

Управление качеством образования на диагностической основе

Нэлли
Мочалова,
доктор
педагогических
наук

Качество образования — понятие сложное, включающее в себя уровень обученности школьников, прочность их знаний и практических умений, сформированность познавательных интересов.

В современной школе многое изменилось в способах оценки качества знаний в связи с новыми способами итоговой аттестации выпускников основной и полной средней школы¹. Но при этом не утратили значимости традиционные, испытанные временем способы оценки качества работы учителя и качества организации урока. Из всего оценочного многообразия, которое приводит автор, завуч при посещении урока может отобрать те, которые наиболее соответствуют целям его анализа урока.

Мы провели эксперимент, в котором решали комплексную задачу — научиться оценивать на диагностической основе работу всех школьных звеньев, оказывающих влияние на качество образования. Тема эксперимента так и называется: «Управление образовательными процессами на диагностической основе».

Эксперимент вели в трёх плоскостях:

- диагностика и оценка учебных возможностей школьников;
- диагностика и оценка профессионального мастерства учителя школы;
- диагностика управленческих умений руководителей.

Поскольку главное действующее лицо в образовательном процессе — учитель, с него и начну я рассказ об этом эксперименте.

По существу, мы ничего не придумывали, лишь систематизировали то, что накоплено опытом внутришкольного контроля, и нашли новые подходы к этой извечной заботе руководителей и, прежде всего, завучей.

Итак, в экспериментальных школах на каждого учителя заведён так называемый методический паспорт. При посещении урока коллеги завуч делает в паспорте отметку обо всех составляющих педагогической техники учителя, из чего и складывается его профессиональное мастерство. В самой отметке — «+» и «-» уже содержится оценка всех параметров педагогической деятельности на уроке.

¹ См. публикации в журнале «Сельская школа» № 1, 4, 2011 г., № 1, 2, 2012 г.

В целом **педагогическое мастерство** учителя можно оценить по **таким** основным параметрам:

- Стабильный результат образования, отражающий не только объём предметных знаний и умений, но и положительные сдвиги в воспитанности и развитости ученика. Однако высокий результат может быть получен не только за счёт методического мастерства учителя, интенсификации учебного процесса и повышения познавательных интересов школьников. **Ценой успеха может быть физическая и психическая перегрузка ребят, а это делает результат нецелесообразным, сомнительным, да и просто вредным.** Поэтому результат обучения — необходимый, но недостаточный критерий оценки деятельности учителя. В оценочную шкалу мы ввели такие показатели:

1. Цена получаемого результата: разумность и допустимость затрат сил и времени ученика и учителя.

2. Способ достижения результата:

- педагогически выверенное ответственное применение известных рекомендаций в своих условиях, когда положительные результаты достигаются за счёт добросовестности и последовательности действий учителя, его требовательности к себе и школьникам;

- новаторская деятельность педагога, разрабатывающего, апробирующего и внедряющего в практику собственные методические подходы и решения.

3. Новизна, оригинальность и целесообразность способов достижения результата.

4. Владение педагогической техникой.

5. Профессиональный рост учителя, качество самообразования, успешность овладения передовыми приёмами и технологиями обучения.

Первый параметр определяется школьной документацией, проведением директорских контрольных работ, открытых смотров знаний, зачётов и экзаменов.

Второй (цена результата) — анализом деятельности учителя, оценкой стиля его работы, изучением отношений школьников к предмету и учителю, опросом родителей и самочувствием ребят.

Третий и пятый параметры — анализом урока, оценкой педагогического мастерства учителя, используемых им методических приёмов и способов, целесообразности их применения в различных ситуациях, соответствии целевых установок урока особенностям изучаемого материала, возможностям учащихся, целям и задачам профильного образовательного учреждения данного типа.

Четвёртый параметр определяется по отчётам учителя о проработанной научно-методической литературе, посещениям организованного в школе теоретического семинара, по тем положительным изменениям в организации урока и внеурочной работы, которые выявляются при посещениях уроков и внеклассных дел.

