

## Диагностирование и оценка профессиональной деятельности педагога

### 1. Обучение, развитие и саморазвитие учителя.

#### Программа микроисследования

##### **Цель:**

- выявить способность учителей к саморазвитию;
- выявить факторы и условия, способствующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию учащихся в школе.

#### Анкета 1

**Цель:** выявить способности учителя к саморазвитию.

Ответьте на вопросы, поставив следующие баллы:

- 5 – если данное утверждение полностью соответствует действительности;
- 4 – скорее соответствует, чем нет;
- 3 – и да, и нет;
- 2 – скорее не соответствует;
- 1 – не соответствует

1. Я стремлюсь изучить себя.
2. Я оставляю время для развития, как бы ни был занят работой и домашними делами.
1. Возникающие препятствия стимулируют мою активность.
2. Я ищу обратную связь, так как это помогает мне узнать и оценить себя.
3. Я рефлексирую свою деятельность, выделяя на это специальное время.
4. Я анализирую свои чувства и опыт.
5. Я много читаю.
6. Я широко дискутирую по интересующим меня вопросам.
7. Я верю в свои возможности.
8. Я стремлюсь быть более открытым.
9. Я осознаю то влияние, которое оказывают на меня окружающие люди.
10. Я управляю своим профессиональным развитием и получаю положительные эмоции.
11. Я получаю удовольствие от освоения нового.
12. Возрастающая ответственность не пугает меня.
13. Я положительно бы отнеслась к моему продвижению по службе.

Подсчитайте общую сумму баллов.

**75-55** – активное развитие;

**54-36** – отсутствует сложившаяся система саморазвития, ориентация на развитие сильно зависит от условий;

**35 –15** – остановившееся развитие

#### Анкета 2

**Цель:** выявить факторы, стимулирующие и препятствующие обучению, развитию и саморазвитию учителей в школе.

Оцените по пятибалльной системе факторы, стимулирующие и препятствующие Вашему обучению и развитию:

**5** – да (препятствуют или стимулируют);

**4** – скорее да, чем нет;

- 3 – и да, и нет;  
 2 – скорее нет;  
 1 – нет

#### Препятствующие факторы

1. Собственная инерция.
1. Разочарование в результате имевшихся ранее неудач.
2. Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей.
3. Враждебность окружающих (зависть, ревность), плохо воспринимающих в Вас перемены и стремление к новому.
4. Неадекватная обратная связь с членами коллектива и руководителями, т.е. отсутствие объективной информации о себе.
5. Состояние здоровья.
6. Недостаток времени.
7. Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства.

#### Стимулирующие факторы

1. Школьная методическая работа.
2. Обучение на курсах.
3. Пример и влияние коллег.
4. Пример и влияние руководителей.
5. Организация труда в школе.
6. Внимание к этой проблеме руководителей.
7. Доверие.
8. Новизна деятельности, условия работы и возможность экспериментирования.
8. Занятия самообразованием.
9. Интерес к работе.
10. Возрастающая ответственность.
11. Возможность получения признания в коллективе.

*Обработка данных микроисследования.*

#### Обучение, развитие и саморазвитие учителя

Способность учителя к саморазвитию	Ф.И.О. учителей	Стимулирующие факторы	Препятствующие факторы	Система мер
Активное саморазвитие				
Несложившееся саморазвитие, зависящее от условий				
Остановившееся саморазвитие				

В результате обработки анкет выявляются три категории учителей, фамилии заносятся в таблицу в соответствии со степенью готовности учителей к саморазвитию. Препятствующие и стимулирующие факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла, а также заносятся в таблицу.

#### *Рекомендации по содержанию решения*

*Цель:* создать условия для обучения, развития и саморазвития учителей.

*Показатель достижения цели:* активное саморазвитие учителя.

Содержание управленческого решения должно быть направлено на развитие положительных стимулирующих факторов и устранение препятствий.

