



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ

**НАВЧАЛЬНО-МЕТОДИЧНИЙ ЦЕНТР ПРОФТЕХОСВІТИ
У ДНІПРОПЕТРОВСЬКІЙ ОБЛАСТІ**

**«МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ
РАДИ В ПТНЗ»
(школа методиста-початківця)**



**м. Дніпропетровськ
2015**

ЗМІСТ

№ з/п	Назва	стор
1.	Методика підготовки та проведення педагогічної ради	3
2.	Алгоритм підготовки до педагогічної ради	6
3.	Контроль за підготовкою до педагогічної ради	7
4.	Підготовка рішення педагогічної ради	8
5.	Алгоритм ведення засідання педагогічної ради	10
6.	Алгоритм реалізації рішень педагогічної ради	13
7.	Орієнтовна тематика педагогічних рад	14
8.	Форми проведення педагогічних рад	17
9.	Моніторингова діяльність як інструмент управління якістю освіти. Поточна корекція методики і технології організації навчального процесу	23
10.	Експертна оцінка діяльності педагога	32
11.	Література	43

МЕТОДИКА ПІДГОТОВКИ ТА ПРОВЕДЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ

Сьогодні у професійно-технічних навчальних закладах утверджується парадигма особистісно орієнтованої освіти. Реалізація нових підходів до навчально-виробничого процесу в ПТНЗ та визначення в ньому місця особистості починається із внесення відповідних змін до управлінської діяльності, яка має забезпечити безперервне професійне та особистісне зростання педагогічних працівників та учнів, стабільність і комфорт у закладі, адаптацію до умов, що постійно змінюються, визначення місця навчального закладу в цих умовах, стратегії й тактики його розвитку.

В умовах демократизації, переходу до громадсько-державної, фасилітативної моделі керівництва навчальними закладами, що зумовлено Національною доктриною розвитку освіти, значно зросла роль колективних форм управління і в першу чергу – педагогічної ради.

Педагогічна рада – це рада педагогів, які дійсно радяться, а не "засідають", така рада повинна приносити професійне задоволення, бажання здійснити окреслене, впевненість, а не навпаки.

Педагогічна рада повинна функціонувати не тільки як орган розгляду, а і як орган рішення життєво важливих для навчального закладу питань. Він повинен стати інструментом колективного управління, допомогти розвинути творче мислення педагога.

Головні мета і завдання педагогічних рад – об'єднати зусилля колективу навчального закладу на підвищення рівня навчально-виробничої роботи, використання на практиці досягнень педагогічної науки і перспективного досвіду; визначення „дерева цілей” діяльності педагогічного колективу, дальньої, середньої та близької перспектив, програми розвитку.

У функціях педагогічної ради можуть бути виділені такі групи: управлінські; методичні; виховні; соціально-педагогічні.

Пріоритетність кожної з них залежить від цільових установок педагогічного колективу та його керівників.

Управлінські (адміністративні) функції педагогічної ради включають такі різновиди:

- *законодавчі* виражаються в колективних рішеннях, які приймаються відкритим голосуванням і є обов'язковими до виконання кожним працівником;

- *узагальнено-діагностичні:* проведення дослідно-експериментальної роботи, соціальних, психологічних та медичних обстежень;

- *планово-прогностичні:* обговорення перспектив розвитку, планування діяльності колективу;

- *експертно-контролюючі:* заслуховування звітів, висновки про діяльність педагогічних працівників, про виконання педагогами та учнями Статуту ПТНЗ, єдиних вимог до учнів;

корекційні: внесення змін і поправок в плани роботи у зв'язку зі змінами державної політики, соціального замовлення.

У методичних функціях педагогічної ради можна відзначити напрямлення:

- інформаційне: повідомлення про стан навчально-виробничого процесу та шляхи його удосконалення; про досягнення педагогічної науки, пропаганда перспективного досвіду;

- узагальнююче: аналіз стану навчально-виробничого процесу, рівня викладання, рівень навчальних досягнень та вихованості учнів, узагальнення й аналіз педагогічного досвіду;

- розвиваюче: розвиток педагогічної майстерності, оволодіння формами, методами та прийомами навчання, які дають найбільший ефект, використання досвіду педагогів-новаторів, інших навчальних закладів, застосування прогресивних навчальних технологій;

- навчаюче: перш за все підвищення кваліфікації педагогічних працівників шляхом різних форм передачі знань, умінь, навичок педагогічної майстерності;

- активізуюче: активізація зусиль педагогічного колективу, всіх ланок методичної служби: науково-методичної ради, методичних комісій, методичного кабінету і роботи кожного педагога над своєю методичною темою.

Виховні функції педагогічної ради направлені на формування індивідуальності кожного працівника, свідомої дисципліни педагогічного колективу, допомога в збагаченні та розкритті індивідуальності кожного педагога.

Виховання колективу проходить в процесі підготовки засідань педагогічних рад, до чого залучаються всі педагогічні працівники, обговорення питань та прийняття рішень, а також у виконанні прийнятих рішень. Колективна робота виховує свідому внутрішню дисципліну, організованість, відповідальність, здібність до планомірної діяльності.

Соціально-педагогічні функції полягають в:

- комунікації, зв'язку педагогічного колективу з батьками, учнями, з педагогічними колективами інших ПТНЗ;
- координації та інтеграції зусиль суб'єктів виховання: ПТНЗ, сім'ї, громадських організацій; погодженні, встановленні цілеспрямованих зв'язків, послідовності дій;
- захисту учнів та педагогічних колективів, виконання правових норм по відношенню до учасників педагогічного процесу (здорових умов роботи і навчання, харчування, соцзабезпечення, прийому та звільнення).

До складу педагогічної ради навчального закладу входять директор, заступники директора, старший майстер, викладачі, майстри виробничого навчання, вихователі, практичний психолог, соціальний педагог, керівники гуртків, медичний працівник, інші спеціалісти. До складу педагогічної ради можуть входити роботодавці – замовники кадрів, голова батьківського комітету. Склад педагогічної ради затверджується наказом директора навчального закладу.

На засідання педагогічної ради можуть запрошуватися представники громадських організацій, педагогічні працівники інших навчальних закладів, батьки або особи, які їх замінюють. Особи, запрошені на засідання педагогічної ради, мають право дорадчого голосу.

Головою педагогічної ради навчального закладу є його директор. Педагогічна рада обирає зі свого складу секретаря на навчальний рік.

Педагогічна рада скликається не рідше одного разу на два місяці. При необхідності проводяться позачергові засідання. Упродовж року відбувається 4-5 засідань педагогічної ради.

Технологічна система планування, підготовки і проведення педагогічних рад включає такі етапи:

Перший етап – теоретичний, який передбачає:

- визначення тем педагогічних рад на 3 роки у відповідності із науково-методичною проблемою, концепцією розвитку ПТНЗ, метою й завданнями, прогнозованими результатами;

- планування тематики педагогічних рад на навчальний рік на основі аналізу діяльності навчального закладу за попередній рік. Завчасне (до 1 вересня) ознайомлення педагогічного колективу з тематикою засідань педрад та затвердження її на першому засіданні педагогічної ради.

Другий етап – організаційний, який передбачає:

- складання плану проведення педагогічної ради, вибір форми проведення, уточнення мети й завдань;

- добір методів дослідження (спостереження, бесіди, анкетування дорослих, тестування, вивчення наукової літератури, нормативно-законодавчих документів, моделювання, експеримент, узагальнення перспективного педагогічного досвіду тощо);

- створення робочої групи по проведенню педагогічної ради, розподіл обов'язків, делегування повноважень.

Третій етап – моніторинговий, який передбачає:

- організацію збирання інформації за підсумками дослідження та здійснення аналізу отриманої інформації.

Четвертий етап – практичний – проведення засідання педагогічної ради й прийняття рішення.

П'ятий етап – аналітично-регулюючий.

- аналіз ефективності роботи педагогічної ради на нараді при директорові;

- робота щодо виконання попередньо ухвалених рішень;

- контроль за виконанням рішення педагогічної ради.

Унаочнимо за допомогою циклограми зміст підготовки й проведення педагогічної ради.

АЛГОРИТМ ПІДГОТОВКИ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ

1. Видача наказу або розпорядження про підготовку до педагогічної ради.
2. Засідання методичної ради з питання підготовки педради. Складання плану підготовки і сценарію проведення педагогічної ради.
3. Створення робочої групи з підготовки засідання педагогічної ради з числа зацікавлених педагогів у вирішенні даної проблеми, планування її роботи.

4. Формування творчих груп з підготовки окремих питань роботи педради.
5. Оформлення стенду в методичному кабінеті «Готується педагогічна рада».
6. Складання списку рекомендованої літератури з обговорюваної проблеми.
7. Визначення об'єктів вивчення (викладачі, майстри виробничого навчання, стан викладання навчальних предметів, аспекти діяльності класних керівників, виховання учнів).
8. Збір, обробка, аналіз та узагальнення необхідної інформації про об'єкти вивчення. Проведення соціологічних досліджень у відповідності до проблеми всіх учасників освітнього процесу: педагогів, батьків, учнів.
9. Робота з педагогами та запрошеними, що мають виступити на педагогічній раді.
10. Підготовка методичної виставки, ілюстративного матеріалу.
11. Підготовка педагогічних ситуацій, які б доцільно було розглянути на засіданні.
12. Відпрацювання понятійного апарату (словника термінів).
13. Розробка проекту рішення.

До складу робочої та творчих груп можуть входити керівники методичних комісій, проблемно-динамічних груп, найбільш досвідчені педагоги, які глибоко вивчають теорію даного питання, наявний педагогічний досвід, результативність самоосвіти, організовують взаємовідвідування уроків, готують тематичні виставки тощо. Доцільно до підготовчої роботи залучити якнайбільшу кількість зацікавлених осіб з метою всебічного вивчення проблеми, збору потрібної інформації.

