

СОДЕРЖАТЕЛЬНЫЕ И ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ ОСНОВЫ МОНИТОРИНГА ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ПЕДАГОГОВ

Светлана Фоменко, заведующая кафедрой высшего педагогического образования Уральского государственного педагогического университета, доцент, доктор педагогических наук

Исследование педагогической деятельности обычно ограничивается перечислением профессиональных умений и определением уровня их выраженности. В итоге деятельность представляется как выбор статистических элементов без учёта её развития в процессе профессионального становления. Поэтому данные о педагогической деятельности не раскрывают психологических механизмов её освоения и достижения мастерства. Решение этих вопросов возможно только при исследовании динамики профессиональной деятельности.

Эффективность построения любого сложного явления или процесса и управления его развитием обеспечивается специфическими типами деятельности, один из которых — мониторинг.

О мониторинге говорят, когда в построении какого-либо нового процесса постоянно отслеживают происходящие в реальной предметной среде явления, с тем, чтобы включить результат текущих наблюдений в управленческую деятельность. Таким образом, мониторинг предполагает выработку особых текущих знаний о состоянии процесса с последующим их переводом на язык человеческих отношений.

Практическая реализация предлагаемой технологии мониторинга профессионального становления педагогов выполняет несколько задач:

— способствует гуманизации процесса управления профессиональным становлением педагогов, создавая условия для самоконтроля и самоорганизации педагога в современных социокультурных условиях, сориентировав их на достижение социально-значимых результатов деятельности;

— создаёт ситуацию успеха в профессиональной деятельности педагога, определяя условия для объективной оценки профессиональных достижений педагогов;

— позволяет определить тенденции, изменения в процессе профессионального становления педагогов и организовать адресное педагогическое влияние с целью улучшения общих показателей профессиональной деятельности специалистов.

В результате исследований сделан вывод о том, что для объективной оценки деятельности педагога нет необходимости в создании нормативной модели в рамках образовательной организации. В настоящее время имеется разработанный Министерством образования и науки РФ профессиональный стандарт педагога, позволяющий оценивать профессиональную деятельность педагога с учётом новых требований в условиях внедрения ФГОС нового поколения. Более того, нормативная модель может вызвать у учителя негативные переживания психологического характера в случае отклонения от нормы в обратную сторону, а также вызвать депрессивное состояние самых неустойчивых в этом отношении групп — молодых учителей, только начинающих свою профессиональную деятельность, и учителей пенсионного возраста, которые в силу чисто физиологических возможностей могут «отставать» по некоторым показателям от «нормы». Более гуманным будет сравнение результатов деятельности педагога не с «нормой», а с собственными достижениями в течение определённого периода деятельности или с результатами коллег, имеющих сходные возрастные и квалификационные (категория, стаж) характеристики.

Предлагается технология мониторинга профессионального становления педагога образовательной организации, состоящая из семи взаимосвязанных этапов.

***1 этап* — подготовительный или первичное накопление информации**

Задача этапа: организовать и провести первичный, целенаправленный, систематизированный сбор информации по выделяемым критериям и показателям результативности профессиональной деятельности.

Выделяется 2 группы критериев результативности профессиональной деятельности учителя:

1 группа — определяющая уровень научно-теоретической, методической и психолого-педагогической подготовки учителя;

2 группа — позволяющая оценить результаты практической деятельности педагога.

Используемые методы: наблюдение, анкетирование, анализ документации, тестирование, квалиметрические методики.

II этап — исходно-диагностический

Задача этапа: определение исходных показателей профессиональной деятельности педагога (учебной, научно-методической, общественной), тенденции, изменения которых будут отслеживаться в дальнейшем, а также определение уровня профессионального становления педагога.

На этом этапе руководитель имеет возможность, используя методы беседы, наблюдения, анализа, сравнения и другие, выявить степень соответствия профессиональных показателей педагога требованиям квалификационно-профессиональных характеристик, а следовательно, определить уровень профессионального становления педагога.

