**Мониторинг деятельности педагогов**

**как средство оценки эффективности образовательного процесса в ОУ**

(на примере МБОУ «АСОШ имени В.Д. Лонгинова»)

Терентьева Марина Петровна,

заместитель директора по учебно-методической работе

МБОУ «Атамайская СОШ им. В.Д.Лонгинова»

МБОУ «Атамайская СОШ им. В.Д.Лонгинова» работает по агротехнологическому направлению.

Педагогический состав ОУ полностью сформирован в количестве 27 человек. Коллектив школы молодой. Средний возраст на 3 года колеблется с 33 до 37 лет. Учителей пенсионного возраста – 2. Учителей до 5 лет общего стажа – 8, до 10 лет общего стажа – 10. По возрасту учителей до 35 лет – 13 человек. В связи с возрастным контингентом коллектива основной проблемой является недостаточный педагогический опыт работы большинства учителей.

Таким образом, для создания условия качества образования ввели мониторинг деятельности педагогов как средство оценки эффективности образовательного процесса в МБОУ «Атамайская СОШ».

Мониторинг деятельности педагогов проводится для отслеживания и сопоставления результатов качества образования в ОУ по кластерам: оценка квалификации; оценка деятельности; оценка личности.

Оценка квалификации имеет определенные индикаторы — это образование, стаж работы, повышение квалификации, аттестационная деятельность и т.д., и т.п. По итогам отслеживания данного коллектива динамика возрастает из года в год в плане повышения квалификации педагогов.

Для отслеживания деятельности педагогов в МБОУ «АСОШ имени В.Д.Лонгинова» проводятся мониторинги по четырем позициям:

* Мониторинг деятельности педагогов.
* Критерии стимулирующей выплаты труда.
* Уровень владения ИКТ технологиями.
* Мониторинг инновационной деятельности.

**Мониторинг деятельности педагогов.** Результаты диагностики мониторинга деятельности педагогов показал оптимальный уровень деятельности педагогов: 61% – оптимальный уровень, 22% – допустимый уровень, 17% – критический уровень. Баллы мониторинга сопоставлены между методическими объединениями, с предыдущими учебными годами.По итогам которого прослеживается стабильное повышение деятельности: организационная культура учителя на 0,1 б., коммуникативная культура учителя на 0,02 б., методическая работа учителя на 11 б., инновационная деятельность на 16 б., результат деятельности учителя на 5 б.По сравнению с предыдущими учебными годами показатели мониторинга деятельности педагогов в основном повысились. Сумма баллов на 2,29 б., средний балл на 0,01 баллов повысились.

**Критерии стимулирующей выплаты труда.** Одним инструментарием для оценки деятельности мониторинга является критерии стимулирующей выплаты оплаты труда. Для сравнения приводим следующую таблицу:

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **2010-2011** | | | **2012-2013** | | | **2014-2015** | | |
|  | **УМД** | **ВР** | **ОД** | **УМД** | **ВР** | **ОД** | **УМД** | **ВР** | **ОД** |
| 1 четверть | 8,8 | 4 | 3,4 | 20 | 7,3 | 1,4 | 20 | 17 | 4,11 |
| 2 четверть | 11,6 | 7,2 | 1,5 |  |  |  | 18,16 | 9,04 | 3,84 |
| 3 четверть | 14,8 | 8,3 | 2,24 | 11,36 | 16 | 3,07 | 39,5 | 8,1 | 2,2 |
| 4 четверть | 9 | 10 | 1,9 | 8,6 | 13,5 | 5,8 | 59,9 | 8,9 | 2,2 |
| Сумма | 44,2 | 29,5 | 9,04 | 39,96 | 36,8 | 10,27 | 137,56 | 43,04 | 12,35 |
| **Ср.балл** | **11,05** | **7,38** | **2,26** | **13,32** | **12,27** | **3,42** | **34,39** | **10,76** | **3,0875** |

Средний балл учебно-методической деятельности идет на стабильное повышение.

Как мы добились этого результата? Творческая группа нашей школы (дир. Павлова А.Ф., гл.бухг. Ефремова С.Г.) разработали следующую формулу: **х\*0,5х+2х\*0,35х+3х\*0,15х= сумма от ФОТ**а.