Робоча група розробляє план підготовки до педради, який може складатися за такою схемою:

№	Зміст роботи	Термін виконання	Відповідальна особа

КОНТРОЛЬ ЗА ПІДГОТОВКОЮ ДО ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ

Якість педради значною мірою залежить від своєчасного й уважного контролю за підготовкою. Цю роботу доцільно проводити в три етапи: за місяць, півмісяця і тиждень до проведення.

На I етапі надається практична допомога членам творчих груп. Роль директора і його заступників полягає у тому, щоб забезпечити цілеспрямованість відвідування уроків, позакласних заходів, пов'язаних з темою наступної педради. Необхідно розробити вузлові питання теми, "пам'ятки" і відповідну методику відвідувань і аналізу уроків.

На II етапі слід звернути увагу на якість змісту доповіді (якщо вона буде), сценарій майбутньої педради, а також на проект рішення педради.

В основу змісту доповіді мають бути покладені провідні ідеї державної політики в галузі освіти, досягнення психолого-педагогічної науки з даної проблеми, моніторингові дослідження стану її вирішення у навчальному закладі. Доповідь має містити в собі аналіз діяльності педагогічного колективу в цілому та окремих його членів щодо питання, яке розглядається, досягнень та недоліків у роботі учасників навчально-виробничого процесу, матеріали спостережень, досліджень, об'єктивні та достовірні факти з життя ПТНЗ, порівняльні дані, обґрунтовані висновки та судження.

Структура доповіді повинна бути чіткою, логічною, послідовною. Складається доповідь з дуже короткого вступу, змістовної (основної) частини та висновків, рекомендацій щодо покращення роботи з відповідного питання.

ПІДГОТОВКА РІШЕННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ

Складним та важливим питанням при підготовці до засідання педради є вироблення проекту рішення. Це питання ні в якому разі не можна пускати на самоплив. На засідання педради слід виносити підготовлений заздалегідь, глибоко продуманий проект рішення, який готується членами робочої групи.

Проект рішення педагогічної ради повинен відповідати таким вимогам: бути науково обґрунтованим, тобто впливати з глибокого розуміння закономірностей педагогічного процесу; бути результатом осмисленого, наукового аналізу ситуації і водночас оригінальним, нешаблонним; бути конструктивним, відображати єдині вимоги, розраховані на певний позитивний результат; забезпечувати аргументованість та розуміння необхідності рішення всіма виконавцями, без чого рішення не має педагогічної цінності; мати чітку програму діяльності колективу на певний період,

визначену оптимальну кількість педагогічно доцільних пунктів рішення, виконання яких під силу тим, кому вони адресовані; враховувати індивідуальні можливості виконавців, особисті якості, здібності, досвід як основу для реального його виконання; зміст пунктів рішення повинен повністю висвітлювати суть питання, що розглядається, орієнтувати педагогів на поліпшення освітнього процесу і стану проблеми, яка розглядається; формулювання кожного пункту має бути чітким, лаконічним, конкретним; слід уникати таких формулювань: "підвищити рівень", "різко посилити", "слід поглибити", "схвалити досвід", "добиватися кращих результатів", "спонукати до розумової діяльності" тощо; кожен пункт рішення адресувати конкретному педагогу чи групі педагогів з вказівкою, що, коли треба зробити; рішення має бути оптимальним за розміром та строками виконання, передбачати строки виконання не більше 1,5-2 місяців, тобто до чергового засідання (за випадком, коли розглядаються стратегічні завдання, які вимагають довгострокового виконання); обов'язково потрібно вказати відповідального за виконання.

За один день до початку педагогічної ради потрібно перевірити приміщення, в якому буде проводитися засідання ради.

Нагадаємо, що не підготовлене приміщення не може забезпечити нормальну ділову атмосферу впродовж засідання. Так, воно повинно бути теплим, добре освітленим, мати пристосування для запису. Відсутність вентиляції знижує продуктивність розумової праці на 10-20 %, а з кожними 30 хв. – ще на 30%.

Важливим елементом та могутнім засобом концентрації думки є забезпечення наочності.

Важливо, щоб кожний із присутніх мав можливість бачити й чути голову та виступаючих. Тому столи та стільці слід розставляти по-різному, в залежності від завдань проблеми, що розглядається.

Розглянемо декілька прикладів розташування меблів.

Перший варіант – фронтальне розташування.

Таке розміщення може підійти тільки для роботи над теоретичною частиною, але не слід використовувати його під час роботи у групах.

Другий варіант – "круглий стіл".

Таке розташування столів і стільців дозволяє об'єднати педагогів під час активних форм проведення педагогічної ради і тим самим запобігти виокремленню небажаних підгруп чи

угруповань. Запропоноване розташування полегшує комунікацію між педагогами під час педагогічної ради, проте в деякій мірі нейтралізує голову ради.

Третій варіант – трикутник.

Члени педагогічної ради бачать один одного і легко спілкуються між собою. За умов такого розташування меблів положення керівника буде відповідати положенню "лідера". Вочевидь, це дозволить зібрати більшу кількість гравців, проте керівник постійно буде домінувати.

Четвертий варіант – "обличчя до обличчя".

Якщо голова педагогічної ради обирає таке розташування меблів, слід враховувати, що учасники педагогічної ради будуть не усвідомлено протистояти один одному під час комунікації. Така структура мало відповідає завданням комунікації, приводить до конфронтації, не сприяє обміну думками.

П'ятий варіант – на нашу думку, найбільш невдалий, коли керівник займає позицію "лідера" і особи, яка вирішує правильно чи неправильно розглядається та чи інша проблема.

Отже, вибір розташування меблів під час проведення педагогічної ради залежить від завдань, які керівник покладає на неї, тому що саме фізичне розташування здійснює суттєвий вплив на характер комунікації співрозмовників.

АЛГОРИТМ ВЕДЕННЯ ЗАСІДАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ:

- починати засідання в призначений час;
- доповісти про кількість членів педради, присутніх та відсутніх, причини їх відсутності; представити запрошених на засідання не членів ради;
- затвердити відкритим голосуванням порядок денний;
- затвердити регламент роботи педради та дотримуватись його (доповідь – 25-30 хв., співповідь - 10-15 хв; виступи - 5-7 хв.);
- проінформувати про виконання рішень попереднього засідання педради. (За інформацією педрада приймає рішення про зняття питання з контролю. У разі невиконання окремих пунктів рішення попередньої педради педколективу повідомляються причини та заходи щодо забезпечення їх виконання);
- у вступному слові визначити значущість проблеми і спонукати педагогів до активної участі у роботі, до обміну

позитивним досвідом із обговорюваної проблеми

- надати слово доповідачу, співдоповідачу, виступаючим;
- запропонувати виступаючим **висувати конструктивні ідеї, корисні для всіх, реальні для виконання;**

• стежити за реакцією членів педради, за ходом спілкування всередині кожної з груп, увагою, дисципліною, сприяти участі всіх працівників у роботі засідання;

• у разі потреби під час засідання коригувати виступи діловими репліками, спрямовувати виступаючого, дотримуватись порядку денного; вести записи, які допоможуть проаналізувати розв'язання проблеми; резюме після кожного виступу;

• не допускати закритих для обговорення тем, некоректних зауважень, конфліктних ситуацій; бути толерантним, створити атмосферу для відкритого спілкування, прислухатись до думки інших; критикувати конструктивно;

• підвести підсумки після обговорення проблеми; накреслити шляхи вирішення питання, що розглядається;

• **зачитати проект рішення педради і після внесення доповнень, змін, уточнень затвердити його відкритим голосуванням;**

- оголосити закінчення роботи педради;

• надати можливість членам педради виступити з довідками, зауваженнями щодо ведення засідання педради.

Велике значення має культура проведення засідання педради: дотримання етичних норм спілкування, адміністративна культура, ділова атмосфера. Кожен виступ педагога на засіданні педради має бути конструктивним, аргументованим, логічним, насиченим конкретними пропозиціями щодо удосконалення навчально-виробничого процесу.

У зв'язку з цим педагогів потрібно вчити активно, по-діловому виступати на засіданнях педради, виконуючи такі вимоги:

• виступати відповідно до питання, яке обговорюється, давати конкретні пропозиції до рішення;

- сприяти створенню спокійної та ділової обстановки;

- робити критичні зауваження об'єктивно та обґрунтовано;

• сприймати критику як фактор, що сприяє покращенню якості роботи.

Слід враховувати мотиви, які змушують педагогів виступати, забезпечувати доцільну послідовність та спрямованість при

суворому дотриманні регламенту. Обговорення має носити дискусійний характер.

Директор як голова засідання педради повинен забезпечувати активність працівників тактовними і уважним ставленням до виступаючих, створенням ділової та доброзичливої атмосфери; підтримкою ініціативи, впевненості кожного в тому, що до його думки прислуховуються і врахують під час прийняття рішення.

У будь-якому випадку директору необхідно твердо пам'ятати, що педрада — це не вистава. Ретельність підготовки до неї не означає, що виступати повинні тільки ті, кого визначили. Це привело б до зниження наукової вагомості педради і нівелювання будь-якої дискусії та критики.

Це, перш за все, - рада! Зібрання односторонців!

Проведення засідань педагогічної ради є показником рівня творчої атмосфери в колективі, його професіоналізму.

Зміст засідань педагогічних рад фіксується у протоколах, які нумеруються упродовж календарного року. **Діловодство** педагогічної веде секретар, який обирається з членів ради терміном на навчальний рік та працює на громадських засадах. У протоколі вказують такі реквізити: назва виду документа, дата проведення педради, заголовок до тексту, текст, рішення педради, підписи голови і секретаря засідання.