Таблица 1

Характеристика уровней соответствия профессионального становления педагогов образовательной организации требованиям профессионально-квалификационных характеристик

Показатели профессиональной деятельности педагога	I уровень — низкий	II уровень — средний	III уровень — высокий
1. Знания в области своего предмета	Владеет учебным предметом в объёме учебной программы, но допускает искажения и ошибки в преподавании предмета и проверке знаний	Владеет твёрдыми знаниями в рамках учебной программы, следит за специальной и методической литературой	Имеет глубокие и разносторонние знания своего предмета, значительно превышающие объём знаний учебной программы, свободно ориентируется в специальной, методической литературе по различным областям знаний
2. Уметь планировать, проводить уроки, анализировать их эффективность	Владеет приёмами планирования учебных занятий в рамках традиционного подхода в обучении	Владеет приёмами планирования учебных занятий в рамках компетентностного и личностно ориентированного подходов в образовании	В совершенстве владеет методами планирования учебных занятий
3. Владеть формами и методами обучения, выходящими за рамки уроков (лабораторные эксперименты, полевая практика и т.д.)	Имеет стандартные представления о методах обучения, выходящих за рамки уроков (лабораторные эксперименты, полевая практика и т.д.)	Использует в работе традиционные методы обучения, выходящих за рамки уроков (лабораторные эксперименты, полевая практика и т.д.)	Использует методы исследовательской деятельности в обучении
4. Владение ИКТ-компетенциями	Отсутствие у педагогов мотивации и интереса к овладению информационными технологиями, а также потребности	Наблюдается проявление мотивации и интереса к овладению информационными технологиями; наличием знаний компьютерных методов обра-	Характеризуется наличием у педагогов умений организовать собственную информационную деятельность и плани-

Продолжение таблицы 1

4. Владение ИКТ-компетенциями	и готовности в получении и расширении знаний в этой области; знания поверхностные, формальные и бессистемные. Они способны к решению наиболее простых, знакомых задач по заданному алгоритму, отсутствуют навыки рефлексии и самоконтроля	ботки информации и основных программных продуктов, используемых в процессе обучения, умений работать с информационными объектами, потребности и готовности в получении и расширении знаний в области изучения профильных предметов; адекватная самооценка значимости своего участия в информационной деятельности, ценностное отношение к информации	ровать её и оценивать результат; применять средства информационных технологий в учебно-познавательной деятельности и в повседневной жизни; сформированность навыков самоконтроля в работе с информацией на основе собственных образцов
5. Умение формировать и развивать УУД, образцы и ценности социального поведения, навыки поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыки поликультурного общения и толерантности, ключевые компетентности (по международным нормам)	Имеют общее представление о возможных способах формирования у обучающихся УУД, ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыков поликультурного общения и толерантности, ключевых компетентностей	Владеют технологиями формирования у обучающихся УУД, ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыков поликультурного общения и толерантности, ключевых компетентностей	Имеют собственный опыт и авторские технологии формирования у обучающихся УУД, ценностей социального поведения, навыков поведения в мире виртуальной реальности и социальных сетях, навыков поликультурного общения и толерантности, ключевых компетентностей
6. Владение формами и методами воспитательной работы в урочной и внеурочной деятельности	Используют традиционные формы и методы воспитательной работы в урочной и внеурочной деятельности	Используют нетрадиционные формы (индивидуальные) и методы (проектные и проективные) воспитательной работы в урочной и внеурочной деятельности	Наличие собственного, неповторимого, авторского опыта в организации воспитательной работы в урочной и внеурочной деятельности
7. Умение осуществлять руководство классным коллективом	Используют традиционные формы и методы управления классным коллективом без учёта индивидуальных характеристик класса	Используют формы и методы управления классным коллективом с учётом индивидуальных особенностей обучающихся	Применяют в работе с классным коллективом авторскую модель управления с учётом индивидуальных характеристик обучающихся.
8. Уметь находить и проектировать ценностные аспекты учебных занятий	Имеются попытки проектирования учителем ценностных аспектов учебных занятий	Чётко формулируются учителем ценностные аспекты учебных занятий	На каждом занятии учитель совместно с учащимися находит и проектирует ценностные аспекты учебного занятия
9. Умение выстраивать взаимоотношения в группах детей, родителей, коллег	Работа по выстраиванию взаимоотношений в группах детей, родителей, коллег имеет несистемный характер	Работа по выстраиванию взаимоотношений в группах детей, родителей, коллег имеет системный характер	Существует авторский опыт моделирования взаимоотношений в группах детей, родителей, коллег имеет системный характер

