Отчет о результатах работы школьной управленческой команды

ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат»

Назначение управленческой команды ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат»- системные обновления в образовательной среде школы для повышения качества образовательной

деятельности.

Управленческая команда - объединение специалистов, имеющих высокий уровень взаимосвязи, ярко выраженное стремление к достижению общей цели при максимальной самореализации и возможности индивидуального роста.

Выработка управленческого решения – центральное звено управленческого цикла.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| № п/п | Список членов управленческой команды | |
| 1 | Капкуров А.П. | И.о.директора школы-интерната |
| 2 | Сурдина С.Н. | Зам. Директора по УВР |
| 3 | Сафаева М.Н. | Зам.директора по ВР |
| 4 | Надейкина С.П. | Старший воспитатель |
| 5 | Капкурова И.В. | Педагог-психолог |
| 6 | Ширяева С.С. | Руководитель МО |
| 7 | Чекаева В.Ф. | Руководитель МО |
| 8 | Долгова С.А. | Руководитель МО |
| 9 | Арзамасцева Н.В. | Руководитель МО |
| 10 | Паршуниниа Н.А. | Учитель-предметник |
| 11 | Подлесная Е.С. | Учитель-предметник |
| 12 | Бегеева Н.В. | Воспитатель |
| 13 | Лаврентьева О.Б. | Воспитатель |
| 14 | Ларина Т.А. | Член родительской общественности род. контроля |
| 15 | Болдырева А.Н. | Член родительской общественности род. контроля |

ГКОУ РМ « Ширингушская школа-интернат»достигнет своих целей - повышение качества образовательной деятельности, так как:

* нацелена на результат – удовлетворение потребностей всех участников образовательных отношений,
* контролирует свои процессы и ресурсы,
* гибко реагирует на изменения,
* является органичной системой, все части которой работают как одно целое.

Система организационно-управленческой компетентности

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Уровень организационноуправленчес  ких компетенций и компетентностей | Организационно-управленческаякомпетентность (знание, умение, владение, бытие) | | | | | | |
|  | Организационно-управленческие  компетенции (знание, умение, владение) | | | | | | Профессиональн о важные качества  менеджера образования (бытие) |
|  | Знания (знание) | | Умения (умение) | | Обобщённые способы организационно управленческих действий  (владение) | |
| Базовая часть 70% (социально-профессиональная мобильность) | | | | | | | |
| Ключевые (универсальные) | + | | + | | + | | + |
| Базовые (обще-  профессиональные) | + | | + | | + | | + |
|  |  | |  | |  | |  |
| Вариативная часть 30% (конкурентоспособность) | | | | | | | | | |
| Специальные  (профессионально- специальные) | | | + | | + | | + | + | |
| Корпоративные  (профессионально- специализированные | | | + | | + | | + | + | |

Базовые (общепрофессиональные) организационноуправленческие компетенции - это

способность (знание, умение, владение) выполнять целеполагание, принятие решения и планирование; организацию и исполнение; мотивацию и контроль в соответствии с предоставленными полномочиями. Подвидами (разновидностями) общепрофессиональных организационно-управленческих компетенций являются:

* + общепрофессиональная компетенция целеполагания, принятия решения и планирования;
  + общепрофессиональная компетенция организации и исполнения;
  + общепрофессиональная компетенция мотивации;
  + общепрофессиональная компетенция контроля. Вариативная (профессионально-

специальная) организационно управленческая компетентность- это способность (знание, умение, владение) и готовность (бытие) эффективно выполнять деятельность по организации управления в сфере образования.

Профессионально-специальнаяорганизационно-управленческаякомпетентностьвключает совокупность проявленных в деятельности компетенций целеполагания, принятия решения и планирования; организации и исполнения; мотивации и контроля.

Профессионально-специальная организационно-управленческая компетенция- это способность (знание, умение, владение) выполнения деятельности целеполагания, принятия решения и планирования; организации и исполнения; мотивации и контроля.

