

Аналитическая справка
о проведении мониторингового исследования эффективности
руководителей образовательных учреждений Урупского
муниципального района

Обеспечение качественного образования обучающихся во многом зависит от эффективности управления образовательным учреждением. Ключевой фигурой данного процесса выступает руководитель образовательного учреждения, который в соответствии с частью 3 статьи 26 Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» является единоличным исполнительным органом, осуществляющим текущее руководство деятельностью образовательной организации, в соответствии с частью 8 статьи 51 Федерального закона №273-ФЗ несет ответственность за руководство образовательной, научной, воспитательной работой и организационно-хозяйственной деятельностью образовательной организации. В послании Президента Российской Федерации Федеральному Собранию 1 марта 2018 года отмечена особая роль директоров школ. Обращено внимание на то, что необходимо выстроить открытую, современную систему отбора и подготовки управленческих кадров, директоров школ. В целях реализации федеральных проектов национального проекта «Образование» распоряжением Правительства Российской Федерации от 31.12.2019 № 3273-р утверждены основные принципы национальной системы профессионального роста педагогических работников Российской Федерации, включая национальную систему учительского роста. В рамках данного документа определен ряд мероприятий, направленных на разработку модели аттестации руководителей общеобразовательных организаций, в том числе разработку и утверждение профессионального стандарта руководителя образовательной организации.

Проведение мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района позволяет отслеживать и корректировать выявленные тенденции, определять проблемы и направления их решения, влиять на кризисные ситуации, осуществлять контроль за реализацией тех или иных процессов, формировать «точки роста» и др.

Система мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений района направлена на преодоление противоречия между требованиями к профессиональным и личностным качествам руководителя образовательного учреждения и уровнем его готовности к выполнению

функций руководителя с целью поиска оптимальных способов повышения эффективности работы образовательного учреждения.

Мониторинговое исследование эффективности руководителей образовательных учреждений, проведено на основании данных официальных сайтов образовательных учреждений, отчетов образовательных учреждений о самообследовании, статистических данных, материалов аттестации руководителей образовательных учреждений на соответствие занимаемой должности.

Целью мониторинга выступает:

- ✓ получение объективной информации об особенностях функционирования и существующих дефицитах в системе управления образовательными учреждениями на районном уровне;
- ✓ стимулирование формирования и развития профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений, становления системы непрерывного развития их профессионального мастерства и профессионального саморазвития;
- ✓ подготовка решений по обеспечению качества управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района.

Задачами мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений являются:

- ✓ внедрение единой системы оценки степени сформированности профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений;
- ✓ организация системы непрерывного и оперативного сбора объективной информации о профессиональных дефицитах и лучших практик управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений;
- ✓ внедрение алгоритмов анализа информации по итогам оценки эффективности руководителей образовательных учреждений и подготовки рекомендаций по совершенствованию системы непрерывного развития профессионального мастерства руководителей и разработки индивидуальных маршрутов самообразования.

В основу мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений положены следующие принципы:

- ✓ объективности, достоверности, полноты и системности информации;

- ✓ открытости, прозрачности процедур мониторинга;
- ✓ оптимальности использования источников данных для определения показателей эффективности руководителей образовательных учреждений;
- ✓ инструментальности и технологичности используемых показателей.

Исходя из указанных выше целей и задач мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района была разработана критериальная модель (системы показателей), построенная на основе применения комплекса показателей, в своей совокупности отражающих такие стороны эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений, как:

- ✓ сформированность профессиональных компетенций руководителей образовательных учреждений;
- ✓ качество управленческой деятельности руководителей образовательных учреждений;
- ✓ базовая подготовка обучающихся;
- ✓ подготовка обучающихся высокого уровня;
- ✓ организация получения образования обучающимися с ОВЗ;
- ✓ объективность результатов внешней оценки;
- ✓ условия осуществления образовательной деятельности;
- ✓ организация профессиональной ориентации и дополнительного образования обучающихся;
- ✓ формирование резерва управленческих кадров;
- ✓ оценка компетенций руководителей образовательных учреждений.

