

# Теория и практика проектирования

## МОНИТОРИНГ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

**Надежда Рыхлова**, заместитель директора по учебно-воспитательной работе школы № 6 муниципального образования «Троицк» г. Москвы

*Каждый руководитель школы сталкивается с проблемой оценки профессиональной деятельности учителя. В статье представлен комплексный подход к решению этой сложной проблемы.*

### Понятие мониторинга, цели и задачи мониторинговых исследований

Мониторинг в теории рассматривается как одно из важнейших звеньев в управленческом цикле.

Мониторинг — это постоянное, непрерывное наблюдение за действием какой-либо системы, социально-экономическим, демографическим и иным процессом для выявления их соответствия намеченным тенденциям и результатам раннего предупреждения нежелательных событий, отслеживание, оценка, прогноз состояния окружающей среды; сбор информации с целью изучения общественного мнения по какому-либо вопросу (Словарь современных терминов и понятий. 4. изд. Н.Т. Бунимович. М.: Республика, 2002).

Мониторинг в образовании — это:

- система организации, сбора, хранения, анализа и распространения информации о деятельности школы, обеспечивающая непрерывное слежение за состоянием образовательного учреждения и прогнозирование их развития;

(Писарева С.А., Иванов С.А. «Мониторинг, статистика, социология в деятельности ОУ». Учебное пособие. М.: НФПК, ООО «Миралл», 2005.)

- регулярное отслеживание качества усвоения знаний и умений в учебном процессе;

(Шишов С.Е., Кальней В.А. «Мониторинг качества образования в школе». М.: Педагогическое общество в России, 1999.)

- система сбора, обработки, хранения и распространения информации об образовательной системе или отдельных её элементах; (Майоров А.Н. «Мониторинг в образовании». СПб, 1998.)
- контроль с периодическим слежением за объектом мониторинга и обязательной обратной связью; (Психолого-педагогический словарь для учителей и руководителей ОУ. Ростов на Дону: Изд. «Феникс», 1998.)
- постоянное наблюдение за каким-либо процессом в образовании с целью выявления его соответствия желаемому результату или первоначальным предположениям; (Коджаспирова Г.М. Педагогический словарь. М.: Издательский центр «Академия», 2000.)
- длительное наблюдение за состоянием обучения и воспитания и управление этими процессами путём своевременного информирования участников о возможном наступлении неблагоприятных, критических или недопустимых ситуаций. (Полонский В.М. Словарь по образованию и педагогике. М.: Высшая школа, 2004.)

Для эффективного управления, принятия обоснованных управленческих решений необходимо иметь информацию о ходе образовательного процесса. От объективности, достоверности, оперативности, достаточности, точности и полноты информации зависит своевременность и правильность принятого решения. Получение такой информации возможно при проведении образовательного мониторинга. Мониторинг профессиональной деятельности учителя — важнейшая часть образовательного мониторинга.

Общепринятая система внутришкольного контроля неспособна обеспечивать своевременное получение сопоставимой объективной информации (количественной и качественной) для принятия управленческих решений.

Эта проблема особенно актуальна в связи с проведением широкомасштабных изменений в рамках стратегии модернизации образования (реструктуризация сети образовательных учреждений; новые модели финансирования образовательных учреждений; формирование системы мониторинга качества образования; обновление структуры и содержания образования; введение профильного обучения на старшей ступени общего образования и др.). В этих условиях остро встаёт задача оценки того, что дали или дают проводимые мероприятия с точки зрения качества образования. Проблема получения качественной, объективной информации в области педагогической деятельности приобрела важное значение, поскольку начала форми-

роваться социальная база потребителей такой информации. В ней испытывает необходимость и учитель для самооценки профессиональной деятельности и оценки достижений ученика с целью корректировки педагогических воздействий; и руководитель для определения стратегии его развития; для оценки качества работы педагогов и корректировки многообразных управленческих решений.

Проведение мониторинговых исследований позволит выявить и отслеживать влияние различных мероприятий и процессов на социальное самочувствие учителей, а также получить достоверную информацию о качестве педагогической деятельности учителей школы.

Собранные в результате мониторинговых исследований данные обеспечат своевременной, достоверной, унифицированной информацией о состоянии педагогических кадров школы.

Оценка и системный анализ получаемой информации позволят выявить тенденции и динамику процессов, происходящих в школе.

Систематическое использование методики мониторинговых исследований позволит оперативно вырабатывать и реализовывать комплекс управленческих решений, необходимых для корректирования хода образовательного процесса и повышения качества образования.