Состав ключевых компетенций членов команды

* Системное мышление, системный подход к решению проблем. Ясное понимание общих целей.
* Эффективность в принятии решений, отнесенных к компетенции.
* Ориентация на результат, на достижения.
* Аналитические способности.
* Креативность (инновационные способности).
* Гибкость, способность быстро и адекватно реагировать.
* Открытость и лояльность к критике.
* Способность к обучению.
* Организаторские способности.
* Делегирование полномочий.
* Умение управлять временем.
* Умение управлять проектами.
* Умение работать в команде.
* Влияние, умение убеждать, отстаивать мнение.
* Умение слушать других, принимать обратную связь.
* Способность ретранслировать знания и навыки.

Инструменты формирования команды:

1. Регулярные встречи членов команды (еженедельно)
   * проведение анализа выполненного в течение недели,
   * коррекция плана на следующую неделю,
   * ведение дневника (протокола) встречи команды.
2. Создание группы в социальной сети WhatsApp,Telegramm,ВКонтакте,
3. Учреждение руководящего органа управления
   * издание приказа о создании коллегиального органа управления,
   * утверждение состава команды,
   * утверждение регламент работы,
   * следование регламенту работы,
   * обсуждение порядка работы в команде.
4. Обсуждение ценностей команды, школы (доверие, уважение, честность, ответственность).
5. Стратегическое планирование (обсуждение перспектив развития школы).
6. Совместное обучение членов команды (корпоративные семинары, корпоративная видеотека, мастер-проекты, самообразование, коллективное обсуждение прочитанных книг).
7. Совместное проведение досуга.
8. Оценка, критика членов команды.
9. Анализ совместной деятельности («разборы полетов»)
   * Что планировалось и что получилось?
   * В чем расхождение и почему оно возникло?
   * Достигнута ли цель?
   * Чего не доставало для достижения лучшего результата?
   * Что необходимо изменить, чтобы в будущем стало лучше?

Основная характеристика команды - групповая эффективность.

Комплект показателей оценки качества работы управленческой команды

ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат»

Критерии оценки эффективности работы управленческой команды:

* фактический результат работы команды (результативность и эффективность в краткосрочной перспективе, результативность и эффективность в долгосрочной перспективе);
* состояние группы как союза людей, производящих некоторый продукт;
* воздействие, которое оказывает опыт работы в группе на отдельного человека.
  + коррекция плана на следующую неделю,
  + ведение дневника (протокола) встречи команды.

1. Создание группы в социальной сети WhatsApp,Telegramm,ВКонтакте,
2. Учреждение руководящего органа управления
   * издание приказа о создании коллегиального органа управления,
   * утверждение состава команды,
   * утверждение регламент работы,
   * следование регламенту работы,
   * обсуждение порядка работы в команде.
3. Обсуждение ценностей команды, школы (доверие, уважение, честность, ответственность).
4. Стратегическое планирование (обсуждение перспектив развития школы).
5. Совместное обучение членов команды (корпоративные семинары, корпоративная видеотека, мастер-проекты, самообразование, коллективное обсуждение прочитанных книг).
6. Совместное проведение досуга.
7. Оценка, критика членов команды.
8. Анализ совместной деятельности («разборы полетов»)
   * Что планировалось и что получилось?
   * В чем расхождение и почему оно возникло?
   * Достигнута ли цель?
   * Чего не доставало для достижения лучшего результата?
   * Что необходимо изменить, чтобы в будущем стало лучше?

|  |  |
| --- | --- |
| Комплект показателей оценки качества работы управленческой команды | Комплект показателей оценки качества работы управленческой команды |
| ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат» | ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат» |
| Критерии оценки эффективности работы управленческой команды: | Критерии оценки эффективности работы управленческой команды: |
| **Роли и структура в группе** | * Четко определена сфера ответственности каждого члена   команды.   * Существует строгое разделение функциональных обязанностей. * Существует сбалансированность ответственности и индивидуального вклада в процесс управления проектом. |
| **Развитие членов команды** | * Организуются корпоративные встречи для обмена   опытом.   * Осуществляется внутрикорпоративное обучение. * Прохождение курсовой подготовки и переподготовки. * Презентация после внешних курсов полезных инсайтов с мероприятия членам команды. * Самообразование членов команды. |
| **Понимание и сотрудничество** | * Управленческая команда легко собирается вместе. * Никто не опаздывает. * Информация внутри команды передается без затруднений и искажений. * Члены команды достигают консенсуса, согласованности в принятии решений. |

Основная характеристика команды - групповая эффективность

Комплект показателей оценки качества работы управленческой команды

ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат»

Критерии оценки эффективности работы управленческой команды:

* фактический результат работы команды (результативность и эффективность в краткосрочной перспективе, результативность и эффективность в долгосрочной перспективе);
* состояние группы как союза людей, производящих некоторый продукт;
* воздействие, которое оказывает опыт работы в группе на отдельного человека.