10. Владение приёмами диагностической работы с учащимися	Оперативно вносит изменения в урок, учитывая результаты диагностики	Органично соединяет диагностику с учебным материалом	Владеет разными формами диагностики, знает технологию их проведения, может модифицировать и разрабатывать свои методики диагностики, используя научные подходы к её составлению
11. Владение психолого-педагогическими технологиями (в т.ч. и инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одарённые дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	Имеет лишь общие представления о психолого-педагогических технологиях (в т.ч. и инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одарённые дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	Владеет психолого-педагогическими технологиями (в т.ч. и инклюзивными), необходимыми для работы с различными учащимися: одарённые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью	Имеет свой неповторимый опыт работы и авторские технологии работы с различными учащимися: одарённые дети, социально уязвимые дети, попавшие в трудные жизненные ситуации, дети-мигранты, дети-сироты, дети с особыми образовательными потребностями (аутисты, СДВГ и др.), дети с ОВЗ, дети с девиациями поведения, дети с зависимостью
12. Умение формулировать цели деятельности	Слабая степень сформированности умений чёткого целеполагания	Умение определять только общие цели	Умение чётко формулировать конкретные цели
13. Умение планировать деятельность	Планирует систему уроков по теме, планы предусматривают достижение поставленных целей	При планировании работы учитываются результаты предыдущей деятельности, намечаются пути закрепления и дальнейшего развития достигнутого	Характер планирования определяется твёрдой самоустановкой на обеспечение выполнения учебной программы, достижения учащимися учебных результатов на оптимальном уровне
14. Творческое отношение к преподаванию	Осуществляет преподавание в точном соответствии с требованиями ФГОС	Вносит элементы новизны в отдельные разделы учебной программы	Способен создать новую авторскую программу по преподаваемому предмету, дать ей педагогическое обоснование и экспериментальную проверку
15. Работа по повышению профессионального уровня	Проявляет интерес к новому в педагогике, психологии, теории своего предмета	Для повышения мастерства использует различные виды курсовых подготовок	Занимается исследовательской и экспериментальной деятельностью

На основании полученных данных на 2 этапе мониторинга проводится детальный анализ причин возникновения встречающихся в процессе профессионального становления трудностей и проблем.

III этап — уточняющий

Задача этапа: выявить объективные и субъективные причины, определяющие результативность профессиональной деятельности педагога.

Деятельность руководителя на данном этапе предполагает изучение профессиональной биографии педагога, выявление профессиональных кризисов и их влияние на процесс профессионального становления, используя клинический метод анализа профессиональной деятельности. Этот метод в полном объёме включает 5 этапов: беседу с руководителем до начала наблюдения; наблюдение в процессе профессиональной деятельности педагога; анализ полученных результатов; консультативную беседу; планирование действий, направленных на совершенствование процесса профессионального становления педагога. Кроме того, на данном этапе изучается мнение коллег, учащихся, родителей об уровне профессионализма педагога. При этом используются методы: беседа, анкетирование, оценка «равным по положению» и другие.

Изучение профессиональной биографии учителя позволяет руководителю глубже понять личность педагога, оценить воздействие витагенных факторов на динамику его профессионального становления. Метод иллюстративно-клинического анализа профессиональной деятельности учителя позволяет выстраивать личностные события в причинно-следственные связи и проследивать их влияние на дальнейшее течение жизни учителя. Использование этого метода позволяет установить этапы профессионального становления конкретной личности, определить влияние кризисов в профессиональной деятельности на процессы развития педагога, изучить возможности и желания педагога, а также их реализацию в процессе профессиональной деятельности.

IV этап — плано-прогностический

Задача этапа: определение тенденций процесса профессионального становления педагога, планирование и прогнозирование профессиональной деятельности педагога с учётом выявленных проблем в процессе профессионального становления.

