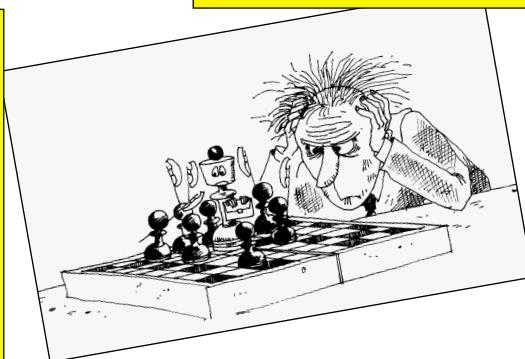


**Новое в планировании
программы развития
образовательного учреждения**
(Педагогическая диагностика как движущая сила
развития образовательного учреждения)

Л.М. Денякина



**Способы и порядок проведения
педагогической диагностики**

Сегодня диагностике придается особое значение, ибо она призвана помочь решить ряд важнейших задач совершенствования воспитательно-образовательного процесса.

Педагогическая диагностика должна иметь показатели, характеризующие как конечный результат, так и ход учебно-воспитательного процесса. Ее организация и проведение включает в себя несколько этапов:

- подготовительный: подготовка анкет, вопросников, схем, описания тех или иных параметров, таблиц показателей;
- организационный: определение и обсуждение механизма проведения диагностики;
- самооценка педагога: с каждым педагогом индивидуально проводится работа по определению его уровня в соответствии с подобранными критериями;
- оценка педагога со стороны администрации, коллег, родителей и детей;
- обработка данных и их анализ;
- подготовка рекомендаций для каждого педагога;
- выстраивание диаграммы по результатам диагностики, с тем чтобы определить, какие вопросы в данном образовательном учреждении решаются успешно, а над какими необходимо углубленно работать, что и должно быть учтено при определении целей и задач дальнейшего развития;
- обсуждение на педаго-

гическом консилиуме полученных данных.

Педагогическая деятельность является творческой по своей сути. Однако выдвинуть тезис о том, что творческое отношение к воспитательно-образовательному процессу есть показатель духовной зрелости и социальной активности педагога – еще не значит мобилизовать на творчество и инициативу.

Замечательно то, что многие педагоги «заражаются вирусом» творчества в самом начале своей педагогической деятельности и, постоянно работая над собой, сокращая разрыв между достигнутым и идеалом, проходят путь от усовершенствования уже известных средств обучения и воспитания до подлинного новаторства. Справедливости ради признаем, что не каждый педагог может подняться до вершин новаторства или педагогического изобретения. Но к творчеству, к поиску оптимальных средств, форм, методов обучения и воспитания детей может приобщиться каждый.

Педагогическая диагностика требует специального осмысления деятельности педагога по его профессиональному и личностному совершенствованию, что позволяет педагогу перейти в новое качественное состояние, обогащает его творческий потенциал.

**Самоанализ и самооценка
педагогической диагностики**

При проведении диагностических мероприятий педагог получает сведения о себе как о личности, о требованиях к своему труду, о способах оценки, тем самым овладевая умением само-

стоятельно производить диагностику педагогической деятельности.

Нелишне напомнить, что анализ (в переводе с греческого – разложение, расчленение) – метод научного исследования, состоящий в разложении целого на составные части. Первая же часть сложного слова «само...» означает направленность чего-либо на себя, в нашем случае это анализ, оценка своих собственных поступков, слов и т.п.

Самоанализ является процедурой выявления существующих проблем, достижений, трудностей и путей выхода из них, что необходимо для совершенствования программ, форм организаций и развития образовательного учреждения. Самооценка педагога – это критерий нравственный. В оценке деятельности педагога необходимо соблюдать принципы коллегиальности и самоуправления. Важно выявить способность педагога к самоанализу и самооценке своей деятельности, поскольку от этого зависит рост его педагогического мастерства.

Наиболее полно процесс саморефлексии, самоанализа и самооценки раскрыл с психологической точки зрения В.П. Беспалько – через профессиональное самосознание, которое является неотъемлемой частью педагогического мастерства и включает в себя следующие составляющие:

- 1) «актуальное "Я"» – каким педагог видит себя сейчас;
- 2) «ретроспективное "Я"» – каким педагог себя видит и оценивает по отношению к начальным этапам своей работы;
- 3) «идеальное "Я"» – каким он хотел бы стать;
- 4) «рефлексивное "Я"» – как, с точки зрения педагога, его рассматривают и оценивают коллеги, администрация, родители, дети.

