

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РСО-АЛАНИЯ
ГБОУ ДПО «СЕВЕРО-ОСЕТИНСКИЙ РЕСПУБЛИКАНСКИЙ ИНСТИТУТ
ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ»

«ОДОБРЕНО»
НА УЧЕНОМ СОВЕТЕ
от 03. 09 2020 года
протокол № 4

«УТВЕРЖДАЮ»
РЕКТОР
ГБОУ ДПО СОРИПКРО

Л.С. ИСАКОВА

ПОЛОЖЕНИЕ
О МОНИТОРИНГЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ РУКОВОДИТЕЛЕЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ
РЕСПУБЛИКИ СЕВЕРНАЯ ОСЕТИЯ-АЛАНИЯ

ВЛАДИКАВКАЗ-2020

Положение о мониторинге эффективности руководителей образовательных организаций

I. Методы сбора и обработки информации по мониторингу эффективности руководителей образовательных организаций

Для того, чтобы управлять качеством образовательного процесса, необходимо видеть, или знать, обозримый результат, к которому стремится образовательное учреждение. В противном случае стремление ни к чему или к тому, что получится то и получится, является процессом не управляемым,пущененным на самотек.

Одним из эффективных методов получения объективной, развернутой, сопоставимой и своевременной информации о состоянии и качестве образовательного процесса, наряду с различными формами, методами, видами внутришкольного контроля, становится мониторинг (регулярное, протяженное во времени отслеживание).

Термин "мониторинг" пришел в педагогику из экологии и социологии. В экологии мониторинг - это непрерывное наблюдение за состоянием окружающей среды с целью предупреждения нежелательных отклонений по важнейшим параметрам. В социологии мониторинг подразумевает отслеживание небольшого числа показателей, отражающих состояние социальной среды.

Мониторинг в образовании - это система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных ее элементах, ориентированная на информационное обеспечение управления, позволяющая судить о состоянии объекта в любой момент времени и дающая прогноз его развития.

Объектами мониторинга выступают как отдельные подсистемы образования, так и различные процессы, уровни образования, управления, отдельные аспекты деятельности, знания и т.д. Например: мониторинг педагогический и психологический; мониторинг: эффективности образовательного процесса, действенности внутришкольного управления,

состояния инновационной работы в школе, результативности методической работы, уровень развития обучающихся и состояния успеваемости, качества знаний, умений и навыков, качества преподавания предмета, анализа конечных результатов функционирования школы.

Мониторинг это не просто контроль, не просто диагностика чего-либо. Мониторинг идет дальше благодаря своей регулярности, строгой направленности на решение задач управления и высокой технологичности.

Управление школой на основе мониторинговой информации позволяет осуществлять стратегическое планирование и принятие управленческих решений.

Одним из перспективных средств совершенствования образовательного процесса становится педагогический мониторинг.

Педагогический мониторинг можно представить как диагностику состояния и качества функционирования образовательной системы. Как и любая диагностика, она предполагает: во-первых, отбор тех направлений и аспектов, по которым будут проводиться исследования и анализы; во-вторых, разработку критериев оценки каждого из аспектов и способов их измерений; в-третьих, проведение отслеживания качества функционирования образовательной системы по каждому критерию и, наконец, обобщенный анализ полученных данных и принятие решения.

Под понятием технологии педагогического мониторинга понимается последовательность действий и система процедур, используемых службой мониторинга для экспертизы качества деятельности школы. Внедрение системы педагогического мониторинга в практику школы позволяет предполагать, что предметом педагогического мониторинга станет педагогическая система в целом, в которой можно выделить несколько крупных блоков.

К первому блоку относится все, что касается личности школьника: уровень развития; уровень учебных достижений; уровень воспитанности; уровень здоровья.

Второй блок охватывает непосредственно образовательную систему: учебные планы; образовательные программы; реализуемые педагогические технологии; психологические основы образовательного процесса; качественные показатели работы учебной деятельности школы.

К третьему блоку относится информация о педагогическом коллективе: его качественная характеристика; уровень профессиональной компетентности педагогических кадров; эффективность школьной системы повышения квалификации.

Внедрение системы педагогического мониторинга в школьную практику позволяет рассмотреть все явления школьной жизни через призму педагогического анализа, идет постоянный процесс соотнесения результатов с поставленными задачами, корректируются все виды управленческой деятельности и выявляются пути и условия повышения эффективности и качества целостного педагогического процесса. Таким образом, мониторинг становится средством управления реформированием развития школы.

К процедуре педагогического мониторинга предъявляются определенные организационно-методические требования: параметры отслеживания и набор показателей мониторинга должны быть ограниченными и постоянными в течение установленного периода; критерии мониторинговых исследований должны носить оценочный характер; регулярно, с определенной периодичностью, набор показателей и критерии оценки качества образовательного процесса должен корректироваться.

Для успешного внедрения педагогического мониторинга в практическую деятельность школы обязательно соблюдение трех этапов: подготовительного, практического и аналитического.

1 этап - подготовительный: постановка цели; определение объекта; установка сроков проведения; изучение соответствующей литературы; изучение имеющегося педагогического опыта; разработка инструментария для проведения мониторинга.