Осуществляя прогноз, руководитель в центр внимания должен ставить, прежде всего, позитивные тенденции процесса профессио-

нального становления педагога, а от них идти к тенденциям негативным, определять условия, при которых позитивные элементы будут доминировать над негативными. Говоря о педагогическом прогнозировании профессионального становления педагога, необходимо учитывать следующие виды фона: биологический (определяется психо-физиологическими особенностями личности как наследственно-приобретёнными, так и сформировавшимися в постнатальный (послеродовой) период); социально-психологический (определяется совокупностью общественных и межличностных отношений, в которые включается передача в процессе профессиональной деятельности); воспитательный (образуется системой целенаправленных, организованных влияний, которые участвуют в процессе формирования нравственных качеств личности).

Главное содержание педагогического прогноза профессионального становления педагога составляет предвидение основных тенденций в этом процессе. Прогноз — это ориентир для организации деятельности. Он выполняет роль инструмента не только ближайшего, но и перспективного планирования, без которого предупреждение возможных отклонений в процессе профессионального становления, нейтрализация нежелательных, усиление позитивных тенденций невозможны.

В ходе практической реализации этого этапа руководителем прогнозируется и планируется деятельность, направленная на совершенствование профессионального становления педагога.

***У этап* — организационно-деятельностный**

Задача этапа: организовать работу с педагогом по совершенствованию процесса профессионального становления.

В ходе реализации этапа руководитель совместно с учителем организует деятельность по совершенствованию процесса профессионального становления, определяют мероприятия и сроки выполнения, и виды отчётной документации, предоставляемой по результатам реализации запланированного. Руководитель организует участие педагога в различных формах методической работы (семинарах, педагогических чтениях и так далее), а также организует внешнюю учёбу (курсы, семинары), осуществляемую для педагогов вне стен образовательного учреждения с целью решения профессиональных проблем.

Руководитель образовательной организации планирует проведение внутренней и внешней учёбы педагогов, позволяющей решить ряд выявленных профессиональных проблем.

VI этап — коррекционно-творческий

Задача этапа: внести в планирование деятельности по совершенствованию процесса профессионального становления педагога изменения (коррективы) с учётом изменившихся условий.

В процессе совместной деятельности руководителя и педагога возникают различного рода проблемы, сложности, порождаемые действием как закономерных, неизбежных, так и случайных, сопутствующих факторов. В этом случае для обеспечения нормального хода процесса профессионального становления педагога необходима коррекция совместных действий.

VII этап — итогово-аналитический

Задача этапа — подведение итогов и анализ проделанной работы по обеспечению процесса профессионального становления педагога.

В ходе итогово-аналитического этапа определяется и эффективность содержательно-технологических мероприятий, предпринимаемых в целях совершенствования процесса профессионального становления каждого педагога общеобразовательной школы.

В качестве выводов необходимо отметить, что предлагаемая технология мониторинга профессионального становления педагогов образовательной организации, основанная на принципах непрерывности, целостности, диагностичности, прогностичности и преемственности процессов слежения и диагностики с использованием иллюстративно-клинического метода анализа профессиональной деятельности учителя, позволит:

- 1) ввести планомерное исследование изменений в системе профессиональной деятельности педагогов (используя качественные и количественные показатели профессиональной деятельности) с целью включения результатов наблюдения и управления процессом профессионального становления педагогов;

- 2) принимать эффективные организационно-методические управленческие решения, направленные на совершенствование процесса профессионального становления педагогов и коррекции профессиональных проблем специалистов, связанные с недостаточным развитием или деформированностью процесса профессиональной деятельности;

- 3) определить проблемные зоны на различных уровнях профессиональной деятельности и применять эффективные управленческие решения, направленные на развитие творческой инициативы педагогов;

4) прогнозировать динамику изменений в системе профессиональной деятельности педагогов образовательной организации;

5) основными показателями мониторинга являются тенденции, наблюдаемые в ходе отслеживания результатов профессиональной деятельности педагогов.

В ходе реализации предлагаемой технологии мониторинга руководитель имеет возможность, используя метод клинического анализа профессиональной деятельности, познакомиться с индивидуальной траекторией профессионального становления педагогов школы. Изучая витагенный опыт учителя и его профессиональную биографию, руководителю открываются глубинные механизмы, заставляющие педагога двигаться по пути профессионализации, выявить глубинные мотивы профессионального становления, определить количество профессиональных кризисов и жизни учителя и их роль в процессе профессионального становления.