Самоанализ устанавливает причинно-следственные связи в полученной о себе информации. Основу его составляет мысленная декомпозиция собственной личности и педагогической деятельности, изучение полученных из самонаблюдения

данных, сопоставление целей и результатов, идентификация выводов со сложившейся уже системой личностных представлений и ориентаций.

Укажем на три типа самокоррекции, выделенные В.П. Беспалько в ходе реализации обратной связи в структуре учебно-воспитательного процесса:

– **оперативная самокоррекция** производится непосредственно в ходе занятия, в зависимости от меняющейся педагогической обстановки, что способствует оптимизации проведения занятия;

– **итоговая самокоррекция** производится в зависимости от конечных результатов деятельности педагога и степени совпадения их с целями и задачами воспитательно-образовательного процесса,

– **опережающая самокоррекция** определяет способность прогнозировать педагогические последствия своих действий и вносить в них необходимые изменения, используя информацию об особенностях детей и собственного индивидуального стиля деятельности.

Объективность

педагогической диагностики

Проведение диагностических мероприятий направлено не только на улучшение профессиональных и личных качеств педагога, но и на формирование и развитие у педагога важнейшего навыка самодиагностики. На современном этапе развития образовательного учреждения у руководителя появляется возможность перевести педагога **в режим работы на доверии**. Самостоятельно работающий педагог является образцом для подражания, и коллеги могут посещать его занятия с учебной целью.

Большинство предлагаемых методик по проведению диагностик предполагает участие в них экспертов, что дает возможность оценить педагога с позиции «стороннего наблюдателя» и доказать, что такой метод является наиболее эффективным и точным.

Объективность диагностик в этом случае будет также зависеть от подготовленности экспертов, их профессиональной компетенции. В этом случае, если выбор независимых экспертов затруднителен или вызывает сомнения, предлагается двойная оценка как со стороны педагога, так и со стороны администрации (директора образовательного учреждения, завуча, методиста и т.д.).

В условиях демократизации чрезвычайно важно объективно оценивать уровень педагога.

Сама концепция оценки в образовании за последние десять лет претерпела очень заметные изменения; она затрагивает не только детей и их достижения, но также учреждения, педагогов и систему образования в целом.

Оценить всегда означало: определить некоторые качества, а не только эффективность в полном смысле этого слова, независимо от того, что имеется в виду – учреждение или педагог. Но прежде всего речь идет о том, чтобы узнать: «Что такое хорошее образовательное учреждение?» или «Что такое хороший педагог?».

При организации и проведении диагностики в коллективе от руководителя требуется соблюдение этических норм и правил, четкая нравственная позиция. Открытые доверительные отношения складываются только в том случае, когда в их основу заложены и действуют принципы: понимать, изучать, помогать.

Задачи руководителя:

– учить педагога самоанализу своей деятельности, повышать уровень самокритичности каждого;

– развивать педагогическое самоуправление, создавать условия, при которых педагоги ощутят свои права, поверят в свои возможности и примут активное участие в разработке программы развития образовательного учреждения на ближнюю и дальнюю перспективу, в оценке качественных результатов своих коллег и всего педагогического коллектива.

Эффективность и продуктивность работы педагогического коллектива зависят от индивидуальных способностей работников, от того, насколько удачно руководитель использовал сильные их стороны. Руководитель должен быть в курсе потребностей своего коллектива и иметь достаточно четкую перспективу его формирования и развития. Жизненно важна открытость, когда вслух говорят обо всем, что касается данного коллектива, когда действует обратная связь.

Осуществляя индивидуальный подход к педагогам, руководитель должен сверить свои позиции и позиции педагогического коллектива. Наряду с этими оценками необходимы коллективные наблюдения и анонимный опрос коллег и родителей.

Каждый педагог, оценивая себя, может потом сравнивать свои результаты с оценкой со стороны коллег и администрации.

Вопросы, предлагаемые педагогам для оценки своей деятельности по разным аспектам и направлениям воспитательно-образовательного процесса, позволяют им сориентироваться, от чего зависит успех в их работе и над какими проблемами в будущем придется более углубленно поработать.