Для оценки педагогической техники учителя мы используем «методический паспорт учителя». Результаты наблюдений за успешностью деятельности и оценки используемых на уроках методических приёмов заносятся в индивидуальные методические карты каждого педагога и индивидуальные коррекционные карты недостатков, в соответствии с ко-

торами завуч и методические службы школы оказывают учителю помощь, отслеживают его движение.

Вот примерный перечень вопросов, содержащихся в методической карте:

Знание

- своего предмета;
- психологии школьников, способность понимать их состояние.

Умения

- определить цели урока (познавательные, воспитательные, развивающие);
- планировать свою деятельность и деятельность класса;
- излагать материал;
- выбирать методику, соответствующую цели урока;
- осуществлять индивидуальный и дифференцированный подход и оказывать индивидуальную помощь;
- осуществлять связь с жизнью, показывать практическую значимость изучаемого;
- обобщать материал;
- вызывать интерес у школьников;
- анализировать свою и ученическую деятельность;
- использовать оборудование и наглядность;
- управлять классом, поддерживать дисциплину и внимание;
- развивать творческие способности школьников;
- диагностировать индивидуальные особенности школьников и учитывать их;
- адаптировать материал к возможностям учащихся;
- создавать проблемные ситуации;
- достоверно оценивать деятельность учащихся;
- распределять время урока;
- ставить вопросы и задания, наблюдать;
- показывать личный пример;
- устанавливать доброжелательные отношения с учащимися;
- управлять собой и своим настроением;
- выявлять пробелы; предупреждать и ликвидировать их;
- слушать ученика;
- делать выводы;
- быть точным;
- предвидеть затруднения;
- выстраивать систему вопросов, комментировать;
- учить ребят логическим приёмам и навыкам самообразовательной работы;
- формировать личностные качества учащихся;
- использовать общественное мнение класса для воздействия на ученика;
- подключать родителей к решению педагогических задач;
- снимать психологические барьеры неуверенности, страха, отрицательного отношения к предмету или к учителю;
- создавать проблемные ситуации;
- осуществлять обратную связь;
- осуществлять межпредметные связи.

Завуч или директор, посещающие уроки учителя, ставят знаки «+», если какой-то из перечисленных параметров наблюдался на уроке и был использован на высоком уровне, и «-», если он отсутствовал или его применение было неудачным.

Данные всего нескольких уроков покажут, что из приведённого перечня профессиональных умений использует учитель, насколько рационально и успешно. Каждый знак «плюс» даёт учителю 1–2 балла (в зависимости от сложности оцениваемого показателя), каждый знак «минус» отнимает балл.

Общий итоговый уровень педагогического мастерства оценивается как высокий, средний, низкий (нужное подчеркнуть) или делаются специальные оценочные выводы:

1. Уровень преподавания высокий. Весь комплекс задач реализуется полно и успешно. Грубых ошибок в организации образовательного процесса нет. Формы и методы результативны, их сочетание разнообразно. Интересы и индивидуальные особенности учащихся учитываются при организации учебных занятий и внеклассных мероприятий. Результаты обучения высокие.

2. Уровень организации образовательного процесса низкий. Приёмы обучения однообразны и малоэффективны. Есть ряд грубых ошибок в организации занятий. Индивидуальные особенности учащихся не учитываются и т.д.

На первый взгляд может показаться, что параметров оценки профессионализма учителя слишком много. Как на уроке всё это отметить?

Но на уроке и не надо этого делать. На каждого учителя, как я уже говорила, заведён методический паспорт — общая тетрадь, с которой идут на урок и директор, и завучи, а может быть, и школьный психолог. Они делают обычные записи, а после урока на их основе проставляют в методической карте плюсы и минусы. Учитель всё это перед анализом урока прочитывает, осмысливает и уже участвует в анализе не в состоянии обороны, а готовым к конструктивному разговору.

В методическом паспорте (в тетради посещений) есть система значков, которые показывают различные виды деятельности на уроке, время — опрос (о), демонстрация (д), игра (и).

