***Семинар «Самооценка педагогической деятельности и оценивание работы педагога руководителем и старшим воспитателем»***

Вступление

1. Понятие самооценки (самооценка личности и самооценка деятельности)

В современном обществе люди оценивают друг друга по различным критериям: внешность, интеллект, воспитание, профессиональная деятельность и многое-многое другое. На оценке строится и наше восприятие каких- либо ценностей, поступков, друзей. Мы оцениваем не только все вокруг, но и самих себя. Самооценка — это субъективная оценка человеком самого себя, собственных действий, качеств, чувств и достоинств.

Формирование самооценки начинается в детстве и продолжается в течение всей жизни, данный процесс динамичный и непрекращающийся. Выделяют два вида самооценки; адекватную и неадекватную, неадекватная в свою очередь делится на заниженную и завышенную. Адекватная самооценка - это залог продуктивной, успешной деятельности. И наоборот, если самооценка слишком низкая или чрезмерно высокая, встречаются очень большие трудности в профессиональной деятельности.

1. Влияние самооценки личности на профессиональную деятельность

**Среди основных трудностей в деятельности, при низкой самооценке, стоит выделить**:

- *Неспособность продолжать деятельность в течении длительного времени*. Известно что во время какой-либо новой деятельности, человек сталкивается с многими трудностями, проблемами, задачами которые стоит преодолеть, что и приводит к ошибкам. Ошибки – это норма для чего-то нового, посредством них, человек набирает и усваивает опыт, что и приводит к развитию. Однако человек с низкой самооценкой отступает при первых ошибках, боясь снова допустить провал.

- *Неспособность начать новую деятельность.* Тут два варианта, либо человек изначально не уверен в своих силах для чего-либо нового, либо посредством многих отступлений от проблем, человек перестаёт желать чего-то нового, ведь новое – это ошибки.

- *Низкая коммуникация.* В большинстве видов деятельности, без общения дело не продвигается, более того, общение – это один из видов передачи опыта, причем очень эффективный. Люди с низкой самооценкой испытывают трудности в общении из-за того, что считают себя не интересными собеседниками, малообразованными, глупыми или бояться ими казаться, при чем, в большинстве случаев, это не так.

- *Отсутствие мотивации.* Даже начав новую деятельность, человек с низкой самооценкой недостаточно мотивирован для ее продолжения. Часто оправданием является «бессмысленность» занятия.

Этот список можно также дополнять, здесь далеко не все трудности, с которыми сталкивается человек с низкой самооценкой, однако это одни из наиболее больших  проблем в деятельности для него.

От низкой самооценки переходим к неадекватно высокой самооценке. Можно было бы предположить, что высокая самооценка – это двигатель деятельности, она не приносит никаких проблем, однако это лишь отчасти так.

**Проблемы в деятельности, у человека с высокой самооценкой, очень схожи с вышеописанными. Приведу главные примеры:**

- *Отсутствие мотивации к самосовершенствованию.* Часто люди с высокой самооценкой, уверенны в том, что у них будет всё и сразу, если они начнут новую деятельность, то сразу станут успешными, богатыми, знаменитыми, чем и понижают мотивацию к самосовершенствованию, ведь они и так успешны. Однако, как нам известно, для всего этого требуется очень много усилий.

- *Неспособность принимать критику.* Опять же, если человек уверен в своей успешности и своем совершенстве, он не воспринимает адекватную критику от наставников, друзей, коллег, что и влияет на уровень и качество деятельности.

- *Частая неспособность продолжать деятельность.* В отличии от предшественника, человек с высокой самооценкой, оправдывает ошибки в новой деятельности тем, что деятельность «какая-то глупая». Это происходит также из-за часто повторяющихся ошибок, которые пагубно влияют на самооценку, понижая её, что и пугает человека, ведь он не может совершать ошибок.

Явным отличием человека с высокой самооценкой, от человека с низкой самооценкой, является его тяга к новой деятельности. Очень часто, если не удалось в чем-то одном, они пробуют себя в другом. Хоть всё же по вышеперечисленным причинам деятельность может оборваться что у одних, что вторых.

**Адекватная же самооценка даёт ряд преимуществ в любой деятельности человека**:

- Первое, и, пожалуй, самое главное, преимущество – это **определенность в деятельности**. Человек осознает, чем хочет заниматься и к чему стремиться, что и позволяет фокусироваться на деятельности.

- **Принятие адекватной критики**.