Как правило, самооценка у педагогов чаще бывает занижена. Но когда они видят, как администрация оценивает их профессиональный уровень по различным параметрам, тогда и начинается мотивационный процесс, который и составляет ценность данной диагностики. Проводя индивидуальную работу с педагогами, руководитель совместно с администрацией образовательного учреждения должен знать и применять теорию мотивации. Необходимо отмечать любые попытки педагогов повысить качество своего труда, ведь это в конечном итоге ведет к наращиванию педагогического потенциала образовательного учреждения.

Часто в своей работе я обращаюсь к понятию «развитие педагогического потенциала». Потенциал (от лат.

«potentia» – сила) – возможности, которые могут быть использованы для решения поставленных задач, достижения определенных целей. Вне всякого сомнения, сегодня без развития собственного творческого потенциала педагог не сможет повлиять на личность ребенка и его развитие. Обратите внимание, кого из педагогов больше любят дети? Того, кто представляет собой увлеченную, развивающуюся личность. Если ученики любят педагога, то любят и его предмет. Поэтому руководитель образовательного учреждения должен быть нацелен на раскрытие творческого потенциала вверенного ему коллектива. Способности по-настоящему формируются только в деятельности, а творческие – соответственно в деятельности, требующей творчества. Вот насколько важно в каждом педагоге развивать творческий потенциал, и этому надо учить.

Для этого рекомендую каждому педагогу или группе педагогов поэтапно составлять творческий перспективный план, в котором будут учтены рекомендации, полученные после проведенной диагностики. В нем необходимо отразить направление, по которому ведется углубленная работа с детьми, педагогами, родителями, и то, как осуществляется накопление материала. Такой план составляется на учебный год (на квартал или месяц).

Этот материал удобен тем, что педагог фиксирует, в какой период и что именно необходимо проделать, и затем отслеживать, как это получается, в чем он испытывает затруднения, какие изменения возникли и как их необходимо откорректировать.

Все это необходимо учитывать при составлении плана развития образовательного учреждения, так как именно педагогический коллектив реализует и воплощает поставленные перед ним цели и задачи в жизнь.

Примерное содержание показателей

Дифференцированный подход к оценке труда педагога потребовал разработки критериев оп-

ределения профессиональных умений по уровням. Критерии оценки, вошедшие в параметры, разработаны на основе последних исследований отечественной и зарубежной педагогики и психологии.

Существует несколько различных подходов к формированию тестов и всевозможных вопросников, анкет, схем, направленных на выявление особенностей личности педагога, его места в педагогическом коллективе, на определение уровня его профессиональной компетенции.

Характер информации во многом зависит от понимания, содержания этих средств. Их толкование носит индивидуальный характер. Отмечается, что при проведении диагностики изменяется исходная целостность личностных свойств педагога.

В качестве такой основы разработано примерное содержание основных профессионально-значимых показателей личности и эффективности профессиональной деятельности педагога в виде таблицы, которая заполняется на основе ряда тестовых и анкетных методик. Данные вопросников, тестов, анкет руководители образовательных учреждений могут дополнять результатами наблюдений.

Перечень показателей

1. Психолого-педагогические основы воспитания.
2. Изучение ребенка и коллектива в целом.
3. Уровень общения взрослого с ребенком.
4. Профессиональный уровень педагога.
5. Личностные качества педагога.
6. Функциональные обязанности.
7. Организация охраны жизни и здоровья детей (техника безопасности на уроках).
8. Внедрение новых технологий и инноваций.
9. Работа педагога с родителями.
10. Работа педагога по самообразованию.
11. Самоанализ педагога.

12. Оценка педагога коллегами.
13. Готовность к новому учебному году.

14. Участие педагога в общественной жизни.

15. Показатели по выбранному направлению образовательного учреждения (разрабатывается самостоятельно администрацией учреждения).

Наиболее объективной мне представляется оценка коллег. Эта оценка в виде срезов, 5–6 открытых просмотров, анонимного анкетирования дает наиболее четкое представление о качестве работы педагога. Необходимые схемы, вопросники для осуществления наблюдения за педпроцессом можно найти в книге Л.М. Денякиной «Контроль – инструмент управления» (Минск, 1998 г.).