В ходе реализации мониторинга создаются условия для совершенствования процессов профессионального становления учителя. Полученные результаты по 4-м направлениям профессиональной деятельности позволяют педагогу проанализировать их в течение длительного периода, акцентируя внимание на выявленных профессиональных трудностях и проблемах.

Анализ методического уровня учителя проводится на основании экспертных оценок. Экспертами выступают: директор школы, завуч, руководители методических объединений, учителя-методисты, имеющие высшую и первую категорию.

По результатам проведённых открытых уроков и контрольных посещений определяется средний балл оценки методического уровня.

Анализируя эти результаты в течение нескольких лет, учитель имеет возможность определить основные тенденции в совершенствовании индивидуального методического уровня.

На этом уровне отслеживается и общий рейтинг учебно-методической работы. Сравнивая этот показатель по годам, можно определить процентное приращение в достижениях конкретного учителя.

Все полученные данные по видам профессиональной деятельности заносятся в карточку индивидуального педагогического мониторинга учителя. Эти данные дают возможность самоанализа профессиональной деятельности учителя.

Реализация мониторинга позволяет руководителю эффективно планировать деятельность с каждым учителем, направленную на совершенствование процесса профессионального становления, применить личностно-ориентированный подход в управлении кол-

лективом, выявить проблемы всего педагогического коллектива в целом, спланировать работу по повышению профессионального уровня коллектива.

На вопрос о кажущейся трудоёмкости представленной технологии следует подчеркнуть: во-первых, основная работа по подсчёту рейтинга, балльной оценки проводится 2 раза в год (в декабре, мае), анкетирование коллектива по вопросам определения психолого-педагогических характеристик 1 раз в 2 года, а во-вторых, проведение мониторинга предусматривает широкое использование современной электронно-вычислительной техники, что значительно сокращает временные затраты на осуществление всех мониторинговых процедур.

В качестве выводов необходимо отметить следующее:

1. Предложенная технология по реализации мониторинга профессионального становления педагогов имеет важное гуманистическое значение, так как позволяет каждому учителю отслеживать индивидуальную траекторию профессионального становления, сравнивая полученный результат деятельности за определённый период, устраняет нормирование творческого труда учителя отсутствием заданных нормативных показателей, позволяет сделать процесс совершенствования профессионального становления более активным и творческим.

2. Мониторинг должен проводиться на основе реализации системного подхода к анализу фактов и явлений педагогической действительности, а также реализации личностно-ориентированного подхода в управлении педагогическими системами.

3. Мониторинг, реализуемый по предлагаемой технологии, позволит руководителю образовательной организации выявить проблемные зоны и определить основные тенденции в направлении профессионального становления каждого члена коллектива, тем самым создавая условия для самоконтроля и самоорганизации педагогов, сориентировав их на достижение социально-значимых результатов, способствуя созданию ситуации успеха в профессиональной деятельности.

4. Технология мониторинга профессионального становления создаёт условия для объективности оценивания результатов деятельности педагогов и повышения значимости роли каждого члена коллектива в достижении общих социально-значимых целей.

Успешная реализация предлагаемой технологии профессионального становления педагогов образовательной организации зависит от качества программы по её практической реализации.

Внедрение системы мониторинга в образовательном учреждении должно проходить в три этапа:

1 этап — создание условий для формирования системы, или подготовительный этап.

2 этап — обеспечение функционирования системы, или деятельностный этап.

3 этап — заключительный или итоговый.

Каждый из перечисленных этапов содержит комплекс мероприятий, внедрение которых позволит реализовать поставленные цели. Продолжительность каждого из этапов будет зависеть от конкретной ситуации в образовательном учреждении, то есть от степени подготовленности условий (нормативно-правовых, научно-методических, организационно-содержательных), от степени мотивирования персонала на предстоящую деятельность, а также от слаженной работы команды управленцев по реализации намеченных целей.

