

Алгоритм разработки анализа работы учреждения образования

Анализ работы учреждения образования является аналитической частью годового плана учреждения, где указываются положительные результаты работы, имеющие значение для дальнейшего развития учреждения образования, кратко описаны пути их достижения. При анализе следует обратить внимание на проблемы (недостатки) в работе, которые противоречат идее обеспечения высокого качества образования и нуждаются в решении общими усилиями коллектива.

Описание должно быть кратким (не более 15 страниц). В аналитическом разделе всегда присутствуют таблицы, графики, диаграммы, отражающие позитивные и негативные тенденции, которые размещаются в приложениях к тексту анализа плана работы.

Этапы анализа: анализ итогов работы собирается (накапливается) и систематизируется информация; обработка информации (определяются причины успехов и неудач, условия, т. е. факторы, которые их вызывают); обобщение (синтез) материалов, написание доклада на итоговый педагогический совет и принятие управленческого решения.

Педагогический анализ итогов учебного года представляет собой сложный процесс, включающий в себя достаточно много компонентов. В нем могут быть отражены: процессы и результаты по созданию условий для функционирования и развития УО; уровень усвоения программы учащимися; степень готовности к продолжению образования, наличие групп 2 года обучения; состояние воспитательной работы, совместная работа центра творчества, семьи и представителей социума по воспитанию детей, подростков и юношества; эффективность инновационной работы в учреждении; деятельность коллектива по реализации нормативных правовых документов об образовании; организация и результативность методической работы с кадрами.

Завершающий период анализа складывается из следующих компонентов: подготовка доклада на педагогический совет по итогам учебного года; формулировка цели и основных задач нового годового плана работы учреждения дополнительного образования детей и молодежи; составление рекомендаций по содержанию каждого раздела будущего годового плана. Для успешного сбора и анализа информации можно использовать программы, алгоритмы, памятки по организации процесса изучения вопроса.

Примерная схема анализа работы учреждения образования по направлениям деятельности (с точки зрения достигнутого уровня).

1. Анализ управленческой деятельности по достижению поставленных задач через реализацию управленческих функций.

1.1. Информационно-аналитическая: уровень сформированности системы информационного обеспечения педагогического процесса:
– критический, допустимый (средний), оптимальный, высокий;

- уровень аналитической культуры управляющей подсистемы: репродуктивный, продуктивный, конструктивный, исследовательский;
- сформированность умений проводить самоанализ / взаимонализ, самооценку / взаимооценку деятельности.

1.2. Мотивационно-целевая:

- участие педагогов в коллективном целеполагании;
- осознание и уровень принятия глобальной педагогической цели и задач;
- наличие и эффективность системы мотивации, стимулирования.

1.3. Планово-прогностическая: преемственность Программы развития учреждения образования и годового планирования, уровень прогноза: реалистичность, реализуемость, управляемость;

- участие педагогов в разработке программ/планов;
- перспективность экспериментальной и инновационной деятельности (реализация педагогических проектов).

1.4. Организационно-исполнительская: деятельность педсовета, методического совета, методических формирований, совещаний при директоре, его заместителях;

- деятельность органов само- и соуправления;
- соответствие организационной структуры управления задачам функционирования и развития УО;
- организация и результативность экспериментальной и инновационной деятельности (реализация педагогических проектов).

1.5. Контрольно-диагностическая:

- нацеленность системы контроля на конечные результаты;
- уровень содержания контроля как профессиональная услуга/помощь педагогу;
- состояние, результаты диагностики образовательного процесса;
- мониторинг влияния экспериментальной и инновационной деятельности (реализации педагогических проектов) на конечные результаты.

1.6. Регулятивно-коррекционная:

- обеспечение оперативности действий в связи с изменениями условий внешней и внутренней среды (условий);
- уровень коррекционной деятельности: критический, допустимый, оптимальный, высокий.

3. Анализ результатов учебной деятельности (цель – выявить проблемы на основе сопоставления реального состояния образовательного процесса в УО с прогнозируемым).

3.1. Статистические данные, позволяющие выявить определенные тенденции за последние три года.

3.2. Анализ выполнения учебного плана.

3.3. Анализ уровня усвоения программ учащимися

3.4. Анализ работы с одаренными учащимися.

4. Анализ результатов методической деятельности.

4.1. Работа методического совета.

- 4.2. Подбор и расстановка кадров.
- 4.3. Повышение квалификации.
- 4.4. Анализ аттестационных процессов в УО.
- 4.5. Работа с молодыми и вновь прибывшими специалистами.
- 4.6. Экспериментальная и научно-исследовательская работа педагогов и учащихся. Место методической службы в реализации проектов.
- 4.7. Результативность деятельности методических формирований.
- 4.8. Работа по выявлению, формированию, обобщению и распространению эффективной педагогической (управленческой) практики.
- 4.9. Участие в конкурсах профессионального мастерства.
5. Педагогические советы.
6. Воспитательная работа.
7. Самоконтроль.
8. Обеспечение условий безопасности (состояние материально-технической базы УО).

Проведя проблемный анализ деятельности, целесообразно ранжировать проблемы и выбрать для решения приоритетные, наиболее существенные. Под каждую проблему необходимо определить ценностные ориентиры, сформулировать задачи. Логика любого подхода к анализу заключается в следующей формуле: от качества результата – к процессу и условиям.

Типичные ошибки:

1. Анализ деятельности УО подменяется перечнем проведенных мероприятий, статистическими данными;
2. Аналитическая часть плана носит формальный характер, так как не формулируются проблемы;
3. Отсутствует связь между анализом результатов деятельности и формулировкой поставленных задач, направлений деятельности.

Цели и задачи деятельности учреждения образования на новый учебный год

При их формулировке необходимо учесть и согласовать задачи, определенные перспективными планами, программами, итоговым педагогическим анализом достигнутых результатов за прошедший учебный год, нормативными правовыми документами.

Цель не возникает стихийно, она подготовлена сложным аналитическим процессом. Нечеткое следование алгоритму целеполагания приводит к риску формулирования не тех целей, а значит не тех результатов. Постановка целей предполагает фиксацию прогнозируемых – достаточно конкретных и измеримых результатов, которые обеспечат повышение продуктивности и эффективности деятельности учреждения образования.

Требования к постановке цели: диагностичность (измеримость результатов), конкретность (ясность, точность и лаконичность формулировки цели; осязаемость результатов), масштабность (сложность), соответствие

задачам развития учреждения и задачам, поставленным в ходе анализа работы за предыдущий год, реальность достижения результата к намеченному времени, возможность оценки уровня достижения результата, согласованность с другими целями, – преемственность. Каждый последующий шаг постановки цели должен рассматриваться как условие реализации предыдущего.

Типичные ошибки, наблюдающиеся при постановке цели: излишняя глобальность, необозримость, нереалистичность; неконкретность, расплывчатость; несоответствие цели выявленным проблемам; отсутствие системности в постановке цели; формулировка цели не как прогнозируемого результата деятельности, а как требований к различного рода средствам; надуманная, неуместная в рациональном управлении формулировка цели; невозможность измерения результатов. Задачи (алгоритм реализации цели) в отличие от цели содержат не только предмет, средства и результат преобразования, но и способы его достижения.

Планирование – это фактически составление программы достижения цели. Именно поэтому оно должно быть неразрывно связано с постановкой цели и предполагает своеобразный перевод цели на «язык» конкретных мероприятий и решений. Все планируемые мероприятия должны вытекать из поставленной цели, работать на ее достижение.