Текст протоколу складається з двох частин: вступної й основної. У вступній частині вказуються прізвища та ініціали голови і секретаря засідання, кількість присутніх і відсутніх на засіданні, порядок денний засідання з переліком питань, які підлягають розгляду, із зазначенням доповідачів по кожному з них. Основний текст протоколу викладається за розділами: «Слухали», «Виступили», «Постановили». Підписи голови та секретаря на протоколі є обов'язковими.

До протоколу додаються матеріали з питань, що обговорювалися. **Протоколи засідань педагогічної ради зберігаються у справах навчального закладу до десяти років.**

З питань, які обговорюються, виносяться рішення з визначенням термінів і виконавців. Педагогічна рада має право виносити рішення при наявності не менше двох третин її членів. Рішення педагогічної ради приймаються більшістю голосів. При рівності голосів ухвальним є голос голови педагогічної ради.

Рішення педагогічної ради вступає в дію тільки після його затвердження головою ради.

Рішення, яким би радикальним воно не було, залишається тільки на папері, якщо не контролювати його виконання та не інформувати педагогічний колектив про якість його виконання. Тому контроль за ходом виконання рішення педради має бути обов'язковим.

Систематичний і своєчасний контроль за виконанням рішень педагогічної ради, причому не з боку адміністрації, а з боку колег по роботі, яким колектив доручив цю справу, об'єктивна й вичерпна інформація про стан їх виконання на кожному засіданні педагогічної ради дисциплінує колектив, сприяє дієвості й результативності педагогічної ради, підвищує її авторитет, формує причетність до виконання рішень у більшості членів педагогічного колективу, цим самим підноситься роль педагогічної ради як колективного органу управління діяльністю навчального закладу.

АЛГОРИТМ РЕАЛІЗАЦІЇ РІШЕНЬ ПЕДАГОГІЧНОЇ РАДИ

1. Постановка рішення на контроль (занесення його до комп'ютера, журналу контролю, картки контролю, інше).

2. Прийняття адміністративного рішення (видання наказу, проведення нарад, засідань методичних комісій тощо).

3. Розробка шляхів реалізації рішення (планування педагогічних заходів щодо його реалізації: складання графіків відкритих уроків; проведення теоретичних семінарів, навчально-методичних тренінгів; вивчення та впровадження кращого досвіду роботи; апробація різних педагогічних інновацій; проведення моніторингових досліджень тощо).

4. Організація проміжних форм контролю (відвідування уроків, позакласних заходів; проведення адміністративних контрольних робіт, моніторингових зрізів навчальних досягнень учнів, вивчення рівня їх розвитку та вихованості; анкетування, співбесіди з учнями, педагогами, батьками тощо).

5. Аналіз стану реалізації рішення. Діагностика позитивних змін.

6. Інформація про виконання рішень на наступних засіданнях педагогічної ради. Пошук нових підходів до проблеми.

7. Зняття з контролю (інформування педагогічного колективу

про остаточне виконання рішення педради; відмітка про це в журналі або картці контролю, файлі).

Перевірку реалізації рішень педагогічної ради здійснюють члени комісії з перевірки виконання рішень педради, яку щороку в складі трьох осіб обирають на серпневому засіданні.

Результати перевірки фіксують за такими пунктами:

1. № з/п.
2. Тема педагогічної ради.
3. Дата проведення.
4. Зміст рішення, що контролюється.
5. Терміни виконання.
6. Відповідальний за виконання рішення.
7. Інформація про виконання, яких заходів вжито.
8. Дата зняття з контролю.
9. П.І.П. відповідального за перевірку, підпис.

ОРІЄНТОВНА ТЕМАТИКА ПЕДАГОГІЧНИХ РАД

Загальних рецептів щодо вибору тематики засідань педради бути не може. Тематика засідань педрад визначається, як правило, в кінці поточного навчального року, виходячи з проблеми навчального закладу, потреб колективу, аналізу стану навчально-виробничого процесу, бесід із керівниками методичних комісій, активом педагогів, батьківським комітетом, учнівськими організаціями і спрямована на глибоке розкриття питань та максимальне залучення педагогів до участі в їх обговоренні.

Зазначимо, що у доборі тематики педагогічної ради слід керуватися такими критеріями: тема повинна бути актуальною, тобто сучасною і своєчасною; нестандартною, отже, цікавою; перспективною, тобто працювати на майбутнє і відповідати вимогам наступності, перспективності і спадкоємності. Формулювання теми повинно передбачати практичну значущість, можливість вирішення проблеми, реальність досягнення.

Розробка тематики педрад передбачає визначення кількості питань на одне засідання, обсяг інформації, тривалості засідання, відповідальних за його підготовку. Оптимальною кількістю питань, які розглядаються на засіданні педради, може бути два. Одне з них основне, яке розглядає актуальні аспекти діяльності педагогічного і учнівського колективів, друге — інформаційного характеру.

Спрямованість тематичних засідань педради значною мірою визначається науково-педагогічною проблемою, над реалізацією якої працює навчальний заклад, наприклад:

Організаційно-педагогічні:

Про підсумки роботи ПТНЗ за минулий навчальний рік і завдання педагогічного колективу на наступний рік. Затвердження плану роботи навчального закладу на рік.

Про досвід роботи педагогічних працівників, які атестуються.

Про роботу творчої групи з проблеми ...

Про підсумки роботи педагогічного колективу над науково-методичною проблемою ____.

Про спільну роботу викладачів-словесників і бібліотеки щодо виховання в учнів інтересу до читання.

Про роботу гуртків, клубів, товариств щодо формування в учнів високих морально-етичних якостей і національної свідомості.

Про рівень викладання та якість знань учнів з та шляхи його поліпшення.

Психолого-педагогічні причини неуспішності учнів та способи її подолання в умовах диференціації навчально-виробничого процесу.

Про забезпечення здорових і безпечних умов навчання учнів і праці педагогів. Дотримання відповідних санітарно-гігієнічних вимог під час організації навчально-виробничого процесу та проведення позаурочної роботи.

Аналіз можливостей навчального закладу щодо забезпечення фізичного, психічного, соціального й духовного здоров'я учнів.

Про організацію навчально-виробничого процесу в групах з професії ____ на основі творчого підходу до реалізації Державних стандартів.

Організація професійної підготовки на основі маркетингу ринку праці та освітнього моніторингу.

Стан навчально-матеріальної бази з професії _____ та ефективність її використання під час проведення уроків теоретичного та виробничого навчання.

Організаційно-методичні:

Сучасний урок – спільна творчість педагога й учнів.

Про реалізацію ідей розвиваючого навчання в практичній діяльності педагогічного колективу.

Шляхи вдосконалення форм і методів навчання під час викладання _____.

Роль контролю та стимулювання навчальної діяльності учнів у підвищенні рівня якості знань та розвитку їхньої творчої активності.

Діяльність педагогічного колективу з розвитку громадянської активності, самостійності та організаторських здібностей учнів.

Врахування психолого-педагогічних аспектів, формування сприятливого психологічного клімату уроку – важлива умова підвищення ефективності навчально-виробничого процесу.

Мотиваційний аспект в організації навчальної діяльності учнів. Проблеми формування мотивації навчальної діяльності за сучасних умов.

Інтеграція навчання як засіб забезпечення системних знань учнів із різних галузей науки.

Про організацію освітнього процесу у ПТНЗ на основі творчого підходу до реалізації чинних програм розвитку, навчання та виховання учнів.

Активізація творчої діяльності учнів в процесі виробничого навчання.

Впровадження сучасних інформаційних технологій у навчально-виробничий процес.

Особливості використання комп'ютерної техніки при вивченні предметів професійно-теоретичної підготовки _____ напряму.

Міжпредметні зв'язки та їх професійна спрямованість при вивченні загальноосвітніх предметів.

Методика використання проблемних виробничих ситуацій у навчальному процесі.

Реалізація самостійної діяльності учнів на уроках професійно-теоретичної підготовки як шлях до формування компетентної особистості.

Ступінь впливу методичних заходів у діяльності ПТНЗ на вирішення проблем індивідуалізації й диференціації освітнього процесу: пошуки оптимального варіанту.

Про роботу методичної комісії і заходи щодо підвищення її результативності.

Самоосвіта вчителів як складова системи внутрішньої методичної роботи.

Упровадження у практику роботи сучасних досягнень психолого-педагогічної науки тощо.

З проблем виховної роботи:

Педагогіка співробітництва – важлива умова перебудови навчального закладу. Резерви педагогіки співробітництва.

Класний керівник – активна особистість у створенні виховної системи в ПТНЗ.

Про спільну роботу ПТНЗ і сім'ї щодо громадянського виховання учнів.

Робота педагогічного колективу з подолання відхилень у навчанні та вихованні учнів.

Виховна робота, оволодіння активними формами і методами виховання. Передовий педагогічний досвід у галузі виховання учнів.

Виховання активності учнів та підготовка їх до життя в умовах ринкових відносин на основі розвитку учнівського самоврядування.

Виховання й навчання учнів з девіантною поведінкою.

Зміст і методи екологічного виховання учнів на заняттях та в позаурочний час.

Методи вивчення і формування особистості учнів та їх використання педагогічним колективом.

Діяльність педагогічного колективу щодо розвитку активності, самостійності та організаторських здібностей учнів.

Шляхи реалізації концепції національного виховання учнівської молоді, формування в неї національної самосвідомості.

Пошук нових форм і методів народознавчої роботи. Діяльність педагогічного колективу із залучення учнів до руху "Мої земля – земля моїх батьків".