### **Специфика образовательного мониторинга**

Понятие мониторинга близко к общенаучным педагогическим и психологическим понятиям обратной связи, рефлексии, контроля, аттестации, однако эти процессы являются лишь отдельными элементами мониторинга или его частными случаями. В связи с этим мониторинг имеет ряд отличительных особенностей.

Во-первых, он представляет собой целостную систему, реализующую множество функций.

Во-вторых, можно выделить следующие аспекты мониторинга, которые отличают его от других похожих процессов:

- 1) непрерывность (постоянный сбор данных);
- 2) диагностичность (наличие модели или критериев, с которыми можно соотнести реальное состояние отслеживаемого объекта, системы или процесса);
- 3) информативность (включение в состав критериев для отслеживания наиболее проблемных показателей и критериев, на основании которых можно делать выводы об искажениях в отслеживаемых процессах);
- 4) научность (обоснованность модели и отслеживаемых параметров);

5) обратная связь (информированность объекта мониторинга о результатах, которая позволяет вносить коррективы в отслеживаемый процесс).

6) нацеленность на прогноз (прогностичность);

7) соответствие целей мониторинга средствам его организации.

Мониторинг обеспечивается различными способами, при его проведении используются различные технологии, среди которых можно выделить несколько групп (Э.Ф. Зеер):

**1. Текущее наблюдение** осуществляется для отслеживания изменений профессионального развития под влиянием образовательного процесса и определения смысла происходящих явлений. Наблюдение всегда характеризуется субъективностью, что может отрицательно сказаться на качестве мониторинга.

**2. Метод тестовых ситуаций** заключается в том, что создаются специальные условия, в которых каждый из структурных компонентов профессиональной деятельности проявится наиболее отчетливо.

**3. Экспликация** (от лат. Explication — развёртывание, разъяснение) — развёртывание содержания профессиональной деятельности. Этот метод позволяет не только диагностировать происходящие изменения в развитии обучаемого, но и оперативно вносить коррективы в процесс образования. Экспликация осуществляется путём постановки наводящих вопросов, оказания помощи в виде подсказок и совместных действий. Регистрация эксплицируемых характеристик осуществляется в простейшем случае посредством метода наблюдения, а фиксация данных — с помощью опросников, в которых отражаются эмпирически наблюдаемые профессиональные качества и действия.

**4. Опросные методы** позволяют получить информацию о развитии субъектов образовательного процесса на основе анализа письменных или устных ответов на стандартные специально подобранные вопросы. Опросники дают возможность определить уровень выраженности или сформированности основных компонентов профессиональной деятельности, особенности направленности педагогов, а также отдельные личностные свойства и качества.

**5. Анализ результатов профессиональной деятельности.** Анализируются уровень обученности учащихся, их достижения.

**6. Тестирование** — важным достоинством является ориентация на норму, что позволяет сопоставить, сравнить оценки, полученные при помощи теста. Для мониторинга применяют интеллектуальные, личностные, межличностные тесты, тесты достижений и др.

Применительно к образовательному мониторингу могут быть добавлены такие методы, как:

- Экспертный опрос.
- Анализ документов.
- Посещение уроков.

Без специального отслеживания воспитательно-учебного процесса по общей методике трудно представить корректность действий учителя в сравнении с другими учителями и успех усвоения предмета различных групп параллели, а опора только на накопление отметок при отсутствии чёткого и ясного понимания, что такое оценка, не позволяет правильно и объективно оценивать деятельность учителя и ученика. Необходимы единые формы контроля за усвоением учащимися учебного материала и ходом самого учебного процесса.

В ходе мониторинга любого типа можно выделить основные шаги (этапы):

**Первый этап мониторинга: установочно-нормативный.**

Главные действия:

- определение основных критериев и показателей;
- определение задач и целей мониторинга;
- выбор методов диагностики:

а) неформализованные методы (беседы, наблюдения и т. д.);

б) формализованные методы (опросы; контрольные административные, проверочные и самостоятельные работы; тесты; диктанты; анкеты и др.).

**Второй этап мониторинга: диагностико-аналитический.**

Главные действия:

- постановка педагогического диагноза;
- сбор информации;
- качественная и количественная обработка данных;
- анализирование и установление следственно-причинных зависимостей;
- сравнение результатов полученных при обработке.

**Третий этап: прогностический.**

Главные действия:

- прогнозирование возможностей развития;
- прогнозирование дальнейших тенденций;
- разработка дальнейших планов.

**Четвёртый этап: технологическо-деятельный.**

Главные действия:

- устранение причин затруднений, тормозящих развитие;
- осуществление коррекции процесса деятельности.

**Пятый этап: диагностическо-промежуточный (уточняющий).**

Главные действия:

- разработка стратегии коррекционно-развивающей работы;
- установление причин отклонений от нормативных показателей на основе логического анализа;
- сопоставление с нормативными показателями.