Факторы успеха:

**Фокус конкуренции ОО**

1. группа факторов – самый высокий ранг предпочтений со стороны потребителей/заказчиков ОО – центр фокуса конкуренции;
2. группа факторов – менее значимая – 2 круг ФК;
3. группа факторов – наименее значимая для потребителей/заказчиков ОО – 3-й внешний круг ФК;

0 - группа факторов не входит в ФК клиентов/потребителей/заказчиков ОО

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | Факторы успеха ОО: | Фокус конкуренции ОО: | | | | |
| ДО | НО | ОО | СО | Доп |
| 1 | факторы, связанные с высокой результативностью основной деятельности: успешные выпускники (адаптация их в новых условиях); высокие результаты ГИА;  достижения в олимпиадах, конкурсах, соревнованиях; поступление в Вузы… | 0 | 2 | 1 | 1 | 3 |
| 2 | факторы, связанные с владением педагогами современными, в т.ч. ИК технологиями: компетентность в новых проектных, исследовательских технологиях; способность к инновациям; роль экспертов в данной  технологии; признание в проф. сообществе… | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 3 | наличие МТБ, обеспечивающей: привлекательность облика ОУ; соблюдение САНПиНов; реализацию требований ФГОС; современные возможности ухода и присмотра, здоровьесохранения и развития детей; возможности освоения передовых технологий для рынка труда; лаборатории, мастерские, кабинеты, спортивный, актовый  залы, открытые площадки… | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 4 | факторы, связанны с образовательным процессом:  реализация системнодеятельностного подхода при  формировании УУД, метапредметных, личностных, профессиональных компетенций; оптимальное сочетание урочной и внеурочной деятельности, общеобразовательной и профессиональной, урочной и производственной деятельности… | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 5 | факторы, связанные с информированием и продвижением:  корпоративный вебсайт, активность в социальных сетях, СМИ, реклама, PR… | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 6 | факторы, связанные с личностными особенностями и  квалификацией основного персонала ОУ: любовь к детям, терпение, доброжелательность, активность; близость к стандарту учителя, в т.ч. владение инвариантом и вариативом компетенций; … | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 7 | факторы, связанные с компетентностью и использованием  ноу-хау в сфере управления: высокий уровень эффективности управления; инновационная оргструктура; классы переменного состава; активность органов ГОУ; развитое соуправление, самоуправление; развитое волонтерство обучающихся … | 0 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 8 | имиджевые факторы: наличие имени/товарной  марки/бренда на рынке образовательных услуг – учителей, коллектива, профессии, предмета, контингента, в целом организации; положительное общественное мнение,  «сарафанное радио»; престижность, традиции ОУ… | 0 | 1 | 1 | 1 | 2 |
| 9 | устойчивые, конструктивные связи с работодателями, с  организациями бизнеса, договора о сотрудничестве, стажировки преподавателей, практика и трудоустройство обучающихся… | 0 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 10 | большой выбор дополнительных образовательных и  досуговых программ, многопрофильность, многоуровневость, в т.ч. для профессионального образования | 0 | 2 | 2 | 2 | 1 |
| 11 | удобное месторасположение: пешеходная и транспортная  доступность (в т.ч. наличие своего транспорта) | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 12 | широкое взаимодействие, в т.ч. сетевое, с социальными  партнерами, опора на их потенциал и развитие сотрудничества; продуктивные межрегиональные, международные связи | 0 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 13 | возможность и готовность коллектива предоставить  образовательные услуги и профессиональную помощь детям, имеющим ОВЗ, реализовать инклюзивное образование, индивидуализацию работы с одаренными, трудными детьми, индивидуальные траектории развития | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 14 | преемственность между уровнями образования  (дошкольное, начальное, основное, среднее, профессиональное, высшее); выпускники возвращаются в свое ОУ | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 |
| 15 | безопасность, здоровьесберегающий характер условий,  процесса предоставления образовательных услуг; экология пространства и процесса … | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 16 | благоприятный психологический климат; атмосфера  доверия, сотрудничества педагогов-детей-родителей, Школы – Семьи; толерантность к «иным» | 0 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| 17 | предоставление дополнительных образовательных услуг,  значимой помощи семье, родителям, детям | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 18 | удобный режим работы, наличие ГПД, занятость детей во  внеурочной работе | 0 | 1 | 2 | 2 | 2 |
| 19 | наличие «хобби» у организации, которое формирует  «лицо» и стержень развития ОУ: музейная, краеведческая, спортивная, научная, …деятельность | 0 | 2 | 2 | 2 | 2 |