ФОРМИ ПРОВЕДЕННЯ ПЕДАГОГІЧНИХ РАД

За цільовою установкою виокремлюють такі педагогічні ради:

Науково-педагогічні ради спрямовані на підвищення науково-теоретичного й методичного рівня педагогів, упровадження нових ідей, концепцій, технологій, перспективного педагогічного досвіду тощо.

Психолого-педагогічні ради ознайомлюють педагогів із досягненнями психологічної науки. Завданням такої педагогічної ради є поліпшення структури й стосунків між усіма учасниками освітнього процесу.

Тематичні педагогічні ради спрямовані на висвітлення питань ефективної освітньої роботи у певній галузі.

Проблемні педагогічні ради спрямовані на обговорення питань реалізації науково-методичної проблеми у роботі навчального закладу й розробку концепції розвитку закладу згідно з обраною проблемою.

Підсумкові та настановні педагогічні ради присвячені аналізу підсумків навчального року, обиранню науково-методичної проблеми, над якою планується працювати, обговоренню й затвердженню планів роботи тощо.

Зауважуємо, що педагогічні ради можуть бути і комбінованими.

За методикою підготовки та проведення педагогічні ради бувають традиційні, нетрадиційні.

За формою:

традиційні (доповідь з обговоренням; доповідь зі співповіддю; серія повідомлень; на основі роботи проблемних груп; семінар-практикум);

нетрадиційні (методичний день; у формі КТС (колективна творча справа); творчий звіт; педрада з елементами тренінгу, педрада — «круглий стіл», педагогічний аукціон, методична панорама, педрада — ділова гра, педагогічна дискусія; багатоступенева та багатоетапна педрада; педагогічно-методичний фестиваль; психолого-педагогічний ринг; захист інновацій; конкурс; фестиваль; педагогічний консиліум; презентація; прес-конференція; вернісаж педагогічних знахідок; форум тощо).

Основний недолік традиційної форми педагогічної ради з доповіддю - низька активність педагогів. До недоліків традиційних рад на основі доповіді можна віднести: авторитарний стиль, перетворення ради в інструктаж; поверхнєве обговорення поставлених проблем; слабкий зв'язок теорії із практикою, абстрактність доповідей; майже повна відсутність самостійної діяльності педагогів; поява «платних» виступаючих; низька результативність.

Цього можна уникнути, якщо вибрати актуальну проблему та залучити до її обговорення всіх учасників педагогічної ради, організувавши ряд проблемних творчих груп. Завдання директора - знайти найбільш раціональну форму проведення педради відповідно до специфіки, теми та умов роботи ПТНЗ.

Традиційна педагогічна рада на основі створення проблемних груп

ЕТАП РОЗРОБКИ – здійснюється методичною радою. Основна проблема поділяється на кілька підтем, що пропонується розробити групам учасників педагогічної ради, скомплектованим за ознакою їхньої причетності, компетентності, досвіду в даній області. Публікується загальний план ради, питання для обговорення, бібліографія.

ЕТАП ПІДГОТОВКИ – одночасно проводять проблемні групи разом з адміністрацією, методичні комісії, методичний кабінет. Розробляються плани роботи педагогічної ради.

Кожна група одержує завдання: вивчити стан проблеми на своїй ділянці. До роботи групи підключаються (допомагають) члени адміністрації, керівники методичних комісій.

Проблемні групи разом з адміністрацією займаються розробкою питань до педагогічної ради; проводять анкетування педагогів та учнів; продумують серію допоміжних заходів (теоретичні семінари, предметні тижні, методичні дні); відвідують уроки та позакласні заходи; допомагають педагогам у систематизації матеріалу з обраної проблеми; вивчають документацію навчального закладу; розробляють пам'ятки; готують оголошення про майбутню педагогічну раду; розробляють проект рішення та рекомендації.

Гласність і стимулювання підготовки педагогів до педагогічної ради забезпечуються тим, що в учительській за місяць або більше вивіщується плакат-оголошення про майбутню педраду. На ньому – дата, тема, час, місце, цілі та задачі педради, порядок денний, запитання до педагогів, а також список літератури з обговорюваної проблеми.

ЕТАП ПРОВЕДЕННЯ. Тривалість педагогічної ради за часом 2-2,5 години. Голова педагогічної ради нагадує про вимоги до виступаючих: уміти слухати та не переривати оратора; думка кожного повинна бути почута, урахована та прийнята; думки та пропозиції треба сформулювати чітко та коротко; чужа думка повинна поважатися, але при цьому треба висловлювати і свою; доводити свою точку зору, спираючись на аналіз ситуації, факти, дані й висновки не тільки педагогіки, а й психології, фізіології, дефектології та інших наук; вносити конкретні пропозиції, точно їх адресувати. Критикувати по-діловому, принципово. Не допускати

емоційних сплесків, пам'ятати, що емоції різко знижують результативність обміну думками.

Важливе значення має процедура ухвалення рішення. Проект рішення готується заздалегідь і ставиться на голосування. Перед голосуванням обов'язково має бути оголошене обговорення проекту рішення. Після голосування (відкритого) йде облік пропозицій про виправлення, уточнення прийнятого за основу рішення і, нарешті, проводиться голосування остаточного варіанта рішення в цілому.

Відмітимо, що відношення до рішення педагогічної ради виявляється уже у процесі його прийняття.

На зміну традиційним приходять нові форми проведення педрад. Саме ці форми перетворюють педраду в орган, який об'єднує педагогів, батьків, учнів спільною турботою про сьогодення і майбутнє життя, дозволяє відстоювати свою позицію, створює умови для підвищення педагогічної майстерності, змушує шукати ефективні форми роботи з учнями, надихає на творчу співпрацю на підставі особистісно орієнтованого навчання і виховання підростаючого покоління, дає можливість почувати себе Педагогом — і знову сумніватися, шукати, апробувати, творити...

Нетрадиційні форми проведення педрад досягають своєї мети, якщо в колективі панує доброзичлива обстановка, педагог з радістю йде на роботу, адміністрація розуміє проблеми працівника, завжди допомагає їх розв'язанню, бачить у кожному педагогові та учневі творчу особистість, створює оптимальні умови для плідної роботи.

Саме нетрадиційна педрада знаходить виходи, здавалося б, із безвихідних ситуацій, докопується до самої суті, до справжніх причин, приймає іноді несподівані, часом ризиковані рішення, які ведуть до позитивного результату.

Нові форми педрад, без перебільшення, перетворюють їх на «мозковий центр», штаб передової думки, лабораторію майстерності педагогів.

Приведемо декілька форм нетрадиційних форм педради:

Педрада-диспут

Закони диспуту:

- диспут — вільний обмін думками;
- на диспуті всі активні, в суперечці всі рівні;
- кожен виступає та критикує будь-яку пропозицію, з якою не згоден;

- говори, що думаєш, і думай, що говориш;
- головне в диспуті — факти, логіка, вміння доводити; міміка, жести, вигуки як аргументи не прийнятні;
- май мужність вислухати правду й не ображайся;
- гостре, влучне слово заохочується;
- перешіптування на місці, недоречні жарти заборонені;
- тут немає спостерігачів, кожен — активний учасник розмови.

Варіантом педагогічної ради-диспуту є рішення педагогічних ситуацій. Адміністрація вибирає банк складних педагогічних ситуацій з даної проблеми, що пропонуються колективу. Форма проведення може бути різноманітною: адресною, за допомогою жеребкування, із поділом на групи (табору, команди) та ін.

Педрада-дискусія

Дискусія – це колективне обговорення якого-небудь складного питання. Заздалегідь готується література відповідно до теми, оформлюється приміщення. До дискусії готуються всі її учасники.

Під час підготовки до цієї форми роботи, можуть бути створені мікротворчі групи, які висувають свою програму, позицію.

Слід зазначити, що "дискусія" з англійської - це те, що підлягає обговоренню, суперечливе. На відміну від диспуту, наприкінці дискусії формулюється єдине колективне рішення проблеми або рекомендації.

Педагогічна рада-захист інновацій

Кожній групі учасників педради (методичній комісії) дано завдання: попередньо підготуватися (ознайомитися з досвідом) і лаконічно (за 10-15 хвилин) викласти ідеї та особливості педагогічної інновації.

Група обирає виконавців таких ролей:

- *автор-новатор* — носій передових ідей, спікер групи;
- *оптимісти* — захисники ідеї, її пропагандисти;
- *песимісти-консерватори і скептики* — противники ідеї;
- *реалісти-аналітики, що здатні зважити всі «за» і «проти», зробити необхідні висновки.*

Залежно від кількості людей та обговорюваних інновацій можна виділити творчі групи за рольовими напрямками, а також групи типу «учень-педагог-батьки», «педагог-керівник» тощо. Зрештою, педрада робить висновок про доцільність чи недоцільність інновації.

Педагогічна рада-ділова гра

Зміст ділової гри ґрунтується на імітації виробничих ситуацій, розв'язанні різних завдань. Для педагогічної ради-ділової гри необхідно виконання певних умов:

1.Наявність проблеми й мети, які має вирішити педагогічний колектив.

Наприклад, такі теми педрад-ігор:

гуманізація й демократизація взаємин у колективі;

модель учнівського самоврядування; модель випускника;

захист ідей перспективного педагогічного досвіду;

опанування інноваційних технологій; розробка програм розвитку тощо.

2.Імітація реальних ситуацій за ролями (учень, батьки, директор, представники органів влади тощо). Організаторами виступають координатор, інтегратор, контролер, тренер. У грі беруть участь учасники з методологічними позиціями (методолог, критик, методист, проблематизатор, програміст) та психологічними (лідер, незалежний, несприйнятий, нехтуваний).

3.Реальна наявність інтересів та думок учасників. У великому колективі це забезпечують різні посадові статуси, суб'єктивна позиція, відповідальність різного ступеня тощо. Звичайно, під час проведення такої педради слід дотримуватися правил гри, стимулюючи учасників експертною оцінкою особистого й колективного внеску, оцінюванням результатів ігрової діяльності.

