



Рейтинговая оценка педагогической деятельности на современном этапе

Внедрение федеральных государственных образовательных стандартов заставило переориентировать свою работу все прогрессивное и думающее педагогическое сообщество. Ведь сегодня успешнее тот, кто быстрее реагирует на происходящие перемены.

Т. ЗИЗЁНКИНА,
заместитель
заведующей
по воспитательно-
образовательной
работе,
МДОУ «Детский сад
комбинированного
вида № 4 «Морозко»,
г. Мегион,
Ханты-Мансийский
автономный округ –
Югра

WWW
dovosp.ru
«Дошкольное
воспитание»

ФГОС ДО не только побудил искать новые формы общения с детьми, но и заставил задуматься о новых формах взаимодействия руководства детских учреждений с педагогами. Приказ Министерства образования и науки РФ от 7 апреля 2014 г. № 276 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» (введен в действие с 15 июня 2014 г.) также предписывает учитывать требования ФГОС ДО при работе с кадрами.

Неоспоримый факт, что актуальность подготовки педагога новой формации продиктована временем и социальным запросом общества. Сегодня без самообразования, без повышения общечеловеческой, профессиональной культуры не обойтись.

Как же отследить профессиональный рост каждого педагога на уровне детского сада? Многие кол-

леги удивятся такой постановке вопроса. Конечно же, есть планы по самообразованию, зафиксированное участие в методических мероприятиях разного уровня, некоторые педагоги имеют свой сайт или блог. Однако возникает вопрос: ориентирована ли система отслеживания профессионального роста на уровне детского сада на помощь педагогу или она имеет формальный подход? Ведь при прохождении аттестации педагог обязан обеспечить подтверждение результатов отчета по самообследованию. Как помочь ему в этом? Как выстроить методический тандем? Очевидно, что решение данной проблемы невозможно без разработки инструментария, который поможет оценить качество профессиональной деятельности педагогических работников. И это является задачей руководителей дошкольных образовательных организаций.

Предлагаем для рассмотрения рейтинговую оценку профессиональной деятельности педагогов через работу педагогического совета – главного совещательного органа в детском саду.

Первое, к чему нужно стремиться, – это свободный обмен мнениями на педсовете. Как помочь педагогам раскрепоститься, не бояться высказать то, что они думают? Ответ можно найти в книгах «Психологическая диагностика» под редакцией К. Гуревича и Е. Борисовой, «Эмоции и личность» А. Лука, в пособиях по деловому общению, в статьях доктора Б. Спока и Д. Карнеги.

С чего начинается педагогический совет? С информации о выполнении решений предыдущего. На практике в большинстве случаев это происходит примерно так – заведующая или ее заместитель говорит: «Все хорошо работали, молодцы!». Получается, что коллектив педагогов не может контролировать, насколько выполнены эти решения, да и далеко не всегда считает объективными заключения руководства.

Именно это мы и берем за точку отсчета – и подводим итоги коллегиально, при участии всех педагогов, чтобы они имели возможность убедиться в достижениях коллег, сравнить и оценить результаты своей работы,

обратить внимание на передовой опыт. В таком случае центр тяжести смещен на диагностику профессиональной компетентности педагогов.

Для этого к каждому педсовету разрабатываются **карты результативности*** с выработанными параметрами и критериями оценивания для анализа работы возрастных групп, работы воспитателей и специалистов. Причем параметры и критерии каждый педагогический коллектив может определить самостоятельно, главное – оттолкнуться от темы педсовета. С этими картами руководители и педагоги в назначенный день обходят группы и выставляют оценки профессиональной деятельности коллег и своей собственной. В процессе педагоги делятся своими педагогическими находками, опытом внедрения информационно-коммуникативных технологий (представляют личные сайты, используя интерактивную доску в группе), учатся кратко презентовать накопленный опыт.

При такой системе работы не получится поставить оценку ни за что. А аналитическая справка, созданная руководством на основе разработанных карт результативности, уже не будет слепым переписыванием методической литературы со вставками фактов из жизни группы или детского сада, а действительно отразит объективную картину работы каждой возрастной группы и педагогов в целом.

Такой подход заставляет руководителя и его заместителей сравнить результаты оценок педагогов со своими наблюдениями, сделать выводы. В их заключении также находят отражение и сравнительный анализ планов воспитателей, определяется степень проявления педагогического творчества и интересов, отмечаются неординарные решения проблем воспитания и обучения детей по теме педсовета. Педагогам же данная форма работы через заинтересованность в хорошем рейтинге позволяет повысить уровень самообразования по определенному направлению.

* Карты результативности см. на сайте dovosp.ru на странице журнала «Дошкольное воспитание»

Алгоритм работы с картами результативности

1. За несколько дней до педагогического совета все педагоги получают карты результативности для определения показателей работы возрастных групп в целом и работы воспитателей и специалистов в частности. По ним педагоги готовятся к просмотру всех образовательных объектов и оценке их по трем блокам с определенными параметрами в каждом:

- выполнение решений предыдущего педсовета;
- работа по теме педсовета;
- подготовка к педсовету.

Эти карты до конца педсовета остаются у педагогов для активной работы. По окончании карты сдаются экспертной группе при педагогическом совете, которая утверждает приказом руководителя в начале учебного года. Цель экспертной группы – арифметический подсчет баллов, определение средних показателей.

2. Сводная карта результативности находится у заместителя заведующей по воспитательно-образовательной работе, старшего воспитателя. В карту переносится средний балл из индивидуальных карт педагогов и выводится средний показатель. Результаты подсчитываются с помощью экспертов-педагогов.

3. Рейтинговые оценки работы групп в целом, а также воспитателей и специалистов подводятся на следующий день после педсовета, результаты вывешиваются на информационном стенде в методическом кабинете.

В конце учебного года рейтинговые оценки суммируются и выводится средняя итоговая. Показатели могут служить основанием для стимулирования и аттестации.

Есть ли риски в данном подходе? Конечно, есть, как и в любом деле. На первом этапе внедрения риски будут выражаться, например, в оценивании коллег в соответствии со своим профессиональным уровнем. А кто сказал, что руководитель никогда не ошибается? Ответственность подтолкнет к про-

фессиональному росту. Педагогу меньше всего хочется выглядеть непрофессиональным на фоне своих коллег. Не исключено и завышение оценок по принципу личных симпатий. Но и это возможно преодолеть.

Однако плюсов в данной методике комплексной оценки качества профессиональной деятельности гораздо больше.

- Методика позволяет выставить системную, зафиксированную оценку профессиональной деятельности педагогов по определенному направлению, что обеспечивает базу для прохождения аттестации (решение аттестационного задания).

- В образовательный процесс внедряется демократический принцип.

- Повышается активность воспитателей. Создаются условия для объективного анализа своей работы, работы коллег и для оценки со стороны управленческого аппарата. Появляется возможность тактичного выявления знаний педагогов и эффективности изучения методической литературы, а также условия для презентации опыта педагогов-новаторов, практической работы школы молодого педагога.

- Тема педсовета проходит красной нитью в работе с группами, детьми, воспитателями, специалистами.

- Открытость и коллегиальность создают базу для соответствия педагогов современным техническим и аналитическим требованиям.

- В образовательный процесс внедряются инновационные технологии.

- Поддерживается и повышается качество педагогического труда.

- Вырабатывается умение работать в паре, нести ответственность за общий результат труда.

- Оптимально используется личностный и творческий потенциал каждого педагога, что способствует эффективному управлению.

- Отпадает необходимость в дополнительном оценивании профессиональной деятельности педагогов.