Например, собственная инерция может быть преодолена в результате освоения новой работы; горечь разочарования стирается, если для учителя создается ситуация успеха; зависть и ревность можно переломить, предоставив обеим сторонам равные возможности и в различных сферах деятельности, к которым они окажутся более способными, что обеспечит успех и прочное положение каждой из сторон; адекватную информацию можно получить путем сочетания различных методов ее сбора, а также с помощью экспертных оценок и т.д. Постарайтесь найти нестандартные и действенные способы решения проблемы.

### **2. Стимулирование качественной работы учителя.**

#### *Программа микроисследования*

##### ***Цели исследования:***

1, Выявить состояние и действенность системы стимулирования труда учителя в школе.

2. Разработать на основе проведенного исследования систему стимулирования труда учителя.

##### ***Показатели наличия оптимальной системы стимулирования***

1. Взаимная удовлетворенность учителей и руководителей школы результатами труда.
2. Ответственность учителей за результаты своего труда.
3. Позитивные изменения качества труда учителя.
4. Развитие профессионального мастерства учителя.

#### **Анкета 1**

*Задача:* выявить значимость стимулирующих факторов для качественного труда учителя.

Качество моей работы во многом, как правило, зависит от наличия:

1. Хороших условий труда.
2. Возможностей получать достойное вознаграждение за труд, решить социальные проблемы и иметь дополнительные льготы.
3. Микроклимата в коллективе, атмосферы открытости и доверия, доброжелательного и уважительного отношения ко мне коллег и руководства.
4. Того, насколько полно мне предоставляется свобода в

экспериментировании, создаются условия для овладения новым опытом и личного развития.

5. Того, насколько полно считаются с моим мнением, ценят меня, как работника, привлекая к участию в делах коллектива.

6. Интересы к выполняемой работе, иногда даже, сопряженной "с вызовом".

Расставьте шесть указанных факторов по значимости для себя в порядке убывания, присваивая наиболее значимому 6 баллов, наименее значимому - 1 балл.

### Анкета 2

*Задача:* выявить удовлетворенность учителей наличием стимулирующих факторов в их школе.

Местом работы я избрал свою школу, так как:

1. Меня удовлетворяют созданные в ней условия труда и ее расположение от дома.

2. Меня устраивает система оплаты моего труда, распределения различных льгот и забота о решении моих социальных проблем.

3. Мое положение в этом коллективе стабильно, так как отношение коллег и руководства ко мне доброжелательное и уважительное.

4. В этой школе я имею достаточные для меня возможности для личного роста и развития, экспериментирования и освоения нового.

5. В этой школе мне достаточно доверяют, считаясь с моим мнением, и я имею возможности влиять на принятие значимых решений.

6. Работа, которой я занимаюсь в этой школе, интересна мне, стимулирует к дальнейшему поиску и совершенствованию.

7. Расставьте шесть указанных факторов по степени удовлетворенности их наличием в школе. Тому, которым вы удовлетворены в полной мере, присвойте 6 баллов, далее по мере удовлетворенности: 5, 4, 3, 2, 1.

### Анкета 3

*Задача:* определите иерархию мотивов трудовой деятельности.

В данное время я хожу на работу потому что:

1. Там созданы хорошие условия труда.

2. Мне необходимо зарабатывать на жизнь, чтобы обеспечить себя и свою семью.

3. Если я работаю, у меня появляется чувство защищенности, уверенности в завтрашнем дне, стабильности своего положения.

4. Работа и общение в коллективе создают мне условия для постоянного личного роста и развития.

5. Таким образом, я ощущаю свою причастность к общему делу, к решению общественно значимых задач в избранной сфере деятельности.

6. Работа, которой я занимаюсь, интересна мне, составляет часть моей жизни.

7. Расставьте указанные мотивы в порядке убывания значимости. Наиболее значимому присвойте первое место, наименее - шестое место.

*Обработка данных микроисследования*

Данные анкет занесите в таблицу в соответствии с порядковым номером фактора, который в вопросах анкет и в таблице обозначены римской цифрой (I-VII).

