

# МОНИТОРИНГ КАК СРЕДСТВО ПОВЫШЕНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ ПЕДАГОГОВ



**Галина  
Вертохвостова,**  
заведующая  
кафедрой  
современных  
педагогических  
технологий  
Кузбасского  
регионального  
института  
повышения  
квалификации  
и переподготовки  
работников образо-  
вания

Мониторинг всё увереннее входит в систему управления образовательными учреждениями и образованием в целом. Он позволяет определять возможности педагогических коллективов, профессиональных объединений и каждого учителя. С помощью мониторинга администрация школы и методические службы могут адресно планировать повышение квалификации педагогов, обобщать опыт их работы, вести индивидуальную работу с молодыми коллегами, создавать условия для удовлетворения запросов по отдельным аспектам и направлениям самообразования. К сожалению, мониторинг ещё не стал полностью освоенной технологией: руководители образовательных учреждений Кемеровской области испытывают значительные затруднения в его проведении. Но ситуация начинает меняться. Так, например, в 2002 году до 42,0% руководителей образовательных учреждений нашей области недостаточно владели организацией педагогического мониторинга по выявлению уровня профессиональной компетентности педагогов и результатов управленческой деятельности. А в отдельных территориях (Ленинск-Кузнецкий район, г. Мыски и другие территории области) испытывали затруднения, как показал опрос, от 50% до 73% руководителей.

В связи с этим в 2002 году в Кузбасском региональном институте повышения квалификации и переподготовки работников образования была разработана учебная программа «Педагогический мониторинг в образовательном учреждении», целью которой стало формирование умения руководящих и педагогических работников осваивать этот аспект деятельности. При реализации программы директора изучали теоретические основы организации и проведения мониторинга, учились разрабатывать критерии и показатели, диагностический инструментарий и программу мониторинга. Структура учебного модуля «Педагогический мониторинг в образовательном учреждении» включала четыре основных блока: теоретические основы, мониторинг качества внутришкольного управления, качества образования и профессиональной компетентности учителей.

Курс был сугубо практико-ориентированным, поэтому вызвал интерес руководителей школ. За эти годы в нашем институте обучились этой проблеме более тысячи руководителей и учителей школ. Директора стали более квалифицированно проводить мониторинг, работать с педагогическими кадрами индивидуально, с учётом возможностей и способностей учителей, а главное — с учётом их профессиональных затруднений. В то же время руководители школ учили и учителей, как организовать мониторинг обученности ребят, как на основе этой информации корректировать процесс обучения, постоянно отслеживать при этом результаты и собственной деятельности.

Предлагаем такую последовательность управленческих действий руководителя школы по организации и проведению мониторинга профессиональной компетентности учителей:

- определить модель профессионально компетентного педагога;
- разработать критерии и показатели его профессиональной компетентности; оценку по каждому показателю — количественную в процентах, в баллах; качественную, представленную в уровнях: высокий, средний и низкий и т.д.;
- разработать диагностический инструментарий, позволяющий отслеживать уровень профессиональной компетентности педагога;



Вопрос – ответ

**Существуют ли нормативные акты, законы, регулирующие штатные расписания (разрядные диапазоны, наименования должностей и т.п.), выпущенные более поздно, чем есть у нас (1995, 1986... и т.д.). Помимо этого, в соответствии с какими документами регламентируется количество вспомогательного и обслуживающего персонала (кладовщики, прачки, кастаньяши...)?**

Согласно пункту 38 Типового положения о государственных, муниципальных образовательных учреждениях дополнительного образования детей эти учреждения самостоятельно определяют структуру управления своей деятельностью, утверждают штатное расписание, распределяют должностные обязанности, устанавливают заработную плату работникам учреждения на основе Единой тарифной сетки в соответствии с тарифно-квалификационными требованиями, в том числе надбавки и доплаты к должностным окладам, порядок и размер их премирования в пределах имеющихся средств.

Согласно п. 81 Типового положения об общеобразовательном учреждении учреждение устанавливает структуру управления своей деятельностью и штатное расписание; осуществляет подбор, приём на работу сотрудников, распределение должностных обязанностей, несёт ответственность за уровень квалификации работников; устанавливает ставки заработной платы и должностные оклады работников на основе Единой тарифной сетки по оплате труда работников бюджетной сферы в соответствии с тарифно-квалификационными характеристиками, решениями аттестационных комиссий, а также определяет виды и размеры надбавок, доплат и других выплат стимулирующего характера в пределах собственных финансовых средств и с учётом ограничений, установленных федеральными и местными нормативами.

