

Диагностическая  
компетентность как  
составляющая  
информационной культуры

*И.Ю. Тахтобина, методист ЦОКО*

# **Основные составляющие компетентности педагогического работника:**

- *профессиональная;*
- *коммуникативная;*
- *правовая;*
- *информационная*

Раздел «Квалификационные характеристики должностей работников образования» Единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих (Приложение к приказу Министерства здравоохранения и социального развития Российской Федерации от 14 августа 2009 г. № 593)

# ***Информационная компетентность***

- качество действий педагога, обеспечивающих эффективное восприятие и оценку информации, отбор и синтез информации в соответствии с системой приоритетов



- **Диагностика** - определение, изучение и оценка параметров, характеризующих объект на текущий момент



«**Мониторинг** – систематическое наблюдение за каким-нибудь процессом с целью фиксировать соответствие (или несоответствие) результатов этого процесса первоначальным предположениям»

*Л.П. Крысин*

*Толковый словарь иноязычных слов*

# **Мониторинг**

(английское Monitoring – осуществление контроля, слежения)

*– комплекс диагностических наблюдений, аналитической оценки и прогноза состояния какой-то целостной системы, процесса, явления*



*Мониторинг* =

диагностика +

анализ + прогноз

# ***Требования, предъявляемые к мониторинговым исследованиям***

- ✓ сравнительный характер
- ✓ пролонгированный характер
- ✓ констатирующий характер
- ✓ диагностирующий характер
- ✓ прогнозирующий характер






# Уровни мониторинговых исследований

- *Региональный уровень* – оценка эффективности инновационных и авторских методик, различных учебно-методических комплексов и т.п.
- *Муниципальный уровень* – оценка качества обучения учащихся ОУ различного типа и профиля.
- *Внутришкольный (уровень ОУ)* – проблемы усвоения определенного содержания: учебных и личных достижений учащихся, эффективности использования той или иной технологии, методики и т.п.

# Объект мониторинга

Образовательная система и ее отдельные элементы:

-  явления (воспитанность, образованность, мастерство педагога и др.)
-  процессы (процесс нравственного, трудового воспитания и др.)
-  деятельность (игровая, учебная и др.)

# ***Предмет мониторинга***

Состояния данной системы образования в определенные периоды времени и конкретные изменения в ней



# ***Субъекты мониторинга*** – носители мониторинговых функций:

- субъекты, предоставляющие информацию
- субъекты, собирающие и обрабатывающие информацию



# ***Мониторинг по сфере применения:***

- *Статистический* мониторинг. Базируется на данных статистической отчетности, прежде всего на жестко закрепленных данных государственной статистической отчетности и четко отлаженной и регламентированной системе сбора информации.
- *Нестатистический* или так называемый «мягкий» мониторинг, который базируется на самостоятельно разрабатываемых исследователями показателях и соответственно частных (уникальных) шкалах измерения данных показателей, с самостоятельно заданными периодами измерения и т.п.

## **Распределение функциональных обязанностей по исполнению мониторинга зависит от структуры, принятой в конкретном учебном заведении**

- директор ОУ: экономические показатели деятельности ОУ, годовой анализ деятельности ОУ по отдельным проблемам;
- заместитель директора по учебно – воспитательной работе: педагогическая компетентность учителей, обученность, выполнение государственного стандарта, анализ качества знаний, (м.б. итоги первой сессии первокурсников, трудоустройство выпускников и т.д.);
- медицинский работник: физическое здоровье детей и педагогов;
- заместитель директора по научно – методической работе: сбалансированность и гибкость учебных планов;
- социолог, психолог: обучаемость, эффективность общения, личность педагога.
- заместитель директора по воспитательной работе: воспитанность и воспитуемость обучающихся;
- заместитель директора по хозяйственной части: фонды, обеспечение функций учреждения.

