**До проблеми оцінки професійногорівня керівників шкіл**

Барабаш Ю.Т., Гришай І.Я.

Розбудова нашої національної школи передбачає розробку чітких, простих у використанні і надійних стандартів освіти і кваліфікації, на основі яких буде здійснюватись оцінка рівня знань і вмінь учнів, професійна компетентність педагогічних працівників.

Діюче зараз положення про атестацію педагогічних кадрів поки-що не відповідає цим вимогам, так як не має таких стандартів у своїй основі, не містить чіткої технології оцінки персоналу, яка б передбачала можливість виходу на окремі кваліфікаційні категорії та педагогічні звання.

Одночасно, ця проблема стосовно керівників шкіл на сьогодні ще менш опрацьована. Вона ще чекає свого обрунтування і розв'язання.

Наш досвід показав: запропоновану нами технологію оцінки професійного рівня вчителів-предметників з застосуванням методів математичної обробки інформації, легко інтерпретувати стосовно і керівників шкіл. Для цього необхідно:

1. Визначитись в оптимальній кількості показників оцінки компетентності керівника школи.

2. Сформулювати самі показники оцінки.

3. Розшифрувати дані показники стосовно системи кваліфікаційних категорій для керівника школи (орієнтовний варіант).

4. Застосувати запропонований нами метод математичної обробки інформації стосовно вчителів-предметників до керівників шкіл, який дозволяє так само “виходити” для них на окремі кваліфікаційні категорії.

Проблема показників оцінки компетентності керівника школи досліджувалась нами з залученням до цього окремих категорій слухачів, які проходили перекваліфікацію або підвищення кваліфікації на базі нашої кафедри (слухачі груп менеджерів освіти, директори ззгальноосвітніх шкіл та їх заступники по навчально-виховній роботі). При цьому визначались: а) оптимальна кількість показників оцінки; б) по частоті зустрічності (кількість наведених варіантів) самі показники оцінки. На цій основі, а також з урахуванням структури діяльності керівника школи у сучасних умовах, було виділено 10 таких показників оцінки:

1. Наявність концепції розвитку школи на основі державних документів.

2.Управління педколективом.

3. Аналітико-дослідницька діяльність.

4. Фінансово-господарська діяльність.

5. Робота вчителем-предметником.

6. Науково-методична, психолого-технологічна підготовленість.

7. Робота з зовнішнім середовищем.

8. Результати роботи колективу школи.

9. Робота з педкадрами.

10. Професійно-соціальний, психологічний статус керівника школи.