В системе мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района использовалась информация о:

- ✓ диагностике профессиональных дефицитов руководителей образовательных учреждений;
- ✓ рейтинговании общеобразовательных учреждений по направлениям их деятельности;
- ✓ выполнении требований действующего законодательства, финансово-хозяйственной деятельности, обеспечения комплексной безопасности, организации воспитательной работы, информационной обеспеченности образовательного процесса;

- ✓ статистическом наблюдении о качестве условий осуществления образовательной деятельности, в том числе обеспеченность образовательного учреждения квалифицированными кадрами.

Данные и результаты анализа мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений используются для принятия мер и управленческих решений, связанных с:

- ✓ разработкой новых, обновлением существующих дополнительных программ для управленческих работников;
- ✓ внедрением инновационных инструментов, методик и технологий при реализации дополнительных профессиональных программ, использовании индивидуальных траекторий профессионального развития;
- ✓ введением дополнительных мер, обеспечивающих повышение мотивации управленческих работников к профессиональному развитию;
- ✓ обменом опытом и лучшими управленческими практиками.

Результаты мониторингового исследования

В целях анализа практики по оценке эффективности руководителей образовательных учреждений изучены и проанализированы нормативные правовые акты образовательных учреждений района.

В результате установлено, что критерии и показатели эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений используются в системе оплаты их труда и предполагают начисление определенного размера доплат в процентном отношении к окладу в зависимости от значения того или иного показателя.

В качестве показателей эффективности используются показатели не только деятельности и достижений самих руководителей, но и эффективности и инновационной активности возглавляемых ими образовательных учреждений, показатели, отражающие состояние процессов цифровизации, достижения обучающихся в конкурсной и олимпиадной деятельности, достижения педагогов в конкурсной деятельности, показатели, отражающие масштаб и уровень сложности управления.

При определении подходов к оценке эффективности руководителей образовательных учреждений учитывалось ряд таких показателей и направлений, как: «Организация воспитательной работы», «Применение информационных технологий в образовательном процессе и обеспечение

широкого использования электронных образовательных ресурсов», «Реализация в образовательной организации инновационной деятельности», «Создание условий доступности образования для всех категорий лиц с ограниченными возможностями здоровья», «Выполнение мероприятий национального проекта «Образование», «Результативность участия педагогов в профессиональных конкурсах», «Организация физкультурно-оздоровительной и спортивной работы, развитие спортивной инфраструктуры», «Удовлетворенность потребителей образовательных услуг», др.

По результатам анализа можно сделать вывод о том, что при оценке эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений применяется широкий спектр показателей эффективности, отражающие ключевые направления деятельности образовательного учреждения.

Анализ информации о профессиональных дефицитах кандидатов на должность руководителя и руководителей государственных образовательных учреждений Урупского муниципального района, выявленных при аттестации

Для подтверждения уровня знаний, умений и компетенции, характеризующего подготовленность к выполнению профессиональной деятельности, руководители образовательных учреждений проходят обязательную аттестацию.

Особенности процедуры аттестации руководителей образовательных учреждений обусловлены спецификой управленческой деятельности в системе образования Урупского муниципального района. Она состоит в том, что профессиональная компетентность руководителя оценивается в ходе процедур повседневного контроля, проверок и отчетов, но ключевым показателем выступает оценка инновационного потенциала руководителя. Это справедливо с той точки зрения, что для реализации возможностей, требующих временем, руководитель образовательного учреждения должен быть лидером педагогического коллектива, обладать инновационным и стратегическим видением целей и способностью привлечения ресурсов. Поэтому муниципальная модель аттестации изначально ориентирована на непрерывность профессионального развития руководителя и оценки результативности его профессиональной самореализации.

Работа с **кадровым резервом** молодых управленцев осуществляется на двух уровнях:

уровень учреждения – выявление и организация работы по профессионально-личностному развитию сотрудников, мотивированных на высокую самоотдачу и эффективность в деятельности учреждения, используя возможности корпоративного обучения;

уровень районный – включение сотрудников, имеющих высокие показатели в деятельности, в кадровый резерв и погружение в профессиональную деятельность. Представление своих работ на профессиональных конкурсах, выступлениях на конференциях, тематических семинарах, стажировках под руководством опытных наставников, обучение на рабочих местах в других образовательных учреждениях – среда профессионального развития будущих руководителей;

Следующим этапом профессионального развития молодого управленца является прохождение аттестации кандидатов на должности руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района. Требования к квалификации кандидатов на должности руководителей образовательных учреждений тождественны требованиям, предъявляемым к действующим руководителям, что позволяет поддерживать лидерские позиции в управлении качеством образования.

