



Министерство образования Иркутской области  
ГАО ДПО «Институт развития образования Иркутской области»

## МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ

по организации мониторингов муниципальных программ  
поддержки школ с низкими результатами обучения и школ,  
функционирующих в неблагоприятных социальных  
условиях в Иркутской области

в рамках мероприятия ГПРО «Повышения качества образования в школах с  
низкими результатами обучения и в школах, функционирующих в  
неблагоприятных социальных условиях»

Иркутск, 2020

Изменение целей образования и условий его получения тесно связано с обновлением подходов к определению и оценке качества образования. Развитие вариативности обучения при сохранении образовательного пространства требует разработки и внедрения механизмов реального влияния на качество образования. В свою очередь, повышение эффективности реализацией Программы повышения качества образования невозможно без своевременного получения надежной и достоверной информации о состоянии системы образования.

Содержащееся в программных документах в сфере образования нормативное требование по обеспечению всем обучающимся равных возможностей для получения качественного образования, с одной стороны, заставляет сфокусироваться на создании условий для этого, а с другой стороны, побуждает муниципальные команды сопоставлять данные о качестве образования как в рамках образовательных систем разного уровня, так и в масштабе класса и образовательной организации, а также фокусировать внимание на индивидуальном прогрессе каждого ученика.

В этих условиях создание системы мониторинга, обеспечивающей поступление объективной информации о состоянии и развитии системы образования, становится неотъемлемой составляющей реализации Программы повышения качества образования и совершенствования управления качеством образования в школе.

Мониторинг программ поддержки школ с НРО и НСУ разработан с учетом Положения о внутреннем мониторинге качества образования образовательной организации и обеспечивать выявление средствами системы критериев зависимость между ресурсами, условиями обучения и его результатами.

Так как запланированный результат – повышение качества образования – является сложным по своей структуре, зависящим от многих параметров образовательной ситуации и динамичным по своему характеру, для его оценки необходим гибкий и достаточно чувствительный инструмент, позволяющий

следить за достаточно большим перечнем показателей, характеризующих развитие ситуации (процесса изменений в образовательных результатах). Таким инструментом является мониторинг – систематическое наблюдение за существенными параметрами системы – в данном случае образовательной организации.

Необходимость мониторинга реализации программ поддержки школ с низкими результатами обучения (НРО) и школ, функционирующих в неблагоприятных социальных условиях (НСУ), продиктована следующими задачами:

- систематизация накопленного опыта по оценке результативности образовательной деятельности школы;
- обеспечение документальной обоснованности принятия управленческих решений;
- обеспечение актуальной информацией о состоянии дел в школе внутренних и внешних пользователей;
- создание единой системы диагностики и контроля состояния образования, обеспечивающей определение факторов и своевременное выявление изменений, влияющих на качество образования;
- повышение объективности контроля и оценки образовательных достижений обучающихся;
- получение объективной информации о состоянии и динамике изменения качества образования для своевременной корректировки причин, влияющих на его уровень, и предупреждения негативных тенденций в образовательной деятельности.

Условия реализации мониторинга муниципальных программ поддержки школ с НРО и НСУ:

- наличие ресурсного обеспечения;
- разработка научно-обоснованных методических материалов;
- определение процедур сбора информации;
- разработанная нормативная база;

- наличие кадрового ресурса.

В основу системы мониторинга муниципальных программ поддержки школ с НРО и НСУ должны быть положены принципы:

- объективности, достоверности, полноты и системности информации о качестве образования;
- реалистичности требований, норм и показателей качества образования, их социальной и личностной значимости;
- открытости, прозрачности процедур оценки качества образования;
- оптимальности использования источников первичных данных;
- технологичности используемых показателей;
- сопоставимости системы показателей с муниципальными, региональными и федеральными аналогами;
- доступности информации о состоянии и качестве образования для различных групп участников образовательной деятельности;
- соблюдения морально-этических норм при проведении процедур мониторинга оценки муниципальных программ поддержки школ с НРО и НСУ.

Муниципальные органы управления образованием, работающие над муниципальными программами поддержки школ с НРО и НСУ, функционируют в различных условиях, обладают разными ресурсами и ставят перед собой разные задачи, так как видят различные пути достижения основной для них (и объединяющей их) цели – давать качественное образование своим ученикам.