Аналитический отчет об эффективности деятельности управленческой школьной команды ГКОУ РМ «Ширингушская школа-интернат»

Самоанализ управленческой деятельности осуществлялся за 2022 год.

В исследовании приняли участие 100% руководителей ОУ при анализе учитывались:

-качество управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений;

* профориентационная работа; работа с одарёнными детьми и с детьми с ОВЗ;
* условия для реализации основных образовательных программ;
* формирование дистанционных моделей обучения и цифровой образовательной среды;
* развитие инновационного потенциала образовательной организации;
* повышение квалификации самих руководителей в области управления, презентация своего управленческого опыта.

Качество управленческой деятельности руководителей образовательной организации

С целью обеспечения доступности и открытости информации о деятельности образовательной организации в школе проведено самообследование деятельности – оценка образовательной деятельности, системы управления организации, содержания и качества подготовки обучающихся, организации учебного процесса, востребованности выпускников, качества кадрового, учебно-методического, библиотечно-информационного обеспечения, материально- технической базы, функционирования внутренней системы оценки качества образования. По итогам проведѐнного самообследования вся информация размещена на сайте образовательной организации показатели деятельности и аналитический отчѐт о результатах самообследования. В аналитических отчѐтах представлено актуальное состояние образовательных учреждений и перспективы развития.

В школе на основе результатов самообследования проводятся мероприятия, направленные на повышение качества образовательной деятельности: разработаны и реализованы «дорожные карты» по совершенствованию ВСОКО, проведены педагогические советы, методические совещания по наиболее актуальным вопросам современного образования, в том числе по подготовке обучающихся к ГИА и ВПР.

Следует отметить качественную управленческую работу, проведѐнную по результатам отчѐта самообследования, где принятые управленческие решения носят глубокий практико- ориентированный характер. В школе организуются мероприятия по профилактике школьной неуспеваемости. Мониторинг школьного благополучия проводится ежегодно.

Достижение обучающимися планируемых результатов освоения основных образовательных программ

В 2022 году к ГИА-9 были допущены 6 обучающихся девятых классов (100%), освоивших основные образовательные программы основного общего образования.

Сведения об участии выпускников 9-х классов в государственной итоговой аттестации в 2021-2022 учебном году

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Русск ий язык** | **Алге бра** | Общ еств о | Био Логия |
| «5»-5  «4»-1  Кач – 100  Ср.б. – 4,8 | «5»-0  «4»-3  «3» - 3  Кач – 50  Ср.б. – 3,5 | «5»-0  «4»-3  «3»-3  Кач- 50  Ср.б-  3.5 | «5»-1  «4»-2  «3» - 3  Кач – 50  Ср.б. – 3,6 |

Таким образом, результаты ОГЭ по предметам средние. В новом учебном году необходимо продолжить совершенствовать систему подготовки обучающихся к государственной итоговой аттестации.

В 2021-2022 уч. году в 11 классах обучались 4 чел., все освоили образовательную программу среднего общего образования на базовом уровне.

