

# САМООЦЕНКА ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ИНСТРУМЕНТ ДЛЯ ОПРЕДЕЛЕНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Курцева Елена Геннадиевна,  
Санкт-Петербургская академия постдипломного педагогического образования,  
г. Санкт-Петербург, Российская Федерация

Стратегия «Петербургская школа 2020», разработанная с учетом тенденций и потребностей системы образования Санкт-Петербурга, определила основные направления развития образовательных учреждений в условиях становления новой культуры образования, рассматриваемой в качестве инновационного потенциала общества. В связи с этим, одной из приоритетных задач, которую приходится решать педагогическим коллективам и администрации практически всех образовательных учреждений города является выбор эффективной стратегии развития, которая, с одной стороны способствовала бы решению проблем, которые ставят перед школой государство и общество, с другой – существуют в самом образовательном учреждении.

Таким образом, основные направления развития современной школы определяются как целями и задачами модернизации российского образования, ключевыми направлениями национальной образовательной инициативы «Наша новая школа», так и возможностями и особенностями образовательной системы самой школы, для выявления которых могут быть использованы различные виды оценки деятельности образовательного учреждения, в том числе, и самооценка педагогического коллектива.

Традиционно школьное образование подвергается внешней оценке со стороны органов управления образованием и внутренней оценке самими образовательными учреждениями, при этом до последнего времени акцент делался на внешние показатели результативности образовательной деятельности. Однако, в последние годы ситуация стала постепенно изменяться: развиваются процессы внутренней оценки качества, самооценки и построения оценочных процедур с учетом деятельности образовательных учреждений по различным направлениям, разрабатываются и реализуются программы внутреннего аудита.

Проведенный нами анализ отечественного и зарубежного опыта деятельности образовательных учреждений в данном направлении (например, Проекта Евросоюза по оценке качества европейских школ (EC Project Evaluating Quality in European Schools), канадского проекта "Школы обращаются к Организаторам" (Schools Speaking to Stakeholders), программы Род Айланта "Ответственность школы за обучение и преподавание" (Rhode Island's School Accountability for Learning and Teaching (SALT) и др.) позволил сделать вывод о том, что самооценка педагогического коллектива может оказывать влияние на развитие образовательной системы школы, способствовать укреплению ее целостности, связей между ее компонентами, повышению эффективности управления функционированием и развитием образовательного учреждения.

Результаты проведенного нами исследования показали, что большинство существующих методик и моделей самооценки педагогических коллективов имеют следующие основные недостатки: стрессогенность, трудоемкость, не достаточную объективность используемых критериев, что затрудняет получение своевременной, полной и качественной информации о состоянии образовательной системы школы, снижает мотивацию педагогов к участию в процедуре самооценки и практическую значимость ее результатов. Однако потребность в самооценке деятельности образовательного учреждения остается как у администрации, так и у педагогического коллектива школы. Поэтому встал вопрос о необходимости разработки инструментальной модели самооценки педагогического коллектива, которая будет базироваться на следующих основных принципах: целенаправленности, объективности, комплексности, систематичности проведения, практической значимости, открытости и доступность результатов, экономичности.

При проектировании за основу нами была принята модель самооценки деятельности социальной организации, предложенная Европейским фондом управления качеством. К преимуществам данной модели самооценки можно отнести относительную простоту, возможность проведения в организации собственными силами, нацеленность на определение приоритетных направлений для улучшения ее работы.

Использование предложенной инструментальной модели самооценки предполагает групповую форму организации процесса самооценки (таб.1), что позволяет повысить степень объективности полученной информации и учесть мнения всех участников, упростить процедуру обработки данных, решить вопрос открытости и доступности результатов, т.к. появляется возможность обсуждения результатов «по горячим следам».

Таблица 1

**Алгоритм самооценки педагогического коллектива**

№ п/п	Название этапа	Ожидаемый результат
1	<i>Принятие управленческого решения о проведении самооценки</i>	<i>Решение о проведении самооценки. Выбор методики (технологии) самооценки</i>
2	<i>Подготовительный этап</i>	<i>Готовность педагогического коллектива к проведению самооценки</i>
2.1	Создание и запуск системы управления процессом самооценки	Создание структуры управления, распределение функциональных обязанностей, работа по методическому обеспечению и сопровождению
2.2	Подготовка необходимых ресурсов и условий для работы	Готовность ресурсов и условий
2.3	Организация рабочих групп, их обучение	Готовность педагогического коллектива к проведению самооценки. Согласованные критерии оценивания
3	<i>Основной этап – проведение процедуры самооценки</i>	<i>Получение информации о состоянии образовательного учреждения</i>
3.1	Проведение процедуры самооценки	Получение информации о состоянии образовательного учреждения
3.2	Обсуждение результатов самооценки	Уточнение полученных данных
4	<i>Этап подведения итогов и принятия решения</i>	<i>Определение сильных сторон деятельности образовательного учреждения и приоритетных направлений его развития</i>
4.1	Проблемный анализ состояния образовательного учреждения по результатам проведенной самооценки	Структурированный перечень основных проблем школы и ее достижений
4.2	Обсуждение результатов анализа самооценки	Получение обратной связи от субъектов оценивания. Выбор приоритетных направлений развития

В качестве ключевых характеристик предложенного алгоритма самооценки педагогического коллектива можно выделить: согласование критериев оценки, обсуждение и выбор объектов оценки и способов оценивания всем персоналом

образовательного учреждения, подведение итогов самооценки по областям оценивания и их презентация непосредственно в рамках самооценки.