Однако существенным для повышения качества образования является не только сам образовательный результат, но и условия, в которых функционирует образовательная организация его достигает: материально-техническое, кадровое, информационное обеспечение, сложившийся в организации психологический климат, система взаимоотношений между участниками образовательного процесса, содержательная и смыслообразующая основа деятельности образовательной организации, то

есть понимание ее целей и задач всем педагогическим коллективом и отдельными его представителями, ценностные установки и мотивы, которыми руководствуются педагоги и администрация школы (сотрудники образовательной организации) в своей профессиональной деятельности.

Таким образом, мониторинг условно можно разделить на две части: первая будет касаться преимущественно образовательных результатов, а вторая – условий их обеспечения.

Чтобы мониторинг можно было использовать для оценки и анализа динамики образовательных результатов, в число мониторинговых процедур следует включать стандартизированные, валидные и надежные инструменты оценки.

В то же время, основной целью мониторинга результативности муниципальных программ поддержки школ с НРО и НСУ должно стать определение наличия и характера динамики образовательных результатов конкретной школы с целью последующего анализа и коррекции образовательного процесса.

Поэтому необходимо согласовать как перечень и характеристики мониторинговых процедур для оценки динамики предметных результатов школы, так, возможно, и вообще систему оценивания.

Кроме предметных образовательных результатов, федеральные государственные образовательные стандарты указывают на необходимость работы по достижению метапредметных и личностных результатов.

Оценка метапредметных результатов в начальной школе представлена процедурами оценки читательской грамотности, а также использованием методики «Групповой проект», позволяющей оценивать сформированность ряда коммуникативных и регулятивных умений у выпускников начальной школы. В основной школе оценка метапредметных умений на данный момент осуществляется посредством региональных диагностических работ по читательской грамотности, на уровне образовательной организации – защитой итоговых индивидуальных проектов.

Что касается личностных результатов, то на них требование оценивания не распространяется – некоторые из них можно измерять и нужно учитывать при выборе тех или иных видов педагогических воздействий, однако оценить их невозможно.

В качестве примера процедур измерения личностных результатов в школе можно привести методики измерения самооценки и мотивации в составе инструментария диагностики образовательных достижений учеников.

В последнее время взгляд на анализ данных в образовании меняется, продолжается совершенствование инструментов оценки качества образования. Есть понимание того, что использовать результаты даже массовых стандартизированных оценочных процедур для сравнения образовательных организаций и отдельных классов не вполне корректно, если не учитывать при этом условия, в которых работает та или иная школа.

Влияние различных контекстных характеристик на те или иные образовательные результаты может быть выражено в разной степени, поэтому необходимо при проведении мониторинга Программы повышения качества образования использовать инструменты, позволяющие это учитывать при анализе результатов как оценочных процедур, так и в целом образовательных результатов.

Состояние дел в каждой школе можно, например, анализировать относительно следующих характеристик:

- наличие согласованной системы профессиональных ценностей в педагогическом коллективе,
- соответствие представления о своей школе образу идеальной школы,
- наличие лидерской позиции у муниципального руководства,
- нацеленность педагогического коллектива школы на достижение как можно более высоких образовательных результатов,
- требовательность педагогов и администраторов к себе и к другим сотрудникам школы, а также к учащимся, сочетающаяся со способностью

конструктивного анализа имеющихся возможностей для получения высоких результатов.

С целью определения этих характеристик может быть разработана анкета (опросник) для сотрудников школы в составе других элементов мониторинга результативности Программы повышения качества образования.

Для повышения объективности данных процесс анкетирования должен быть анонимным, поэтому его можно организовывать в виде заполнения стандартных бланков, в которых респонденты будут отмечать выбранные ответы из списка предлагаемых, возможно организовывать процесс анкетирования с использованием форм (например, таблиц в формате Excel), размещенных в общем доступе в режиме онлайн (с использованием облачных сервисов) либо офлайн (как таблица, размещенная в муниципальной внутренней сети, доступ к которой возможен для всех участников опроса, сотрудников образовательной организации).

Анкетирование целесообразно проводить не чаще двух раз в год. Например, в октябре-ноябре, когда уже выявились существенные и актуальные проблемы и задачи, и в апреле-мае, когда эти проблемы и задачи, возможно, уже продвинулись к разрешению.

Примерный перечень вопросов для включения в анкету размещен в приложении 1. Этот перечень может быть дополнен в соответствии с актуальными проблемами и задачами, стоящими перед образовательной организацией.