Увесь процес організації педради-гри можна поділити приблизно на п'ять етапів:

- перший етап — розробка гри, складання сценарію;

- другий етап — організаційний: необхідно роз'яснити учасникам гри мету й зміст, ознайомити їх із програмою та правилами, розподілити ролі, поставити конкретні завдання, призначити або вибрати експертів (журі), визначити регламент виступів; ролі можна розподілити за бажанням;

- третій етап — розігрування ситуацій та пошук рішення всередині кожної групи. Робота в групі може відбуватися у вигляді «мозкового штурму», дискусії, тренінгу під керівництвом ігротехніка, обраного групою;

- четвертий етап — підведення підсумків: експерти аналізують та узагальнюють результати, учасники ухвалюють колективне рішення. Під час оцінювання гри експерти (керівники) особливу увагу звертають на актуальність, реальність, економічність,

оптимальність та оригінальність рішень;

• п'ятий етап досить складний: потрібно перенести досвід мислення і діяльності з гри в реальне життя навчального закладу.

Самоаналіз педагогічної ради

1. Тема педради. Чи співпадає з річним планом?
2. Чи була інформація про виконання рішення попередньої педради?
3. Яка організаційно-методична робота проводилась по підготовці до педради? Форми проведення педради.
4. Підготовка доповіді та її зміст.
5. Вироблення проекту рішення (визначення завдання доповідачам; конструктивність виступів працівників; чи були пропозиції з місць?
6. Висновки (чи були створені необхідні умови для розвитку ініціативи і творчості педагогів, демократичних засад в управлінні; регламент; культура проведення).

МОНІТОРИНГОВА ДІЯЛЬНІСТЬ ЯК ІНСТРУМЕНТ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ. ПОТОЧНА КОРЕКЦІЯ МЕТОДИКИ І ТЕХНОЛОГІЇ ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАЛЬНОГО ПРОЦЕСУ

Коваль Н.В., методист ДНЗ
«ВПУ №7 м.Миколаєва»

Методологічно **моніторинг** - це проведення ряду однотипних замірів; при цьому головна інформація полягає навіть не в самих значеннях результатів, а в їх зміні, динаміці від одного заміру до іншого.

Моніторинг дає об'єктивну інформацію для прийняття управлінських рішень щодо удосконалення освітнього процесу та якості управління, від чого залежить кінцевий результат освіти.

Основні порівняльні характеристики понять «Моніторинг» та «Контроль»

Поняття Характерист	Моніторинг	Контроль
--------------------------------	-------------------	-----------------

ИКИ		
Сутність	Це інформаційна система (збір, обробка, збереження та використання інформації про стан керованого об'єкта), яка постійно поповнюється, що вказує на безперервність відстеження	Це інформація про стан об'єкта, яку використовують для запобігання негативним результатам. Він може мати, як безперервний, так і дискретний характер. Ефективність контролю залежить від його систематичності та своєчасності
Завдання	Основне завдання – коригування та прогнозування розвитку об'єкта	Основне завдання – діагностика та надання інформації про стан об'єкта
Зміст	Це самостійна функція управління, яка реалізує зворотний зв'язок, який включає контроль, оцінювання реального стану об'єкта та прийняття на цій основі рішення	Це самостійна функція управління, яка забезпечує зворотний зв'язок, що передбачає перевірку та оцінку реального стану об'єкта з бажаним та прийняття на цій основі рішення
Застосування	Застосовується при відстеженні розвитку об'єкта, що пов'язано із порушенням рівноваги та реєстрацією змін, які засвідчують появу нового рівноважного стану об'єкта	Застосовується при відстеженні об'єкта у рівноважному стані
Технологія	Включає розробку апарату та технології вимірювання реального стану об'єкта Передбачає створення еталону, який забезпечує реалізацію,	Має апарат та технологію вимірювання реального стану об'єкта. Передбачає наявність сталого еталону, який забезпечує реалізацію

	перевірку та перегляд цілей управління	цілей управління. Цілі жорстко закріплені
Учасники	Проводиться із залученням підлеглих, що здійснює вплив на їх рефлексивну сферу і викликає рефлексивний розвиток	Проводиться одноосібно керівником. Іноді залучаються підлеглі (самоконтроль). Вплив на рефлексивну сферу підлеглих не передбачається

Види моніторингу можна поділити на два типи залежно від того, хто проводить це дослідження. Відповідно, виділяють зовнішній та внутрішній моніторинги.

Заступники з навчально-методичної роботи та методисти в ПТНЗ проводять внутрішній моніторинг з метою поліпшення ефективності адміністрування, активізації навчально-виробничої та виховної діяльності тощо.

Управління якістю освіти має окреслювати механізми і заходи, які впливатимуть на функціонування і розвиток освітнього процесу. На нашу думку, можна виділити *три групи компонентів, властивості і характеристики яких є визначальними для оцінювання якості освітнього процесу:*

- 1) особистість педагога та учня, якість навчальних матеріалів;
- 2) методи навчання та форми контролю й управління навчальним процесом;
- 3) засоби навчання та соціальне, технологічне, економічне, політичне середовище, в якому функціонує установа системи освіти.

Системна діагностика виступає чинником управління якістю освіти, якщо вона забезпечує об'єктивну інформацію про стан і результати педагогічного процесу, а керівництво навчального закладу і педагоги на основі цієї інформації мають приймати адекватні управлінські й педагогічні рішення.

Основні етапи проведення моніторингового дослідження:

I етап. Визначення мети та планування дослідження: визначення мети й завдань дослідження; визначення об'єктів

дослідження; розрахунок та формування вибірки; побудова графіка дослідження (визначення термінів і процедур дослідження, підбір та підготовка (навчання) координаторів дослідження); визначення критеріїв і показників оцінювання; вибір методів дослідження й узагальнення статистичної інформації.

II етап. Розроблення інструментарію: розроблення вимірникового інструментарію (тестів, анкет, їх апробація, одержання стандартизованого інструментарію); підготовка інструктивно-методичних матеріалів для координаторів дослідження всіх рівнів і його учасників; вибір статистичних і математичних методів опрацювання та обрахунку одержаних результатів дослідження.

III етап. Проведення дослідження: пілотне дослідження (підготовка учасників, їх інструктаж); опрацювання результатів, виявлення й аналіз помилок, оцінювання похибок; основне дослідження.

IV етап. Збір та опрацювання результатів

V етап. Аналіз та інтерпретація результатів дослідження: узагальнення статистичної інформації; виявлення чинників впливу; виявлення кореляції між чинниками впливу; оцінювання отриманих результатів аналізу, їх інтерпретація, підготовка висновків; формулювання рекомендацій щодо корегувальної роботи, усунення негативних чинників, формування освітньої політики; оприлюднення результатів дослідження.

При проведенні моніторингу дотримуються основних вимог:

Об'єктивності - максимального уникнення суб'єктивних оцінок, врахування всіх результатів, створення рівних умов для всіх учасників навчально-виробничого процесу.

Валідності - повної і всебічної відповідності запропонованих контрольних завдань змісту матеріалу, чіткості критеріїв оцінки, можливості підтвердження позитивних і негативних результатів при різних способах контролю.

Надійності – сталості результатів, які можна отримати при повторному контролі, які проводять інші особи.

Систематичності.

Дослідження проводяться як епізодичні (бліц-опитування; «знайти спільне»; «виділити головне»; «визначити відмінність») так і періодичні (контрольні зрізи, тестування, тематичне оцінювання).

Моніторинг контрольних зрізів проводиться у три етапи: нульовий, проміжний, підсумковий.

1. Нульовий (діагностичний) етап проводиться в перші тижні навчального року.

Його мета:

– визначення рівня знань учнів на початковому етапі навчання та ступінь готовності групи до сприйняття навчального матеріалу;

– прогнозування (разом із учнями) можливості успішного навчання на даному етапі;

– розробка схеми дій для подолання труднощів у навчанні, отримання даних для планування корекційної діяльності.

Аналіз результатів нульового зрізу дає можливість: вибрати методику навчання; сформувати мотивацію учнів до навчання; провести корекцію календарного плану.

2. Проміжний етап - це облік усіх тематичних оцінювань.

3. Підсумковий зріз знань.

Його мета - підведення підсумків навчання за семестр та за рік.

Висновки.

На основі аналізу результатів моніторингового дослідження приймаються управлінські рішення щодо підвищення якості освіти, наприклад: здійснювати корекційну роботу з учнями, які мають початковий рівень навчальних досягнень; наприкінці кожного навчального року об'єктивно вивчати рівень засвоєння базових знань, умінь і навичок учнів; забезпечити ефективний аналіз результатів поточного, тематичного контролю навчальних досягнень, систематичну та своєчасну роботу щодо вивчення прогалин у знаннях учнів, виявлення причин недоліків і планування подальшої корекції щодо їх усунення; постійно працювати над удосконаленням уроку, ознайомлюватись з новими тенденціями в змісті та методології освіти, упроваджувати в практику інноваційні технології навчання; дбати про реалізацію розвивальних можливостей уроку, спрямовувати діяльність на уроці на розвиток психічних процесів: уваги, пам'яті, мислення тощо; з метою створення умов для навчання різних категорій учнів постійно запроваджувати диференціацію, індивідуальний підхід.

Найбільш важливим і необхідним є педагогічний моніторинг, який дозволяє об'єктивно оцінювати учня, а також спрогнозувати результати, спрямовані на якість та позитивний результат; динаміку зміни мотивів до навчання.

Що ж підлягає моніторинговим дослідженням?