Мониторинг профессионального становления педагогов образовательной организации позволит определить уровни соответствия профессионального становления педагогов требованиям профессиональных характеристик, а также выявить зависимость процессов профессионального становления от личностных, психологических качеств педагога и кризисных периодов в профессиональной биографии.

Программа мониторинга профессионального становления педагогов в образовательной организации

Цель мониторинга: создание информационных условий для формирования целостного представления о динамике профессионального становления педагогов в образовательной организации.

Результаты мониторинга:

1. Информация о реальных темпах и уровне профессионального становления педагогов в образовательной организации.

2. Оценка качества управленческой деятельности, направленной на обеспечение роста профессионализма педагогов.

3. Совокупность новых управленческих решений, адекватных реальной ситуации, отражающей процесс профессионального становления педагогов образовательной организации.

Задачи мониторинга:

1. Выработка комплекса показателей, которые могут наиболее полно описать реальную картину процесса профессионального становления педагогов образовательной организации.

2. Систематизация информации о состоянии процесса профессионального становления педагогов образовательной организации.

3. Обеспечение регулярного и наглядного представления информации о динамике профессионального роста каждого педагога образовательной организации.

4. Информационное обеспечение анализа и прогнозирования профессионального становления педагогов в образовательной организации.

5. Выработка управленческих решений по результатам, полученным в процессе наблюдений за профессиональным становлением педагогов в образовательной организации.

Объект мониторинга: процесс профессионального становления педагогов.

Субъекты мониторинга: педагоги образовательной организации.

Функции мониторинга:

1. Интегративная (позволяет совместить различные показатели, собирать больше сведений об изучаемом процессе).

2. Диагностическая (даёт возможность поставить диагноз педагогическому объекту).

3. Экспертная (экспертиза — 1 этап мониторинга).

4. Информационная.

5. Прагматическая.

Планирование деятельности по внедрению мониторинга профессионального становления педагогов образовательной организации

Содержание деятельности	Система организационных мероприятий	Ответственные	Срок
1 этап — подготовительный — создание условий для формирования системы			
1. Научно-методические условия	1.1. Разработка научной концепции и программы мониторинга профессионального становления педагогов. 1.2. Подготовка пакета методических материалов (диагностического инструментария) для осуществления мониторинговых исследований. 1.3. Выбор комплекса показателей, позволяющих объективно охарактеризовать профессиональную деятельность педагога школы. 1.4. Разработать макет заключения по результату	Руководитель отдела мониторинга, директор, методический совет	
2. Научно-правовые условия	2.1. Разработать инструкцию по организации мониторинга профессионального становления педагогов образовательной организации. 2.2. Подготовить приказ о проведении мониторинговых исследований в школе.	Методический совет	

Стратегическое и организационное планирование

2. Научно-правовые условия	2.3. Разработать положения о: – работе отдела мониторинга; – деятельности каждого специалиста отдела (психолог, социолог, программист и т.д.). 2.4. Разработать формы аналитического отчёта для всех сотрудников отдела	Методический совет	
3. Организационно-содержательные условия	3.1. Подбор специалистов, участвующих в мониторинговых исследованиях. 3.2. Создание групп экспертов по оценке деятельности отдела мониторинга. 3.3. Проведение педагогического совета по утверждению положения состава и программы мониторинга профессионального становления педагогов образовательной организации. 3.4. Проведение методического совета по отбору показателей, характеризующих профессиональную деятельность педагога. 3.5. Организовать и провести методическую учёбу педагогического коллектива по проблемам профессионального становления специалистов и отслеживания результатов профессиональной деятельности педагогов на современном этапе (тематические семинары, консультации, собеседования). 3.6. Организовать индивидуальную методическую помощь педагогов по подготовке и проведению мониторинговых исследований	Руководитель отдела мониторинга, директор, методический совет	
4. Информационно-мониторинговые условия	4.1. Создать систему сбора, хранения и обработки информации по результатам проведённых мониторинговых исследований. 4.2. Определить технические средства, которые будут использоваться сотрудниками отдела мониторинга		
2 этап — обеспечение функционирования отдела мониторинга			
1. Проведение 1 этапа мониторинга — первичное накопление информации	1.1. Посещение уроков педагогов с целью определения степени реализации индивидуального подхода в обучении. Умения формировать цели деятельности, умения планировать собственную деятельность и т.д. 1.2. Проведение анкетирования педагогов по самооценке научно-методической, методической и психолого-педагогической подготовке. 1.3. Анкетирование педагогов с целью изучения затруднений в практической деятельности. 1.4. Изучение школьной документации (анализ оценочной деятельности педагога, индивидуальная работа со слабоуспевающими и одарёнными учащимися и т.д.). 1.5. Анализ результативности деятельности педагога (наличие учащихся призёров НПК, предметных олимпиад, участие в различных конкурсах). 1.6. Определение усреднённого взвешенного рейтинга деятельности педагогов по четырём видам профессиональной деятельности. 1.7. Проведение анкетирования педагогов с целью оценки реализации потребностей в развитии и саморазвитии, а также выявлению факторов, стимулирующих и препятствующих обучению, развитию и саморазвитию педагогов	Директор, заместители директора, руководители ШМО, психолог	

