

## СОГЛАСОВАНО

на заседании педагогического совета  
КГБОУ "Озерская общеобразовательная  
школа-интернат"  
Протокол от 29.08.2016 г.  
№ 1

## УТВЕРЖДАЮ

Директор КГБОУ "Озерская  
общеобразовательная школа-интернат"  
А.Ю. Комиссаров  
Приказ от 29.09.2016 г.  
№ 180/ОД

### ПОЛОЖЕНИЕ о мониторинге кадрового потенциала КГБОУ «Озерская общеобразовательная школа-интернат»

#### I. Общие положения

1.1. Положение о мониторинге кадрового потенциала (далее - Положение) разработано в соответствии Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации».

1.2. Настоящее Положение регулирует систему мониторинга кадрового потенциала, которая является составной частью системы оценки качества образования школы.

1.3. Положение определяет содержание, цели, задачи, порядок проведения мониторинга кадрового потенциала школы.

1.4. В Положении используются следующие определения и термины:

- мониторинг - систематическое отслеживание процессов, результатов, других характеристик изучаемой системы для выявления соответствия (или не соответствия) ее развития и функционирования заданным целям;
- объект мониторинга - кадровый потенциал ОУ;
- оценка кадрового потенциала - изучение резервных способностей и возможностей их использования в ОУ.

1.5. Организацию и проведение мониторинга, обработку материалов, обобщение, анализ и распространение полученной информации о состоянии кадрового потенциала осуществляют заместители директора школы каждый по своему направлению, старший воспитатель, руководители методических объединений, руководитель методического совета школы.

#### II. Цели, задачи, принципы мониторинга

2.1. Мониторинг организуется с целью сбора, обобщения, анализа информации о данных педагогических и административных сотрудников, их потенциальных возможностях для оптимизации дальнейшего применения выявленных возможностей, а также целенаправленного развития в соответствии с содержанием квалификационных требований, принятия обоснованных управленческих решений, по достижению требуемого количественного и качественного уровней развития кадрового потенциала ОУ.

2.2. Задачи мониторинга:

- формирование механизма единой системы сбора, обработки и хранения объективной и достоверной информации о состоянии кадрового потенциала;
- своевременное выявление динамики и основных тенденций в развитии кадрового потенциала;
- формулирование основных стратегических направлений развития кадрового потенциала на основе анализа полученных данных.

2.3. Принципы мониторинга:

- объективность - полученные результаты должны отражать реальное состояние дел, а личностный фактор должен быть минимизирован;
- точность - погрешности измерений должны быть такими, чтобы гарантировать значения истинных показателей с приемлемой точностью;
- достаточность - объем информации должен соответствовать потребностям и быть достаточным для принятия управленческого решения;
- оперативность - качественная, своевременная и доступная информация, которая

должна иметь в большей степени управленческую, а не историческую ценность, то есть соответствовать темпам развития общеобразовательной деятельности ОУ;

- доступность - возможность получения, распространения и управления информацией.

### **III. Организация, содержание и технология проведения мониторинга**

#### **3.1. Администрация Учреждения:**

- разрабатывает и внедряет систему мониторинга кадрового потенциала;
- обеспечивает реализацию процедур контроля и оценки кадрового потенциала;
- устанавливает и утверждает порядок, периодичность проведения мониторинговых исследований, сроки проведения мониторинга отражаются в плане внутришкольного мониторинга на текущий учебный год.

#### **3.2. Компонентами содержания мониторинга являются:**

- профессиональный уровень педагогов, административных работников, соответствие образования;
- технологическая и психологическая готовность к реализации модели качества образования;
- результативность методической и инновационной деятельности.

#### **3.3. Основные критерии и показатели оценки кадрового потенциала:**

##### **А). Образовательный уровень педагогического и административного персонала:**

- доля педагогов и администрации имеющих высшее, высшее педагогическое, среднее профессиональное, неоконченное высшее образование;
- доля педагогов и администрации, имеющих специальное образование по направлению «дефектология».

##### **Б). Уровень квалификации педагогов:**

- доля педагогов, имеющих квалификационную категорию (первую, высшую);
- доля педагогов, повысивших квалификационную категорию.

##### **В). Повышение квалификации педагогов и административных работников:**

- доля педагогов и административных работников, повысивших квалификацию за последние 3 года.

##### **Г). Участие в инновационной деятельности, применение современных технологий обучения и воспитания:**

- доля педагогов, активно применяющих ИКТ в учебно-воспитательном процессе;
- доля педагогов, принимающих участие в методических и профессиональных конкурсах различного уровня;
- доля педагогов, имеющих публикации по инновационной деятельности.

3.4. При проведении расчетов мониторинга по каждому показателю доля педагогов или административных работников рассчитывается от общего количества педагогов или административных работников, результат умножается на 100%.

#### **3.5. К методам мониторинга относятся:**

- посещение уроков, мероприятий;
- анкетирование, тестирование, опрос;
- наблюдение;
- изучение документов;
- анализ/самоанализ уроков, занятий;

#### **3.6. Виды мониторинга:**

- по этапам проведения: предварительный, текущий, итоговый.
- по частоте процедур: разовый, периодический, систематический.
- по форме: персональный, тематический, комплексный.

#### **3.7. Мониторинговые исследования включают три этапа:**

##### **А). Подготовительный:**

- определение объекта мониторинга;
- постановка цели;
- определение критериев оценки результатов мониторинга;

- разработка инструментария для проведения мониторинга;
  - установка сроков проведения.
- Б). Практический (сбор информации):
- анализ документации;
  - тестирование, творческие работы;
  - анкетирование, собеседования с обучающимися, родителями, педагогами;
  - самооценка.
- В). Аналитический:
- систематизация, анализ информации;
  - разработка рекомендаций;
  - контроль за реализацией принятых управленческих решений.

#### **IV. Итоги мониторинга**

4.1. Итоги мониторинга оформляются в схемах, графиках, таблицах, диаграммах, отражаются в справочно-аналитических материалах, содержащих конкретные, реально выполнимые рекомендации.

4.2. Мониторинговые исследования могут обсуждаться на заседаниях педагогического совета, совещаниях при директоре, при заместителях директора, на Совете учреждения.

4.3. По результатам мониторинговых исследований разрабатываются рекомендации, принимаются управленческие решения, издаются приказы, осуществляется планирование и прогнозирование развития школы.