В училищі ми аналізуємо (з досвіду роботи):

1. Рівень навчальних досягнень учнів:

1.1. Рівні навчальних досягнень учнів окремої групи за семестр. Робота щодо підвищення коефіцієнта ступеня компетенції учнів повинна відбуватися, на наш погляд, у двох напрямках: розвиток необхідних навчальних умінь учня (тому що в багатьох випадках саме їх низький рівень є основною причиною неуспішності) та корекційно-методична робота з педагогом на основі усунення недоліків у дидактичних матеріалах і ознайомлення із сучасними ефективними технологіями навчання.

1.2. Проводиться моніторинг середніх ступеню компетентності та якості знань учнів всіх груп за I та II семестр.

1.3. Відслідковується динаміка зміни ступеню компетентності та якості знань учнів за результатами діагностичних контрольних робіт, I семестру та II семестру.

1.4. Виявлення розбіжностей у ступенях компетентності та якості знань за результатами адміністративних контрольних робіт та результатів I семестру, державної підсумкової атестації та річної оцінки з предмета, державної кваліфікаційної атестації та річних оцінок з предметів професійно-теоретичної підготовки та виробничого навчання. Саме за допомогою цієї інформації можна побачити реальний стан справ педагога в тій чи іншій групі, звичайно, якщо контрольна робота була проведена з дотриманням усіх належних вимог. Порівнявши середній бал предмета в групі за семестр та контрольну роботу, можна визначити, хто з педагогів допускає штучне завищення оцінок, дає низький рівень знань, не має достатньої методичної підготовки проблеми для формування знань з тієї чи іншої навчальної теми.

1.5. Простежується динаміка зміни рівня початкових знань учнів за результатами діагностичних контрольних робіт за різні роки.

Для проведення такого виду моніторингу найкраще оформлювати дані у вигляді гістограм, що дає чітку картину змін у певному виді дослідження.

2. Рівень педагогічної діяльності окремих педагогів за певний період (слід наголосити на тому, що в жодному разі не можна робити остаточний висновок про результативність роботи

педагога на основі одного конкретного уривку із цілісної інформаційної системи):

2.1. Відслідковується динаміка змін в рівнях знань учнів з окремих предметів окремих педагогічних працівників протягом декількох років.

2.2. Проводиться моніторинг рівня знань учнів з окремого предмета за семестр у різних групах.

Такий вид досліджень можна представляти у вигляді графіків, кругових діаграм, гістограм як звичайних, так і з накопиченням.

3. Стан виховної роботи класних керівників та майстрів виробничого навчання. Наприклад, порівнюється кількість пропусків занять учнями у розрізі певного терміну (всі групи) чи в розрізі групи (за певний період).

Таку динаміку найкраще можна простежити на гістограмах, а от відсоткову частку пропусків занять без поважної причини у загальній кількості пропусків краще відобразити за допомогою кругових діаграм.

В основі побудови моніторингових діаграм лежать числові таблиці, які містять основні дані про певний вид дослідження.

На основі викладеного вище можна виявити не тільки тих педагогів, у роботі яких спостерігаються проблеми і недоліки, а й педагогів, які забезпечують високий результат у навчальній діяльності.

Усі дані у вигляді таблиці вводяться в комп'ютер і, виходячи з цієї базової основи, за допомогою комп'ютерної обробки (або вручну) можна дістати цікаву інформацію за окремими підсумковими результатами навчальної діяльності. Так, на основі цього виділяється інформація по кожній групі з усіх навчальних дисциплін, сортується предмети за середнім балом, починаючи з найвищого і закінчуючи найнижчим. Порівнюючи ці результати із загальним середнім балом групи, можна отримати інформацію, хто з педагогів, які викладають у цій групі, дає слабкі знання, а хто штучно завищує оцінки. Обробка цих даних дає можливість розташувати всіх педагогів за предметами, починаючи із предмета з найвищим середнім балом по училищу. Так само в порядку зменшення середнього балу учнів по ПТНЗ можна розмістити і педагогів певного фаху.

Така інформація використовується нами для визначення як напрацювань чи низької ефективності роботи цілої методичної комісії, так і успіхів або відставання кожного педагога.

Однак, варто зауважити, що ці висновки є лише проміжними, тому що, наприклад, середні бали з української мови й спеціального предмета є абсолютно нерівнозначними і кінцеву об'єктивну картину можна отримати, лише співставляючи всі проміжні висновки.

Після того, як завершена обробка інформації щодо результативності навчально-виробничого процесу, зроблені остаточні висновки про роботу педагогів, матеріал доцільно викласти у логічній послідовності. *З цією метою ми використовуємо структурну модель з обробки інформації за результатами навчальної діяльності.*

Вона оформлюється у вигляді таблиці, в яку заносяться основні висновки про стан справ, назви таблиць, діаграм, на основі яких зроблені ці висновки, пояснюються причини, формулюються завдання на наступний період та робляться відмітки про заходи, які необхідно провести. Така форма дає змогу встановити чіткий взаємозв'язок між аналізом попереднього періоду і змістом планування наступного.

У результаті моніторингових досліджень методична служба навчального закладу може здійснювати поточну корекцію методики організації навчального процесу.

Так, за результатами моніторингу рівня навчальних досягнень учнів окремих груп простежується надто низький або, навпаки, «підозріло» високий рівень навченості учнів з окремих предметів, які викладають певні педагоги. *На підставі отриманих результатів відбувається корекція графіку відвідування уроків окремих викладачів або майстрів виробничого навчання з метою виявлення причин різкого «випадання» із загальної картини. Наслідком відвідування уроків є корекція тематики проблемних семінарів, якщо виявлено однакову причину недостатньої успішності учнів – це може бути вивчення питань індивідуалізації та диференціації навчання, активізації навчальної діяльності учнів, запровадження активних форм та методів навчання тощо; до тематики засідань методичних комісій вносяться питання розробки заходів щодо подолання неуспішності учнів. Корекція завищення рівня знань учнів відбувається за допомогою індивідуальних*

консультації методиста щодо критеріїв оцінювання навчальних досягнень учнів або ж винесення даного питання на порядок денний Школи молодого колеги.

Моніторинг рівня навчальних досягнень учнів всіх груп дає можливість виявити найслабкішу групу і вносити до графіку внутрішньоучилищного контролю відвідування всіх уроків протягом певного періоду в окремій групі з метою виявлення причини неуспішності. Результат відвідування уроків виноситься на розгляд наради при директорі, методичної ради або педагогічної ради. Подальша робота з даною групою передбачає залучення психологічної служби навчального закладу, заступника директора з виховної роботи, голів та членів методичних комісій.

Під час вивчення якості викладання певним педагогом у міжтестастійний період застосовується простеження динаміки змін рівнів навчальних досягнень учнів за результатами діагностичних контрольних робіт, результатів семестрового оцінювання, адміністративних контрольних робіт, державної підсумкової та кваліфікаційної атестації. Якщо протягом року не спостерігається приріст рівня навченості учнів, методист повинен планувати на наступний рік вивчення стану викладання певного предмета, виявлення причини зниження рівня знань учнів та надання консультативної допомоги викладачу та майстру виробничого навчання, в тому числі й рекомендації щодо обрання відповідної теми самоосвіти, формування проблемних творчих груп тощо. Якщо ж, навпаки, у викладача протягом декількох років спостерігається стійка динаміка до зростання рівня навченості учнів протягом навчального року, стабільні показники під час адміністративних контрольних робіт, ДПА або ДКА, то методист планує вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду педагога.

Вивчення рівня знань учнів за діагностичними контрольними роботами та порівняння їх з попередніми роками дає можливість ще на початковому етапі виявити прогалини в знаннях учнів, можливість об'єктивно оцінювати навчальну діяльність учнів педагогом і спланувати подальшу методичну роботу з урахуванням виявлених результатів. Питання визначення початкового рівня знань учнів доцільно виносити на порядок денний методичної чи педагогічної ради у вересні-жовтні, що в сукупності з

психологічним діагностуванням надасть можливість педагогам своєчасно реагувати на можливі труднощі у навчанні підлітків.

Також моніторинг показує, чи успішно впроваджуються нові форми, методи роботи, ефективні педагогічні технології, у тому числі метод проектів, комп'ютерні технології тощо.

ЕКСПЕРТНА ОЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА

Лисиганич І.А., методист
Кривоозерського ПАЛ

Як оцінити педагога?

Дослідженнями поняття "Експертна оцінка діяльності педагога" займалися Т.Г. Браже, В.Н. Введенський, Т.Х. Гильмеєва, А.К. Марков, Г.В. Мухамедзянова, А.Н. Новіков, В.І. Пуцов, В.А. Сластьонін, Л.Л. Хоружа та ін. При цьому слід зазначити, що в педагогічній науці дане поняття розглядається по-різному. Це обумовлено вибором дослідниками різних наукових підходів (особистістно-діяльнісного, системно-структурного, культурологічного та ін.) в контексті поставлених наукових завдань, направлених на розгляд суті поняття «експертна оцінка».

Характеристика сутності та способів професійної діяльності педагога припускає аналіз її якості. У психолого-педагогічній літературі використовується багато понять для характеристики педагогічної діяльності. Це – професійна компетентність, педагогічна майстерність, професіоналізм.

У залежності від результатів діяльності можна охарактеризувати професійну компетентність педагога за одним із рівнів:

1. Репродуктивний – вміє переказати іншим те, що знає сам;
2. Адаптивний – вміє пристосувати своє повідомлення до класу;
3. Локально-моделюючий – володіє формуванням системи знань, умінь і навичок;
4. Системно-моделююча творчість – володіє стратегіями перетворення свого предмета в засіб формування творчої особистості, здатної до саморозвитку.