**Шестой этап: итогово-диагностический (завершающий).**

Главные действия:

- определение эффективности проведённой работы на основе логического анализа;
- установление соответствия избранных задач и целей мониторинга;
- сопоставление первоначальных и итоговых результатов;
- оценка состояния объекта мониторинга.

Все этапы и функции мониторинга связаны между собой и представляют единый цикл педагогического мониторинга профессиональной деятельности преподавателя. Выпадение любого компонента из этой системы делает её неполноценной, некачественной, некорректной и разрушает всю систему. Осуществление всего цикла, способствует повышению эффективности педагогического процесса в системе «ученик—учитель».

Изучая тот или иной раздел какой-либо науки, учитель ставит цель, чтобы ученики поняли, усвоили новый материал, а также научились применять эти знания в действии на уроке и на практике. Но что значит «усвоить», «применять», «понять»? Каким образом учитель понимает, что все ученики поняли данный материал и готовы работать с ним дальше? Есть несколько надёжных способов удостовериться в том, что ученики поняли новую тему: быть уверенным в своих методах, результатах своего труда, в противном случае он получит неувоенный материал (что плохо и для учителя, и для ученика), и неуважение к себе как к квалифицированному педагогу. Именно этот идеал чёткой целевой направленности имеют в виду сторонники технологического подхода к процессу обучения. Наличие учебной программы и единого образовательного стандарта обязывает преподавателей и учителей независимо от методов и форм работы на каждом этапе обучения добиваться хороших знаний учеников по данной теме, иначе работа педагога подвергается критике. Чтобы выполнить все эти функции, нужно проводить педагогический мониторинг по тем параметрам учебного материала, которые обеспечивают хорошее усвоение нового материала школьниками.

Чтобы мониторинг профессиональной деятельности учителя давал максимально желаемые результаты, он должен стать не совокупностью мониторинговых исследований, а системным исследованием, которое должно быть вписано в систему связей, отношений и практики управленческой деятельности образовательного учреждения. Система мониторинга должна разворачиваться на протяжении времени (диагностика — это точечное и одномоментное, мониторинг-изменение объектов во времени); вводиться поэтапно и развиваться по спирали.

Вместе с тем мониторинг не может и не должен быть всеобъемлющим, он должен быть направлен на достижение определённых целей. Поэтому разумным следует считать разработку программ и планов мониторинга, содержания и критериев оценки применительно к отдельному образовательному учреждению.

Например, интересной представляется программа мониторинга с целью совершенствования методической работы в школе.

Целью такого мониторинга может стать выявление профессиональных успехов и типичных затруднений педагогов для дальнейшей коррекции.

Из поставленных целей можно определить следующие задачи такого мониторинга:

- определить уровень профессиональной компетенции каждого учителя;
- изучить, обобщить и систематизировать типичные затруднения и успехи педагогов для коррекции методической работы;
- определить характер и особенность взаимоотношений в коллективе, его психологический климат.

### **Методика мониторинговых исследований по изучению уровня профессионального мастерства педагогов**

Профессиональная компетентность как основа мониторинга.

Объектом мониторинговых исследований и основой для выработки критериев оценки в этом случае становится профессиональная компетентность педагогов.

Понятие «профессиональная компетентность» активно вошло в педагогическую терминологию с 90-х годов XX века и часто используется в качестве синонима к понятиям «профессионализм», «квалификация» и рассматривается как сложный сплав общих и профессиональных знаний, практических умений, профессионально значимых качеств личности, обеспечивающих успешную деятельность специалиста в профессиональной сфере.

Если говорить о профессиональной компетенции педагога, то в педагогической науке существуют многообразные трактовки этого явления, что свидетельствует о его сложности.

По мнению В.А. Адольфа, «профессиональная компетентность — сложное образование, включающее комплекс знаний, умений, свойств и качеств личности, которые обеспечивают вариативность, оптимальность и эффективность построения учебно-воспитательного процесса».

А.П. Акимова трактует профессиональную компетентность педагога как сумму знаний, умений и навыков, усвоенных субъектом в ходе обучения (в узком смысле слова), и как уровень успешности взаимодействия с окружающей средой — в широком.

В.Ю. Кричевский приводит основные признаки понятия компетентности:

- наличие знаний для успешной деятельности, понимание значения этих знаний для практики;
- набор операционных умений;
- владение алгоритмами решения трудовых задач;
- способность творческого подхода к профессиональной деятельности.