Деятельность учащихся — особая группа: здесь фиксируется не только, как работает учитель с вызванным к доске учеником, но и что делают в это время остальные ученики. По существу, фиксируется макро- и микроструктура урока.

А вот ещё одна графа: вопросы к учителю (слово «замечания» учителя не любят, а на вопросы готовы отвечать). Очень часто рядом с минусом ставится плюс (богатая речь, обилие источников информации и т.д.). Тетрадь посещения уроков администрацией (методический паспорт) перестала быть для учителей «тайной за семью печатями» — они её изучают, возвращаются к ней. Это совершенно изменило характер аналитических записей: директор и завуч должны думать о том, что пишут, в какой форме. Это повышает этическую культуру руководителей. Может, кому-то это покажется несущественным, но поверьте: **культура производственных отношений благодаря этому становится выше.** Мы все прекрас-

но знаем, как любая «мелочь» может вывести творческого человека из равновесия на весь день, а то и больше.

Учитель прочитывает замечания по уроку и говорит: «С этим я согласен». **Уже одно это сокращает объём неприятного разговора, что позитивно сказывается на обсуждении недостатков урока.** Идёт не «перепалка» между завучем или директором и учителем, а **конструктивный поиск причин недостатков и путей их исправления.**

Часть вопросов учитель не понял и задал завучу встречные вопросы. С чем-то он не согласился и обдумал аргументы для подтверждения своей позиции. То есть с любой точки зрения **методический паспорт ориентирован прежде всего на помощь учителю, на его защиту от административного произвола, на его личностный профессиональный рост.** А значит — и на лучшую обученность и воспитанность ученика. Ведь мы ничему **обучать** не можем. **Мы можем только вызвать желание научиться чему-то.** Нет этого желания — школьник «не пустит в уши» никакую информацию, поданную на самом хорошем уровне.

Та же ситуация и с учителем: если он не увидит в завуче и директоре помощника, он будет «в штыки» встречать все замечания, постоянно опускать «психологическую штору» в отношении с администрацией.

Есть ещё одна деталь в методическом паспорте: три последние страницы отведены таким параметрам:

- что рекомендовать к внедрению;
- над чем работать;
- что рекомендовано (директором или завучем).

При посещении урока, скажем, 20 сентября, обнаружены такие-то недостатки. Завуч дала рекомендации. 25 октября завуч снова идёт на урок и обнаруживает, что дефекта нет. А может, он повторяется. Значит, либо не то рекомендовано было учителю, либо учитель к рекомендациям не прислушался.

Все руководители школ экспериментального района прошли обучение на курсах по этой технологии, и затруднений она не вызывает. И вот что самое отрадное — учителя приняли её, поняли, что паспорт и методическая карта составляются не для того, чтобы «поймать», «уличить», а **чтобы оказать адресную, повседневную конкретную помощь именно в том, в чём учитель нуждается.**

На основе этих индивидуальных документов составляется методический паспорт школы: по вертикали — те же параметры, по горизонтали — учителя и их профессиональные недостатки. Завуч наглядно видит картину: скажем, у шести учителей по какому-то параметру минус, у одного постоянные плюсы. Вот и определился **руководитель коррекционной группы.** У завуча появляется 3–4 помощника, в большой школе их 12–15. Некоторые входят в несколько коррекционных групп.

Ещё одно замечание. В экспериментальных школах сложилась своя система протоколирования урока, очень простая: завуч работает двумя ручками — синей и красной. Параметры методической карты могут быть сгруппированы так, как удобно завучу: содержательные аспекты урока, организационные, психологические умения и т.д.

А организационно всё это очень упорядочивает работу — **мы выходим на балльный уровень, у нас появляется измеритель — пусть не сов-**

сем точный (как и во всех социальных технологиях), но уже сравнимый (даже кривой линейкой я могу определить размеры двух столов и сравнить их).