Как и всякий инструмент оценки, мониторинг должен обеспечивать объективность получаемых данных. Объективность данных мониторинга зависит от заинтересованности учителей и администрации образовательной организации в том, чтобы результаты анализа всех учитываемых в мониторинге показателей использовались в целях поддержки образовательной деятельности, а не для поощрения или наказания учеников и учителей. Только так можно будет избежать конфликта интересов и побудить участников образовательной деятельности к развитию своих компетенций, сформировать

и укрепить познавательную и учебную мотивацию учащихся и мотивацию к непрерывному профессиональному росту педагогов.

Мониторинг, суммирующий оценку образовательных результатов, условий образовательной деятельности и итогов анкетирования сотрудников школы, позволит проектной команде образовательной организации выстроить видение работы по повышению качества обучения в школе в целом и своевременно вносить корректировки (при необходимости) в Программу повышения качества образования.

Примерные формулировки вопросов и вариантов ответов в анкете для сотрудников школ в рамках мониторинга результативности муниципальных программ поддержки школ с НРО и НСУ

(по материалам Красноярского краевого автономного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования»)

**1. Что для вас самое важное в вашей профессии?**

(Вопрос позволяет определить значимые для респондента характеристики выбора профессии – то есть его ценностные установки, касающиеся профессиональной сферы. В вопросе можно предусмотреть выбор одного или нескольких вариантов ответа, а также возможность для респондента представить свой вариант ответа. Однако следует учитывать, что чем больше вариантов, тем сложнее обработка и анализ полученных данных, а обработка собственных вариантов ответа, предоставленных респондентами, требует дополнительных затрат времени на ручную обработку ответов и их вдумчивый содержательный анализ.)

**Предлагаемые варианты ответов**

	Характеристики выбора профессии
1	Возможность реализоваться в профессиональной деятельности
2	Стабильный официальный доход
3	Причастность к значимой для общества деятельности
4	Возможность саморазвития
5	Возможность творческого самовыражения
6	Удобный режим работы
7	Возможность общаться с людьми
8	Осознание того, что своей работой закладываю будущее сегодняшних муниципальников и территории, где живу

9	Затрудняюсь ответить
---	----------------------

**2. Что, по вашему мнению, свидетельствует о профессиональном успехе педагога?**

(В этом вопросе можно увидеть значимые для респондентов показатели профессионального успеха педагога. В этом вопросе так же, как и в предыдущем, можно предусмотреть выбор одного или нескольких наиболее важных для респондента параметров или возможность представить свой вариант ответа.)

**Предлагаемые варианты ответов**

	Характеристики профессионального успеха
1	Достижения учеников
2	Жизненные успехи бывших учеников
3	Признание со стороны учеников и их родителей
4	Благоприятный психологический климат в классе
5	Победы в профессиональных конкурсах
6	Авторитет среди коллег и наличие команды единомышленников
7	Наличие наград и др. видов нематериального поощрения
8	Наличие методических разработок, публикаций
9	Высокая зарплата, др. виды материального поощрения
10	Затрудняюсь ответить

Следующие два вопроса нужно сопоставлять между собой. В одном респонденты описывают свое представление об эффективной школе, в другом – о своей собственной образовательной организации. Варианты ответов сформулированы одинаково. **Важно, чтобы эти два вопроса в анкете, предъявляемой респонденту, не были расположены рядом, нужно, чтобы их разделяли один или несколько других вопросов. Объективность ответов в этом случае повышается.**

**3. Какие характеристики, на ваш взгляд, отличают хорошую (эффективную) школу?**

(Вопрос с выбором одного или нескольких наиболее важных для респондента параметров. Предоставлять в этом вопросе респонденту возможность самостоятельно сформулировать ответ едва ли целесообразно: в прошедших этапах анкетирования такие попытки со стороны респондентов были единичными и предложенные ими варианты в основном повторяли имеющиеся в исходной формулировке вопроса.)