В качестве основных элементов педагогической компетентности Н.В. Кузьмина выделяет следующие:

- специальная компетентность в области преподаваемой дисциплины;
- методическая компетентность в области способов формирования знаний, умений и навыков обучающихся;
- рефлексия педагогической деятельности или аутопсихологическая компетентность.

В.Ю. Кричевский выделяет четыре вида профессиональной компетентности:

- функциональная, которая характеризуется профессиональными знаниями и умениями их реализовывать;
- интеллектуальная, она выражается в способности аналитически мыслить и осуществить комплексный подход к выполнению своих обязанностей;
- ситуативная, позволяющая действовать в соответствии с ситуацией;
- социальная — предполагает наличие коммуникативных и интегральных способностей.

Итак, **компетентность** — это:

1. Знания, умения и навыки педагога, способность эффективно решать проблемы, высокий профессионализм.
2. Сумма технологий, методов и приёмов, используемых педагогом в процессе профессиональной деятельности.
3. Знания, умения и навыки, необходимые педагогу для профессиональной деятельности.
4. Знания, умения, навыки педагога + набор операционных умений + большой опыт педагогической деятельности.

**Компетенция** — это:

1. Поведение педагога + навыки общения с коллегами и учащимися, обеспечивающие качественное выполнение профессиональной деятельности.
2. Способность конкретного специалиста разрешить создавшуюся проблему.
3. Приложение знаний, профессиональных умений и навыков педагога.
4. Способность педагога поддерживать собственный профессиональный уровень.

По мнению С.А. Дружилова, достижение профессиональной успешности связано с обеспечением необходимого уровня профессиональной компетентности. Профессиональное обучение может рассматриваться как формирование основ (предпосылок) будущей профессиональной компетентности.

В общем случае в модели обучения С.А. Дружилов выделяет четыре стадии, характеризующие процесс профессионального обучения, начиная от стадии первоначального знакомства с новым материалом (профессиональными знаниями, умениями и концепциями) и заканчивая стадией сформированной профессиональной компетентности.

**Первая стадия — бессознательная некомпетентность.** У человека нет необходимых знаний, умений и навыков, и он не знает об отсутствии или вообще о возможных требованиях к таковым для успешной деятельности. Эта стадия характеризуется следующей профессиональной самооценкой: «я не знаю, что я не знаю». Когда человек осознаёт недостаток знаний, умений и навыков, необходимых для данной деятельности, он переходит на вторую стадию.

Вторая стадия — сознательная некомпетентность. Человек осознаёт, что ему не хватает профессиональных знаний, умений и навыков. Здесь возможны два пути: а) конструктивный (как форма проявления личностной и профессиональной активности) и б) деструктивный (форма социальной пассивности). Конструктивный

путь означает, что осознание субъектом своей профессиональной некомпетентности способствует повышению его мотивации на приобретение недостающих профессиональных знаний, умений и навыков. Деструктивный путь может привести к возникновению чувства неуверенности в своих силах, психологическому дискомфорту, повышенной тревожности, которые мешают дальнейшему профессиональному обучению. Для второй стадии характерна следующая профессиональная рефлексия субъекта «Я знаю, что я не знаю».

**Третья стадия — сознательная компетентность.** Человек знает, что входит в структуру и составляет содержание его профессиональных знаний, умений и навыков, и может их эффективно применять. Для третьей стадии характерна профессиональная самооценка субъекта в следующей форме: «Я знаю, что я знаю».

**Четвёртая стадия — бессознательная компетентность.** Профессиональные навыки полностью интегрированы, встроены в поведение; профессионализм является частью личности. Бессознательная компетентность характеризует уровень мастерства. Однако именно для этой стадии велика опасность профессиональной деформации.

При компетентностном подходе усиливается внимание педагога к диагностике единства когнитивного, эмоционального и волевого аспектов деятельности по достижению целей субъекта. Теоретическая и практическая готовность педагога к выполнению профессиональных функций — две составляющие компетентности. Таким образом, компетентность характеризует и деятельность, и самого педагога, т.е. интегрирует его профессиональные и личностные качества.

В отечественной педагогике (Г.В. Горланов, Д.А. Мещеряков, А.В. Хуторский) принято понимать компетентность как характеристику работника (специалиста), а компетенцию как характеристику рабочего места (должности, позиции). Компетенция — это заданное требование к образовательной подготовке обучаемого, характеристика его профессиональной роли; компетентность — это мера ответственности заданному требованию, степень освоения компетенции, личностная характеристика человека.

Таким образом, диагностируется компетентность, а система компетенций является нормативной моделью для диагностики.

### **Объект диагностики в профессиональной деятельности**

Объектом диагностической деятельности выступают педагогические явления, к которым относятся взаимодействие участников образовательного процесса, совместная деятельность, поведение и отношение субъектов в процессе педагогического воздействия, а также

индивидуально-личностные свойства субъектов и закономерности их становления.