# ***Виды мониторинга:***

По масштабу целей образования:

- *Стратегический*
- *Тактический*
- *Оперативный*

По охвату объекта наблюдения:

- *Локальный*
- *Выборочный*
- *Сплошной*

# ***Виды мониторинга:***

По этапам обучения: По временной зависимости:

- *Входной или отборочный*
- *Учебный или промежуточный*
- *Выходной или ИТОВОВЫЙ*
- *Ретроспективный*
- *Предупредительный или операционный*
- *Текущий*



# ***Виды мониторинга:***

По организационным формам:

- *Индивидуальный*
- *Групповой*
- *Фронтальный*

По формам объект-субъект отношений:

- *Внешний или социальный*
- *Взаимоконтроль*
- *Самоанализ*

# ***Виды мониторинга:***

По используемому инструменту:

- *Стандартизированный*
- *Нестандартизированный*
- *Матричный*

По частоте процедур:

- *Разовый*
- *Периодический*
- *Систематический*

# ***Виды мониторинга:***

По задачам, характеру и основным формам:

- *Педагогический*
- *Управленческий*



# ***Проблемы, которые помогает решить мониторинг:***

- правильное формирование целей
- мотивирование людей на достижение целей
- формирование типовых процедур
- формирование информационной среды

# Контур управления



- **Индикатор** – доступная наблюдению и измерению характеристика изучаемого объекта, позволяющая судить о других его характеристиках, недоступных непосредственному исследованию.
- **Критерий** – признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо; мерило суждения.
- **Показатель** – обобщенная характеристика свойств объекта или процесса. Различают *качественные* показатели (фиксирующие наличие или отсутствие определенного свойства) и *количественные* (фиксирующие меру выраженности, развития определенного свойства)

# информационный фонд мониторинга

*Эффективность сделанных выводов  
и принятых решений зависит от  
количества  
и качества информации*

Сбор информации требует времени, а избыток информации может помешать заметить важные детали

# Основные требования к информации:

- информация должна соответствовать уровню, на котором осуществляется контроль;
- данные должны быть представлены в наглядной форме, облегчающей проверку выполнения норм;
- всегда должно быть ясно, являются ли данные объективными результатами измерений или расчетными оценками, и, если оценками, то чьими;
- если данные дублируют друг друга, все противоречия должны быть устранены;
- информация, необходимая для проведения контроля, должна посылаться тем людям, которые уполномочены осуществлять контроль;
- если получены отчеты из нескольких источников, в идеале в каждом отчете должны освещаться только те действия, которые выполнялись в подотчетный период









# **Элементы (модули) «Базы данных» образовательного учреждения**

1. Условия функционирования образовательного учреждения (ресурсы)
2. Качество деятельности учреждения
3. Педагогические результаты
4. Удовлетворенность деятельностью образовательного учреждения
5. Финансирование образовательного учреждения

# 1. Условия функционирования образовательного учреждения (ресурсы)

- материально-технические (кабинеты и оборудование);
- кадровые (персонал);
- методические (программы);
- информационные (ПК и др.);
- состав ученического контингента;
- социально-педагогические связи учреждения (органы общественно-государственного управления, состав учреждений-партнеров)

## 2. Качество деятельности учреждения

- Основные показатели работы персонала (административного, педагогического, специалистов службы сопровождения):
  -  характеристики (качественные и количественные) освоенных курсов повышения квалификации,
  -  данные участия в экспериментальных (инновационных) проектах, конкурсах, др. формах обобщения и представления опыта (научные и методические публикации),
  -  состав реализуемых педагогических программ (учебных, внеучебных, предметных, надпредметных) и технологий,
  -  качественные и количественные характеристики используемых учебных пособий и оборудования.
  -  Данные, сгруппированные по методическим объединениям.
  -  Информация о деятельности классных руководителей.
- Взаимодействие ОУ и общества (качественные характеристики социально-педагогических связей и общественно-государственного управления)

# 3. Педагогические результаты

Характеристики основных видов педагогических результатов: предметных, надпредметных, личностных.

- *Предметные результаты:* академическая успеваемость, результаты ЕГЭ, показатели участия в олимпиадах, конкурсах, смотрах различной направленности и уровня. Творческая активность оценивается по образовательным областям и направлениям.
- *Надпредметные результаты:* самооценка готовности учащихся к решению социальных и личностных проблем (продолжения образования, организации досуга и др.).
- *Личностные результаты:* характеристики социального и культурного опыта личности (посещение театров, музеев и т.п., участия в социальных акциях, органах самоуправления). Также личностные результаты отражают показатели продуктивности обучения, к которым относятся исследовательские и проектные работы, освоенные прикладные информационные навыки (работы в Интернете, использования программ представления, обработки информации и др.)