#### **Предлагаемые варианты ответа**

№	Характеристики школы
1	Школа, в которой уютно, комфортно и безопасно
2	Школа, дающая прочные знания, актуальные в современном мире
3	Школа, в которой ученики показывают хорошие результаты в учебе (высокий средний балл, много олимпиадников, стобалльников)
4	Школа, в которой на высоком уровне дисциплина, все строго придерживаются внутренних правил школы
5	Школа, где дети могут проявить себя, развиваться как личность
6	Школа, где детям интересно, есть широкие возможности для получения доп.образования, социализации, реализации своих способностей
7	Школа, оснащенная всем необходимым для учебы и развития детей на самом современном уровне
8	Школа, где установился благоприятный психологический климат
9	Школа, в которой педагог ощущает свое личностное и профессиональное развитие и свободу в профессиональной деятельности
10	Школа является основным культурно-коммуникационным местом для жителей поселения, здесь происходят значимые социальные события

#### **4. Какие характеристики, на ваш взгляд, отличают вашу школу?**

(Описание вопроса, вариантов ответа к нему и способа обработки аналогично предыдущему вопросу. **Важно, чтобы эти два вопроса (№ 3 и № 4) не стояли в анкете рядом!**)

№	Характеристики
1	Школа, в которой уютно, комфортно и безопасно

2	Школа, дающая прочные знания, актуальные в современном мире
3	Школа, в которой ученики показывают хорошие результаты в учебе (высокий средний балл, много олимпиадников, стобалльников)
4	Школа, в которой на высоком уровне дисциплина, все строго придерживаются внутренних правил школы
5	Школа, где дети могут проявить себя, развиваться как личность
6	Школа, где детям интересно, есть широкие возможности для получения доп.образования, социализации, реализации своих способностей
7	Школа, оснащенная всем необходимым для учебы и развития детей на самом современном уровне
8	Школа, где установился благоприятный психологический климат
9	Школа, в которой педагог ощущает свое личностное и профессиональное развитие и свободу в профессиональной деятельности
10	Школа является основным культурно-коммуникационным местом для жителей поселения, здесь происходят значимые социальные события

**5. Что можно отнести к достижениям, явным преимуществам вашей школы?**

(Выбор одного или нескольких ответов из предлагаемого списка.)

№	Достижения, преимущества школы
1	Успехи учащихся и выпускников школы
2	Профессиональные достижения педагогов
3	Достижения школы
4	Успехи в управлении школой
5	Возможности для развития личности, предоставляемые школой
6	Благоприятный психологический климат в школе
7	Условия, созданные в школе (уют, комфорт, безопасность, материально-техническое оснащение школы)
8	Достижений нет
9	Затрудняюсь ответить

Вопрос 5 также позволяет определить преобладающие в педагогическом коллективе ценностные установки: как правило, респонденты выделяют как

наивысшие достижения именно те направления работы, которые считают наиболее важными.

## **6. Какие трудности сейчас есть у вашей школы?**

Вопрос с выбором одного или нескольких ответов из предложенного списка.

№	Трудности школы
1	Низкий уровень качества образования в школе
2	Низкая мотивация коллектива, профессиональное выгорание
3	Проблемы кадрового обеспечения: дефицит, текучесть кадров, преобладание неопытных или стареющих кадров
4	Низкий уровень мотивации учащихся
5	Отстраненная позиция родителей, нежелание сотрудничать со школой
6	Дефициты ученического контингента (слабые ученики, дети из малообеспеченных и неблагополучных семей, учащиеся с ОВЗ)
7	Недостатки в управлении школой
8	Недостатки в методической работе
9	Недостатки в организации дополнительного образования
10	Неблагоприятный психологический климат
11	Бюрократизм
12	Недостатки финансирования
13	Слабая материальная база
14	Недостатки инфраструктуры (тесное, старое здание школы, необходимость подвоза учеников)
15	Расположение школы в труднодоступной, отдаленной местности
16	Нет трудностей
17	Затрудняюсь ответить

Анализ ответов дает материал для обсуждения в трудовом коллективе и для управленческой рефлексии: что видят как проблему педагоги и что из этих проблем видит как свою задачу управленческая команда организации.

## **7. В чем, на ваш взгляд, основная причина трудностей вашей школы?**

В этом вопросе предлагаем ограничить респондентов возможностью выбрать только один вариант ответа. Если есть технические возможности для ручной обработки свободно формулируемых ответов, можно дать респондентам возможность представить свой вариант.