Существует несколько подходов к изучению профессиональной компетентности учителя:

1. Процессуальный (Н.В. Кузьмина):

а) исследование качества подготовки к учебно-воспитательному процессу (гностический и конструктивный компоненты);

б) исследование деятельности учителя в ходе воспитательно-образовательного процесса (коммуникативный и организаторский компоненты);

в) исследование контрольно-диагностической деятельности учителя (рефлексивный).

Методы исследования: оценка учебно-воспитательного процесса (анализ урока).

2. Личностный подход (В.С. Шувалов, Е.И. Рогов, Б.Г. Ананьев):

а) оценка знаний и умений педагога;

б) мотивационный компонент;

в) профессионально значимые личностные качества учителя.

Методы исследования: наблюдения, диагностика профессионально значимых качеств учителя.

Процессуально-личностный (комплексный по А.К. Марковой):

а) исследование педагогических (процессуальных) умений учителя;

б) исследование результатов труда учителя (обученность и воспитанность).

Методы исследования: оценка учебно-воспитательного процесса, оценка и самооценка профессионально- значимых качеств личности учителя; диагностика.

Очень многие педагоги-практики (например И.А. Фоменко) считают, что наиболее полный анализ педагогической деятельности учителя просматривается у А.К. Марковой. Так, она выделяет в структуре компетентности следующие блоки: педагогическую деятельность, педагогическое общение, личность учителя, результаты обучения и воспитания учащихся. Также А.К. Маркова рассматривает следующие виды компетентности:

- специальная — владение собственно профессиональной деятельностью на достаточно высоком уровне, умение проектировать своё дальнейшее развитие;
- социальная — способность к совместной (групповой, кооперативной) профессиональной деятельности, сотрудничеству, а также овладению принятыми в данной профессии приёмами

профессионального общения; коллективная ответственность за результаты труда;

- личностная — владение приёмами личностного самовыражения и саморазвития, а также средствами противостояния профессиональным деформациям личности;
- индивидуальная — обладание способами самореализации и развития индивидуальности в рамках профессии, готовность к профессиональному росту, умение рационально организовать свой труд без перегрузок и лишней траты времени.

У конкретного учителя характеристики профессиональной компетентности складываются неравномерно в течение профессиональной жизни. Увидеть эту внутреннюю динамику — это и значит оценить профессиональную компетентность учителя, сделать прогноз его профессионального роста.

Критериями оценки качества педагогической деятельности являются признаки сформированности профессиональных компетентностей. Но выделение основных компетентностей и признаков, их характеризующих, может быть различным в зависимости от цели проведения мониторингового исследования.

### **Мониторинг готовности к профессиональной деятельности**

Анализируя свою профессиональную деятельность, педагоги обычно ценят интерес к своей работе и уверенность в своих силах. В стремлении к этой цели учителю нередко приходится преодолевать различные барьеры, как внешние, так и внутренние. Учитель не всегда знает, что ему недостаёт в его профессиональной деятельности для получения более хороших и значимых результатов (способов самоорганизации, знаний, умения видеть и понимать психологические проблемы школьников и многое другое). Также значимым и существенным барьером к преодолению целей является отсутствие навыков и педагогических знаний. Будущие и начинающие учителя не знают сильные и слабые стороны своей личности и поэтому не используют потенциальные возможности. Чаще всего все силы у молодых учителей накоплены на развитие знаний, а не личных качеств. А ведь именно личные качества нужны учителю в его деятельности. Такие трудности могут снизить мотивацию профессионального развития.

В нашей школе сейчас возникла определённая проблема у различных возрастных групп учителей. Это начинающие учителя, причём часть из них — не молодые специалисты, только что окончившие вуз, а специалисты, которые, поработав в другой сфере, по разным причинам решили вернуться на «ниву образования». Это учителя

пенсионного возраста, учителя, у которых был перерыв в работе. Стремительные изменения в современной системе образования создали трудности в их работе. Понятно, что задача методической службы заключается в выявлении затруднений и выстраиванию работы с такими учителями. Иногда учитель сам видит причины трудностей. Например, возрастные учителя просят помощи в овладении ИКТ-технологиями. У молодых это часто проблемы дисциплины, за которыми они не видят реальных педагогических проблем.

В представленной ниже таблице приводятся основные компетенции и признаки, их характеризующие. В баллах оценивается уровень сформированности признаков. Методика оценивания — бальная оценка по показателям уровня сформированности профессиональных компетентностей:

- 0 баллов — отсутствие показателя;
- 1 балл — низкий уровень;
- 2 балла — средний уровень;
- 3 балла — высокий уровень.