По предложенной методике педагог сам изучает схему, по которой коллеги или администрация будут анализировать его деятельность, и тем самым он как бы заранее производит анализ своего занятия (урока). Оценивая практическую деятельность педагога, руководитель, методист, коллеги ставят себе основной задачей увидеть взаимодействие педагога с ребенком по достижению поставленной цели (последняя определена в занятии, или уроке).

Каждый показатель данного варианта методики состоит из двух частей: содержательной и оценочной. Содержательная часть включает в себя качественно-практическую характеристику деятельности педагога, составленную на основе квалификационных и личностных требований. Оценочная часть включает шкалу по 3-балльной системе и имеет несколько критериев уровней, что позволяет наиболее объективно оценивать деятельность педагога по каждому показателю. Максимальное число в итоге может достичь 45 баллов. Совокупность баллов дает основание наиболее объективно оценить уровень педагогического коллектива в целом и каждого педагога в отдельности.

Прежде чем педагогу будет предложено поработать с при-

веденным выше перечнем показателей, необходимо ознакомить его со следующей памяткой.

Памятка

Чтобы получить объективную оценку своей профессионально-творческой деятельности, Вам необходимо подробно ознакомиться с критериями по всем показателям и оценить самого себя.

Эта самооценка предполагает определение отношения к себе и своей педагогической деятельности. Значимость самооценки зависит от ее адекватности, которая будет рассматриваться в соответствии с оценкой администрации и со стороны коллег.

Оценивать свою деятельность следует по 3-балльной системе:

– **высокий уровень 3:** все предложенные параметры выполняются в полном объеме (100%);

– **средний уровень 2:** что-то значимое не осуществляется, но общий показатель не ниже 75%;

– **низкий уровень 1:** кое-что из этих параметров Вы осуществляете иногда, эпизодически, от случая к случаю и т.д.

По каждому пункту выставляется определенный балл, затем баллы суммируются и выводится средний по одному из показателей.

Исходя из этого устанавливается рейтинг педагога, соответствующий определенной категории. Используется следующая градация: высокий уровень – 45–36 баллов, средний – 35–26 баллов, низкий – 25–15 баллов. Итоговой суммой баллов является среднеарифметическая величина всех оценок по каждому параметру.

Выводы, которые делают администрация и педагоги на основе анализа полученных данных, помогут:

– соотнести самооценку педагога с оценками экспертов или коллег, родителей, администрации;

– увидеть тенденцию к занижению или завышению самооценки;

– определить недоработки в своей деятельности – например, по п. 3;

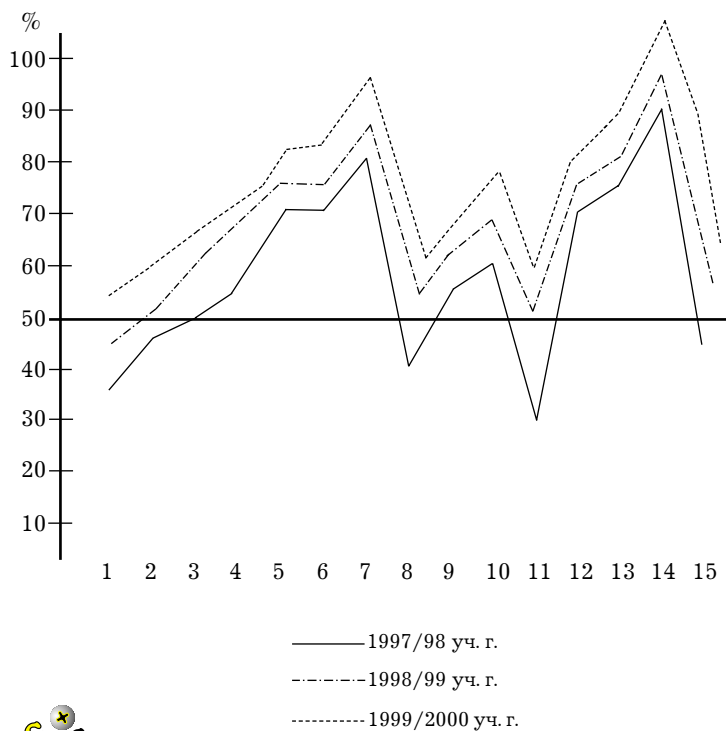
– увидеть то направление деятельности педагога, которая требует особого внимания и внесения корректив; в соответствии с п. 11 следует зафиксировать все расхождения в самооценке и в оценке деятельности со стороны администрации и попытаться определить причину различий.