№	Причины трудностей школы
1	Незаинтересованные в поддержке учеников родители
2	Усталость и профессиональное выгорание педагогов
3	Низкий уровень финансирования и материально-технического обеспечения
4	Недостаточный уровень мотивации учеников
5	Неблагоприятная социально-экономическая ситуация, в которой работает школа
6	Недостатки муниципального коллектива (низкая мотивированность, дефицит профессиональных компетенций, кадровый дефицит)
7	Недостатки управления школой, бюрократизм, перегрузка учителей
8	Слабые ученики
9	Отдаленное расположение школы, необходимость подвоза детей
10	Неустроенность быта педагогов (отсутствие жилья)
11	Затрудняюсь ответить

В этом вопросе можно увидеть, на ком, по мнению сотрудников школы, в основном лежит ответственность за образовательный процесс и его результаты, видят ли они преимущественно внешние источники проблем или готовы задуматься над причинами проблем, лежащими внутри образовательной организации.

### **8. Какие достижения в управлении школой вы можете отметить?**

Вопрос предполагает развернутый ответ респондента. В таблице, расположенной ниже, приведены ответы, которые дали респонденты на предыдущих двух этапах анкетирования. На их основе можно сформировать для школы собственный короткий перечень вопросов – в этом случае можно будет оформить этот вопрос как вопрос с выбором одного или нескольких вариантов ответа из предложенных. Это позволит упростить обработку данных.

№	Достижения в управлении школой
1	Улучшение процесса образования, выход школы на новый уровень
2	Индивидуальный подход к каждому учителю
3	Создание условий для развития и самореализации педагогов
4	Стимулирование активных и инициативных педагогов
5	Работа детского самоуправления, управляющего совета, совета родителей
6	Организация сетевого взаимодействия с инфраструктурой муниципалитета
7	Укомплектованность кадрами, пополнение педагогического коллектива молодыми педагогами
8	Сохранение и развитие лучших муниципальных традиций
9	Компетентность в управлении, грамотная и слаженная работа администрации
10	Участие школы в различных проектах, программах, участие педагогов в профессиональных конкурсах
11	Достижения учащихся (участие и победы на краевых, всероссийских конкурсах)
12	Появление в штате методистов
13	Грамотная методическая работа
14	Благоприятный психологический климат, сплоченный коллектив, умение работать командой, наличие команды-единомышленников
15	Уют и комфорт, благоустройство школы
16	Улучшение материально-технической базы
17	Особых достижений в управлении школой нет
18	Не знаю / затрудняюсь ответить

## 9. Что нужно изменить в управлении школой?

Вопрос предполагал выбор одного ответа из списка с возможностью для респондента дать свой вариант ответа. Респонденты достаточно часто этой возможностью пользовались. В таблице ниже приведены и предложенные разработчиками, и сформулированные участниками опроса варианты.

Анализ ответов позволяет увидеть разногласия между педагогическим коллективом и администрацией школы. Такая обратная связь необходима для совершенствования процесса управления образовательной организацией.

№	Изменения в управлении школой
1	Создать команду единомышленников

2	Повышать компетентность педагогов
3	Создать систему работы
4	Усилить контроль за образовательным процессом, дисциплиной
5	Больше прислушиваться к мнению коллектива, изменить отношение к педагогам
6	Отрегулировать ШСОКО, выработать единый подход к оцениванию
7	Более четкая организация учебно-воспитательного процесса и распределения обязанностей
8	Улучшить качество воспитательной работы
9	Повысить уровень профессионализма управленческой команды
10	Повысить уровень методической работы
11	Увеличить в коллективе количество молодых специалистов
12	Оградить педагогов от ненужной отчетности
13	Улучшить материально-техническое оснащение, найти дополнительные источники финансирования
14	Организовать мотивирование и стимулирование педагогов
15	Совершенствование взаимодействия между педагогами, детьми и родителями
16	Ввести ставку бухгалтера в школе, дополнительные ставки для административной работы
17	Изменить режим работы школы (убрать вторую смену)
18	Сменить директора/администрацию
19	Ничего изменять не требуется / Всё устраивает
20	Не знаю / затрудняюсь ответить

Анализ ответов может показать директору школы и муниципальной управленческой команде, находит ли их позиция поддержку в коллективе, то есть являются ли они лидерами или в школе сложилась ситуация рассогласованности в установках и противостояния различных точек зрения.

### **10. Какие профессиональные достижения есть у вас/ваших коллег?**

(Выберите один вариант, самый важный на ваш взгляд.)