Модель аттестации руководителей образовательных учреждений района позволяет оценить свой уровень профессионального развития и увидеть перспективы дальнейшего роста.

В Урупском муниципальном районе для обеспечения выполнения требований к аттестации руководителей и кандидатов на должность руководителя общеобразовательного учреждения разработаны следующий нормативный правовой акт администрации района (Постановление главы администрации Урупского муниципального района от 28.05.2021 № 241 «Об утверждении Порядка аттестации руководителей и кандидатов на должности руководителей муниципальных образовательных учреждений Урупского муниципального района»). Документ содержит общесистемные требования к проведению аттестации руководителей и кандидатов в руководители общеобразовательных учреждений.

Аттестация включает в себя следующие последовательные этапы:

а) предварительный этап – анализ представленных аттестуемым заявления, сведений об аттестуемом и анкеты, подготовленной по форме, установленной учредителем муниципальной общеобразовательной организации и процедура согласования аттестуемых с Министерством образования и науки Карачаево-Черкесской Республики;

б) тестирование – прохождение процедуры оценки уровня знаний в форме компьютерного или письменного тестирования;

в) решение кейсов на выявление сформированных управленческих компетенций – прохождение процедуры оценки уровня сформированных компетенций в форме решения управленческих кейсов (задач);

г) защита управленческого проекта – публичное представление управленческого проекта со сроком реализации не менее трех лет.

Для руководителей муниципальных образовательных учреждений на предварительном этапе не требуется прохождение процедуры собеседования (согласования) своей кандидатуры с Министерством образования и науки КЧР.

1. Первым этапом аттестации является тестирование. При прохождении этапа аттестуемый проходит тестирование по предложенным темам в автоматическом режиме. (Указать особенности прохождения тестирования: форму организации, платформы для проведения и иные особенности).

Аттестуемый выполняет тестовые задания по следующим темам:

«Государственно-общественное управление»;

«Общий менеджмент и управление кадрами»;

«Организация педагогического процесса»;

«Финансово-экономические вопросы управления образовательной организацией»;

«Нормативно-правовые аспекты управления образовательной организацией».

Длительность тестирования составляет не более 30 минут.

Успешным считается выполнение не менее 60 % от общего числа заданий. По итогам тестирования аттестуемый получает выписку из приказа учредителя муниципального общеобразовательного учреждения о его прохождении с указанием всех данных ответов, процента верных ответов в каждом блоке и общего процента верных ответов.

В случае успешного прохождения этапа тестирования аттестуемый переводится на следующий этап аттестации и вправе пройти его не позднее двух месяцев с момента прохождения этапа тестирования.

2. Вторым этапом аттестации является прохождение процедуры оценки уровня сформированных компетенций.

3. При прохождении аттестуемым этапа процедуры оценки уровня сформированных компетенций аттестуемый решает три обязательных для решения кейса (задач) и один дополнительный кейс (по выбору аттестуемого) по следующим направлениям:

«Формирование стратегии общеобразовательной организации»;

«Управление реализацией образовательных программ и программы развития общеобразовательной организации»;

«Мониторинг и оценка реализации образовательных программ и программы развития общеобразовательной организации»;

«Управление текущей деятельностью общеобразовательной организации».

Максимальное количество баллов за 1 кейс (задачу) – 3 балла.

Минимальное количество баллов за 1 кейс (задачу) – 1 балл.

Аттестуемый не приступил к решению кейса – 0 баллов.

Успешным считается общий результат прохождения не ниже 60 % по кейсовой части и не менее 1 балла по каждому кейсу. Длительность решения кейсовой части составляет 30 минут. По итогам прохождения этапа аттестуемый получает выписку из приказа учредителя муниципального общеобразовательного учреждения о его прохождении с указанием всех данных ответов, процента верных ответов в каждом блоке и общего процента верных ответов.