Общее количество участников ЕГЭ по каждому учебному предмету внесенное в РИС

Результаты ЕГЭ обучающихся 11-х классов

за 2021-2022 учебный год

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Мате м.  Проф иль | Матем базовый | Русски й язык- | Общес тво- | Литер атура- |
| Всего сдавали | 1 | 3 | 4 | 2 | 1 |
| Средний  балл | 34 | 3,6 | 48,3 | 44 | 38 |

Доля обучающихся, принявших участие в муниципальных конкурсных мероприятиях (соревнованиях, конкурсах, НПК…) – 43 -56%.

**Доля обучающихся, принявших участие в региональных конкурсных мероприятиях (соревнованиях, конкурсах, НПК…) – 23 обучающихся – 30,3%.**

Наличие обучающихся, принявших участие в общероссийских конкурсных мероприятиях (соревнованиях, НПК, конкурсах и т.д.) – 7%

Академическая задолженность среди обучающихся 2-7-х классов отсутствует.

Доля обучающихся 8 и 10-х классов, оставленных на повторный год обучения – 0%. Качество знаний выпускников 4 классов, освоивших программу начального,-57,1% основного- 50% , среднего общего образования -70,6%.

Условия для реализации основных образовательных программ

100% руководящего состава школы имеют стаж работы в должности руководителя ОУ от 3 до

18 лет. Все руководители прошли профессиональную переподготовку по направлению

«Менеджмент в образовании»; своевременно, 1 раз в 3 года, проходят курсы повышения квалификации «Компетентный руководитель».

Руководитель и заместители своевременно проходят аттестацию на соответствие занимаемой должности. Порядок и сроки проведения аттестации руководителей образовательных организаций муниципалитета установлены в Положении об аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных организаций Зубово-Полянского муниципального района.

Оценка компетенций будущего руководителя образовательной организации проводится в рамках конкурсного отбора на замещение вакантной должности руководителя, а также при отборе в кадровый резерв. Конкурсная комиссия оценивает компетенции кандидата, затем выстраивается индивидуальная траектория развития профессиональных компетенций (обучение по программам дополнительного профессионального образования, профессиональная переподготовка, стажировка, индивидуальное консультирование).

Достижения в сфере образования обусловлены квалифицированным кадровым ресурсом. Образовательные учреждения укомплектованы педагогическими кадрами на 100%.

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ВЕДЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НО ОО.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Кол-во педагогов | | Высшая категория | | 1  категория |  | | | Соответствие  занимаемой должности | | Без категории | |
| 34 чел. | | 8 чел. | | 18 чел. |  | | | 8 чел. | | - | |
| Образование | | | | | | | | | | | |
| Высшее педагогическое | | | | | Среднее специальное образование | | | | | | |
| 22 ( 64,7%) | | | | | 12чел (35,3%) | | | | | | |
| Курсовая переподготовка по вопросам ФГОС НО ОО | | | | | | | | | | | |
| 34 чел (100 %) прошли | | | | | | |  | | | | |
| Педагогический стаж | | | | | | | | | | | |
| 0-3 лет | 3—5 лет | | 5-10 лет | | | 10-15 лет | | | 15-20 лет | | Более 20 лет |
| 1 чел. | 3 чел | | 2 чел | | | 3чел | | | 9 чел | | 16чел. |

Аттестация педагогических работников способствует повышению уровня квалификации педагогов, помогает изучить, обобщить и распространить опыт работы педагогических

работников района. Аттестация – одна из наиболее важных форм повышения квалификации педагогических и руководящих работников**.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  | Кол-во | % |
| Общее количество педагогов ОО | 34 | 100 |
| Учителя  внешние совместители | 2 | 5,8 |
| Педагоги с высшим образованием из них: | 22 | 64,7 |
| с высшим педагогическим | 22 | 64,7 |
| С высшим (не педагогическим),прошедшие переподготовку | - | - |
| Педагоги, прошедшие курсы повышения квалификации за последние 5 лет (физические лица) из них: | 34 | 100 |
| по ФГОС | 34 | 100 |
| Педагоги, аттестованные на квалификационные категории  (всего), из них: | 26 | 76,5 |
| на высшую квалификационную категорию | 8 | 23,5 |
| на первую квалификационную категорию | 18 | 53 |
| Педагоги, аттестованные на соответствии занимаемой  должности | 8 | 23,5 |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Имеют звания | Количество | % |
| «Заслуженный работник образования Республики Мордовия» | - |  |
| «Заслуженный учитель Республики Мордовия» | 1 | 3 |
| «Отличник народного просвещения» | - |  |
| «Почетный работник образования Российской Федерации» | 6 | 18 |
| Награждены Почетной грамотой Министерства образования и науки РФ | 19 | 56 |
| Грант Президента РФ | - |  |
| Грант Главы Зубово-Полянского муниципального района | - |  |