Окончание таблицы

2. Осуществление 2 и 3 этапов мониторинга.	2.1. Изучение профессиональной биографии педагогов с целью выявления профессиональных кризисов и их влияние на деятельность учителя. 2.2. Изучение мнения коллег, учащихся, руководителей на уровне профессионализма учителя. 2.3. Выявляется уровень профессионального становления педагога. 2.4. Заполнение индивидуальных мониторинговых карт на основе результатов мониторинговых исследований	Директор, заместитель директора, руководитель отдела мониторинга	
3. 4 и 5 этапы мониторинга	3.1. Индивидуальные беседы с педагогами по результатам, полученным в ходе проведённых диагностических процедур. 3.2. Планирование деятельности по искоренению выявленных недостатков в профессиональной деятельности. 3.3. Прогнозирование дальнейшей деятельности педагога по повышению профессионального мастерства	Директор, заместитель директора, руководитель отдела мониторинга	
4. 6 и 7 этапы мониторинга.	4.1. Своевременное внесение корректив в планируемую деятельность педагога с учётом изменившихся условий. 4.2. В процессе совместного аналитического исследования определить эффективность организационно-содержательных мероприятий, направленных на совершенствование процесса профессионального становления педагогов 4.3. Выявление новых проблем, которые предстоит решить педагогу в ближайшей перспективе	Заместитель директора, руководитель отдела мониторинга	
3 этап — выявление динамики процессов профессионального становления педагогов образовательной организации и внесение корректив в программу мониторинга			
	1. Анализ отчётов специалистов отдела мониторинга о проведённых исследованиях. 2. Подготовка руководителем отдела отчёта о деятельности отдела за определённый период. 3. Выступление руководителя отдела мониторинга на методическом совете школы о результатах деятельности отдела. 4. Проведение внешней экспертизы деятельности отдела мониторинга. 5. Проверка эффективности принимаемых управленческих решений. 6. Проведение педагогического совета по результатам проведённых исследований с целью анализа полученных данных и определения проблем, перспектив деятельности коллектива по повышению профессионального мастерства. 7. Внесение корректив в программу мониторинга с учётом выявленных проблем и изменившихся условий. 8. Внесение корректив в комплекс показателей и критериев для оценки уровня профессионального становления педагогов образовательной организации	Директор, руководитель отдела мониторинга, психолог	

Мониторинг — достаточно сложное явление. Он представляет собой интеграцию теоретического и эмпирического знания об окру-

жающем мире, поскольку процесс объективации происходит через отслеживание данных, полученных опытным путём и сопоставления их с теоретическими представлениями и наоборот.

Мониторинг — междисциплинарное понятие. Оно рассматривается и используется во многих различных сферах деятельности с различными целями и при этом обладает общими характеристиками и свойствами, что даёт возможность говорить о нём как о целостном самостоятельном научно-практическом феномене. Вместе с тем, различные системы мониторинга, обладая общими чертами, имеют различия в толковании сущности и средствах осуществления. Это объясняется спецификой области применения и зависит от целенаправленности мониторинговых исследований.

Мониторинг — это целостная, внутренне организованная система отслеживания отдельных или комплексных показателей объекта, постоянное наблюдение за неким процессом, оценка и прогноз его состояния на уровне системы, с целью определения соответствия первоначальным положениям или желаемым результатам.