У нас появился оценочный аппарат для администрации школы, для учителя и для учащихся. Делаем замеры на каждой плоскости, понятно, что все они зависят друг от друга и каждая предыдущая влияет на характер и качество деятельности последующей.

В итоге эксперимента мы получили совершенно другой уровень педагогического мастерства, педагогических техник. Но не только это. Наша основная идея — **личностное развитие учителя и ученика**. На первый план и ставим те элементы, которые «работают» на решение этой задачи. Мы хотим развить умение учителя находиться в благоприятных контактах с учеником, получать постоянную обратную связь, информацию о его обученности, развитии, гибко реагировать на учебную ситуацию. Я, например, постоянно встречаюсь с таким явлением: задаёт учитель вопрос, один ученик не ответил, второй, третий. Наконец, четвёртый школьник даёт правильный ответ. Что же делает учитель? Задаёт следующий вопрос. **Тем самым он заложил основу отставания.** Три «неответа» — сигнал для педагога: стоп! **Нужна коррекция.** Если её не последовало, — завуч с полным правом ставит в методической карте минус, а в паспорте отмечает бесполезность контроля знаний, отсутствие корректирующей функции контроля и даёт рекомендации: действуйте так-то, прочтите то-то и то-то, поработайте над тем-то и тем-то.

Это то, что касается деятельности учителя на уроке. Но каждый педагог ведёт ещё и воспитательную работу: руководит классом, организует внеклассные и внешкольные дела, реализует свою воспитательную программу, ведёт работу с родителями учеников. Это тоже требует оценивания, помощи со стороны администрации и методических служб школы.

Для получения информации об учителе как классном руководителе советуем администрации школы провести анкетирование родителей по таким вопросам:

- ▶ Назначил ли руководитель вашего класса стабильный родительский день, когда вы можете с ним встретиться, проводит ли регулярную работу в этот день? (2 балла за положительный ответ.)
- ▶ Удобен ли этот день для посещения?
- ▶ Сколько собраний или родительских дней вы посетили в этом году? (Количество баллов определяется так: общая сумма посещённых каждым родителем собраний делится на количество родителей в классе и умножается на 3.)
- ▶ Оцените по пятибалльной шкале, как много полезной информации о ребёнке для помощи ему или налаживания с ним отношений вы получили от учителя? (Балл определяется как среднеарифметическое от поставленных родителями оценок.)
- ▶ Насколько вы удовлетворены личностью и работой руководителя вашего класса? (По каждому пункту поставить оценку от 0 до 5 баллов.)
 - эрудицией, знаниями в области педагогики и психологии;
 - знанием особенностей вашего ребёнка;
 - отношением к работе;

- отношением к вашему ребёнку;
- отношением к вам.

Количество полученных баллов суммируется, делится на количество анкетизируемых и умножается на 2.

Руководители школы могут использовать в оценочной деятельности все или отдельные из перечисленных критериев, менять количество баллов за выполнение тех или иных видов деятельности учителя. Суммирование набранных учителями баллов даёт достаточно достоверное их распределение в шкале достижений и заслуг, что снимает значительное количество конфликтных ситуаций при использовании традиционных школьных способов оценивания качества труда.

Для оценивания предметной компетентности учителя руководитель школы должен привлекать не менее трёх учителей-предметников, обращаясь в межшкольную районную комиссию предметников при районном или городском управлении образования.

Мы ввели также количественную оценку объёма проводимой учителем работы и разработали для этого оценочную шкалу. Каждый её пункт оценивается соответствующим количеством баллов и используется при аттестации, при решении вопроса о премировании, продлении контракта и т.д.

Совокупный балл оценки методического статуса преподавателя складывается из таких параметров:

1. Качество поурочного плана:

- а) чёткость постановки познавательных целей — 1 балл, развивающих целей — 2 балла, воспитательных целей — 2 балла;
- б) выделенность этапов урока — 1 балл;
- в) определение задачи каждого этапа — 1 балл;
- г) отражение способов её достижения — 2 балла;
- д) вычленение новых и опорных знаний — 1 балл;
- е) определение способов контроля и обратной связи — 2 балла;
- ж) способы актуализации опорных знаний — 1 балл;
- з) способы индивидуализации работы с учащимися — как слабоуспевающими, так и с одарёнными в области данного предмета — 2 балла;
- и) указание примерного расхода времени на каждый этап урока — 1 балл;
- к) отражение мер стимулирования и поощрения деятельности школьников — 1 балл.