№	Профессиональные достижения
1	Достижения учеников
2	Жизненные успехи бывших учеников

3	Признание со стороны учеников и их родителей
4	Авторитет среди коллег и наличие команды единомышленников
5	Победы в профессиональных конкурсах
6	Наличие методических разработок, публикаций
7	Наличие наград и др. видов нематериального поощрения
8	Благоприятный психологический климат в классе
9	Высокая зарплата, др. виды материального поощрения

Вопросы о достижениях респондентов и их коллег позволяют выйти на обсуждение тех ресурсов, которые имеются в школе для обеспечения внутримunicipального повышения квалификации и для налаживания взаимодействия между педагогами, нацеленного на совместное решение задач.

**11. Какие профессиональные дефициты, трудности есть у вас/ваших коллег? (Выберите один вариант, самый важный на ваш взгляд.)**

№	Профессиональные дефициты, трудности
1	Неумение работать в коллективе, команде, нежелание делиться своим опытом, наработками
2	Низкая мотивация муниципальников к обучению, низкая дисциплина учащихся
3	Незаинтересованность родителей в обучении и воспитании детей
4	Слабая система контроля знаний, недостатки оценивания, отсутствие работы с результатами
5	Недостаток методического обеспечения
6	Загруженность отчетностью
7	Некомпетентность в профессиональных вопросах, отсутствие профессионализма
8	Неумение оформлять результаты своей работы, обобщать профессиональный опыт
9	Профессиональное выгорание, неприятие нового, отсутствие желания меняться, совершенствоваться
10	Отсутствие свободного времени, большая учебная нагрузка
11	Неумение воспринимать критику, отсутствие самоанализа
12	Недисциплинированность
13	Недостаточный опыт работы
14	Слабая материально-техническая база ОУ

15	Теснота в школе, двухсменный режим работы
16	Трудностей и дефицитов нет
17	Не знаю / затрудняюсь ответить

Перечень профессиональных затруднений и дефицитов показывает те направления работы, в которых сотрудники школы уже готовы двигаться – хотя бы потому, что они эти трудности и дефициты увидели. Даже если вопросы будут заданы по отдельности относительно дефицитов коллег и самого респондента, анализировать ответы лучше в сопоставлении: иногда чужие недостатки являются проекцией собственных затруднений респондента.

**12. Чем вы можете поделиться с коллегами, как можете помочь им, чему можете их научить?**

№	Профессиональные достижения, результатами которых можно поделиться с коллегами
1	Методическими наработками, педагогическими технологиями
2	Знаниями по учебному предмету
3	Опытом организации работы в классном коллективе
4	Опытом организации работы с родителями
5	Опытом организации работы на уроке
6	Пока поделиться нечем
7	Не знаю / затрудняюсь ответить

Ответы на этот вопрос также можно использовать для выбора тем внутримunicipального повышения квалификации и совместной работы педагогов.

**13. Какие трудности, профессиональные дефициты есть у вас, чему вы хотели бы научиться?**

№	Профессиональные дефициты, трудности
1	Методическим приемам, способам организации работы на уроке
2	Дефицит в предметных компетентностях
3	Дефицит в общепедагогических, психологических компетентностях

4	Организации работы с родителями
5	Организации работы с ученическим коллективом
6	Трудностей нет
7	Затрудняюсь ответить

Вопрос 13, как и предыдущий, позволяет уточнить темы для организации системы профессионального роста педагогов внутри школы.

## **14. Какие профессиональные задачи вы перед собой ставите?**

### **14.1. Как администратор**

Выберите **три** наиболее важных для вас параметра или представьте свой вариант.

№	Параметр управления школой
1	Создать возможности для развития каждому ученику
2	Создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в муниципальном коллективе
3	Создать возможности для профессионального и личностного развития педагогов
4	Развить материально-техническую базу школы
5	Обеспечить высокий средний балл учащихся в контрольно-оценочных процедурах
6	Подготовить учеников к дальнейшей жизни
7	Обеспечить низкий уровень правонарушений среди учащихся
8	Сформировать (поддержать) позитивный имидж в глазах потребителей образовательных услуг (учащихся и их родителей)
9	Увеличить значимость школы в жизни поселения
10	Обеспечить хороший старт выпускникам школы
11	Сформировать (поддержать) позитивный имидж в глазах вышестоящих, внешних проверяющих
12	Обеспечить соответствие образовательной деятельности запросам учеников, родителей, общества
13	Добиться высокой дисциплинированности среди учащихся и педагогов
14	Поддержать талантливых и заинтересованных в учебе муниципальников
15	Собрать у себя в школе лучших профессионалов

### **14.2. Как учитель**

Выберите **три** наиболее важных для вас параметра или представьте свой вариант.