После исследования дефиниции мониторинга как явления на высоком методологическом уровне и выявления его сущностных характеристик стало возможным рассмотрение их экстраполяции в область социальных систем, гуманитарных наук и в педагогическую науку, в частности.

Характерными чертами мониторинга социальных систем являются общие для всех видов мониторинга черты: динамичность, системность и, в отличие от мониторинга в некоторых других сферах, целенаправленность на управленческие процессы.

Одно из самостоятельных звеньев мониторинга — мониторинг в сфере образования, который представляет собой совокупность теоретических познаний и принимаемых на их основе практических решений, направленных на активизацию и повышение эффективности управленческой деятельности в системе образования.

Однако при проектировании мониторинговых систем в сфере образования на современном этапе существует ряд взаимосвязанных проблем, на решение которых и направлена педагогическая наука в настоящее время.

Во-первых, многие проблемы мониторинга на практике возникают в результате недостаточной научной проработки самой дефиниции «педагогический мониторинг». Возникает определённое противоречие между трактовкой и собственно применением педагогического мониторинга.

Во-вторых, это некоторое расхождение теории и практики. В последнее время научное развитие проблемы мониторинга в образовании делает активные попытки продвинуться вперёд, появилось достаточное количество авторских трудов и исследований на эту тему и в нашей стране, и за рубежом. При этом на практике руководители педагогических коллективов решения, связанные с обеспечением деятельности образовательного учреждения, принимают зачастую по старинке, руководствуясь не научно обоснованными рекомендациями, а накопленным опытом и интуицией, на основе неполной, некорректной, несвоевременной информации. В ряде случаев управленческие решения в современном образовательном учреждении принимаются без учёта изменившейся социально-экономической ситуации, без использования при их выработке прогрессивных научных идей и даже вопреки им. С другой стороны, сформированное в последние годы отношение к экспериментированию в образовании не даёт оснований надеяться на поддержку педагогической науки в деле развития и внедрения мониторинговых систем. Спротивление и неприятие новой управленческой технологии происходят не только благодаря субъективным факторам, но и объективным — невозможности её реализации в настоящее время в образовательном управленческом процессе.

В- третьих, в ходе исследования установлено, что типичными проблемами мониторинга социальных систем и, в частности, системы образования являются: недостаточное обеспечение качества инструментария, разработка критериев оценивания, индикаторов, выборка объектов, сам процесс измерения, статистическая обработка результатов, а также их адекватная интерпретация.

Чтобы решить существующие проблемы мониторинга в сфере образования, необходимы:

- 1) дальнейшее развитие научной и экспериментальной работы;
- 2) гармоничное, целесообразное и обоснованное использование научных знаний и практического опыта;
- 3) правильная организация мониторинговой службы как средства решения проблемы информационного обеспечения.

Решение проблем мониторинга в науке и практике и его последующее гибкое развитие, с учётом меняющейся обстановки, позволят выйти на качественно новый уровень управления в образовании и, как следствие, оптимизировать структуру управления в образовательной деятельности, повысить её качество и эффективность.

Литература

1. *Белкин А.С.* и др. Основы педагогических технологий: краткий толковый словарь. Екатеринбург, 1995. С. 15–22, с. 21–22.
2. *Белкин А.С., Жаворонков В.Д.* Педагогический мониторинг образовательного процесса. Екатеринбург, 1997. С. 10–15.
3. *Битинас Б.П., Катаева Л.И.* Педагогическая диагностика: сущность, функции, перспективы // Педагогика, № 1, 1993. С. 10–15.
4. *Вербицкая Н.О., Жаворонков В.Д.* Информационные технологии в мониторинге образовательного процесса средней и высшей школы. Екатеринбург, 2000.
5. *Горб В.Г.* Педагогический мониторинг образовательного процесса в высших учебных заведениях системы МВД России: Монография // Ур.юрид. институт МВД России, Екатеринбург, 1998. С. 25.
6. *Жаворонков В.Д., Кортаева Е.В.* Мониторинг образовательного процесса как педагогическая проблема. Екатеринбург, 1999.