательной

организацией, поддержка деятельности коллегиальных органов управления образовательной организацией.

- Создание административно-управленческой команды и делегирование полномочий.

- Установление эффективных коммуникаций внутри трудового коллектива,
- Управление конфликтами.

Результаты диагностики:

Владеть навыками организации и мотивации коллектива исполнителей, принятия управленческих решений в условиях различных мнений участников образовательных отношений, предупреждать конфликты и отстаивать собственную позицию - 45%.

Решение проблемной ситуации, проверяющее любое из умений -73%

В вопросах выбора методов и технологий образования, отвечающих целям и задачам реализуемых программ, запросам социума, учитывающих состояние здоровья и возможности обучающихся, управления процессами достижения образовательных результатов, формирование системы методической и организационно-массовой деятельности, координации деятельности участников образовательного процесса и выявления профессиональных дефицитов педагогических работников образовательных учреждений продемонстрировали 37% руководителей школ.

*Результаты диагностики компетенций «Финансы»*

«Управление финансами» - это обеспечение экономической стабильности образовательной организации путем регулирования ресурсного обеспечения в соответствии со стратегией ее развития.

Включены следующие компетенции:

- Регулирование ресурсного обеспечения образовательной организации в соответствии со стратегией ее развития.

- Формирование системы оплаты труда и материального стимулирования кадров.

- Организация закупочной деятельности.

- Мониторинг и оценка ресурсов, определение возможных источников их пополнения.

- Управление финансовыми рисками.

- Обеспечение системы мер по выполнению государственного задания.

Результаты диагностики:

Владеть методами планирования развития профессиональных и лидерских навыков, исходя из выявленных профессиональных дефицитов и потребностей педагогических и иных работников, целей и задач образовательных программ и программы развития образовательной организации - 53%.

Современные подходы, методы, технологии и инструменты мониторинга и оценки образовательных достижений обучающихся, деятельности образовательной организации, включая независимую оценку качества образовательной деятельности и подготовки обучающихся - 43%

Контролировать реализацию образовательных программ, организовывать профессиональные педагогические сообщества по вопросам обучения и воспитания - 73%.

*Результаты диагностики компетенций блока «Информация»*

«Управление информацией»- это обеспечение всех уровней и функций управления необходимой информацией, влияющей на подготовку и принятие управленческих решений, а также дальнейшую реализацию этих решений, способ влияния на мотивацию участников образовательных отношений, а также один из инструментов достижения конкурентных преимуществ.

В блок «Управление информацией» включены следующие компетенции:

- Нормативное регулирование внутренних и внешних информационных потоков образовательной организации.

- Формирование внутреннего информационного пространства, эффективных каналов коммуникации и системы обмена информацией, включая документооборот.

- Управление информационными коммуникациями в целях удовлетворения потребностей всех участников образовательного процесса.

- Использование информационно-аналитических систем как инструмента управления.

- Обеспечение взаимодействия с представителями СМИ.

*Результаты диагностики:*

Корректировать образовательную программу, основываясь на анализе данных внутреннего и внешнего мониторинга и общественной экспертизы - 35%.

Применять информационно-коммуникационные технологии - 43%

Применять правовые нормы в сфере образовательной деятельности - 40%.

На основании выявленных профессиональных дефицитов можно выделить два приоритетных направления для повышения квалификации руководителей образовательных организаций:

1) знание отечественных и мировых тенденций в области развития образования, национальных и региональных приоритетов, запросов педагогического сообщества, обучающихся и потенциала ОО и умение учитывать эту информацию при разработке программы развития ОО;

2) умение работать с договорами и контрактами в рамках своих полномочий

### **Рекомендации по результатам проведенного анализа.**

Анализ представленных для экспертизы материалов образовательных учреждений выявил проблемы, связанные с аналитической и оценочной деятельностью педагогов и управленческой команды, с низкой мотивацией обучающихся и их родителей, с индивидуализацией обучения, неэффективной

деятельности школы по профессиональной ориентацией школьников на всех уровнях образования.

*Объективность результатов внешней оценки*

Проведение информационной и просветительской работы с родителями по актуальным вопросам образовательной деятельности обучающихся:

- организовать родительские собрания по вопросам психологических и возрастных особенностей учащихся, ответственности родителей за воспитание и обучение детей;
- ознакомить родителей с результатами учебной деятельности ребенка;
- организовать систему открытых уроков для родителей;
- организовать участие родителей в разработке индивидуальной образовательной траектории для учащегося с низкой мотивацией ориентации.

*Кадровое обеспечение образовательной деятельности. Формирование кадрового резерва*

1. Использование технологии наставничества, использование ресурса методических, профессиональных объединений (включая сетевое взаимодействие), планомерное и непрерывное повышение квалификации по повышению профессионального мастерства молодых педагогов:

- провести консультации для молодых учителей, вновь прибывших учителей, работающих с учащимися «группы риска» по выявлению проблемных мест при обучении немотивированных учащихся;
- рассмотреть возможность внедрения кураторской методики и других форм профессионального взаимодействия и командообразования.

2. Проведение мероприятий по повышению профессиональной компетенции педагогов, по стимулированию профессионального роста, по проведению профилактики профессионального выгорания:

- подготовить педагогический совет по анализу реализации программы повышения качества образования в образовательных учреждениях;

- провести практикумы по оценке предметных компетенций педагогических работников; по выявлению и устранению профессиональных дефицитов, по выстраиванию педагогом индивидуальной траектории развития, по освоению педагогических технологий, повышающих учебную мотивацию школьников; по разработке дифференцированных контрольных работ для проведения промежуточной аттестации и критериев их оценивания;

- направить на курсы повышения квалификации и переподготовки педагогов по направлениям в соответствии с выявленными дефицитами;

*Показатели квалификации в области управления*

Повышение квалификации по дополнительным профессиональным программам в сфере управленческой деятельности руководителю образовательного учреждения:

- предусмотреть, согласно выявленным профессиональным дефицитам,

курсовую подготовку или короткие модульные курсы с преимущественным использованием дистанционных технологий с вариантами неформального образования, включая самообразование, практику на стажировочных площадках, работу с наставником, участие в вебинарах, семинарах, открытых профессиональных мероприятиях.