

МЕТОДИКА КОМПЛЕКСНОЙ ОЦЕНКИ СИТУАЦИИ

Технология

А. Гаврилин

Обычно для диагностики используется пакет методик. Комплексно оценить состояние дел в школе и позицию коллектива можно с помощью предлагаемой методики (КОС). Проводится она путём заполнения специального опросника. При этом надо учитывать, что анонимное заполнение даёт более адекватную оценку ситуации в целом по школе.

Если вы хотите иметь данные по конкретным педагогам, то опросники делаются именными. В этом случае целесообразно включить статистический блок (стаж, возраст, пол, образование и т.п.). Чтобы получить более достоверную оценку, анализируя именные анкеты, следует сопоставлять ответы на коррелирующие вопросы в различных блоках. Если опросник заполняется в соответствии с инструкцией, то общие результаты легко поддаются компьютерной обработке. В первой графе необходимо поставить номер суждения для завершения фразы, которая наиболее адекватно будет отражать реальную ситуацию, во второй — желаемое состояние. В третьей графе ставится номер, соответствующий оценке достоинств реальной ситуации, а в четвёртой — номер согласия или несогласия с необходимостью перемен.

Суждение	Соответствие реальной ситуации в школе суждению	Желаемое состояние (относительно суждения)	Оценка достоинств реальной ситуации (относительно суждения)	Необходимость изменений (относительно суждения)
	1. Всегда	1. Всегда	1. Всегда	1. Да
	2. Часто	2. Часто	2. Часто	2. Нет
	3. Редко	3. Редко	3. Редко	3. Не знаю
	4. Никогда	4. Никогда	4. Никогда	
1. Цели работы школы				
1.1. Цели образования и воспитания в нашей школе разрабатываются совместно				
1.2. Цели инноваций понятны педагогам				
1.3. В школе все знают мнение каждого по вопросам инноваций				

ПЕД диагностика
ПЕД диагностика

1.4. Для педагогов значимы цели работы школы				
1.5. Педагоги работают по инновациям				
1.6. Есть ли необходимость в изменении условий работы педагога				
1.7. Я полагаю, что содержание деятельности школы соответствует поставленным целям				
1.8. В школе мы вместе планируем и вместе выполняем программу развития				
<i>II. Содержание образования</i>				
II.1. В методике преподавания моего предмета я хочу изменить формы работы				
II.2. Ученики, у которых проблемы с педагогом, в центре моего внимания				
II.3. В нашей школе педагоги много времени уделяют изучению индивидуальности учеников				
II.4. Мотивация достижений учащихся идёт через ситуацию успеха				
II.5. Мне как педагогу неясна концепция развития школы				
II.6. Содержание образования совпадает с интересами учащихся				
II.7. Я за совместную деятельность педагога и ученика на уроке				
II.8. Директор часто берёт на себя инициативу в инновационном процессе				
II.9. У нас в школе мы чувствуем себя в одной команде				

Технология

II.10. Наши педагоги заинтересованы в повышении квалификации				
II.11. Учащиеся могут взять инициативу в свои руки и они имеют голос при принятии решения				
II.12. В школе учитывается социально-культурное влияние социума				
II.13. Педагоги владеют рефлексией				
III. <i>Организационная структура</i>				
III.1. Позиция администрации согласована				
III.2. Функциональные обязанности администрации четко распределены				
III.3. Администрация заботится о хорошей координации, взаимодействии всех структур и снабжает их информацией				
III.4. В нашей школе порядок				
III.5. Ученики знают традиции школы				
III.6. В школе есть определенные требования к ученикам				
III.7. Учащимся понятна система оценок, наказаний, поощрений				
III.8. Расписание меня удовлетворяет				
III.9. Администрация поощряет тех, кто проявляет инициативу				
III.10. В школе недостаточно информированности				

ПЕД диагностика
ПЕД диагностика

III.11. В школе нет стабильности (все меняется ради самого изменения)				
III.12. Существует преемственность в преподавании				
IV. <i>Микроклимат</i>				
1. В школе можно выражать отношение ко всему, что происходит				
2. В школе есть проблемы и конфликты				
3. Между учениками и педагогами существуют доверительные отношения				
4. У нас в школе доминирует растерянность, так как нет ясности целей (кто что должен делать)				
5. Есть напряженность в отношениях педагогов разных дисциплин				
6. Действия администрации провоцируют конфликты				
7. По вине администрации педагоги часто нервничают из-за стрессовых ситуаций в коллективе				
8. В нашей школе обучение (результаты экзаменов) важнее развития ребенка				
9. Наша школа прогрессивна				
10. В нашей школе легко общаться с администрацией				
11. Нашу школу можно назвать открытой системой				
12. В нашей школе говорят об успехах учеников				
13. Атмосфера школы стимулирует учеников на хорошие результаты				



14. Дети гордятся своей школой				
15. Я доволен(на) работой в школе				
<i>V. Результаты учебно-воспитательного процесса</i>				
1. В нашей школе важен конечный результат, а не методики преподавания				
2. Наши педагоги работают над изменением содержания образования и его дидактическим обеспечением				
3. Педагоги большое внимание уделяют индивидуальной работе с учащимися				
4. Уровень воспитанности наших учеников высокий				
5. Наши учащиеся много занимаются в школе после уроков				
6. В нашей школе поощряются хорошие результаты учащихся				
7. Требования в школе одинаковы для всех учащихся				
8. Ученики оцениваются по их способностям и таланту				
9. Я удовлетворен результатами развития детей				
10. Наши педагоги встречаются с родителями				
11. В школе есть единое мнение об оценке успехов учеников				
12. Педагоги поддерживают прогрессивное продвижение учащихся				
13. Школьные экзамены, как показатель госстандарта, дают хорошие результаты				

Самое важное и сложное — интерпретация полученных результатов. Если руководитель самостоятельно делает анализ, то оценка может идти по нескольким направлениям. Желательно представить совокупный результат по школе (или по группе педагогов) в виде диаграмм. Различие между реальной и желаемой ситуацией наглядно покажет проблемы школы. Вопросы, по которым будет максимальное расхождение, выявят основные направления первоочередного приложения сил. Они уточняются через оценку реальной ситуации. Очень важные выводы даёт сопоставление третьей и четвертой граф. Если желаемая ситуация совпадает с реальной, а оценка её невысока, или реальная ситуация далека от желаемой, но оценка её высока, — налицо явное непонимание или безответственное отношение к заполнению опросника. Это сопоставление показывает достоверность ответов.

Если же по итогам опроса реальная ситуация оценивается низко и желаемо другое положение дел, а в графе 4 доминируют ответы «нет» и «не знаю», то следует вывод о непонимании педагогами направления развития,

неготовности к инновационной деятельности, нежелании тратить на это время и силы, об отсутствии стремления к самореализации. В таком коллективе явно доминирует мнение, что проблемы школы от них не зависят и в их решении они надеются на посторонние силы. В данном случае на первый план в деятельности руководителя выдвигаются разъяснение ведущих концептуальных идей и основных положений теории воспитательных систем, изложение перспектив развития, повышение общепедагогической культуры коллектива.

Сопоставление ответов по разным блокам показывает целостность позиции учителя, её внутреннюю логику. Самое главное, чтобы полученные результаты не остались без внимания, а вместе с информацией, полученной по другим каналам, легли в основу аналитической части программы развития школы, направленной на развитие воспитательной системы. В ней и выявляются сильные и слабые стороны коллектива, его творческий и профессиональный потенциал, готовность к новациям, характеризуется взаимодействие и влияние окружающей среды (социальной и экономической).