В случае успешного прохождения этапа оценки сформированных компетенций аттестуемый переводится на следующий этап аттестации и вправе пройти его не позднее двух месяцев с момента прохождения этапа оценки сформированных компетенций.

4. Третьим этапом аттестации является защита управленческого проекта.

5. При прохождении этапа защиты управленческого проекта аттестуемый публично представляет аттестационной комиссии управленческий проект со сроком реализации не менее трех лет по одному или нескольким из следующих направлений:

«Формирование стратегии общеобразовательной организации, ориентированной на успешность каждого обучающегося»;

«Управление реализацией образовательных программ и программы развития образовательной организации»;

«Мониторинг и оценка реализации образовательных программ и программы развития общеобразовательной организации»;

«Управление текущей деятельностью общеобразовательной организации».

Аттестуемый представляет разработанный управленческий проект. Тема проекта должна соответствовать стратегическим и актуальным темам политики региона в сфере образования и социальной сфере. Тема проекта должна затрагивать направления программы развития общеобразовательной организации.

Управленческий проект должен быть разработан и представлен по следующему шаблону (формату):

- а) тема управленческого проекта;
- б) представление автора проекта;
- в) предпроектное исследование;
- г) цель и задачи (не менее трех) проекта;
- д) ожидаемые (планируемые) результаты по каждой задаче;
- е) дорожная карта проекта (срок планирования не менее трех лет);
- ж) SWOT–анализ проекта и пути преодоления рисков;
- з) результаты деятельности (достигнутые результаты управления общеобразовательным учреждением).

Аттестуемый, выполняющий обязанности руководителя общеобразовательной организации, представляет результаты деятельности (достигнутые результаты управления общеобразовательным учреждением) в составе управленческого проекта. Аттестуемый, являющийся кандидатом на должность руководителя или выполняющий обязанности руководителя общеобразовательной организации менее трех лет, вправе представить результаты деятельности (достигнутые результаты управления общеобразовательным учреждением) в составе управленческого проекта, либо иные результаты деятельности (достигнутые результаты управления) с одновременным обоснованием возможности достижения результатов по управленческому проекту.

Управленческий проект оформляется в виде презентационных материалов.

Длительность защиты проекта составляет 10 минут на одного аттестуемого, включая презентацию, ответы на вопросы, процедуру голосования.

Защита управленческого проекта осуществляется публично, обеспечивается онлайн-трансляция в сети Интернет, осуществляется фото или видеозапись защиты, которая впоследствии подлежит опубликованию на официальном сайте учредителя муниципальной общеобразовательной организации или муниципальной организации в сети Интернет.

Защита управленческого проекта оценивается представителями профессионального сообщества, образовательных организаций высшего образования, профессиональных образовательных организаций, работодателей субъекта Российской Федерации, представителями местного и родительского сообщества, членами аттестационной комиссии.

Оценка результативности проекта должна осуществляться по следующим критериям:

а) определение стратегических целей и задач через анализ факторов внутренней среды общеобразовательной организации и соотношение с факторами внешними;

б) постановка задач и целей, обеспечивающих реализацию планов и графиков управленческой деятельности;

в) формирование проектных форм организации деятельности;

г) умение прогнозировать риски, и определять сильные/слабые стороны и возможности предлагаемого проекта.

6. В случае неуспешного прохождения какого-либо этапа аттестации допускается однократное повторное прохождение этапа, но не позднее 2 месяцев с момента первого прохождения этапа. В случае повторения отрицательного результата аттестация проводится не ранее, чем через год, начиная с этапа тестирования.

7. По результатам аттестации в отношении кандидатов на должности руководителей муниципальных общеобразовательных организаций аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) о признании аттестуемого прошедшим все этапы аттестации с рекомендацией назначить на должность руководителя (заместителя руководителя) муниципальной общеобразовательной организации;

б) о признании аттестуемого прошедшим все этапы аттестации с рекомендацией о включении в резерв кандидатов на замещение должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций;

в) о признании аттестуемого не прошедшим аттестацию.