Итог работы

по педагогической диагностике

Выстраивается диаграмма, по которой можно проследить, какие направления в работе педколлектива осуществляются успешно, а над какими необходимо работать. В качестве примера приведем одну из таких диаграмм (см. ниже).

Итак, подводя итоги педагогической диагностики, можно сделать следующие выводы: под уровнем развития педагогического коллектива понимается способность ставить актуальные и реальные цели, интегрированные с общими; способность гибко изменять структуру взаимодействия, обеспечивающую максимально эффективное достижение поставленных целей с учетом индивидуальных способностей членов коллектива.



В результате проведения диагностики может быть сформулирована обобщенная характеристика каждого педагога и его деятельности, что дает возможность сопоставить профессиональные достижения всех членов педагогического коллектива, а значит, и оценить деятельность образовательного учреждения в целом.

В итоговых рекомендациях педагогов можно охарактеризовать, например, следующим образом:

- педагог, требующий усиленного внимания;
- педагог-стажер: первые положительные результаты;
- педагог с устоявшимся стилем работы;
- педагог-мастер: передача своего опыта коллегам;
- педагог-исследователь: поиск, изучение и применение в работе оптимальных методов воспитания и обучения;
- педагог-исполнитель;
- педагог развивающегося стиля;
- педагог-конструктор и т.д.

На основе полученных результатов совместно с педагогами разрабатываются индивидуальные программы по саморазвитию (поэтапно-творческие перспективные планы).

Очень важно, чтобы педагог принял ответственное решение о переходе в режим саморазвития, или, другими словами, он должен выстроить видение своей проблемы в перспективе.

Представленный нами в данной статье материал по педагогической диагностике не является универсальным и совершенным. Вместе с тем его применение повышает уровень

Выводы

Несмотря на некоторую сложность методики и, возможно, ее восприятия, преимущества такого подхода к оценке деятельности педагога очевидны:

– во-первых, главное преимущество методики – ее оперативность;

– во-вторых, особой документации для такой диагностики не требуется, кроме специальной таблицы для фиксации результатов (тесты, анкеты, вопросники);

– в-третьих, педагог, осуществляя самооценку по показателям, уточняет для себя еще и еще раз, к какому уровню ему необходимо стремиться.

Результаты диагностики играют большую роль в профессионально-квалификационном продвижении работников и формировании кадрового резерва.

Наконец, именно при диагностике отчетливо вырисовываются проблемы, которые требуют решения. Оно может находиться в области изменений функций, структуры, параметров работы и т.д.

объективности оценки профессиональной деятельности педагога, научность выводов и рекомендаций по совершенствованию его мастерства и повышению творческого потенциала.

Такая диагностика должна ежегодно проводиться в течение трех лет, чтобы отслеживать профессиональный рост педагогов, понимать, как это отражается на решении задач, поставленных перед коллективом, и совершенно определенно знать, какое из направлений спланированной работы решается успешно или недостаточно.

Среди достоинств методики следует отметить и такой момент, как использование ее целиком или по частям, а также то, что она охватывает практически все существенные качества личности, которые требуются в профессиональной деятельности педагога.

Педагогическая методика оценки труда педагога, его профессиональной квалификации не претендует на исключительность. Каждый руководитель вправе разработать свои критерии и параметры оценки деятельности педагогов образовательного учреждения.

*Людмила Митрофановна Денякина –
доцент кафедры начального и дошкольного
образования Академии ПК и ПРО, г. Москва.*

Учебно-методический центр «Школа 2100»

приглашает школы, работающие по учебникам Образовательной системы «Школа 2100»,

принять участие в ежегодном мониторинге по итогам обучения детей

предметам гуманитарного цикла

по учебникам Р.Н. Бунеева, Е.В. Бунеевой, О.В. Прониной:

- обучение грамоте – 1-й класс (апрель);
- русский язык – 2, 3-й классы (май);
- чтение – 4-й класс (сентябрь).

Используемые измерительные средства разработаны сотрудниками лаборатории экономики образования Московского городского педагогического университета. Данные измерительные средства стандартизированы и прошли апробацию на массиве учащихся (более двух тысяч человек).

Мониторинг проводится на платной основе.

Справки и запись по телефону: (095) 368-42-86.

E-mail: balass.izd@mtu-net.ru