## **4. Удовлетворенность деятельностью образовательного учреждения**

- Модуль содержит показатели удовлетворенности всех основных субъектов образовательного процесса – администрации, педагогов, учащихся и их родителей.
- Удовлетворенность деятельностью образовательного учреждения оценивается методом анкетирования.
- Анкеты для всех групп респондентов содержат позиции оценки, значимые для каждой конкретной группы (администрации, родителей, учащихся, педагогов)

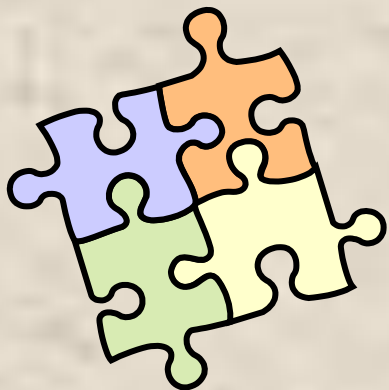
## **5. Финансирование образовательного учреждения**

- В составе модуля представлены характеристики, позволяющие выявить успешность самостоятельной финансовой политики образовательного учреждения, в том числе: привлечение дополнительных финансовых средств, продажа интеллектуальной собственности.

*Практический пример*

## ***Мониторинг кадрового потенциала образовательного учреждения***

*Главной целью в работе с кадрами ОУ является их ориентация и активизация на повышение профессиональной и педагогической компетентности, на рост их профессионального мастерства*



## ***Показатели, характеризующие кадровый потенциал:***

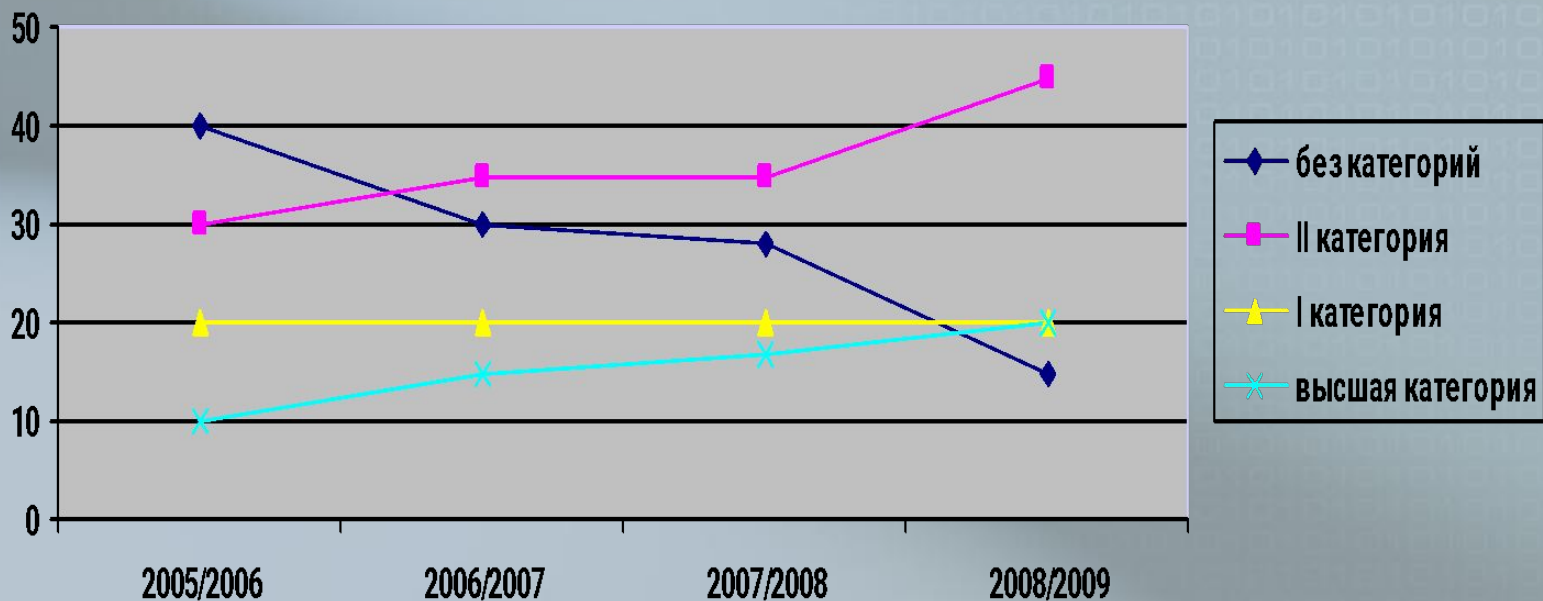
- образование и повышение квалификации;
- стаж работы по профессии;
- уровень квалификации (наличие квалификационных категорий);
- рейтинговая оценка профессионально важных качеств педагога;
- результативность в работе (качество знаний, умений и навыков обучающихся и выпускников и, как следствие, их поступление в ВУЗы, ССУЗы, трудоустройство) и др.