На сегодняшний день все педагогические работники ОУ проходят курсовую подготовку, профессиональную переподготовку, аттестацию, что является обязательным и регламентируется статьями закона «Об образовании в Российской Федерации» №273 ФЗ. Курсовая подготовка проходит в соответствии с совместным планом работы ГБУ ДПО РМ " ЦНППМ «Педагог 13.ру» и УО, так же педагоги самостоятельно дистанционно проходят КПК. В школе созданы условия для организации дистанционного обучения. 100% школ подключены к Сетевому городу «Образование», ведут электронные дневники, используют данную платформу для организации обучения во время карантина, для индивидуальных занятий. Обучающиеся используют дистанционные образовательные технологии при необходимости.

Общение обучающих с педагогами также осуществлялось посредством электронной почты, групп социальной сети «ВКонтакте», мессенджеров Viber, WhatsApp. Педагоги активно

используют в процессе обучения ресурсы образовательных платформ «Яндекс учебник»,

«Учи.ру», «Российская электронная школа»

В ОО разработан паспорта безопасности, составлен планы антитеррористической защищенности, локальные акты, регламентирующие развитие материально-технических условий, обеспечение комплексной безопасности и здоровьесбережения в школе, формирование доступной образовательной среды. В школе установлена положительная динамика расходования размеров финансовых средств на улучшение материально-технических условий.

Текучесть педагогических кадров составляет менее 3%.

Доля педагогических работников с высшим педагогическим образованием в общей численности педагогических работников – 80,3%

Доля педагогов, прошедших повышение квалификации (последние 3 года) – 100% Доля молодых педагогов до 35 лет – 17%

Доля педагогов, имеющих первую и высшую категорию –69,6%

Доля учителей, участвующих в профессиональных конкурсах, конференциях, педагогических чтениях – 25%

Наличие программ, методических, дидактических материалов, пособий…, разработанных педагогическими работниками ОО, рекомендованных для использования в других ООО (при наличии документального подтверждения) – 11 человек (17%)

Муниципальный уровень – 2 (3%)

Региональный уровень – 9 (14%)

Доля педагогических работников, имеющих государственные и отраслевые награды, звания – 37человек – 56%.

Для обеспечения осуществления Миссии образовательного учреждения, реализации образовательных программ, Программы развития ОУ в школе созданы и действуют в соответствии с положениями, определяющими их компетенцию:

-Методический совет;

-предметные методические объединения учителей-предметников по образовательным областям;

-методическое объединение классных руководителей;

-методическое объединение педагогов дополнительного образования; социально-психологическая служба;

В школе работают методические объединения:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Название секции | Руководитель ШМО | Квалификационная  категория |
| классных руководителей | Чекаева В.Ф. | Первая |
| учителей начальных классов | Ширяева С.С. | Высшая |
| учителей русского и литературы, истории, обществознания | Утемишева Е.Ф. | Высшая |
| -химии и биологии, географии | Долгова С.А | Высшая |
| -математики, информатики, физики | Ладарева Е.Г. | Соответствие |
| -технологии, музыки, ИЗО,физическая культура, ОБЖ | Паршунина Н.А. | Первая |

Организация получения образования обучающимися с ОВЗ

В соответствии со ст. 18 ФЗ «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» районный отдел образования, в ОУ созданы необходимые условия для обеспечения прав и законных интересов детей с ограниченными возможностями здоровья..

Доля обучающихся, охваченных дополнительным образованием, реализуемым общеобразовательной организацией – 76 человек – 100%..

Доля обучающихся с ОВЗ, осваивающих дополнительные образовательные программы, занимающихся с применением дистанционных технологий – 0 обучающийся – 0%.