В Письме Минобразования РФ № 23, ЦК профсоюза работников народного образования и науки РФ № 146 от 22.04.1997 г. «Ответы на вопросы, возникающие по аттестации руководителей и педагогических работников, оплате их труда, штатным нормативам, совместительству и другим вопросам» указано, что в соответствии со статьёй 32 Закона РФ «Об образовании» образовательное учреждение самостоятельно устанавливает своё штатное расписание в пределах выделенных ему средств.

При утверждении штатного расписания школа может использовать в качестве примерных нормативы типовых штатов, утверждённых для данного

- разработать программу педагогического мониторинга профессиональной компетентности на определённый срок;
- внести итоги мониторинга в единую карту профессиональной компетентности каждого учителя.
- организовать с учителями школы методическую работу на диагностико-прогностической основе.

Попытаемся ответить на вопрос: как определить модель профессионально компетентного педагога? К сожалению, сегодня отсутствует единый подход к определению понятия «профессиональная компетентность» учителя. Лексическое значение понятия «компетентный» в словарях трактуется как «осведомлённый, авторитетный в какой-либо области».

Изучением профессиональной компетентности занимались многие исследователи: Б.Г. Ананьев, Ю.К. Бабанский, В.П. Беспалько, Т.И. Шамова и другие. В работах этих исследователей раскрыты такие аспекты педагогической компетентности:

- управленческий аспект: как учитель анализирует, планирует, организует, контролирует, регулирует учебный процесс взаимоотношения с учащимися;
- психологический аспект как влияет личность учителя на учащихся, как педагог учитывает индивидуальные способности школьников;
- педагогический аспект: с помощью каких форм и методов учитель ведёт обучение школьников.

Обобщая определения профессиональной компетентности, названные учёными, можно сделать вывод о том, что профессиональная компетентность учителя — это совокупность умений структурировать научные и практические знания для лучшего решения педагогических и воспитательных задач.

Основные показатели профессиональной компетентности, на наш взгляд, таковы: умение использовать в практической деятельности профессиональные психолого-педагогические знания в зависимости от педагогической ситуации, целей и задач профессиональной деятельности, владение современными образовательными технологиями. В трудовой деятельности профессионально компетентного учителя на достаточно высоком уровне проявляются культура педагогического общения, яркая личность учителя, обученность и воспитанность школьников. Первые качества составляют процесс труда, а два последних — его результат.

У каждого учителя профессиональная компетентность складывается неравномерно и по существу в течение всей профессиональной жизни. Увидеть динамику развития этого качества и означает оценить компетентность учителя, сделать прогноз его профессионального роста.

**Критерий** мы будем рассматривать как признак, на основании которого классифицируются изменения и их оценка. **Показатель** — характеристика какого-либо аспекта критерия оценки качества. При разработке критериев и показателей



необходимо учитывать выбранный научный подход. Так, например, если при изучении сформированности компетентности педагога взят процессуальный подход Н.В. Кузьминой, то в программе мониторинга должны присутствовать такие критерии и показатели:

- подготовка педагога к организации учебно-воспитательного процесса, показатели к этому критерию — соответствие плана урока поставленным целям, наличие дидактического материала и так далее;

- коммуникативный и организаторский компоненты деятельности педагога; показателями к этому критерию могут быть умение определять цели и задачи урока; мотивировать школьников; способность рационально организовать их работу; владение содержанием учебного предмета; обратная связь с классом; целесообразное использование наглядности и ТСО; умение выстраивать межпредметные и внутрипредметные связи; рационально распределять учебное время; соблюдать основные санитарно-гигиенические требования к уроку, правила охраны труда и техники безопасности.

Другой вариант оценки деятельности педагога (набор показателей) — это эмоциональность урока, оптимальность его темпа и ритма, методическая и педагогическая реакция учителя на ситуации, которые возникают на уроке, умение перестраиваться в связи с трудностью материала, непониманием учащихся, их неподготовленностью к уроку; проявление индивидуальности учителя, его взаимоотношения с классом, культура речи, способность увлечь ребят, умение владеть классом, поддерживать дисциплину и активность на протяжении всего урока, педагогический такт учителя, терпение слушать ученика.

