

Принято
Педагогическим советом
протокол №11 от 14.12.2022 г.



Утверждаю
Директор МАОУ "СОШ №51"
А.Ф. Салахова
Введено в действие приказом
№438 от 14.12.2022г.

Положение
о мониторинге профессиональной деятельности
муниципального автономного общеобразовательного учреждения
города Набережные Челны
«Средняя общеобразовательная школа №51»

г. Набережные Челны

Общие положения

1.1. Настоящее Положение о мониторинге эффективности профессиональной деятельности педагогических работников определяет цели, задачи, внутришкольные показатели и индикаторы, принципы системы мониторинга, регламентирует порядок его проведения.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с Законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29 декабря 2012 года № 273-ФЗ; Квалификационными характеристиками должностей работников образования и Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, утвержденных Приказом Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации № 761-н от 26 августа 2010 г.; Профессиональным стандартом педагога, утвержденным приказом Минтруда России от 18.10.2013 г. № 544н.

1.2. Настоящее Положение определяет порядок реализации мониторинга в школе на уровне педагогических работников, профессиональных объединений, администрации, профсоюзного комитета, Совета Школы.

1.3. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогов – это процесс непрерывного диагностико-прогностического отслеживания изменений в профессиональной деятельности педагогов с целью включения результатов наблюдений в управление их профессиональным становлением в условиях модернизации образования.

1.4. Мониторинг эффективности профессиональной деятельности педагогов способствует:

формированию единых требований к качеству профессиональной деятельности педагогических работников;

установлению единых подходов к определению норм оценивания профессиональной деятельности педагогических работников;

объективности контроля;

мотивации работников к повышению результативности профессиональной деятельности;

получение своевременной информации о работе каждого педагогического работника и коллектива в целом;

использованию полученной информации для принятия решений о моральном и материальном поощрении педагогических работников;

использованию полученной информации для распределения стимулирующей части фонда оплаты труда.

Цель, задачи, функции, требования и принципы мониторинга эффективности

профессиональной деятельности педагогических работников

2.1. Цель мониторинга эффективности профессиональной деятельности педагогических работников и рейтинговой оценки профессиональных достижений – мотивация педагогов на повышение качественных результатов в учебной, воспитательной и инновационной деятельности.

Задачи мониторинга эффективности профессиональной деятельности педагогических работников:

стимулирование педагогов к повышению квалификации, профессионализма, развитию творческой инициативы, формированию рейтинговой культуры;

получение возможности анализа профессиональных успехов педагогов по ряду критериев в определенный момент, на определенной стадии;

эффективное управление ростом профессионального мастерства, координация управленческой деятельности по повышению результативности труда педагогов школы, выработка эффективных управленческих решений руководством школы в области повышения качества образовательной деятельности.

Функции мониторинга – информационная, стимулирующая, формирующая, коррекционная, контрольно-оценочная.

Требования к организации мониторинга – объективность, надежность, системность, гуманистическая направленность, учет индивидуальных особенностей педагога, корректность

Система внутреннего мониторинга является составной частью годового плана работы. Периодичность и виды внутреннего мониторинга определяются необходимостью получения объективной информации о реальном состоянии дел и результатах педагогической деятельности.

Основания для внутреннего мониторинга:

план-график мониторинга;

заявление педагогического работника на аттестацию;

обращение физических и юридических лиц по поводу нарушений в области образования.

Мониторинг проводится в соответствии со следующими принципами: объективности, достоверности, полноты и системности информации; реалистичности требований и показателей, их социальной и личностной значимости; открытости, прозрачности процедур; соблюдения морально-этических норм при проведении процедур оценки; практической направленности результатов мониторинга.

План-график внутреннего мониторинга в школе разрабатывается и доводится до сведения работников в начале учебного года.

Лица, назначенные приказом директора, ответственными за реализацию план – графика внутреннего мониторинга имеют право запрашивать необходимую информацию, изучать документацию, относящуюся к предмету внутреннего мониторинга.

При выявлении в ходе внутреннего мониторинга нарушений законодательства Российской Федерации в области образования о них сообщается директору школы.