2 этап - практическая часть мониторинга: сбор информации.

К методам сбора, обработки и накопления информации относятся: экспертный опрос, наблюдение, анализ документации, посещение уроков, контроль, анкетирование, тестирование.

3 этап - аналитический: систематизация полученной информации; анализ имеющихся данных; разработка рекомендаций на последующий период.

Главным инструментом мониторинга является педагогическая диагностика.

В настоящее время существуют самые различные диагностические методики. Педагогическую диагностику мы рассматриваем как теорию и практику постановки диагноза с целью прогноза дальнейшего состояния объекта изучения и принятия решения о возможностях воздействия на данное состояние.

Функционирование системы диагностики связано с решением конкретных задач. Диагностика может быть направлена на выявление исходного (начального) состояния, что в дальнейшем позволит определить "прирост" знаний, проанализировать динамику процесса обучения. Она может ставить задачу выявления динамики образовательного развития каждого обучаемого, сопоставления реальных результатов с запроектированными на отдельных этапах образовательного процесса. Диагностика, осуществленная в конце четверти (триместра, полугодия, года, всего курса), направлена на оценку результативности работы как учащихся, так и самого учителя за этот период.

Цель школьного мониторинга заключается в том, чтобы стимулировать работу школьного коллектива и каждого его члена по повышению качества образования, облегчить принятие управлеченческих решений; оценивать результаты учительской и ученической деятельности, проводить своевременный анализ и корректировку образовательного процесса.

Для повышения оперативности кадрового планирования необходимо вести постоянный мониторинг как изменений в потребности в персонале, так

и показателей сотрудников. Основная задача мониторинга - выявление проблемных групп сотрудников, по каким-либо условиям не соответствующим существующим или планируемым требованиям, что позволяет решать вопросы кадрового планирования более “адресно”.

К вопросам, решаемым в первую очередь в рамках кадрового мониторинга, относятся:

- контроль за изменяющимися формальными показателями (возраст, стаж, время, прошедшее после медицинского осмотра, обучения и пр.);
- контроль показателей оценки эффективности работы (объем выработки, объем заключенных договоров, сроки сдачи проектов, количество рекламаций и пр.);
- контроль показателей, отражающих собственно профиль работника и занимаемой должности;
- прогноз возрастных изменений в качественном составе персонала, который теперь особенно учитывается в решении большинства кадровых вопросов.

Таким образом, важно, чтобы перечень контролируемых параметров и особенно тех, по которым проводится аттестация, был утвержден в локальных нормативных актах предприятия. С одной стороны, доведение их до сведения сотрудников является мощным альтернативным механизмом повышения эффективности работы персонала, а с другой - формализация этих положений позволяет применять для мониторинга современные программные средства, обеспечивающие автоматизированное решение задач мониторинга.

Одним из этапов мониторинга является этап сбора данных. На этом этапе осуществляется сбор информации. Собранныя информация может быть как в бумажной, так и в электронной форме. Объем собираемой информации зависит от масштабов и целей мониторинга.

При мониторинге необходимо использовать различные способы сбора и обработки информации. В процессе разработки системы мониторинга

необходимо знать преимущества и недостатки одного или другого метода сбора информации, область его применения относительно целей и задач мониторинга.

Методы проведения мониторинга – сбор, обработка информации, анализ показателей и индикаторов эффективности руководителей образовательных организаций. Для проведения оценивания по каждому критерию и показателю Мониторинга используются следующие источники информации:

- информация официального сайта образовательной организации; статистические отчеты;
- информация, предоставленная государственным бюджетным учреждением "Республиканский центр оценки качества образования";
- результаты независимой оценки компетенций учителей.

II. Мониторинг показателей.

Мониторинг всех выше перечисленных показателей проводится не реже, чем раз в год. Ниже приведена таблица показателей, ориентировочные сроки проведения мониторинга и ответственные исполнители.

Показатели	Сроки проведения	Ответственные исполнители
Показатели учета административно-управленческих работников, обладающих требуемым качеством профессиональной подготовки		
Показатели по достижению обучающимися планируемых результатов освоения образовательных программ		
Показатели по организации получения образования обучающимися с ОВЗ, детьми-инвалидами		
Показатели по обеспечению образовательной организации квалифицированными кадрами		
Показатели по формированию резерва управленческих кадров		
Показатели по условиям осуществления образовательной деятельности		
Показатели по учету нагрузки педагогических работников		

III. Анализ результатов мониторинга.

Показатели мониторинга эффективности деятельности руководителей обсуждаются ежегодно в конце августа. На Августовском совещании работников образования Республики Северная Осетия – Алания.

Основные направления мониторинга:

- По качеству профессиональной подготовки руководителей образовательных организаций;
- По качеству управленческой деятельности руководителей образовательных организаций;
 - По базовой подготовке обучающихся;
 - 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.

В результате анализа составляются итоговые таблицы и сравнительные графики по всем образовательным организациям республики. При этом образовательные организации классифицируются по ступеням образования и доступности и отдаленности.