

ИНФОРМАЦИЯ

о механизме и процедурах, обеспечивающих оценку деятельности педагогического, административного, младшего обслуживающего и учебно-вспомогательного персонала, принятия решений по ее результатам

Оценка деятельности работников средней школы № 2 имени 50-летия Кыргызстана проводится систематически. Совокупность нижеперечисленных механизмов и процедур составляет систему оценивания.

1. Для оценки квалификационного уровня педагогического персонала применяются диагностические карты, которые ежегодно заполняют учителя. Анализ этих карт позволяет судить об уровне профессиональной компетентности учителей на основе их самооценки, что также может быть проверено подтверждено или нет в ходе проведения других подходов к оцениванию и приведет к принятию определенного решения (рекомендации по посещению курсов, закрепление наставника, индивидуальные консультации, самообразование и прочее)
2. Оценка деятельности может быть проведена путем анализа урока учителя в ходе посещения. Для этих целей администрация средней школы № 2 использует матрицы посещений, краткие записи, в рамках проекта “Окуу Керемет” используется приложение “Sabak App”, которое самостоятельно генерирует анализ урока.
3. Оценка деятельности учителя проводится в аспекте его творческой самореализации, через анализ его участия во внеурочной активности, конкурсах, онлайн семинарах, курсах, отражении этой активности в социальных сетях
4. Оценка педагога осуществляется путем проведения наблюдений за выполнением поручений и полученными результатами и дальнейшим обсуждением результатов, с последующим принятием решения.
5. Кроме того при оценивании принимается во внимание неформальное оценивание, в которое входит: изучение мнения об учителе коллег, родителей, учащихся.

В целом качество работы учителя производится по конкретным результатам его деятельности. По результатам оценки принимается конкретное решение связанное либо с организацией помощи учителю (закрепление наставника, индивидуальные консультации, взаимопосещение уроков и т.п.), либо связанное с распространением опыта работы учителя (подготовка доклада, привлечение к проведению методических семинаров, педсоветов). Обязательно рассматривается деятельность учителя в динамике. Может быть успехи учителя имеют разовый характер, или они устойчивые, растущие в течение длительного периода времени. По результатам такого анализа может быть выдвинуто предложение о материальном (премирование и пр.) или моральном (награждение грамотой, отраслевой, государственной наградой) поощрении.

Оценка труда администрации школы может быть как внутренней, так и внешней. Приоритет в проведении такой оценки в силу существующей иерархии полномочий будет у директора, однако и другие участники учебно-воспитательного процесса также участвуют в ее осуществлении, но в любом случае итоговая ключевая информация предоставляется руководителю. В средней школе №2 для внутренней оценки применяется:

1. Изучение результатов работы членов администрации на участках работы, за которые они отвечают через наблюдение, изучение документации
2. Изучение мнения родителей, учащихся в случаях, когда это необходимо.
3. Оценка способности выполнять работу разного уровня.
4. Наблюдение за выполнением поручений членами администрации.

При внешней оценке, которую осуществляют органы управления образованием, другие структуры, с которыми школе в силу тех или иных причин необходимо взаимодействовать, часто дается качественная оценка конкретному члену администрации. Она выражается в форме словесной формулировки, имеющей

позитивный, нейтральный или негативный характер. Это может быть также и справка по результатам проверки какого либо участка работы школы. По результатам может быть предложено поощрить, наказать.

Возможно применение и других форм оценивания. В любом из этих случаев, в средней школе № 2 принята именно такая практика как описано выше.

Оценивание работы младшего обслуживающего персонала не является сложным. Механизм его прост: путем наблюдения за выполнением работы, входящей в функциональные обязанности, её результатам, качеством можно сделать выводы о качестве работы сотрудника, его профпригодности

Решение по результатам оценивания принимается при применении любого из методов оценивания. Необходимость принятия решения по каждой категории работников средней школы № 2 возникает тогда, когда:

- Проводится мониторинг работы
- Рассматривается выдвижение на награды
- Наблюдается ухудшение качества и результатов работы
- Есть необходимость изменения на конкретных участках работы школы
- В случае поступления жалоб на работников
- Возникает необходимость корректировки направлений работы.

Директор сш № 2:



Ю.А. Васильев