При оценке урока полезно выявить владение контрольно-диагностической деятельностью учителя (рефлексивный компонент). Показатели этой компетенции — характеристика реальных учебных возможностей ученика; способность определить тип урока в соответствии с поставленными задачами и содержанием учебного материала, обосновать отбор его содержания и оптимальность выбранных методов и приёмов обучения; объяснить, как осуществлялся дифференцированный подход к различным группам учащихся; как обеспечивался систематический и разнообразный контроль и самоконтроль школьников, определить оптимальное место домашнего задания с учётом индивидуальных возможностей ребят (содержание, объём, посильность и т.д.); послужит ли домашняя работа базой для следующего урока, направлено ли домашнее задание на развитие самостоятельной работы (каких навыков, на упрочение каких знаний?).

Если выбран личностный подход к определению сформированности профессиональной компетентности педагога, то в программе мониторинга должны присутствовать такие критерии: владение педагогическими, психологическими,

типа, вида образовательного учреждения. В образовательных учреждениях, где объём работы превышает нормативы, предусмотренные типовыми штатами, а также в образовательных учреждениях, реализующих образовательные программы повышенного уровня, следует сверх средств на оплату труда работников, рассчитанных по типовым штатам, предусматривать дополнительные средства для введения должностей работников, необходимых для реализации соответствующих образовательных программ и для обеспечения нормальной работы этих учреждений.

Например:

«Гимназия реализует общеобразовательную программу повышенного уровня, для чего необходимо иметь высококвалифицированные педагогические кадры, соответствующую материальную базу и достаточное финансирование.

При утверждении штатного расписания гимназия может использовать в качестве примерных Типовые штаты начальных, неполных средних и средних общеобразовательных школ и школ с продлённым днём, утверждённые Приказом Минпроса СССР № 264 от 31.12.1986 г. с учётом их корректировки в соответствии с реализуемой образовательной программой.

Для определения численности работников, занятых уборкой помещений, следует иметь в виду, что площадь классов и других помещений общеобразовательных учреждений, ранее исключаемая из подсчёта убираемой площади, поскольку она закреплялась для уборки за учащимися старших классов, в настоящее время исключаться из подсчёта не должна, так как привлечение обучающихся к труду, не предусмотренному образовательными программами (в том числе по уборке помещений) согласно Закону РФ «Об образовании», не допускается.

Не допускается введение в образовательные учреждения должностей, по которым отсутствуют тарифно-квалификационные характеристики.

Штатные расписания учреждений дополнительного образования детей устанавливаются в пределах выделенных средств применительно к Типовым штатам, утверждённым Приказами Минпроса СССР № 164 от 14.12.1977 г. (клубы моряков), № 32 от 21.02.1979 г. (станции (базы) юных туристов), № 135 от 20.07.1987 г. (дома пионеров, станции юных техников и натуралистов, детские парки)».

В период, о котором вы спрашиваете, издавались только рекомендации по составлению штатных расписаний в виде таких документов, как:



## Вопрос – ответ

Письмо Минобразования РФ № 981/28-12 от 01.07.2002 г. «О рекомендациях по формированию штатной численности работников образовательных учреждений для детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей»; Письмо Минобразования РФ № 06-21ин/25-06 от 20.07.2000 г. «О штатном расписании библиотек образовательных учреждений»; Письмо Минобразования РФ № 27/909-6 от 30.03.2000 г. «О рекомендациях по формированию штатной численности работников специальных (коррекционных) образовательных учреждений для обучающихся воспитанников с отклонениями в развитии». В этих же документах указано количество ставок вспомогательного персонала.

**Какова должна быть минимальная численность работников при создании различных подразделений и структур в организации?**

Эти вопросы находятся только в компетенции образовательного учреждения. Свою организационную структуру и штатное расписание учреждение разрабатывает самостоятельно и утверждает у учителя.

Вопросы численности работников органов управления образования с формулами расчёта этой численности представлены в Письме Минобразования РФ № 38-06-11 от 17.11.2003 г. «О направлении типовых структур и нормативов численности органов управления образованием и методических рекомендаций по их применению» (ОвД // Межведомственный информационный бюллетень. 2004. № 2–4). Расчётные таблицы и пример расчёта численности работников службы труда образовательного учреждения представлены в Приказе Минобразования РФ № 662 от 11.03.1998 «О службе охраны труда образовательного учреждения».