Обобщённая таблица уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога

Вид компетентности	Содержание готовности к профессиональной деятельности (профессионально-педагогические компетентности)	Оценка в баллах			
		0	1	2	3
предметная компетентность	Знание предмета и увлечённость предметом				
	Знание смежных наук				
	Знание и обеспечение реализации содержания и структуры базисного учебного плана				
	Знакомство с современными представлениями и состоянием преподаваемых дисциплин				
	Умение извлекать информацию и отбирать её по преподаваемой дисциплине				
	Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений				
	Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса обучающихся и для достижения поставленных целей				
	Глубокое понимание и умение использовать на практике основные ценности, понятия, нормы, достоинства, решения, процессы				
	Готовность и желание познавать, учиться, осваивать новое				

Продолжение таблицы

Психологическая компетентность	Знание психологии как предмета				
	Умение использовать психологические приёмы, методы, процедуры, нормы в своей профессиональной деятельности				
	Знание возрастной психологии				
	Знание психологии творчества				
	Знание психологии общения				
	Развитие в себе рефлексивной культуры				
	Эмпатия				
	Умение чувствовать, видеть, анализировать и оценивать состояние другого человека				
	Умение учитывать состояние другого человека				
	Умение стимулировать активность обучающихся				
Педагогическая компетентность	Способность и желание работать в школе				
	Умение увлечь учащихся				
	Способность привносить воспитывающее начало в свою деятельность				
	Наличие системы воспитательной работы				
	Умение организовать коллективную деятельность				
	Умение организовать индивидуальную деятельность, управлять индивидуальным образовательным маршрутом				
	Сохранность контингента обучающихся				
	Умение создавать комфортную обстановку				
	Заинтересованность в результате своей работы				
	Уровень достижения поставленных целей				
Методическая компетентность	Серьёзная глубокая работа над методическим оснащением учебно-воспитательного процесса				
	Поиск разнообразных форм организации познавательной деятельности обучающихся				
	Владение техникой самоанализа занятий, собственной педагогической деятельности				
	Владение искусством развивающего контроля сформированности ЗУН и ключевых компетентностей учащихся с учётом норм оценки				
	Знание и использование в работе современных образовательных технологий (в том числе ИКТ)				
	Использование современных методов и форм работы, типов, видов, форм уроков в зависимости целей				

Методическая компетентность	Использование дифференцированного подхода				
	Уровень программно-методического обеспечения образовательного процесса				
	Умение работать в микрогрупповом и индивидуальном режиме				
	Рациональное использование в своей работе ИКТ и средств наглядности				
Общекультурная и эмоционально-нравственная компетентность	Заинтересованность результатами коллективной работы				
	Способность к работе в группе				
	Готовность к творческой и исследовательской работе				
	Трудовая дисциплина				
	Активная жизненная позиция (инициативность, безразличие, заинтересованное отношение к происходящему)				
	Педагогическая этика				
	Стремление к расширению кругозора				
	Реализация идей здоровьесберегающей педагогики				
	Умение регулировать и эффективно строить процесс общения с различными участниками образовательного процесса				
	Взаимодействие и сотрудничество с родителями				

Формула подсчёта — сумма баллов по показателю, умноженная на 100%.

Методика позволяет:

- осуществить самооценку и оценку качества профессиональной деятельности педагога по критериям — компетентностям: предметная, психологическая, педагогическая, методическая, общекультурная;
- проанализировать уровень качества педагогической деятельности каждого педагога (а также в целом педагогического коллектива) как по отдельным показателям, так и во всей совокупности;
- наметить пути дальнейшей работы с педагогом.

Наиболее сложным в этом мониторинге является характеристика степени овладения компетенциями для каждого уровня. Приведу это на примере критерия — предметная компетентность (с. 54).