При проведении внутреннего мониторинга не требуется дополнительного предупреждения, если в месячном плане указаны сроки внутреннего мониторинга.

При проведении оперативного мониторинга педагогические и другие работники могут не предупреждаться заранее.

Экстренным случаем считается письменная жалоба родителей (законных представителей) на нарушение прав детей, на случаи грубого нарушения Закона «Об образовании в Российской Федерации», а так же случаи грубого нарушения трудовой дисциплины работниками.

III. Методы сбора информации, направления, инструментарий внутренней оценки

профессиональной деятельности педагогов

3.1. Основными методами сбора информации о профессиональном становлении педагогов в школе являются:

- мониторинг динамики качества образовательных услуг;
- мониторинг развития способностей учащихся к научно-интеллектуальной, творческой, физкультурно-спортивной деятельности;
- мониторинг личного вклада педагога в повышение качества образования;
- мониторинг результатов инновационной, экспериментальной деятельности педагогов;
- мониторинг результатов участия педагогов в работе методических объединений, сетевых сообществах, профессиональных конкурсах, повышение квалификации и профессиональной компетентности кадрового состава;
- мониторинг безопасности и комфортности образовательной среды.

3.2. Сбор информации может осуществляться следующими методами: экспертного опроса, наблюдения, посещения урока, мероприятий, занятий, анализа документов, интервьюирования, диагностики, анкетного опроса, самооценки и иными методами.

IV. Состав комиссии по рассмотрению мониторинга

4.1. Для проведения мониторинговых оценочных процедур создается комиссия (группа).

В состав комиссии могут входить директор, заместители директора по УР, заместитель директора по ВР, заместитель директора по МР, председатель профсоюзной организации, психолог, председатель Совета Школы, руководители ШМО.

4.2. Комиссия обязана соблюдать требования к организации мониторинга - объективность, надежность, системность, гуманистическую направленность, корректность.

4.3. Комиссия (группа) осуществляет: сбор, обработку, анализ, хранение информации; разрабатывает рекомендации и предложения по результатам мониторинга; критерии и индикаторы мониторинга; проводит обработку диагностических материалов по разным направлениям; проводит отбор средств диагностирования.

4.4. Коэффициент эффективности деятельности учителя определяется исходя из набора показателей оценки качества деятельности учителя-предметника.

4.5. По итогам анализа полученных данных в рамках мониторинга готовятся соответствующие документы (отчеты, справки, доклады), содержание которых доводится до всех участников образовательных отношений в режиме гласности и открытости.

V. Права участников внутреннего мониторинга

5.1. При осуществлении внутреннего мониторинга представитель комиссии имеет право:

- знакомиться с документацией в соответствии с функциональными обязанностями педагогического работника, аналитическими материалами педагога;
- изучать практическую деятельность педагогических работников через посещение и анализ занятий, других мероприятий с детьми, наблюдение режимных моментов;
- проводить мониторинг образовательного процесса с последующим анализом полученной информации;
- организовывать социологические, психологические и педагогические исследования;
- делать выводы и принимать управленческие решения.

5.2. Члены комиссии, занимающейся внутренним мониторингом, несут ответственность за достоверность излагаемых фактов по итогам мониторинга.

5.3. Проверяемый педагогический работник имеет право:

- знать сроки мониторинга и критерии оценки его деятельности;
- знать цель, содержание, виды, формы и методы мониторинга;
- своевременно знакомиться с выводами и рекомендациями комиссии;
- обратиться в комиссию по урегулированию споров между участниками образовательных отношений.

VI. Взаимосвязи с другими органами самоуправления

6.1. Результаты внутреннего мониторинга могут быть представлены на рассмотрение и обсуждение в коллегиальные органы управления школы: Педагогический совет, Общее собрание коллектива.

6.2. Коллегиальные органы управления школы могут выйти с предложением к директору школы о проведении внутреннего мониторинга по возникшим вопросам.

VII. Срок действия Положения

7.1. Срок действия данного Положения неограничен.

7.2. Школа оставляет за собой право вносить изменения в Положение.

7.3. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся Педагогическим советом и утверждаются на его заседании.