Елена Болотова

методиками, знаниями и умениями, методами, приёмами и технологиями обучения. Показатели этого критерия — научно-теоретическая подготовка, знание психологических особенностей школьников, владение содержанием учебного предмета и так далее.

Наиболее сложно, на наш взгляд, оценить профессионально значимые качества педагога. В настоящее время существует достаточно много классификаций по оценке профессионально значимых качеств педагога. Учёные предлагают оценивать эмоциональную стабильность, уровень экстраверсии, акцентуации характера, стиль общения, профессиональные мотивы, эрудицию, темп речи, организаторские умения, педагогическое мышление, наблюдательность, открытость по отношению к новому. Очень важно, чтобы набор профессионально значимых качеств определялся с согласия учителей вашего коллектива.

Молодым руководителям образовательных учреждений мы рекомендуем результативный подход (В.В. Краевский, И.Я. Лернер, М.Н. Скаткин) к оценке сформированности профессиональной компетентности педагогов. Некоторые методики предлагают такую модель мониторинга результативности деятельности учителя: выявляются профессиональные затруднения учителя, его сильные стороны, зоны неопределённости, а затем выстраивается методическая работа, помощь ему. В работе методической службы школы одним из приоритетных направлений становится управление качеством образования с помощью системы диагностики обученности школьников. Такой подход предполагает следующие критерии: степень усвоения учениками содержания учебных программ; обретение ими опыта репродуктивной и творческой деятельности, изменение эмоционально-ценностных отношений к содержанию учебного предмета. Вот примерный набор критериев и показателей.

*Критерий: качество образования. Показатели:*

- сформированность общеучебных умений и навыков:
  - учебно-организационные умения (организация рабочего места; выполнение правил личной гигиены учебного труда; принятие учебной цели; выбор способов деятельности);
  - учебно-коммуникативные умения (устная речь, пересказ, описание, рассуждение, письменная речь: сочинение, оформ-

ление лабораторных опытов; учебное слушание);

— учебно-интеллектуальные умения: овладение приёмами умственной деятельности (сравнение, анализ, систематизация, абстрагирование, моделирование, мысленный эксперимент);

— учебно-информационные умения (способы получения знаний: чтение, работа с учебником, с другими источниками знаний);

- познавательная и творческая активность в процессе обучения:

— количество занимающихся по индивидуальным планам и программам (в %);

— занимающихся на факультативах;

— изучающих отдельные предметы углублённо;

— являющихся членами научных обществ учащихся;



- занимающихся в предметных кружках;
- участвующих в предметных олимпиадах всех уровней;
- количество победителей школьных предметных олимпиад, интеллектуальных марафонов, научно-практических конференций и других;
- количество победителей и призёров Всероссийской олимпиады школьников;
- количество выпускников, продолжающих образование по профилю школьного обучения.

Для определения **познавательного интереса учащихся** работа проводится в два этапа: получение информации от каждого класса, затем — составление итоговой информации по всем классам: сопоставляется картина по годам; анализируются причины низкого уровня познавательного интереса. Результаты анализа можно представить (обобщить в различных диаграммах.

*Критерий: уровень воспитанности и творческого развития обучающихся*, показателями являются количество обучающихся, воспитанников (в %), имеющих достаточный уровень:

- нравственных знаний (отношение к труду, обществу, другому человеку, к себе). Нравственные знания ученик проявляет в поступках, применяет при анализе жизненных ситуаций, использует нравственные знания как основу своих личных ценностных ориентации, мотивов. Умеет сопоставлять и осознавать разные мотивы и принимать решения, отстаивать свои позиции и убеждения, активно включается в ситуации нравственного выбора, ответствен за своё решение. Умеет ставить реалистичные цели, достигать их в ситуациях затруднений. Способен в кризисных ситуациях пересмотреть свои мотивы, цели, построить новые ценности и смыслы. Преобладают положительные, устойчивые проявления характера.

