

ОЦЕНИВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ УЧИТЕЛЕЙ РУКОВОДИТЕЛЕМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

В статье анализируются различные подходы к определению сущности и основных направлений оценивания профессиональных достижений руководителями образовательных учреждений, массовая практика оценивания профессиональной деятельности учителей.

Ключевые слова: *личностно ориентированное оценивание профессиональной деятельности учителей, личностные и профессиональные достижения учителей, стимулирование личностно-профессионального роста педагога.*

Управленческая деятельность руководителей образовательных учреждений за последние годы приобрела более гибкий, вариативный характер, однако в массовой практике управления контролирующая функция преобладает над диагностической. Наиболее распространённым в управленческой практике руководителя образовательного учреждения является сопоставление и сравнение между собой хода и результатов деятельности отдельных педагогов, редко или фрагментарно в работе школьного администратора представлен анализ полученного учителем результата по сравнению с исходным состоянием педагога.

Проблема управления в педагогической науке достаточно широко исследована. Однако в имеющихся научных работах предметом специального изучения не ставилась проблема личностно ориентированного оценивания профессиональной деятельности педагога. Наука об управлении изучает вопрос оценки работы персонала, в том числе и с позиций приоритетной ориентации на личность сотрудника (М.А. Богданов, П. Друкер, Р. Дэвис, Д. Мак-Грегор, Э. Мэйо и др.), но в ней не рассматривался как специальный объект исследования оценивание достижений работников образовательных учреждений. Проблема достижений рассматривается в работах психологов (Р. Бернс, У.М. Глассер, А. Маслоу, К Роджерс, Б.Ф. Скиннер, Х. Хекхаузен и др.). На этой основе Н. Конасова [2], Г. Ксензова [3] и другие рассматривают сущность достижений учащихся, но в исследованиях по данному направлению не содержится указаний на специфику профессиональных достижений учителей.

Таким образом, анализ теории и практики оценивания учителей руководителем образовательного учреждения показывает, что реально существует противоречие между сложившимся образом оценивания и потребностью его изменения в новых условиях.

Цель статьи – анализ теории и практики оценивания руководителем образовательного учреждения достижений учителей.

На основании анализа теории управления (М. Вебер, Э. Мэйо, Т.Дж. Питерс, Т. Санталайнен, Ф. Тейлор, Р.Х. Уотермен, А. Файоль, Ф. Фидлер, Г. Эмерсон, Г. Юкл и др.) выявлено, что существуют различные подходы к организации

управленческой деятельности. Зафиксировано, что оценивание хода и результатов профессиональной деятельности сотрудников со стороны руководителей учреждения присутствует в цикле управления независимо от специфики управленческого подхода. С середины XX в. особое значение приобрёл личностно ориентированный подход, который предполагает формирование особой организационной культуры, обеспечивающей синтез целей организации и индивида, поиск средств мотивации сотрудников и развитие их способностей.

Управление в контексте личностно ориентированного подхода можно рассматривать как процесс содействия руководителем учреждения повышению результативности профессиональной деятельности работников. Результатами оценивания профессиональной деятельности работников являются: создание предпосылок для получения новых результатов, проявление профессиональных достижений, создание условий для индивидуального развития, проявление принципа эгалитарности. Оценивание также формирует и развивает самооценку индивидом профессиональной деятельности. Роль самооценки увеличивается при соотнесении ее с внешними оценочными воздействиями.

Проведенный теоретический анализ позволил отнести к разряду результатов профессиональной деятельности учителя: изменения в педагогических условиях; изменения в деятельности учащихся, их общении и отношениях, в ценностных ориентациях и знаниях под влиянием созданных педагогических условий; изменения, происходящие в самих педагогах. Установлено, что профессиональная деятельность учителя в значительной степени определяется его личностными особенностями. Это связано с особым характером педагогической практики, предусматривающим не только возможность, но и необходимость проявления учителем в образовательно-воспитательном процессе собственного уровня образованности и воспитанности, индивидуальных черт характера.

В результате анализа работ педагогов (Л.П. Жуйкова, Е.С. Закир-Бек, Л.С. Илюшин, Е.И. Казакова, Е.В. Титова, А.П. Тряпицына и др.), психологов (Р. Бернс, Л.С. Выготский, У.М. Глассер, И.С. Кон, Д. Мак-Клеллен, А. Маслоу, К. Роджерс, С.Д. Рубинштейн, Х. Хекхаузен др.) определен подход к раскрытию сущностных характеристик профессиональных достижений учителя на основе смысловой терминологической цепочки “результат – достижение – успех”. Рост результата индивида сопровождается изменениями его интеллектуального потенциала, что способствует принятию им новых социальных ролей. Достижения педагога можно рассматривать как процесс решения им задач профессиональной деятельности и как прибавку (прирост) к результатам решения этих задач на предшествующих этапах. Понятие “достижение” учитывает непосредственное отношение индивида к имеющемуся результату, включая в себя субъективно и объективно значимую оценку количественных и качественных результатов его деятельности. Установлено, что при отсутствии указанной мотивационной составляющей необходимо работать над её формированием; обосновано, что при оценивании профессиональных достижений учителя предметом анализа со стороны руководителя образовательного учреждения являются направленность и динамика педагогической деятельности; основными задачами становятся придание достижениям общественной значимости, актуализации понимания педагогом их существования и роли в собственном развитии и развитии школы.

Исследование позволило сделать ряд выводов:

– достижения учителя могут быть подразделены на личностные и профессиональные (достижения учителя в профессиональной деятельности), про-

фессиональные достижения учителя связаны с его личностными достижениями, но не тождественны им;

– существуют факторы роста профессиональных достижений учителя, к числу которых можно отнести: непосредственную профессиональную деятельность по обучению и воспитанию детей, профессиональное образование (во всех его формах, то есть непрерывное).