Професійність педагога засвідчуватимуть результати навчання і виховання учнів, так, вітчизняні науковці до параметрів професійності відносять науково-методичний рівень педагога. Виходячи з цих позицій, до результативних показників професійної компетентності педагогічних кадрів можна віднести навченість та вихованість учнів, методичні доробки педагога.

Одним із сучасних підходів до оцінювання професійної компетентності педагога є комплексний, що складається з трьох поступових процедур:

- **тестування** (вимірювання когнітивного та психомоторного компонентів у структурі професійної компетентності);

- **анкетування** (вимірювання емоційного та психомоторного компонентів) та їх вивчення;

- **портфоліо** педагога (визначення результативного та творчого компонентів). Відповідно до цього інструментами оцінювання виступають: тест професійної компетентності (ПК), опитувальник професійної компетентності та портфоліо – "папка спеціаліста" у певному конкретизованому вигляді.

Аналіз багаторічного зарубіжного та певного вітчизняного досвіду дозволяє припустити ефективність використання тестування як одного з провідних методів оцінювання професійної компетентності співробітників.

Тестування - один із сучасних підходів до оцінювання рівня професійної компетентності педагога. В широкому розумінні тестування – це сукупність процедурних етапів планування, складання та випробування тестів, опрацювання та інтерпретація їх результатів.

Крім цього, тестування розглядається як метод педагогічної діагностики. У педагогіці класичним вважають "критеріальне" визначення, що дає К.Інгекамп: "Тестування – це метод педагогічної діагностики, за допомогою якого вибір поведінки, що презентує передумови або результати навчального процесу, повинен максимально відповідати принципам зіставлення, об'єктивності, надійності та валідності вимірів. Він має пройти обробку й інтерпретацію й бути прийнятим для застосування в педагогічній практиці".

Слово „тест” в англ. мові означає „випробування, проба, експеримент, перевірка”. У науковій літературі є багато визначень тесту. Тестолог В.А.Кокота вважає, що тест – комплекс завдань, які

пройшли попереднє випробування з метою визначення якісних показників і дають змогу виявити ступінь компетентності учасників тесту, результати якого піддаються певному оцінюванню за заздалегідь встановленими критеріями.

Тест професійної компетентності складається з тестових завдань із галузей дидактики, виховання, психології, методики викладання чи методики виховання та з директивно-нормативної галузі для оцінювання когнітивного аспекту; тестових завдань-ситуацій, упорядкованих за змістовними одиницями для оцінювання психомоторного аспекту професійної компетентності.

Анкетування містить питання, розподілені по п'яти блоках, відповіді на які дозволяють з'ясувати: характерологічні особливості, мотиви та усвідомленість професійної діяльності, пізнавальні інтереси, розвиненість комунікативності.

Портфоліо педагога – це “папка спеціаліста”, що має таку орієнтовну структуру:

- папка досягнень, що містить докази результативності професійної діяльності (грамоти, дипломи, сертифікати тощо);
- папка розвитку (власні доробки, що засвідчують професійне вдосконалення);
- робоча папка (матеріали для саморозвитку).

При створенні кожного інструменту оцінювання особлива увага має приділятися:

- визначенню мети оцінювання;
- створенню матриці змісту, що оцінюється;
- окресленню цілей і завдань; розробці структури інструменту вимірювання;
- логістиці - детермінуванню порядку проведення вимірювання; обробці й представленню результатів (індивідуальних та групових); встановленню критеріїв оцінювання.

До переваги запропонованої методики можна віднести інтеграцію кількісної та якісної оцінки професійної діяльності та професійних якостей особистості, що є підґрунтям об'єктивності оцінювання.

Ще одним сучасним підходом до оцінювання рівня професійної компетентності педагога є кваліметричний підхід.

Кваліметричний підхід (з латин. "квалі" – якість та древньогрецьк. "метрію" – вимірювати) передбачає кількісний підхід до опису якостей предметів чи процесів.

Кваліметрія – наукова галузь, що вивчає методологію й проблематику комплексних кількісних *оцінок якостей будь-яких об'єктів - предметів чи процесів.* (матеріали взяті з: *Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління (тексти лекцій).*– Х.: Видав. гр. Основа, 2004.–128 с).

Кваліметрія - науково обґрунтована оцінка й системна діагностика професійної діяльності й рефлексії особистості.

Аналіз досліджень науковців довів, що використання кваліметрії в освіті є прогресивним кроком, що сприяє кращому розв'язанню низки проблем і, насамперед, підвищенню її якості.

Кваліметрія розділяється на теоретичну й прикладну.

Теоретична кваліметрія абстрагується від конкретних об'єктів і вивчає загальні закономірності й математичні моделі, що пов'язані з оцінкою якості. Предметом теоретичної кваліметрії є підвищення точності, зменшення трудомісткості кількісних оцінок якості й розробка методів і технологій раціонального використання кожного з кваліметричних методів.

Прикладна кваліметрія адаптує й доводить до технологічного використання моделі якісної оцінки якості.

Педагогічна кваліметрія – практична наука, що поєднує в собі педагогіку, математику, загальну кваліметрію, психологію, соціологію й кібернетику.

Основним методом педагогічної експертизи є експертна оцінка.

Основна методика - групова експертна оцінка. З допомогою цього методу здійснюється формування колективного судження.

Основний принцип групової експертної оцінки є створення умов для індивідуального опитування експертів (незалежно один від одного). Для групової експертної оцінки підбираються кваліфіковані професіонали-експерти. Технічно це виглядає так:

1. Готується список питань, що представляються експертам.
2. Експерти незалежно один від одного просять бали (ранжування, бальність тощо) проти кожного питання.
3. Проводиться статистична обробка результатів опитування.
4. Повторна експертна оцінка незалежних експертів.

Цикл повторюється 3-4 рази. Результати багатьох експериментів підтверджують гіпотезу про більшу надійність колективної експертної думки порівняно з індивідуальною.

Основні принципи кваліметрії, на яких побудована педагогічна кваліметрія (за Єльніковою Г.В.):

1. Якість.

Якість - це сукупність властивостей (діяльності, навчання тощо), які обумовлюють її здатність задовольняти певні потреби. Отже, якість - це багатокомпонентне поняття. Звідси, можна виділити складові, з яких складаються якості.

Педагогічна кваліметрія торкається діяльності основних учасників навчального процесу: учнів (батьків), учителів, керівників закладу й закладу як єдиної системи. Таким чином і оцінка якості в педагогічній кваліметрії буде діяльністю окремо кожного учасника, адже поняття якості для кожного з них буде відрізнятися.

2. Споживач.

До факторів, що оцінюють якість, слід додати ті, що описують вимоги споживача. Основним споживачем в освіті є учні, суспільство, громадськість, батьки учнів, що вчаться в конкретному навчальному закладі. Замовники також відрізняються в залежності від місце розташування закладу наприклад, замовник (батьки, громадськість) великого міста, мегаполіса, дуже відрізняється від замовника невеликого міста чи села, отже, й вагомість цього фактора буде дуже відрізнятися в залежності від багатьох умов.

3. Вагомість факторів.

У педагогічній кваліметрії вагомість кожного фактора буде грати велику роль і буде дуже залежати від "споживача" освітніх послуг конкретного навчального закладу.

По відношенню до педагогічних об'єктів застосовують поняття „параметр” і „критерій”.

Параметр - величина, що характеризує якусь властивість чи стан процесу, явища, системи, числове значення якої дозволяє виділити певний об'єкт із множини інших об'єктів такого ж роду.

Критерій - ознака, на підставі якої здійснюється оцінка, визначення чи класифікація.

Поняття „оцінювання” більш широке, ніж вимірювання. Оцінювання здійснюється на якісному та кількісному рівнях. Коли рівень оцінюється кількісний, то йдеться про вимірювання. Оцінювання здійснюється 4-ма способами:

- об'єктивним, з допомогою стандартизованих методик;

- суб'єктивним, коли в якості оцінювача виступає високопрофесійно підготовлена людина – експерт;
- суб'єктивно-об'єктивним, коли поєднується використання стандартизованих методик і засобів з безпосереднім оцінюванням людини – експерта;
- експертним, коли використовуються спеціальні процедури, необхідні для отримання колективної думки про властивості педагогічних об'єктів.

Будь-який критерій, згідно сучасним уявленням, повинен задовольняти такі вимоги кваліметрії:

- забезпечувати репрезентативність у вирішенні педагогічної задачі, отже, володіти достатньо повним набором суттєвих ознак (якостей), що належать предмету дослідження;
- в якості мірила можуть виступати тільки соціально значущі якості, що мають високі показники в рамках еталонної структури критерію;
- володіти здатністю до формалізації логічної структури, що дозволяє представити систему ознак еталону у вигляді графа чи іншої символічної моделі;
- бути представленим у такій формі, що давала б можливість чітко розділяти структуру на інформаційну, вимірювальну й еталонну частини.

Що потрібно зробити, щоб створити кваліметричну модель діяльності, наприклад, педагога?

Використовуючи розглянуті принципи, спробуємо створити таку модель. Якщо ми хочемо використати кваліметричну модель атестації педагогічних кадрів, слід спочатку зупинитися на принципі „якість – поняття складне”. У нашому випадку під назвою „якість” виступає діяльність педагога. Діяльність педагога – дійсно, непростая якість, бо складається з багатьох компонентів.

Які основні компоненти діяльності педагога ми могли б виділити, щоб описати її? Найбільш важливими є:

1. ОСВІТА. Це той компонент, з якого взагалі починається педагог. Для розвитку педагога як фахівця, що підвищує свою кваліфікацію постійно й цілеспрямовано, освіту необхідно продовжувати протягом усієї педагогічної діяльності, тому перший компонент більш точно було б назвати **НЕПЕРЕРВНА ОСВІТА.**

2. Кожен, хто ще тільки вирішує стати педагогом, розуміє, що однієї освіти замало. Можна мати багато знань, проте не вміти все

це передати учневі. Тому другим важливим компонентом діяльності педагога слід визначити **ЗДІЙСНЕННЯ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ**.