Итак, основные критерии и показатели определены, теперь необходимо определить диагностический инструмен-

тарий отслеживания сформированности профессиональной компетентности педагога. На наш взгляд, можно использовать такой перечень диагностических методик, предлагаемых в методических рекомендациях для диагностики профессиональной компетентности педагога:

- Психологическая карта состояния педагогической деятельности учителя; сводная психологическая программа и этапы изучения профессиональной компетентности учителя (*Маркова А.К. Психология труда учителя. М., 1993. С. 22–23; С. 120–134*).
  - Диагностики профессиональной подготовленности учителя к педагогической деятельности. Анкета учителю по диагностике его профессиональной подготовки (*Зверева В.И. Организационно-педагогическая деятельность руководителя школы. М., 1992*).
  - Программа самооценки учителя (Внутришкольное управление: Теория и опыт педагогических и управленческих инноваций / Под ред. М. Горбунова. М: Новая школа, 1995).
  - Стимулирование качественной работы учителя; Обучение, развитие, саморазвитие учителя; анкета «Умеете ли вы учиться?»; анкета «Как вы относитесь к учёбе по различным предметам?»; типология личности (по Юнгу (*Менеджмент в управлении школой / Под ред. Т.И. Шаповой. М., 1992. С. 181–208*);
  - Методика организации и проведения дня диагностики, регулирования и коррекции по вопросу рациональной организации труда учителя и ученика на уроке (*Там же*).
  - Тест на оценку самоконтроля в общении (*Ахмеджанов Э.Р. Психологические тесты. М., 1996. С. 143–150; 393–400.*).
  - Методические рекомендации по подготовке и проведению аттестации работников образования (*Шувалова В.С., Шиняева О.В. и др. М., 1998*) и другие.
- Следующий шаг предполагает разработку программы мониторинга про-



фессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения. Эта программа может быть представлена в таком, например, варианте:

Программа мониторинга профессиональной компетентности педагога (Информационно-методический центр г. Анжеро-Судженска). *Цель программы:* непрерывное отслеживание уровня сформированности профессиональной компетентности педагогических работников как условие достижения нового качества образования. *Задачи:* выявить уровень профессиональной компетентности педагогических работников. *Объект:* педагоги образовательного учреждения, обучающиеся, родители.

Этапы организации мониторинга:

1. Вводный (диагностико-прогностический).
2. Мотивационно-целевой.
3. Коррекционно-развивающий.
4. Этап текущего изучения профессиональной компетентности в организации воспитательно-образовательного процесса.
5. Этап оценки профессиональной компетентности по контрольным точкам.
6. Этап промежуточной диагностики и корректировки
7. Этап итоговой диагностики и оценки уровня профессиональной компетентности педагогических работников.

Показателями уровня профессиональной компетентности педагогов образовательного учреждения (результативный подход) являются: позитивная динамика результатов образовательного процесса (подробно критерии и показатели представлены выше).

А вот фрагмент программы «Педагогический мониторинг профессиональной компетентности педагогов» (на основе личностного подхода). Программа разработана слушателями курсов повышения квалификации Е.Г. Рыжковой, Т.П. Чухновой. *Цель:* создать педагогические условия для организации методической работы на диагностико-прогностической основе. *Задачи:*

- выявить уровень профессиональной компетентности каждого педагога образовательного учреждения;
- создать информационно-аналитический банк данных по уровням профессиональной компетентности педагогов для организации методической поддержки.

Авторы программы выделяют такие критерии и показатели:

1. Научно-теоретическая подготовка. Показатели: ориентация в целях и задачах педагогической науки; владение основными её закономерностями; ориентация в отборе содержания обучения на основе научных данных, фактов, понятий; понимание логики науки.

2. Методическая подготовка.

Показатели: понимание целей и задач обучения учащихся по учебному предмету; определение знаний и способов деятельности, которые необходимо сформировать у учащихся; владение технологиями обучения, ориентированными на компетентностный подход; умение подбирать методы и приёмы обучения в соответствии с содержанием учебного предмета и поставленными целями и задачами обучения и др.

3. Профессионально значимые качества. Показатели — уровень эмоциональной стабильности, уровень экстраверсии, акцентуации характера, стиль общения, профессиональные мотивы, эрудиция, темп речи, организаторские умения, педагогическое мышление, наблюдательность, открытость по отношению к новому.

За эти пять лет многие директора школ Кузбасса внедрили мониторинг профессиональной компетентности педагога. **Это существенно повысило качество методической работы школ, которая сегодня ведётся строго на диагностической основе, помогает каждому учителю преодолевать профессиональные затруднения.**

г. Кемерово