8. Решение о включении аттестуемого в резерв кандидатов на замещение должностей руководителей муниципальных общеобразовательных организаций принимается учредителем муниципальной общеобразовательной организации на основании письменной рекомендации аттестационной комиссии.

9. По результатам аттестации в отношении руководителей муниципальных общеобразовательных организаций аттестационная комиссия принимает одно из следующих решений:

а) о признании аттестуемого прошедшим все этапы аттестации;

б) о признании аттестуемого не прошедшим аттестацию.

Требования к назначению руководителей соответствуют требованиям к аттестации действующих руководителей, поэтому порядок аттестации также идентичен.

Целями аттестации руководителей образовательных учреждений являются:

повышение эффективности подбора и расстановки руководителей ОУ;

оценка знаний и квалификации кандидатов на должность руководителя ОУ;

оценка знаний и квалификации руководителей ОУ и подтверждение их соответствия занимаемой должности;

стимулирование профессионального роста руководителей ОУ.

Знание законодательства Российской Федерации (в сфере образования, труда, кадровой политики);

знание основ педагогики и психологии, основ физиологии и гигиены (САНПИН, возрастные особенности обучающихся);

знание основ организации образовательной деятельности (современные образовательные технологии);

знание основ управления образовательным учреждением, организационно-правовых документов, регламентирующие деятельность образовательного учреждения (порядок организации и осуществления образовательной деятельности);

ИКТ-компетентность (работа с текстовыми редакторами, электронными таблицами, электронной почтой и браузерами, мультимедийным оборудованием);

управление реализацией программы развития организации, ее ресурсное обеспечение, координация деятельности участников образовательных отношений;

контроль и оценка результативности и эффективности реализации программы развития;

планирование образовательной, организационно-хозяйственной и финансово-экономической деятельности общеобразовательной организации;

управление кадровой политикой общеобразовательной организации, реализация системы мотивации персонала.

По итогам проведенного мониторинга эффективности руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района последние провели самооценку своих профессиональных дефицитов и сформулировали образовательный заказ на различные формы повышения своего профессионального мастерства.

Представленный ниже перечень тем образовательных запросов руководителей позволяет проанализировать актуальность профессиональных дефицитов, затрудняющих эффективное выполнение ими управленческой деятельности.

Выявленные потребности руководящих работников в повышении профессионального мастерства

Должность	Направления повышения профессионального мастерства	
	текущие	перспективные
Руководящие работники, включая заместителей руководителей общеобразовательных учреждений	- Приоритетные направления развития общего образования. - Развитие безопасной комфортной образовательной среды с применением информационно-аппаратного оборудования,	- Формирование программы развития образовательной организации в комплексе с цифровой поддержкой ее реализации. - Цифровые технологии в управлении развитием

	<p>обеспечением цифровой и эмоционально-психологической безопасности.</p> <p>- Работа образовательного учреждения по развитию функциональной грамотности как основы формирования современных образовательных концептов.</p> <p>- Организация управления в системе: от комплексной оценки и анализа к корректировке результата через управленческие решения.</p>	<p>школы.</p> <p>Организационная и технологическая инфраструктура цифровизации школы.</p> <p>Цифровые технологии в администрировании школы.</p> <p>Цифровая безопасность.</p> <p>- Система методической работы школы в настоящем и будущем.</p> <p>- Развитие инклюзивной образовательной среды; цифровые образовательные ресурсы для детей с особыми возможностями развития (разработка и внедрение).</p>
--	---	--

Анализ содержания образовательных запросов на повышение профессионального мастерства позволяет утверждать, что наиболее актуальными для деятельности руководителей образовательных учреждений в настоящее время выступают профессиональные дефициты, выявленные по таким показателям оценки эффективности управленческой деятельности как:

- выполнение требований действующего законодательства, исполнительской дисциплины (отсутствие предписаний надзорных органов и подтвердившихся жалоб граждан) – 60 % заявок;

- мероприятия по обеспечению комплексной безопасности, энергосбережению, готовности образовательного учреждения к новому учебному году, правовых документов (обеспечение требований к антитеррористической защищенности объектов и территорий

образовательного учреждения; своевременность подачи декларации на сайт государственной информационной системы «Энергоэффективность») – 70% заявок;

- реализация адаптированных основных образовательных программ для обучающихся с ОВЗ – 72% заявок;

- создание условий для получения дополнительного профессионального образования работников образовательного учреждения; повышение квалификации (в очном и дистанционном формате) – 52% заявок.