## *Показатели (по «КРОХе»):*

- год рождения;
- образование (ВУЗ, СУЗ, специальность по диплому);
- преподаваемый предмет, занимаемая должность;
- педагогический стаж;
- уровень квалификации (квалификационная категория, год аттестации);
- повышение квалификации (последние квалификационные и проблемные курсы);
- сведения об участии в инновационной, экспертной, творческой работе;
- звания, награды

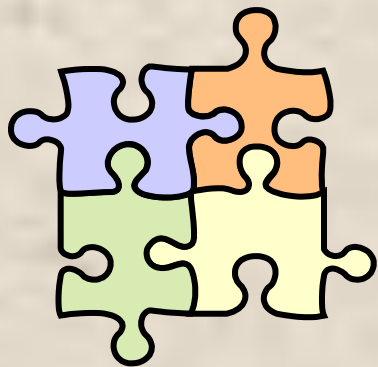
# Качественный анализ результатов аттестации педагогов



*Практический пример*

## **Мониторинг методической работы**

*Главной целью методической службы является методическое обеспечение реализации образовательных программ, т.е. обеспечение высокого качества результатов образования через содержание обучения, через организацию образовательного процесса*



## ***Показатели для мониторинга методической работы:***

- наличие паспортов комплексного методического обеспечения по предметам (и профессиям) по определенной форме;
- итоги участия педагогических работников и их обучающихся в конкурсах, выставках, научно-технических чтениях, конференциях и других мероприятиях;
- структурные единицы методической службы и результаты ее деятельности

## ***Основные методы мониторинга:***

- целенаправленное наблюдение и личное участие;
- социологические опросы, собеседования, обсуждения с руководителями подразделений, педагогическими работниками, обучающимися, родителями;
- психологическая диагностика: письменные опросы (анкетирование, тестирование);
- интервьюирование;
- текущая, собственная статистика;
- регулярная отчетность и отчетность в исключительных случаях

# *Наблюдение*

- Метод исследования, заключающийся в активном, систематическом, целенаправленном, планомерном и преднамеренном восприятии объекта, в ходе которого получается знание о внешних сторонах, свойствах и отношениях изучаемого объекта.
- Включает в качестве элементов: наблюдателя (субъекта) наблюдения, объект наблюдения и средства наблюдения.

# Опрос

- метод непосредственного (интервью) или опосредованного (анкета) сбора первичной вербальной информации путём регистрации ответов респондентов на вопросы, заданные в соответствии с целями и задачами исследования

# Интервьюирование

- Способ проведения опросов как целенаправленной беседы интервьюера и опрашиваемого.
- Интервью могут быть *свободные* (глубокие, фокусированные) и *стандартизированные* (формализованные).
- Отличие – активное взаимное влияние интервьюера и опрашиваемого – существенно уменьшает достоверность полученных результатов по сравнению с анонимной анкетой



# Анкетирование

- Одно из основных технических средств конкретного исследования; применяется в социологических, социально-психологических, экономических, демографических и других исследованиях.
- В процессе анкетирования каждому лицу из группы, выбранной для анкетирования, предлагается ответить на вопросы, представленные в виде опросного листа – *анкеты* (или анкеты в электронном виде).
- Вопросы могут быть *открытыми* (предполагающими свободный ответ) или *закрытыми* (предполагающими выбор из нескольких предлагаемых в анкете утверждений).
- Ответы на вопросы носят, как правило, анонимный характер.