№	Параметр педагогической деятельности
1	Пробудить у учеников интерес к своему предмету и к знаниям вообще
2	Реализоваться как профессионал
3	Попробовать новые способы работы (узнать что-то новое и попробовать применить это на практике)
4	Найти подход к каждому ученику
5	Помочь ученикам освоить необходимый минимум знаний
6	Помочь сильным ученикам не потерять интерес к учебе и пойти дальше стандартного объема предметных знаний
7	Профессионально вырасти
8	Организовать взаимодействие с родителями
9	Найти общий язык с учениками
10	Заработать педагогический стаж
11	Набраться опыта
12	Наладить сотрудничество с коллегами
13	Быть признанным как высокопрофессиональный педагог
14	Научить родителей общаться с детьми
15	Сделать карьеру
16	Наладить общение в классе

Общий вектор развития школы складывается из индивидуальных векторов развития ее сотрудников, поэтому для формирования в коллективе ядра единомышленников, нацеленных на повышение эффективности работы школы, нужно изучить общие тенденции в педагогическом коллективе. Вопрос 14 позволяет это сделать.

**15. Какие новые, прогрессивные профессиональные инструменты и методы вам интересны, чему вы хотели бы научиться? (Выберите из списка.)**

№	Инструменты и методы, интересные педагогам
1	Различные виды оценивания: критериальное, формирующее, уровневое
2	Индивидуально-ориентированные системы обучения / Коучинг
3	Методы и приемы работы с детьми с ОВЗ
4	Интерактивные формы организации учебных занятий
5	Групповые формы организации работы на уроке
6	Разработка заданий для уровневого оценивания достижений учащихся
7	Расширенный спектр ИКТ
8	Системно-деятельностный подход
9	Проблемно-диалогическое обучение
10	Технологию развития критического мышления
11	Модульное обучение
12	Эвристический метод обучения
13	Метод схематизации
14	Кейс-технологию
15	Lesson Study
16	Сингапурская методика / Кембриджская методика
17	Интернет-ресурсы / Образовательные тренажёры
18	Социально-психологические, психолого-педагогические технологии
19	Нет необходимости обучаться, владею разными технологиями и методами
20	Нет желания использовать новые профессиональные инструменты и методы
21	Не знаю / затрудняюсь ответить

Перечень инструментов и методов может изменяться, быть сокращен или дополнен. Обсуждение профессиональных тем, интересных педагогам, и совместная работа над этими темами способствуют сплочению коллектива и профессиональному развитию.

**16. Какие способы повышения профессионального уровня вы используете?**

№	Способы повышения профессионального уровня
1	Самообразование
2	Внутримуниципальное повышение квалификации (взаимопосещение и совместная разработка уроков, Lesson Study)

3	Стажировки в других образовательных организациях
4	Повышение квалификации в других организациях

Анализ ответов на этот вопрос важен для разработки внутримunicipальной системы профессионального роста педагогов. Доступным и эффективным ресурсом развития педагогических компетенций может быть взаимное посещение и совместная разработка уроков педагогами, которые, кстати, являются содержательным ядром метода Lesson Study.

### 17. Каковы, на ваш взгляд, положение и перспективы вашей школы?

(Выберите один вариант.)

№	Положение и перспективы школы
1	Школа стабильно функционирует, в ней все хорошо, ничего менять не нужно
2	Школа развивается, надо только дать ей время – и она покажет высокий результат
3	Если ничего не предпринимать, скоро школа начнет сдавать позиции
4	Положение в школе критическое, нужны кардинальные перемены, чтобы исправить ситуацию

Вопрос позволяет оценить настроения в педагогическом коллективе: насколько педагоги обеспокоены положением школы, видят ли они перспективы в существующей ситуации.

### 18. Что нужно менять в школе?

(Выберите самый важный, на ваш взгляд, вариант.)