В условиях модернизации образования актуализируется потребность в изменении системы управления общеобразовательной школой. Выявлено, что внутришкольное управление переориентируется на развитие потенциала учителей; ведется поиск новых механизмов мотивирования учителей, оценивания их работы и определения профессиональных достижений; управленческая деятельность психологизируется. Отмечено, что происходящие изменения полностью соответствуют общемировым тенденциям обновления управленческой практики. Опираясь на утверждения ряда исследователей о необходимости в современных условиях осуществления мониторинга состояния школы, сформулировано положение о значимости оценивания для получения более качественной и оперативной информации о состоянии дел в образовательном учреждении. В ходе теоретического анализа выявлено, что оценивание руководителем профессиональных достижений учителя может способствовать гуманизации управленческой деятельности в школе. При этом главными процессуальными компонентами управления становятся: стимулирование личностно-профессионального роста педагога, содействие проявлению его индивидуальности в педагогическом процессе, обеспечение условий для осуществления инициатив учителя, помощь ему в самореализации, создание условий для эффективного взаимодействия членов педагогического коллектива, поддержка творческих начинаний в их деятельности, формирование психологически комфортной обстановки в организации.

Теоретический анализ показал, что решение перечисленных задач управления школой в современных условиях не всегда обеспечивается комплексно, что определяет необходимость улучшения управленческой практики. Установлено, что в настоящее время оценивание деятельности сотрудников в образовательных учреждениях осуществляется через процедуры аттестации, однако имеются различные оценки эффективности данного механизма. В целом отмечена недостаточная гласность аттестационных процедур и отсутствие объективных критериев оценки деятельности учителя. Установлено, что оценивание может быть определено как особый элемент работы школьного администратора, выступающий как вид стимулирующего воздействия, повышающего мотивацию к труду педагога через создание ситуаций успеха и общественного признания по итогам выполнения работы, приложенных усилий, достижений и заслуг. Рост мотивации обеспечивается за счёт формирования у учителя представлений о стоящих перед образовательным учреждением задачах работы и возможном его личном вкладе в их решение. Оценивание выступает как средство индикации соответствия профессиональных действий педагога стратегическим задачам школы, при которых позитивные результаты, получаемые им, рассматривается как достижение.

Анализ литературы позволил установить:

– отсутствие организационных механизмов, позволяющих администрации, самому педагогу и его коллегам выявлять профессиональные достижения на основе мониторинга;

– ограниченность форм признания профессиональных достижений учителей в образовательных учреждениях.

Ход и результаты диагностико-поискового этапа позволили выявить ряд тенденций массовой практики оценивания профессиональной деятельности учителей:

– в качестве главных составляющих профессионального достижения учителями признаются изменения в самих педагогах, профессиональной направленности, компетентности и мастерстве; в качестве ведущего признака успешности собственной деятельности учителя рассматривают изменения в деятельности учащихся;

– проявления профессиональных достижений, выражающихся в изменении пространственно-предметной среды, ограничены ввиду того, что в современных условиях систематическая работа в данном направлении и даже незначительные изменения в нем требуют существенных затрат, ответственность за которые может взять только руководство школы;

– изменение характера взаимодействия учителя с коллегами на современном этапе развития образовательной системы руководителями образовательных учреждений не рассматривается как достижение, не учитывается его значимое качественное влияние на работу самого педагога, других учителей и школы в целом;

– в педагогических коллективах распространение информации об опыте учителей не является постоянным элементом внутришкольной практики, педагоги имеют фрагментарные представления о ведущих чертах профессиональной деятельности своих коллег, информация об их результатах работы поступает неупорядоченно;

– в практике работы руководителей школ ограниченно присутствуют элементы, направленные на выявление и популяризацию опыта работы педагогов, на определение характера полученных результатов и признание их позитивной направленности как значимых достижений для профессионального развития отдельного учителя и общеобразовательного учреждения в целом.

Выводы. Результаты теоретического анализа проблемы оценивания профессиональных достижений учителей свидетельствуют о недостаточной подготовленности руководителей образовательных учреждений к решению этой проблемы. Существует острая потребность в психологической и педагогической теории, практике её реализации в общеобразовательном учреждении.

Список использованной литературы

1. Волков В.Н. Оценивание достижений учителей как средство управления образовательным учреждением / В.Н. Волков // Педагогика на рубеже веков / под ред. А.Г. Козловой, А.П. Тряпицыной. – СПб. : Образование – Культура, 1999. – С. 105–111.

2. Конасова Н.Ю. Новые формы оценивания образовательных результатов учащихся : учебно-методическое пособие для администраторов и педагогов общеобразовательной школы / Н.Ю. Конасова. – СПб. : КАРО, 2006. – 112 с.

3. Ксензова Г.Ю. Оценочная деятельность учителя : учебно-методическое пособие / Г.Ю. Ксензова. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 121 с.

Стаття надійшла до редакції 27.09.2012.

Григораш В.В. Оцінювання професійних досягнень учителів керівниками освітніх установ

У статті проаналізовано різні підходи до визначення сутності та основних напрямів оцінювання професійних досягнень керівниками освітніх установ, масову практику оцінювання професійної діяльності вчителів.

***Ключові слова:** особистісно орієнтоване оцінювання професійної діяльності вчителів, особистісні та професійні досягнення вчителя, стимулювання особистісно-професійного зростання педагога.*

Grigorash V. Estimation of professional achievements teachers heads of educational institutions

The paper analyzes the various approaches to the definition of and guidelines for evaluation of professional achievements heads of educational institutions, the widespread assessment professional teachers.

***Key words:** personality-oriented evaluation of professional teachers, personal and professional achievements teacher stimulate personal and professional growth of the teacher.*