Критерий: ПРЕДМЕТНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ			
Оценка работы учителя			
	1 балл	2 балла	3 балла
Показатели уровня сформированности профессиональных компетентностей педагога			
Знание предмета и увлечённость предметом	Владеет учебным предметом на уровне программ, не имеет существенных пробелов, допускает фактические искажения в преподавании предмета и проверке знаний. К предмету равнодушен.	Имеет твёрдые знания в рамках программы, следит за специальной методической литературой. Относитесь к своему предмету с увлечением.	Имеет глубокие и разносторонние знания своего предмета, значительно превышающие знания программы, свободно ориентируется в специальной, методической и научно-популярной литературе. Преподаёт с увлечением, испытывает потребность в педагогической деятельности
Знание смежных наук	Знает лишь о существовании смежных предметов, не вникая в суть межпредметных связей	Знает суть взаимосвязи со смежными предметами, но на практике редко демонстрирует ученикам связь понятий и явлений	Знает основы смежных предметов. На практике постоянно проводит линию взаимосвязи понятий и явлений на уровне теорий, реализует концепцию интеграции предметов.
Знание и обеспечение реализации содержания и структуры базисного учебного плана	Владеет содержанием базовых, профильных, разноуровневых учебных программ по предмету. Владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Обеспечивает овладение обучающимися базовыми программами в полном объёме	Владеет содержанием базовых, профильных и разноуровневых программ по предмету. Владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподаёт на различных уровнях обученности и развития учащихся. Обеспечивает овладение обучающимися базовыми программами в полном объёме	Владеет содержанием базовых, профильных и разноуровневых программ по предмету. Владеет содержанием рекомендованных программ факультативных и элективных курсов по предмету. Преподаёт на различных уровнях обученности и развития учащихся. Обеспечивает овладение обучающимися базовыми, разноуровневыми, профильными и специализированными (углублённого изучения) программами в полном объёме
Знакомство с современным представлением и состоянием преподаваемых дисциплин	Интересуется современными представлениями и состоянием преподаваемых дисциплин лишь по необходимости и эпизодически	Имеет представление о современном состоянии преподаваемых дисциплин, но не торопится использовать достижения науки на практике	Активно интересуется состоянием преподаваемых дисциплин, находится всегда на переднем крае, достижения наук внедряет в практику преподавания предмета

Умение извлекать информацию и отбирать её по преподаваемой дисциплине	Информацию извлекает лишь из учебника и методического пособия	Эпизодически пользуется дополнительной литературой по предмету	Постоянно находится в поиске интересной современной информации по предмету. Пользуется различными источниками информации
Самостоятельная работа по накоплению научных материалов, проблем, решений	Не работает по накоплению целенаправленно, но если что-то случайно попадает в руки, оставляет, не систематизируя	Имеет методическую и информационную копилку, занимается её пополнением, но не в системе.	Имеет собственный информационный банк, который постоянно обновляется и систематизируется
Умение адаптировать научное знание с целью повышения интереса обучающихся и для достижения учебных целей	Не считает адаптацию научных знаний с целью повышения интереса обучающихся актуальной. Привлекает научные знания эпизодически, лишь в случае необходимости	Сам отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательного процесса. Однако предпочитает их в готовом виде, привлекает к этому процессу обучающихся эпизодически	Отбирает и адаптирует научные знания для активизации образовательного процесса. Создает условия для мотивации поиска, отбора и использования научных знаний обучающимися. Организует самостоятельную работу по адаптации и применению научных знаний в незнакомой ситуации. Владеет методами творческой деятельности, проектирования и предвидения возможных последствий деятельности
Глубокое понимание и умение использовать на практике основные ценности, понятия, нормы, достоинства, решения, процессы	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях, процессах. Нет четкого соответствия с принятыми нормативными требованиями	Имеет убеждения, представления о ценностях, понятиях, нормах, достоинствах, решениях, процессах. Проводит линию по реализации этих убеждений и представлений.	Сформулирована система ценностей, понятий, норм, достоинств, решений, процессов в соответствии с нормативными требованиями. Четко проводится линия по реализации этой системы. Учитель является примером для учеников
Готовность и желание познавать, учиться и осваивать новое	Посещает без желания, по необходимости семинары, курсы и т.д.	Активно посещает семинары, курсы и т.д.	Постоянно повышает свой профессиональный уровень через самообразование, участие в творческих группах, Интернет и т.д.

По количеству набранных баллов возможно определить уровень сформированности компетентности и определить пути работы с учителем.

№ п/п	КПД (качество педагогической деятельности)	Уровень	Статус	Возможные действия
1	90–100%	Высокий (творческий уровень)	Учитель, работающий творчески. Учитель-мастер	Поощрение, распространение опыта
2	70–90%	Средний (продвинутый) уровень	Учитель с установившимся стилем работы	Стимулирование учителя к развитию
3	50–70%	Обязательный (низкий) уровень	Учитель, требующий усиленного внимания администрации	Контроль и помощь учителю администрации и методических служб. Наставничество.
4	Менее 49%	Недостаточный уровень	Учитель, которому работа в школе противопоказана.	Индивидуальная работа с учителем, аттестация на соответствие занимаемой должности

Для самоанализа педагогической деятельности с целью выявления затруднений в организации современного качественного образовательного процесса на уроке целесообразно конкретизировать компетентности до уровня знаний или умений, которыми должен владеть учитель. Форма такого мониторинга может быть следующей:

№ пп	Знание или умение, которым должен владеть учитель	Не владею	Владею, но испытываю затруднения	Владею свободно (не испытываю затруднений)

Перечень знаний и умений приводит М.М. Поташник, исходя из требований к современному уроку. В зависимости от целей мониторинга могут быть отобраны те пункты, которые актуальны для данной школы на текущий учебный год или в соответствии с темой методической работы, наконец, для определения самой темы методической работы.

