УТВЕРЖДАЮ
начальник ОО и МП администрации
Курортного района Санкт-Петербурга
_____ В.П.Барыгина,
30.12.2020

Методические рекомендации руководителям образовательных организаций по результатам мониторинга эффективности деятельности

Управление качеством образования определяется как комплексный, целенаправленный, скоординированный процесс воздействия как на него в целом, так и на основные элементы с целью достижения наибольшего соответствия необходимым требованиям, нормам, стандартам и ожиданиям. В силу этого управление качеством образования рассматривается в качестве активного способа воздействия на качество. Принципы управления образовательной организацией:

1. Ориентация на потребителя. Деятельность образовательной организации должна удовлетворять требования социального и государственного заказа, уметь его прогнозировать и стремиться превзойти ожидания потребителей образовательных услуг, определенным образом измерять и оценивать, а система качества должна содержать механизм выработки корректирующих действий в необходимых случаях.
2. Лидерство руководителя. (Ведущая роль руководства). Директор и его заместители своим личным примером должны демонстрировать приверженность идее обеспечения и совершенствования качества деятельности образовательной организации, систематически проводить обучение персонала образовательного учреждения по вопросам качества и обеспечивать необходимыми ресурсами. Реализация этого принципа требует наличия в учреждении долгосрочной политики по вопросам обеспечения и совершенствования качества образования.
3. Вовлечение сотрудников. Реализация данного принципа требует осознания всеми сотрудниками образовательной организации того, что качество – общая задача, работы коллектива образовательной организации по принципу «мы все вместе делаем одно дело», более глубокого и полного делегирования полномочий на всех уровнях, сопровождаемого соответствующей ответственностью, признания заслуг сотрудников.
4. Процессный подход. Предполагает использование в управленческой деятельности педагогического проектирования, в рамках которого система качества образования рассматривается как совокупность взаимосвязанных процессов, обеспечивающих непрерывное развитие образовательного учреждения.
5. Системный подход к менеджменту. Принцип системного подхода тесно связан с предыдущим принципом и с представлением о системе качества как о совокупности взаимосвязанных процессов, вносящих вклад в результативность и эффективность деятельности образовательного учреждения.
6. Постоянное совершенствование деятельности образовательного учреждения, которое напрямую связано с формированием инновационной образовательной среды и повышением конкурентоспособности образовательной организации, рассматривается нами как один из основных приоритетов.
7. Подход к принятию решений, основанный на фактах. Данный принцип в деятельности образовательного учреждения реализуется Службой мониторинга и маркетинга посредством созданной в образовательной организации внутришкольной системы оценки качества образования, основанной на инновационных моделях, средствах и технологиях оценки качества образования.
8. Взаимовыгодные отношения с социальными партнерами образовательного учреждения через изучение и формирование социального заказа на образовательные услуги.

Залогом успешного развития любой образовательной организации является заинтересованность, мотивация профессиональной деятельности и профессионального развития педагогов. Знание того, чем мотивируются педагоги, помогает достичь успеха в деятельности. Необходимо также учитывать различные категории типов личности.

Так, молодые специалисты могут согласиться работать за скромное материальное вознаграждение ради получения опыта и соответствующей квалификации. Они бывают достаточно инертны, пассивны в делах коллектива, стремятся усваивать, а не влиять. Часто не умеют планировать, прогнозировать свою работу, определять конечный результат. Для них основная задача — справиться с возложенными должностными обязанностями.

«Профессионалы» – высококлассные специалисты, работающие на результат. Они реалистичны, активны, инициативны, могут проявлять общественную активность, выполнять руководящие функции

«Творцы» – это креативные личности, предпочитающие эвристические формы работы. Они ищут интересные приемы, подходы, стремясь модернизировать учебный процесс. «Творцы» способны выдвигать идеи, быстро загораются, но часто не доводят дело до конца, увлекшись новой идеей. Часто не собраны и не дисциплинированы.

«Пунктуалы» - чаще всего педантичны; ценят определенность, планомерность и четкость в работе, ее своевременное начало и завершение, рациональность и логичность решений руководства.

«Традиционалисты» - хранители традиций, чувствуют себя наставниками, могут быть неформальными лидерами. Находясь несколько в стороне от обыденной суеты, формируют общественное мнение и порой определяют важные решения, владеют механизмами влияния на руководителя.

Учитывая типологию, руководитель в своей практике может использовать конкретные методы мотивации профессионального развития педагогов.

Методы и приемы мотивации

1. Административные:

Издание приказов и распоряжение.

Аттестация педагогов.

Разумное распределение учебной нагрузки.

Создание удобного расписания.

Четкие должностные инструкции.

2. Экономические:

Премирование из внебюджетных фондов.

Построение системы финансового поощрения (с обозначенными критериями).

Предоставление возможности деятельности на платной основе на территории школы (репетиторство, платные дополнительные услуги).

3. Социально-психологические:

Похвала.

Благодарность устная и письменная.

Обобщение опыта работы, сообщение о нем в различных средствах массовой информации.

Предоставление возможности работы в более сильных классах.

Поддержка существующих традиций.

Организация внутришкольных конкурсов, направление на городские конкурсы.

Совместное проведение досуга (вечера, экскурсии, походы и т.д.).

Поздравление со знаменательными событиями в жизни педагога.

Привлечение к управленческой деятельности, в состав различных советов, комиссий, групп.

Предоставление дополнительных полномочий.