Вместе с тем, среди перспективных образовательных запросов повышения профессионального мастерства руководителей образовательных учреждений состав профессиональных дефицитов меняется. На первый план выходят показатели эффективности, связанные с перспективами развития образовательного учреждения, в частности с ее инновационным развитием:

- информационная обеспеченность образовательного процесса (соответствие сайта требованиям законодательства; реализация образовательных программ; соответствие информационно-образовательной среды образовательного учреждения требованиям ФГОС; внедрение современных цифровых технологий в процесс реализации основных общеобразовательных программ; электронный документооборот – 16% заявок;

- результативность формирования резерва руководящих кадров – 26% заявок.

Повышения квалификации руководителей ОУ в учреждениях дополнительного профессионального образования осуществлялось форматами работы методического объединения руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района.

В условиях предупреждения распространения новой коронавирусной инфекции (COVID-19) ключевым аспектом оценки эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений стала готовность школ к оперативному переходу в формат дистанционного обучения. Методическое объединение руководителей стало центром ликвидации профессиональных дефицитов руководителей по данной проблеме. Методическим объединением руководителей были разработаны документы

по организации дистанционного обучения. Проведены семинары «Нормативно-правовая поддержка деятельности педагога в условиях дистанционного обучения», «Управленческие, педагогические,

технологические и методические аспекты организации образовательного процесса с использованием технологий дистанционного обучения».

Ключевым направлением повышения эффективности деятельности руководителей образовательных учреждений Урупского муниципального района в 2021 году стало проведение методических объединений для молодых руководителей образовательных учреждений на базе школы, возглавляемым опытным руководителем. Тематика, предлагаемая районным РМО:

анализ плана финансово-хозяйственной деятельности образовательного учреждения;

процедура тарификации работников образовательной организации;

локальная нормативная база по организации платных образовательных услуг;

стандарты экономического субъекта в части сроков, видов, порядка проведения инвентаризации;

локальные нормативные документы образовательного учреждения по учетной политике на год.

Еще одним форматом повышения профессионального мастерства руководителей стали формы неформального образования (самообразования).

Выводы и рекомендации на основе проведенного анализа выявлено:

1. 100% руководителей ОО имеют необходимый уровень профессиональной подготовки, соответствующий квалификационным требованиям, и аттестованы на соответствие занимаемой должности. Вместе с тем, 9% руководителей относятся к категории «молодой руководитель».

Рекомендовано: использовать на муниципальном уровне практики тьюторского сопровождения для повышения профессионального мастерства молодых руководителей.

2. 100% образовательных организаций имеют отчеты о самообследовании. Более 80% руководителей ОО обладают высоким уровнем сформированности управленческой компетентности.

Рекомендовано: руководителям ОО по результатам отчетов о самообследовании принимать управленческие решения, направленные на устранение выявленных недостатков, планировать работу школы.

3. Только 13% руководителей ОО презентовали управленческий опыт за последние три года, как правило, презентация опыта связана с

деятельностью инновационных площадок (Точки роста), которые действуют на базе 1,3% образовательных организаций

Рекомендовано: чаще распространять лучшие управленческие практики.

4. В 40% образовательных организациях отмечается высокий уровень базовой подготовки обучающихся (по результатам ГИА и ВПР) и подготовки обучающихся высокого уровня (по результатам олимпиад, конкурсов).

Рекомендовано: руководителям школ с высоким уровнем подготовки презентовать накопленный опыт работы, проводить мастер-классы, практико-ориентированные стажировки.

5. Во всех школах имеется большой опыт реализации программ профессиональной ориентации, внеурочной деятельности. Отмечена положительная динамика охвата школьников программами дополнительного образования.

Рекомендовано: при организации программ профессиональной ориентации и дополнительного образования использовать возможности сетевого взаимодействия: электронное обучение и дистанционные образовательные технологии.