# Тестирование

- Метод диагностики, использующий стандартизированные вопросы и задачи (тесты, тестовые задания), имеющие определенную шкалу значений.
- Применяется для стандартизированного измерения индивидуальных различий.
- Процесс тестирования может быть разделен на три этапа:
  - *выбор теста* (определяется целью тестирования и степенью достоверности и надежности теста);
  - *его проведение* (определяется инструкцией к тесту);
  - *интерпретация результатов* (определяется системой теоретических допущений относительно предмета тестирования)

<b>Метод</b>	<b>Применение</b>
<b>Интервьюирование</b>	<b>Оценка понимания задач, оценка способов подготовки</b>
<b>Наблюдение и личное участие</b>	<b>Определение необходимых и имеющихся знаний</b>
<b>Опросы, обсуждения</b>	<b>При возникновении сложных проблем</b>
<b>Анкетирование</b>	<b>Определение необходимых и имеющихся знаний</b>
<b>Текущая статистика</b>	<b>Анализ результатов</b>
<b>Собственная статистика</b>	<b>Анализ результатов</b>
<b>Регулярная отчетность</b>	<b>Анализ результатов для внесения корректив</b>
<b>Отчетность в исключительных случаях</b>	<b>Производственная необходимость</b>
<b>Тестирование знаний и навыков</b>	<b>Анализ потребностей. Анализ мотивации</b>
<b>Психометрическое тестирование</b>	<b>Выявление восприятия знаний и навыков</b>

Мониторинг - не только основа отслеживания курса

движения к целям, но и механизм корректировки целей и путей их достижения.

Всякие существенные изменения во внешней и внутренней среде обязательно ведут к изменению планов. С этой точки зрения мониторинг - не только

процесс выявления отклонений от планов, но и основа для их пересмотра.

# практические задания

## Задание 1

Как часто Вы используете разные способы получения информации для мониторинга при планировании и для измерения полученных результатов?

Проанализируйте полученные ответы.



<b>Источник информации</b>	<b>никогда</b>	<b>изредка</b>	<b>часто</b>
<b>Изучение нормативных и методических документов</b>			
<b>Наблюдение и личное участие</b>			
<b>Опросы и обсуждения</b>			
<b>Текущая статистика</b>			
<b>Собственная статистика</b>			
<b>Регулярная отчетность</b>			
<b>Отчетность в исключительных случаях</b>			
<b>Анкетирование</b>			
<b>Тестирование знаний и навыков</b>			
<b>Психометрическое тестирование</b>			

# практические задания

## Задание 2

На основании собственного опыта работы перечислите мотивирующие факторы, которые следует учитывать при разработке планов, мониторинге деятельности педагогов



- люди работают в организациях для удовлетворения своих собственных потребностей, и эти потребности могут сильно различаться;
- на людей влияют меры морального и материального вознаграждения, удовлетворение от работы и применяемые санкции;
- эффективность вознаграждений и санкций быстро снижается по мере роста промежутка во времени между деятельностью и обратной связью, к тому же и причинно-следственная связь между ними становится менее очевидной;
- мотивация к работе будет низкой, если слаба связь между прилагаемыми усилиями и результатами работы;
- участие исполнителей в планировании, в установлении норм обычно способствует выполнению планов и нормативных показателей;
- цели должны восприниматься как желаемые и достижимые: их достижение не должно казаться слишком трудным одним людям и слишком легким – другим;
- важно обеспечить, чтобы каждый исполнитель был способен достичь требуемых результатов.



# практические задания

## Задание 3

Опишите контрольные функции, входящие в Ваши обязанности.

Объектом контроля могут быть педагоги, обучающиеся, образовательный процесс, в котором они участвуют.

Выберите в качестве примера серьезную задачу или важный вид деятельности, где необходим контроль (диагностика), и кратко

опишите их.

Ответьте на вопросы применительно к своему

примеру. Если Вы обнаружите, что какой-либо

элемент контроля отсутствует, напишите (либо укажите), что следовало бы сделать

- 1. Какие планы исполнения установлены?
- 2. Как были установлены эти планы?
- 3. Как часто результаты работы измеряются и сравниваются с нормами?
- 4. Кто принимает решения о необходимости корректирующих действий?
- 5. Какие корректирующие действия могут быть осуществлены в случае необходимости?
- 6. Кто получает обратную связь о своей работе, как и когда?

Спасибо за внимание!