3. Ще один важливий компонент діяльності педагога – **ДОКУМЕНТАЦІЙНЕ ОФОРМЛЕННЯ ДІЯЛЬНОСТІ**.

4. Невід’ємним компонентом діяльності педагога є виконавча дисципліна, його креативність при виконанні своїх обов’язків, готовність підтримати діяльність закладу, колективу, навчального процесу тощо. Цей компонент багатогранний, узагальнено його можна назвати **ПІДТРИМКА ЛЦЕЙНОГО УСТРОЮ ЖИТТЯ**.

Що стосується позиції педагога, здавалося б, усе. Проте згадаймо другий принцип кваліметрії – споживач.

5. Споживачі педагогічної діяльності – учні, суспільство, громадськість, батьки. Ось чому важливим компонентом діяльності педагога є його **СОЦІАЛЬНА АКТИВНІСТЬ**. Це його діяльність у вигляді участі в педагогічних конкурсах, ярмарках, наукових конференціях тощо, що можуть продемонструвати його кваліфікацію.

Таким чином, ми визначили основні напрямки, або фактори діяльності педагога. Кожен із таких факторів можна уточнювати багатьма компонентами або критеріями.

Шляхом багатьох експериментальних досліджень для професійної діяльності педагога були встановлені такі критерії по кожному з факторів:

Неперервна освіта:

1. Методологічна грамотність.
2. Поповнення знань.
3. Розвиток професійних умінь.

Здійснення освітнього процесу:

1. Моделювання уроку.
2. Проведення уроків.
3. Проведення індивідуально-диференційованих занять.
4. Проведення підсумкових заліків.
5. Позакласна робота з предмету.

Документаційне оформлення діяльності:

1. Планування освітнього процесу.
2. Ведення журналів.
3. Виконання програм.
4. Перевірка зошитів.

Підтримка ліцейного устрою життя:

1. Виконавча дисципліна.
2. Мотиваційність виконання функціональних обов'язків.
3. Збереження позитивного мікроклімату.
4. Виявлення й розвиток творчої ініціативи.

Соціальна активність:

1. Участь у педагогічних ярмарках.
2. Участь у професійних конкурсах.
3. Участь у конференціях.
4. Участь у громадських зборах.
5. Робота в мікросоціумі ліцею.

Третій принцип кваліметрії – вагомість факторів. Звісно, не всі перераховані фактори є рівноцінними. Вагомість кожного фактора може бути визначена, виходячи з того, що є важливішим для самого педагога. Отже, зважаючи на те, що основою кваліметрії є експертна оцінка, можна зібрати такі оцінки у всіх педагогів навчального закладу і вирахувати вагомість кожного фактора в межах ОКРЕМОГО навчального закладу.

Для цього використовується метод Дельфі, який запропонували у США на початку 50-их років учені Т.Дж.Гордон та О.Хелмер. У чому полягає цей метод? Сутність його полягає у виявленні переважних поглядів фахівців з того чи іншого питання. Експертам пропонується проранжувати (ступінь важливості) фактори щодо пріоритетності, тобто проранжувати фактори або критерії таким чином, щоб найменш важливий з них дістав найменший номер (1), наступний за значущістю – більший (2) і т.д.

Перераховані фактори поміщаються в таблицю:

Фактор	1 експерт	2 експерт	3 експерт	4 експерт	5 експерт	Сума	Вагомість
1. Неперервна освіта							
2. Здійснення діяльності							
3. Документаційне оформлення							
4. Підтримка ліцейного устрою життя							
5. Соціальна							

активність								
Всього								

Експерти (в даному випадку - викладачі) визначають важливість кожного фактора в їх діяльності. Важливішому фактору ставлять максимальний бал (у нас 5 факторів, тому максимальний бал буде складати 5). Кількість експертів не обмежена.

Після заповнення експертами таблиці вона буде мати такий вигляд:

Фактор	1 експерт	2 експерт	3 експерт	4 експерт	5 експерт	Сума	Відносна вагомість	Вагомість
1. Неперервна освіта	5	3	3	4	5	20	20:75	0,27
2. Здійснення діяльності	4	5	4	3	4	20	20:75	0,27
3. Документ. оформлення	1	4	1	1	1	8	8:75	0,11
4. Підтримка устрою життя	3	1	2	5	2	13	13:75	0,17
5. Соціальна активність	2	2	5	2	3	14	14:75	0,18
Всього	15	15	15	15	15	75		1,00

Сума оцінок кожного експерта буде завжди однаковою й залежатиме тільки від кількості факторів: якщо у нашому випадку їх 5, то дорівнювати вона буде: $1+2+3+4+5=15$. Помноживши її на кількість експертів (5), дістанемо максимально можливий бал – 75.

Далі підраховується сумарна кількість балів, виставлених експертами за кожним фактором, визначається відносна вагомість кожного фактора як співвідношення сумарної кількості балів із загальною можливою кількістю балів: $20:75=0,27$.

Аналогічні підрахунки проводимо за кожним фактором і здобуті показники вагомості заносимо до факторно-критеріальної моделі.

Вирахувавши вагомості кожного з факторів, ми бачимо пріоритетність факторів для конкретного навчального закладу.

Для цього вираховуються суми балів по горизонталі й по вертикалі. По вертикалі в кожному стовпчику сума буде однакова - 15 балів. А в горизонталі - в залежності від того, скільки балів набрав кожний з факторів. Загальна сума балів - 75 балів. Вагомість факторів вираховується як частка від цілого, тобто якщо загальну кількість балів прийняти за одиницю (1,00), то сума балів по кожному фактору складає певну частку від одиниці. Обраховується це так: сума балів за кожний фактор ділиться на загальну суму балів:

По першому фактору: $20/75=0,27$. Аналогічно потрібно зробити по кожному фактору.

Отже, складена модель діяльності педагога: 5 факторів діяльності й 21 критерій, що деталізує ці фактори. Але головне, що відбиває пріоритетність діяльності **КОНКРЕТНОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ** – це вагомості факторів.

Отже, модель діяльності педагога конкретного ліцею готова, наприклад, для проведення атестації та для моніторингу діяльності педагогів.

Заповнювати оціночну таблицю потрібно за таким планом :

1. Спочатку уважно читаємо критерій, що записаний у стовпчику ?С?.

2. "Приміряємо" цей критерій на конкретного викладача, виставляємо оцінку, виходячи з такої шкали:

0 – не відповідає ("НІ")

0,25 – відповідає менш, ніж на половину ("НІ > ТАК")

0,5 – відповідає на половину ("НІ" = "ТАК")

0,75 – відповідає більш, ніж на половину, але не на 100% ("НІ" < "ТАК")

1,00 – відповідає повністю ("ТАК")

Тепер залишилось порівняти оцінку, що отримав педагог, зі шкалою відповідності категорій:

Шкала відповідності категорій

0-0,50 – не відповідає посаді, що займає;

0,5 – 0,55 – підтвердження диплома (категорія "спеціаліст");

0,56 – 0,65 – II категорія;

0,66 – 0,75 – I категорія;

0,76 – 1,00 – вища категорія.

Технологія кваліметричних стандартів передбачає в якості корекції діяльності метод непрямого впливу Роджерса, що здатний перевести зовнішні вимоги у внутрішню мотивацію педагогів.

Основні правила дуже прості:

1. Ні єдиного обговорення отриманих результатів.
2. Обов'язкове публічне оголошення результатів для порівняння.

Як це поєднати?

Просто роздрукувати діаграми (чи таблиці) й повісити їх на видному місці. При цьому не варто писати прізвища, а позначити їх кодом. Тим викладачам, хто цього побажає, необхідно назвати його номер, але сам на сам, без свідків.

Пан Роджерс мав рацію, сказавши, що *людина завжди порівнює себе за двома показниками:*

- з середнім значенням;
- з найкращим (найгіршим).

Отже, кваліметрія як наука кількісного вимірювання якісних явищ набула подальшого розвитку у факторно-критеріальному моделюванні процесів, які раніше не піддавалися кількісній оцінці

ЛІТЕРАТУРА

1. Андрущенко В.П. Модернізація педагогічної освіти України в контексті Болонського процесу // Вища освіта України. - 2004. - № 1. - С. 5-9.
2. Бібік Н.М. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз застосування // Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики. - К. : "К.І.С.", 2004. - С. 47-52.
3. Введенский В.Н. Моделирование профессиональной компетентности педагога. // Педагогика. - 2003. - № 10. - С.51-55.
4. Введенський В.Н. Моделювання професійної компетентності педагога // Педагогіка. - 2003.- № 10. - С. 51-55.
5. Выготский Л.С. Педагогическая психология / Под ред. В.В. Давыдова. - М.: Педагогика, 1991. - 480 с.
6. Заніна Л.В., Меньшикова Н.П. Основи педагогічної майстерності / Серія "Підручники, навчальні посібники". - Ростов-на-Дону.: Фенікс, 2003 - 288 с.
7. Карпова Л.Г. Формування професійної компетентності вчителя загальноосвітньої школи // Дис. канд. пед. наук. - Харків, 2003. - 207 с.
8. Компетентність педагога як важлива умова його професійної діяльності : Методичний посібник / Н.Н. Мурована. - Севастополь: Рибзст, 2006. - 24 с.
9. Олійник В.В., Даниленко Л.І. Професійне зростання педагогічних працівників: організаційно - педагогічний аспект // Методист. - 2003. - № 3.- С. 2 -5.
10. Радченко А.Є. Моніторинг професійної педагогічної компетентності вчителя // Управління школою. - 2005. - № 35-36.- С. 24-58.