### **Мониторинг (экспертиза) деятельности учителя при аттестации на квалификационную категорию**

Одним из механизмов, обеспечивающих профессиональное развитие педагогов, может стать аттестация, в ходе которой выявляется уровень профессионального развития педагогов. Многие педагоги счи-

тают аттестацию процедурой, выполняющей лишь контролирующую, оценочные функции и мало влияющей на профессиональное развитие. Поэтому изменения в Порядке проведения аттестации касаются, в первую очередь, потенциальных возможностей аттестации для стимулирования целенаправленного, непрерывного повышения уровня профессиональной компетентности педагогов.

С момента введения нового Порядка аттестации педагогических работников регионы разрабатывали свои региональные Положения (Порядки) проведения аттестационных процедур, по которым, собственно, и проводилась аттестация. Так как наш город в 2012 году территориально стал относиться к Москве, в 2011/2012 учебном году аттестация наших педагогов проводилась по Порядку, утверждённому в Московской области, а в 2012/2013 учебном году — по Порядку, установленному в Москве. В том и другом случае проводилась экспертиза уровня квалификации педагогических работников.

В Московской области аттестация проводилась на основе самоанализа педагога, оформленного в портфолио. По материалам портфолио составлялось Приложение к экспертному заключению — собственно мониторинг. Этот мониторинг формально не включал в себя компетентностных характеристик, но фактически охватывал все основные направления деятельности учителя, в меньшей степени учитывая его личностные характеристики. Экспертную оценку деятельности проводили независимые эксперты.

При аттестации в Москве проводится экспертиза (аттестационное испытание), результаты которого заносятся в экспертный лист оценки уровня квалификации педагогического работника. Экспертизу проводит экспертная комиссия, созданная в учреждении. По Положению комиссию возглавляет директор, а основная работа по экспертизе выполняется заместителем директора (в данном случае, мною). Для проведения экспертизы мы создаём экспертную группу, в которую входит руководитель соответствующего методического объединения, кто-то из опытных учителей. Посещаются уроки учителя и внеклассные мероприятия, проводится собеседование, по некоторым вопросам — анкетирование как самого учителя, так и учащихся (анкеты для учащихся составляются с учётом возрастных особенностей). При определении результативности используются данные внутришкольных мониторингов. Изучаем портфолио учителя, часто с презентацией своего портфолио аттестуемые учителя выступают на методических семинарах, иногда — на педагогических советах. Часть учителей имеет свои профессиональные сайты — электронные портфолио.

По результатам экспертизы заполняется экспертный лист.

Оценивается ряд утверждений, которые отражают отдельные действия и качества, необходимые для профессиональной деятельности учителя, используя 5-балльную шкалу.

5 — очень высокая степень выраженности, указанной в утверждении характеристики. Она проявляется в подавляющем большинстве ситуаций, является устойчивой, полностью соответствует типичным качествам и поведению учителя. Ответ экспертов — «да».

4 — высокая степень выраженности характеристики. Она часто проявляется в педагогических ситуациях. Иногда возникают случаи, когда качества или поведение учителя не соответствуют утверждению. Ответ экспертов — «скорее да, чем нет».

3 — средняя степень выраженности характеристики. В некоторых ситуациях качества и поведение педагога соответствуют утверждению, в некоторых — не соответствуют. Ответ экспертов — «среднее значение».

2 — слабая степень выраженности характеристики. Она редко проявляется в педагогических ситуациях. Поведение и качества педагога лишь иногда соответствуют утверждению. Ответ экспертов — «скорее нет, чем да».

1 — характеристика не представлена в деятельности педагога. Качества и поведение учителя не соответствуют содержанию утверждения. Ответ экспертов — «нет».

Значение показателя уровня квалификации педагогического работника **от 4,3 балла (включительно) и до 5,0 балла** (при наличии у аттестуемого высшей квалификационной категории либо первой квалификационной категории, действующей не менее двух лет) свидетельствует о соответствии его уровня квалификации требованиям, предъявляемым к высшей квалификационной категории.

Значение показателя уровня квалификации педагогического работника **от 3,3 балла до 4,29** свидетельствует о соответствии его уровня квалификации требованиям, предъявляемым к первой квалификационной категории.