Нижче наводиться така примірна розшифровка даних показників у найбільш прийнятій зараз 4-варіантній системі оцінювання:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Рівень вираженості показника, його коротка характеристика | | | |
| Високий, 4 | Добрий, 3 бали | Задовільний,  2 бали | Недопустимий,  1 бал |
| Показник 1. Наявність концепції розвитку школи  на основі державних документів | | | |
| Розроблена і реалі-зується чітка концепція розвитку на основі закону “Про освіту”, регіональної програми “Освіта”. | Головні напрямки розвитку школи яформульовані, але чіткості у їх організації немає | Чіткої концепції розвитку школи немає, але дирекція намагається сфор-мулювати вихідні позиції по головних напрямах. | Дана концепція відсутня |
| Показник 2.Управління педколективом. | | | |
| Відповідає сучасним вимогам суспільства, науки і практики. Де-монструється глибоке знаня суті кожної функції управління. Технологія управління недосконала. | Такої досконалості у технології управління немає. Керівник науково обрунтовує цілі і програму управління. | Досить помітним є дефіцит відповідних знань і вмінь у керівника колективу. Робить спроби побудувати систему управління. | Має місце без-системність в управлінні шко-лою. Це негатив-но відбивається на результатах роботи колективу. |
| Показник 3. Аналітико-дослідницька діяльність. | | | |
| Управління колекти-вом будується на систе-матичному аналізові і узагальненні інформа-ції і на цій основі на внесенні потрібних коректив у діяльність у діяльність колективу школи. Керівник шко-ли веде продуктивну науково-методичну роботу, пропагує свої знахідки. | Епізодично засто-совується такий підхід. Необхідна науково-методична підготовка у керівника школи є. | Прослідковується прагнення до такого підходу у своїй діяльності, але зава-жає брак необхідних знань і вмінь. | Такого підходу в управлінській діяльності немає. |
| Показник 4. Фінансово-господарська діяльність. | | | |
| Всебічно підготовле-ний до даної діяль-ності. Володіє високи-ми комунікативними і організаторськими здібностями. Пору-шень існуючого зако-нодавства у цьому напрямку не допускає. | Володіє достатніми заннями і досвідом. | Допускає багато помилок через незнання відповідних норм і правил. | Безпорадний у цьому напрямку. |
| Показник 5. Робота вчителем-предметником. | | | |
| Творчий характер діяльності. Постійне прагнення до аналізу і узагальнення власного досвіду і досвіду колег. Глибока підготовка по предмету. Досконала технологія його викладання. Публікації по теорії і методиці предмету. Педагогічне звання. Заслужено грає роль “вчителя вчителів”. | Добросовісне виконання фахових обов’язків. Учні мають добрі знання по предмету. | Прагне до фахового зростання. Наслідки такої роботи над собою помітні. | Знання і вміння по предмету на рівні вчителя-початківця. Прагнень до самовдосконале-ння немає. |
| Показник 6. Науково-методологічна, психолого-технологічна підготовленість. | | | |
| Володіє високим рів-нем даної підготовки. Стиль керівництва дос-коналий, демократич-ний. В основі такої технології - досконале поєднання форм, методів, прийомів даної діяльності. | Працює над підвищенням даного рівня. Набутий досвід і знання застосовує у своїй управлінській діяльності. | Знання теорії і практики управлінської діяльності недостатні. | Має низький рівень у цьому напрямку. |
| Показник 7. Робота з зовнішнім середовищем. | | | |
| Підтримує і вдоскона-лює тісні і всебічні контакти з установами і організаціями у мік-рорайоні школи. Пед-колектив тісно співп-рацює з батьками учнів. Така тісна взає-модія сприяє поліпшен-ню навчально-вихов-ного процесу та навчально-матеріаль-ної бази школи. | Зв’язки не мають всебічного, розви-ваючого характеру. Нерідко відсутні деякі головні напрями такого співробітництва. | Зв’язки епізодичного характеру, безсистемні. | Проявляє безпорадність у встановленні і підтриманні таких зв’язків, що негативно впливає на стан справ у школі. |
| Показник 8. Результати роботи педколективу. | | | |
| Школа має стійкі пози-тивні показники по головних напрямах діяльності, зокрема, учні школи постійні призери олімпіад, зма-гань, конкурсів різних рівнів. Досвід роботи педколективу схвале-ний і використовується у районі, області. Рей-тинг школи високий. | По окремих напрямах діяльності педколектив має стійкі позитивні показники. | Стан навчально-виховного процесу посередній, хоча різко виражених недоліків у своїй роботі педколектив немає. | За показниками діяльності школа займає останні місця у районі (місті). |
| Показник 9. Робота з педкадрами. | | | |
| У школі продумана, зорієнтована на перспективу система роботи з окремими категоріями вчителів (молоді, досвідчені, майстри педагогічної справи). Результати такої роботи: профе-сійний ріст педколек-тиву по роках, експери-ментально-дослід-ницька атмосфера. | Дирекція школи систематично аналізує динаміку професійного рівня педколективу, але робота з ним не спрямована на ліквідацію найбільш типових прогалин у його підготовці. | Методічна робота з педколективом на діягностичному рівні відсутня. | Системи роботи з педкадрами немає. |
| Показник 10. Професійно-соціальний, психологічний статус керівника школи. | | | |
| Він входить до групи провідних керівників шкіл у своєму районі. Є авторитетним спеціа-лістом по проблемі управління освітою. Такий рейтинг базу-ється на глибокому знанні проблеми, всебічній науково-ме-тодичній підготовлено-сті, інтелектові і моральних якостях. | Визнаний як авторитетний спеціаліст. Колектив школи працює без якихось серйозних зривів. | Колектив, яким він керує, не є згуртований колектив однодумців. Його статус серед батьків, учнів невисокий. | Є малоавтори-тетним керівни-ком. У структурі його особистості мають місце від’ємні показники. |

Як узагальнити таку інфоомацію, оцінити таким чином професійну компетентність керівника школи, в кінцевому підсумку “вийти” на окремі кваліфікаційні категорії?

У пропонованій вище системі взято 10 показників оцінки, кожен з яких може бути оцінений у 4-бальній системі, так як взято нами 4 рівні оцінювання. Отже, максимальний бал 40. Це буде у випадку, коли всі 10 показників оцінки одержать по 4 бали.

Аналіз показує: вища категорія може бути присвоєна керівникові школи, коли він одержує 90-100% балів від максимального, тобто не менше 36 балів, перша категорія - 80-90 % (не менше 32 бали) і друга - 70-80 % (не менше 28 балів). Якщо в ході такого оцінювання професійної компетенції або його атестації він одержує менше 28 балів, то в цій школі, очевидно, необхідно рахувати вакантною посаду, яку він займає.

На наш погляд, один принциповий момент: вища категорія присвоюється керівнику школи тоді, коли по показниках 2, 5, 6, 8 він одержує по 4 бали.

Явище, чи процес, у тому числі у педагогічній галузі, сьогодні вважаються достовірними, переконливими і серйозно сприймаються лише тоді, коли піддаються математичній обробці. Існуюче положення про атестацію педагогічних кадрів, як відомо, такої чи якоїсь іншої математичної обробки інформації не передбачає. Наведена вище технологія - поки-що перша спроба такого розв’язання проблеми на основі застосування математичного аналізу стосовно діяльності керівника школи.

**Список литературы**

1. Т.В.Буленко, М.І.Мушкевич, Р.П.Федоренко. Діагностика особистості в практичній діяльності психолога. - Луцьк, 1996.

2. Глен Райт. Державне управління. - К.: “Основи”, 1994.

3. Ю.А.Конаржевский. Внутришкольный менеджмент. М., Новая школа, 1995.