Апробация разработанной модели на базе образовательных учреждений Санкт-Петербурга позволила внести необходимые коррективы и определить условия, при которых использование самооценки педагогического коллектива будет способствовать дальнейшему развитию образовательного учреждения:

*1) вариативность объектов самооценки, которые выбираются на основе критического анализа деятельности, в соответствии с целями и задачами деятельности образовательного учреждения.*

В предложенной модели основными объектами самооценки являются процессы (основной, обеспечивающий или вспомогательный, управленческий) и результаты образовательной деятельности школы. Каждое из направлений оценки включает в себя комплекс объектов оценки, необходимых и достаточных для оценки деятельности каждой подсистемы школы в соответствии с теми целями и задачами, которые необходимо решить коллективу образовательного учреждения.

*2) использование критериев, позволяющих осуществить объективную оценку состояния образовательной системы школы, выявить положительную динамику изменений, сравнить результаты деятельности образовательного учреждения с результатами других школ.*

По-нашему мнению, формирование критериальной базы самооценки педагогического коллектива должно быть связано с обоснованным выбором объектов оценки. Нами выдерживается принцип минимума необходимых критериев самооценки. За основу выбраны критерии самооценки, используемые в основных системах оценки качества деятельности социальных организаций, например, таких как ключевые критерии International Standards Organization (ISO) и Total Quality Management (TQM), адаптированных к условиям российской школы, что позволяет рассматривать вопросы развития образовательного учреждения и оценки его деятельности в логике парадигмы «менеджмента качества». Используемые критерии оценки отвечают таким требованиям, как научность, валидность, определенность, ясность для участников самооценки.

*3) использование результатов самооценки педагогического коллектива для разработки системы планируемых изменений в образовательном учреждении, направленных на развитие образовательного учреждения и предупреждение негативных явлений в его деятельности.*

Использование предложенной нами модели позволяет получить конкретную и объективную информации о состоянии образовательной системы школы и повысить значимость самооценки для всех участников образовательного процесса, администрации школы - грамотно осуществлять оперативное и стратегическое планирование деятельности образовательного учреждения, сформировать позитивное отношение и повысить мотивацию педагогов к участию в планируемых изменениях.

Педагогическими коллективами, участвовавшими в проведении экспериментальной работы по апробации и внедрению данной модели, были получены следующие результаты:

- использование предложенной модели самооценки педагогического коллектива способствовало достижению образовательным учреждением новых, более высоких результатов;
- в ходе проведения нескольких циклов самооценки педагогического коллектива возросли степень и уровень консолидации мнения участников самооценки;
- повысились уровень информированности учителей о жизнедеятельности школы и их мотивация к участию в развитии ОУ;
- повысилась степень удовлетворенности всех участников образовательного процесса деятельностью образовательного учреждения;
- возросла значимость процесса и результатов самооценки для всех участников образовательного процесса.

Полученные результаты подтверждают эффективность разработанной инструментальной модели самооценки педагогического коллектива, которую мы рассматриваем как отношение результативности самооценки ко всем затраченным ресурсам (временным, физическим, материальным и др.).

Таким образом, с учетом всего вышеперечисленного, мы считаем целесообразным рекомендовать администрации и педагогическим коллективам ОУ использовать данную модель самооценки для определения сильных и слабых сторон своей деятельности как основы для выбора стратегии развития образовательного учреждения.

### Литература

1. Проект Стратегии развития системы образования Санкт-Петербурга в 2011–2020 гг. «Петербургская Школа 2020» /www. k-obr.spb.ru/
2. *Гришина И.В., Волков В.Н., Курцева Е.Г.* Самооценка образовательных учреждений. Методическая разработка по материалам международного проекта/ Под ред. Аветовой Т.Ю. – СПб: Северо-западное агенство международных программ, 2006 – 72 с.
3. *Гришина И.В., Волков В.Н., Курцева Е.Г., Светлицкий С.Л., Шевелев А.Н.* Методические рекомендации по разработке Программы развития образовательного учреждения. – СПб.: КАРО, 2006. – 128 с.
4. *Зверева В.И.* Самоаттестация школы. - М.: Центр «Педагогический поиск», 1999 – 160 с.
5. Информационный доклад школы: Методическое пособие для руководителей учреждений общего образования. / Под общ.ред. И.В.Гришиной. – СПб.: СПбКАРО, 2007. – 304 с.
6. *Курцева Е.Г.* Анализ программ развития образовательных учреждений. //Академический вестник: Научный журнал. – Вып.2. – СПб.: СПбАППО, 2008. – с.28-31.