№	
1	Нужно менять муниципальный уклад, систему взаимоотношений
2	Нужно повышать профессиональный уровень сотрудников
3	Нужно менять систему управления
4	Нужно искать дополнительные источники финансирования
5	Ничего изменить нельзя, все усилия бесполезны
6	Ничего не нужно менять

Вопрос позволяет увидеть направления изменений, которые считают предпочтительными, важными и необходимыми, сотрудники школы, принявшие участие в анкетировании.

**19. На какие изменения готовы пойти лично вы для улучшения положения в школе и что готовы сделать для повышения эффективности работы школы?**

№	Ответы респондентов
1	Повышать свой профессиональный уровень
2	Сотрудничать, помогать коллегам, работать в команде единомышленников
3	Активно участвовать в мероприятиях, проектах, инновациях
4	Перестроить свою деятельность, работать по-новому
5	Готов(а) к любым изменениям, был бы результат

Несмотря на то что ответы на этот вопрос зачастую имеют чисто декларативный характер, они могут отражать общий уровень энтузиазма в коллективе, готовность (или неготовность) его представителей к изменениям, наличие у них внутреннего ресурса, необходимого для работы над поставленными задачами.

Субъектом принятия управленческого решения является администрация школы, которая несет ответственность за качество исходящей информации.

Приказом директора школы назначаются ответственные:

- за сбор первичных данных – учителя-предметники, классные руководители, социальный педагог, психолог;
- обработку и анализ данных – руководители МО учителей-предметников, классные руководители, социальный педагог;
- представление информации и ведение баз данных – координаторы (заместители директора по УВР, ВР).

Внешняя информационная среда школы состоит из представителей местного сообщества, учащихся и родителей, администрации органов муниципальной власти.

### **Организационное и функциональное обеспечение программы:**

#### ***Функции директора школы, зам. директора по УВР, зам. директора по ВР***

- Создание условий повышения качества образования для обучающихся и педагогов;
- Определение методик, форм, критериев, показателей и процедур оценки результативности образовательного процесса;
- Обеспечение эффективного социального партнерства;
- Создание единой информационной системы;
- Систематическое изучение образовательного спроса обучающихся, родителей, а также общественности по вопросам качества образования.

#### ***Функции педагогов:***

- Обеспечение условий развития личности обучающегося по показателям:
- обученность;
- обучаемость;
- уровень сформированности УУД;
- личностный рост;
- оценка результативности образовательного процесса по установленной циклограмме и технологии мониторинга;
- обработка результатов учебной деятельности по предмету;
- Накопление достижений и формирование портфолио;
- Педагогическая рефлексия и взаимооценка коллег.

#### ***Функции классного руководителя***

- Обеспечение взаимодействия учителей-предметников, учащихся и родителей при проведении мониторинга результатов учебного труда классного коллектива;
- Обработка данных мониторинга уровня обучаемости учащихся класса;
- Оформление индивидуальной карты результативности учебного процесса;
- Индивидуальная работа с родителями по выполнению рекомендаций психолога.

#### ***Функции социального педагога и психолога***

- Обеспечение социально - психологического сопровождения мониторинга программ поддержки школ с НРО и НСУ посредством проведения консультаций, тренингов, индивидуальных и групповых занятий, направленных на профилактику и предупреждение нежелательных явлений, которые отражаются на качестве образовательной деятельности.

#### ***Функции ученика***

- Развитие стремления к самопознанию, самовоспитанию, саморазвитию, самореализации и самопрезентации;
- Владение ключевыми компетенциями и культурой умственного труда;
- Накопление достижений и формирование портфолио.

#### ***Функции родителей***

- Создание условий в семье, обеспечивающих физическое, нравственное и интеллектуальное развитие личности ребенка;
- Обеспечение систематического контроля результатов обучения ребенка;
- Исполнение рекомендаций социального педагога, психолога, учителя, классного руководителя;
- Участие в соуправлении школой.

#### **Объекты мониторинга**

Объектами мониторинга выступают:

- индивидуальные образовательные достижения обучающихся;
- профессиональная компетентность педагогов, их деятельность по обеспечению требуемого качества результатов образования;
- участие педагогов в работе экспериментальных площадок;
- качество организации образовательного процесса;
- инновационная деятельность;
- комфортность обучения;
- адаптация учащихся 5, 11 классов;
- система дополнительных образовательных услуг;
- организация питания;
- состояние здоровья обучающихся;
- воспитательная работа.

#### **Показатели оценки объектов мониторинга:**