В итоге проверяющий может оценить каждую составляющую отдельно или обобщить проведённый анализ в один из нижеприведённых пунктов:

- планы обстоятельно проработаны — 5 баллов;
- планы готовятся формально — 3 балла.

2. Владение комплексом приёмов педагогической деятельности, отражённых в методической карте учителя, — 1 балл за каждый приём.

3. Оригинальность используемых учителем способов организации обучения школьников, новизна подходов к организации урока, воспитательной и диагностической работе, работе с родителями — 5 баллов.

4. Продуктивность используемых способов организации обучения — 1 балл за каждого учащегося, имеющего оценку по предмету не ниже 4.

5. Владение информацией о достижениях педагогической науки и передового педагогического опыта, использование её на практике — 3 балла.
6. Наличие темы экспериментально-исследовательской работы и деятельности по её осуществлению — 3 балла.
7. Определённость целей и задач инновационной деятельности учителя, проработанность его исследовательских программ и методик её проведения, экспериментальных материалов, выполнение плана-графика экспериментальной работы — 5 баллов.
8. Качество и разнообразие уроков и других форм учебно-воспитательной работы — 4 балла.
9. Богатство методической лаборатории учителя. Количество и качество наработанных методических комплексов, разработок (конспектов оригинальных уроков и внеклассных мероприятий, наглядности, дидактических игр и материалов, творческих решений, систем развивающих заданий и др.) — 0,5 баллов за страницу (или от 1 до 10 баллов по усмотрению администрации образовательного учреждения).
10. Работа учителя по оказанию методической помощи коллегам, участие в обмене опытом, показе открытых уроков, подготовке докладов и сообщений — 2 балла за мероприятие.
11. Стиль и доброжелательность взаимоотношений с учащимися — 2 балла, с коллегами — 2 балла.
12. Выбор учащимися тех областей профессий, в которых данный предмет является базовым, — 0,1 балла за каждого школьника.
13. Успешность поступления в вузы, для которых данный предмет является базовым, — 0,1 балла за 1 поступившего.
14. Выполнение программы по предмету — 2 балла.
15. Качество ведения классных журналов и дневников учащихся — по 1 баллу.
16. Проведение воспитательных и предметных мероприятий: за каждое развлекательное мероприятие и мероприятие, приуроченное к определённым датам, — 3 балла, соревновательное — 3 балла, познавательное — 4 балла, развивающее — 6 баллов, направленное на формирование значимых личностных качеств — 6 баллов.
17. Проведение родительского собрания — 3 балла.
18. Совместное мероприятие родителей и детей — 5 баллов.
19. Стабильность проведения работы в «родительский день» — 5 баллов.
20. Посещение школьника на дому — 3 балла.
21. Проведение анкетирования родителей (на родительском собрании или путём рассылки анкет на дом) с последующей обработкой анкет — 5 баллов.
22. 10 баллов за каждый открытый урок.
23. Изучение индивидуальных особенностей школьников, наличие данных о причинах их затруднений, необходимых направлениях развития способностей — 20 баллов.
24. Результативность обучения может оцениваться набором обобщённых показателей:
 - качество знаний в формализованной системе оценок;
 - развивающий эффект обучения, движение в развитии учебных и творческих способностей учащихся;

- стабильность высоких оценок по предмету;
- удовлетворённость школьников обучением по предмету.