**Состояние системы стимулирования работы учителя**

№ п/п	Факторы, мотивирующие работу учителя	Значимость фактора для качественного труда	Удовлетворенность наличием фактора в школе	Резерв стимулирования	Мотивы трудовой деятельности
1	2	3	4	5	6
I.	Условия труда				
II.	Вознаграждения (льготы)				1
III.	Безопасность				
IV.	Личное развитие				
V.	Чувство причастности				
VI.	Интерес к работе, сопряженный с вызовом				

Для определения резерва стимулирования (колонка 5) вычтите из показателей значимости фактора (колонка 3) показатель его наличия (колонка 4). Разницу занесите в колонку 5, она укажет резерв стимулирования.

Для окончательных выводов относительно резерва стимулирования нужно учесть данные в мотивах трудовой деятельности (колонка 6).

При обработке большого объема статистических данных нужно определить средние показатели или количество человек, имеющих один и тот же показатель по каждому из факторов.

*Рекомендации по анализу:*

Для оценки оптимальности системы стимулирования необходимо соотнести показатели исследования с результатами труда учителя.

Характеристика показателей резерва стимулирования	Результаты труда и ответственности учителя
Резерв стимулирования по всем показателям меньше или близок к «0», то есть отсутствует.	<i>Высокие</i> Учителя полностью удовлетворены своими результатами и положением в коллективе, сохраняют их, но не стремятся к улучшению и обновлению своей деятельности.
Имеется большой резерв стимулирования по первым трем факторам, выступающим в качестве демотиваторов.	<i>Средние</i> Учителя не удовлетворены наличием даже самого необходимого для хорошей работы, этим они могут оправдывать имеющиеся результаты своего труда и бездействие. Сильное влияние демотиваторов препятствует развитию профессионального мастерства, ответственности, улучшению результатов труда и может стать причиной их ухудшения даже у творчески работающего учителя.
Имеется большой резерв стимулирования по главным мотиваторам.	<i>Низкие</i> Учителя удовлетворены результатами своего труда, его оплатой и стабильностью положения в коллективе и испытывают недостаточность условий для удовлетворения потребностей в личном развитии, участии в делах коллектива, получения более интересной работы. Наличие всех этих факторов окажет прямое влияние на улучшение результатов их деятельности

Для проведения более глубокого анализа необходимо рассмотреть и другие частные варианты.

*Рекомендации по содержанию управленческого решения:*

*Цель решения:* создать оптимальную систему стимулирования качественной работы учителя.

Смысл управленческого решения будет состоять в регулировании, усилении или уменьшении, то есть удовлетворении, тех или иных мотивов с целью побуждения учителя к более качественному труду.

Для отбора мер стимулирования используйте таблицу «Факторы мотивации работы учителя». Выделите группы учителей, которые не удовлетворены условиями труда, вознаграждениями, тревожатся за свою безопасность. Эти проблемы нужно решить прежде всего. Проанализируйте, каковы были ваше выступление с положительной оценкой их труда, или создание ситуации успеха возможные пути поднятия авторитета этих членов коллектива. Это может в неделе открытого урока, на школьных педагогических чтениях, или персональная выставка по итогам работы учителя и т. д.

Выделите группы учителей, которые удовлетворены тремя вышеуказанными условиями. Стимулировать качество их работы могут главные мотиваторы. Определите, какие возможности вы предоставите им для личного роста, самореализации, усиления интереса к работе и включения в управление делами школы. Они могут возглавлять кафедру, открыть эксперимент, стать менеджером-экспертом по одному из направлений работы, получить льготный библиотечный день и т.д.

Если сотрудник удовлетворен своим положением, возможно, он нуждается в отрицательном стимулировании. Такая ситуация может быть, например, создана с помощью развития в коллективе состязательности.

Чем конкретнее, с более точным указанием адресата будут меры, тем более эффективной будет вся система стимулирования,

Распределите меры между ответственными и по срокам спланируйте контроль за их выполнением.