Где основными критериями ялвяются:

* Учебно-методическая деятельность (УМД);
* Воспитательная работа (ВР);
* Общественная деятельность (ОД).

Формула распределения баллов стимулирующей выплаты выглядит в следующем **х\*0,5х+2х\*0,35х+3х\*0,15х= сумма от ФОТ**а назначенный за определенное время. Где *х* сумма баллов за учебно-методическую деятельность, *2х* сумма баллов воспитательной деятельности и *3х* сумма баллов общественной работы педагога. По среднему баллу критериев НСОТ так же прослеживается стабильное повышение.

**Мониторинг уровня владения ИКТ технологиями.** Одним из условий успеха деятельности педагога является формирование информационной культуры. Повышение ИКТ-компетентности педагога позволяет интенсифицировать труд учителя, и облегчить его при правильном подходе. В настоящее время в нашей ОУ проводится мониторинг ИКТ–компетентности на основе анкетирования, позволяющего определить навыки по определенным критериям. Результаты мониторинга представлены в таблице:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **2010-2011** | **2012-2013** | **2014-2015** |
| Количество учителей и педагогических работников | **28** | **28** | **27** |
| Наличие домашнего ПК | 11 | 19 | 25 |
| Работа на MicrosoftWord | 20 | 24 | 25 |
| Работа на MicrosoftExcel | 2 | 2 | 6 |
| Работа на PowerPoint | 10 | 14 | 20 |
| Использование интерактивной доски | 2 | 9 | 15 |
| Использование Интернет ресурсов | 8 | 15 | 22 |
| Использование электронной почты | 8 | 12 | 19 |
| Использование учебных программ | 5 | 8 | 15 |
| Наличие сайта | 0 | 2 | 5 |
| Использование СГО | 0 | 0 | 17 |

В целях повышения ИКТ компетентности педагогов в МБОУ «Атамайская СОШ» проводятся консультации, семинары, курсы. Наличие технической оснащенности играет большую роль в использовании ИКТ технологиями. К примеру, в 2010-2011 учебном году, в начале мониторинга 71%учителей использовали в своей деятельности простые пользовательские программы, такие как Microsoft Word, а Интернет ресурсом – только 28% от всего педагогического состава. На 2014-2015 учебный год по итогам мониторинга 92% учителей пользуются ИКТ-технологиями для учебных целей. На сегодняшний день низкая активность учителей прослеживается в оформлении личного сайта, страницы на интернет-ресурсах. Это объясняется тем, что скорость Интернета не соответствует современным требованиям и затрудняет работу педагогов в решении конкретных задач.

**Мониторинг инновационного потенциала педагога.** Заполняется аналогично мониторинга деятельности педагога, по пятибалльной шкале. Данный мониторинг в нашей ОУ проведен в 2012-2013 и 2014 -2015 учебных годах. Данные по критериям идут на повышение: личностные качества на 0,7; профессиональные качества и отношение к работе на 0,75; отношение к результатам труда, эффективность труда на 1,1 баллов. Мониторинг готовности инновационной деятельности педагогов показал: высокий уровень – 5/25%; чуть выше среднего – 9/45%; средний уровень – 2/10%; чуть ниже среднего – 2/10%;

Главное в мониторинге деятельности педагогов в современных условиях – открытость объективной информации, отслеживание промежуточных и окончательных результатов, тенденций развития и своевременное принятие мер по повышению эффективности образования. И тогда результат не заставит себя ждать. В 2012 году педагогический коллектив ОУ получил статус РЭП на тему «Интеграция социокультурно-образовательных ресурсов села для создания благоприятных условий развития индивидуальности учащихся». В 2015 г. подтвердил статус республиканской инновационной площадки «Использование информационных технологий для развития индивидуальности учащихся через опыт соцпартнеров» и получил Грант Главы РС (Я).

Таким образом, при правильной организации, образовательный мониторинг деятельности педагогов позволит оценить качество образования школы в целом. Кроме этого, мониторинг ведет к повышению ответственности, творческому росту, к стабильным конечным результатам работы учителей школы.