Полученные ранее при проверке результативности учебно-воспитательного процесса оценки уровня обученности, воспитанности и развития учащихся, состояния их физического и психического здоровья лягут в основу оценки деятельности и мастерства преподавателя, отражая **результат** его педагогической деятельности. Результативность предметного обучения может оцениваться сравнительным качеством знаний в формализованной системе оценок. Например, качество знаний по данному классу за четверть составило 45%, а качество знаний по предмету данного учителя — 60%. Каждый процент разницы между этими показателями соответственно и даёт учителю (или отнимает у него) 1 балл.

25. Явно отмечаемая в результате проверок развивающая направленность уроков учителя также даёт дополнительно 5 баллов.

26. Ещё 5 баллов даёт стабильность высоких оценок по предмету в классах, где работает учитель, если она подтверждается результатами директорских проверок, выпускных экзаменов и поступлением в вузы.

27. Удовлетворённость школьников и родителей обучением по предмету также добавляет учителю соответственно по 3 балла.

28. Направленность деятельности учителя на реализацию воспитательных задач, связанных со всесторонним и гармоничным развитием учащихся, также добавляет по 0,5 балла за каждую реально поставленную в поурочном плане и достигнутую воспитательную задачу.

29. Отношение к работе: самоотверженное (5 баллов), ответственное (4 балла), в рамках необходимого (3 балла), недостаточно ответственное (2 балла), безответственное (0 баллов).

30. Отношения с руководителями школы: доброжелательные (1 балл), партнёрские (3 балла), конфликтные (2 балла).

31. Отношения с родителями: доброжелательные (1 балл), партнёрские (2 балла), конфликтные (2 балла).

32. Умение задействовать учеников и родителей в решении школьных задач: высокое (2 балла), среднее (1 балл).

33. Просветительская деятельность среди родителей:

- проводится регулярно и на высоком уровне (3 балла);
- проводится изредка, уровень — средний (2 балла);
- есть попытки проведения, уровень низкий (1 балл);
- не проводится (0 баллов).

34. Общественная работа:

- а) проводится регулярно и на высоком уровне (3 балла);
- б) проводится изредка, уровень — средний (2 балла);
- в) есть попытки проведения, уровень низкий (1 балл);
- г) не проводится (0 баллов).

35. Ведение школьной документации (журналы, дневники, отчёты и др.):

- а) отвечает требованиям — 5 баллов;
- б) есть отдельные нарушения — 3 балла;
- г) ведётся неудовлетворительно — 0 баллов.

36. Внеклассная работа с учащимися (проводится на высоком, среднем, низком уровнях). Оценки соответственно: 5, 3, 0.

37. Морально-нравственные качества самого учителя (высокие, средние, низкие). Оценки соответственно: 5, 3, 0.

38. Что считается важным условием успешности работы со школьниками:

- знание преподаваемого предмета — 1 балл;
- знание педагогической теории — 1 балл;
- психологические знания — 1 балл;
- педагогические умения — 2 балла;
- использование опыта творчески работающих педагогов — 2 балла;
- глубокое изучение личности учащихся, их индивидуальных особенностей и возможности дифференциации работы с ними (нужное подчеркнуть) — 3 балла;
- показатели собственной личности (нравственно-волевые, коммуникативные, творческие) — 4 балла.

39. Владеет ли навыками диагностики индивидуальных особенностей и учебных возможностей ученика? (Да — 5 баллов, нет — 0 баллов.)

40. Располагает ли достаточно полной информацией об учащихся своего класса? (Да — 5 баллов, нет — 0 баллов.)

41. Оригинальность и продуктивность используемых способов организации процесса обучения школьников, новизна подходов к организации урока, воспитательной и диагностической работе, работе с родителями — от 1 до 5 баллов.

42. Владение информацией о достижениях педагогической науки и передового педагогического опыта, использование её на практике — от 1 до 5 баллов.

43. Наличие темы экспериментально-исследовательской работы, разработанность программы и методики её проведения, экспериментальных материалов, выполнение плана-графика экспериментальной работы — от 1 до 5 баллов.

44. Определённость целей и задач инновационной деятельности, проработанность исследовательских программ и методик — от 1 до 5 баллов.

45. Качество и разнообразие уроков и других форм учебно-воспитательной работы — от 1 до 5 баллов.

46. Богатство методической лаборатории учителя. Количество и качество наработанных методических комплексов, разработок (конспектов оригинальных уроков и внеклассных мероприятий, наглядности, дидактических игр и материалов, творческих решений, систем развивающих заданий и др.) — от 1 до 5 баллов.

47. Работа учителя по оказанию методической помощи коллегам, участие в обмене опытом, показе открытых уроков, подготовке докладов и сообщений — от 1 до 5 баллов.

48. Задействованность учащихся в учебно-воспитательном процессе — от 1 до 5 баллов.

49. Сочетание репродуктивных и творческих видов деятельности — от 1 до 5 баллов.

50. Систематичность работы по умственному развитию школьников — от 1 до 5 баллов.

51. Использование приёмов снятия статических нагрузок школьников, их утомления — от 1 до 5 баллов.

Суммарный оценочный балл учителя: _____

Директор и завуч по своему усмотрению могут использовать не все показатели оценочной шкалы. Но сам принцип даёт представление о том, из чего состоит мастерство учителя и как оно достигается.

УПРАВЛЕНИЕ СЕЛЬСКОЙ ШКОЛОЙ:
ТРУД ДИРЕКТОРА И ЕГО ЗАМЕСТИТЕЛЕЙ

Образец заполнения таблицы анализа урока

Ход урока	Время	Управляющая деятельность учителя	Деятельность учащихся	Вопросы, замечания
Звонок	10:45			
Оргмомент	3 мин.			
Учитель объявляет ближайшую задачу, например проверку домашнего задания. ОПРОС 2 учащихся вызваны к доске копировать домашнюю задачу, 1 – с устным ответом по заданному параграфу	10:48	Постановка задания	Слушают? Смотрят (не всегда на доску)	Стоило ли копировать домашнее задание? Не лучше ли дать аналогичную задачу вызванным ученикам и ещё одну аналогичную классу? Тогда записью в графе 5 будет «Тренировочные практические действия», класс будет занят делом, а не просто присутствовать на этой части урока
Ученик присутствует к ответу, ещё 2 работают без присмотра. УЧИТЕЛЬ: Занялся проверкой выполнения домашних заданий. Начинает слушать ученика. Дополнительный вопрос: Как относится катет к гипотенузе?	10:50	Ходит по классу. Проверяет тетради. Делает поправки. Задаёт попутные вопросы. По ходу вносит поправки и дополнения. Даёт бестактные оценки ошибкам (Б/ГО). Постановка вопроса (ПВ) Постановка провокационного вопроса (ППВ)	Присутствуют. Присутствуют.	Не слушает вызванного ученика. Создает помехи ответу. Деятельность учителя не соответствует деятельности класса и даже деятельности вызванных им учеников. Оказывает активные помехи ответу ученика, постоянно его перебивает. Тянувшая манера опроса. Обвиняющий, а не помогающий и стимулирующий стиль работы со слабым учеником. Ученики, уже выполнившие задание на доске, уже давно простаивают. Неточность вопроса. Бестактность учителя. Сажает ученика, не объявив оценки. Работа 1:1, класс не загружен работой

Ход урока	Время	Управляющая деятельность учителя	Деятельность учащихся	Вопросы, замечания
Ребята, как вы оценили бы этот ответ? Приступает к работе с учениками	10:59			
Объявляет тему урока. Форма: объяснительное изложение с иллюстрациями	11:12	Сообщает информацию (СИ). Даёт описание и объяснение (Оп и Об). Демонстрирует наглядность (Дт, Д к/ф, Д опыта)	Слушают Смотрят Анализируют	+ Логичное изложение. + Чёткая речь. + Правильное сочетание слова и наглядности. + Богатая эрудиция в области предмета. – Слишком быстрый темп объяснения. – Чрезмерная ширина охвата материала

Нэлли Мочалова
 Управление качеством образования
 на диагностической основе

г. Уфа