- **Спокойствие при допущении ошибок.** Человек осознает, что весь путь деятельности пронизан ошибками, что позволяет не пропускать их через себя, а рассматривать лишь как часть деятельности.

- **Планирование деятельности.** Адекватная самооценка помогает увидеть сильные и слабые стороны своей деятельности, что в дальнейшем скажется на планировании этой самой деятельности.

- **Командная работа.** В отличии от вышеописанных людей, человек с адекватной самооценкой, может прекрасно работать в команде, не испытывая дискомфорта.

- **Лучшее самосовершенствование.** Под словом «лучшее» имеется ввиду показатель самосовершенствования в процессе деятельности. Человек стремиться к совершенствованию своих навыков и способностей, а не говорит, что он и так хорош, или же наоборот, ни на что не способен.

Таким образом, можно говорить о необходимости формирования адекватной самооценки, ведь как можно убедиться, самооценка влияет на всю деятельность.

1. Самооценка профессиональной деятельности. Значение профессиональной деятельности педагога

 Профессиональная деятельность педагога имеет для общества огромное значение, ибо его профессиональные знания и навыки составляют ценностный капитал общества. Передать знания, которые накопило общество, есть основное предназначением педагога. Поэтому его компетентности, способности к самореализации придаётся очень большое значение. Сегодня от педагога зависит, насколько он готов к постоянно меняющимся условиям. Это достигается не только постоянным самообразованием, но и постоянным самоанализом своей деятельности.

 Педагогу важно видеть весь процесс, замечать изменения, которые происходят в профессиональной среде, в обществе. Жизнь постоянно выдвигает новые подходы к подготовке, и в связи с этим необходимо вовремя и корректно вносить изменения в свою профессиональную деятельность. Анализ, сопоставление, обобщение – отправные точки для проведения самоанализа профессиональной деятельности.

 Стремительное развитие науки, появление новых технологий говорят о необходимости вносить изменения в процесс планирования и организации деятельности. Способность педагога быстро реагировать на всевозможные изменения подчеркивают, что педагогу следует проводить не только анализ результатов своей деятельности, но и самоанализ форм и методов передачи знаний, навыков и умений. Необходимость самоанализа педагогической деятельности очевидна, ибо на этой основе происходит систематизация деятельности и, в конечном счёте, достижение поставленных целей.

 Профессиональная компетентность в деятельности современного педагога дошкольной образовательной организации определяется как совокупность общечеловеческих и специфических профессиональных установок, позволяющих ему справляться с заданной программой и особыми, возникающими в психолого – педагогическом процессе дошкольного учреждения, ситуациями, разрешая которые, он способствует уточнению, совершенствованию, практическому воплощению задач развития, его общих и специальных способностей.

 Современное общество предъявляет новые требования к компетентности педагога. Он должен быть компетентным в вопросах организации и содержания деятельности по следующим направлениям:

- образовательной;

- методической;

- социально–педагогической.

***Образовательная деятельность*** представляет собой процесс целенаправленного, последовательного взаимодействия субъектов образования, в ходе которого решаются задачи обучения, развития и воспитания личности. То есть образовательная деятельность педагога — это деятельность, реализующая процессы обучения и воспитания.

В образовательной деятельности выделяют следующие ***критерии*** компетентности:

 - осуществление целостного педагогического процесса;

 - создание развивающей среды;

 - обеспечение охраны жизни и здоровья детей.

Данные критерии подкрепляются следующими ***показателями*** компетентности педагога:

- знание целей, задач, содержания, принципов, форм, методов и средств обучения и воспитания дошкольников;

- умения результативно формировать знания, умения и навыки в соответствии с образовательной программой.

 ***Слайд 12***

Предлагаем Вам познакомиться с фрагментом оценочного листа по данному направлению деятельности педагога, один из выбранных для ознакомления критериев – «**Компетентность в области мотивации образовательной деятельности»,** показатели – перед Вами на экране.

***Слайд 13***

Следующий шаг – предлагаем Вам оценить свою деятельность по трем выбранным нами показателям, используя 5-ти балльную шкалу:

5**–**Вы абсолютно согласны с утверждением

4–Вы скорее согласны с утверждением

3– Вы выбираете нечто среднее, Ваше мнение зависит от ситуации, обстоятельств, дополнительных факторов

2–Вы скорее не согласны с утверждением

1–Вы абсолютно не согласны с утверждением

Участники выполняют задание

Поделитесь полученными результатами

***Методическая деятельность – это непрерывное развитие, поиск и обновление форм и содержания работы по повышению эффективности и качества образовательного процесса.***

Методическая работа как как целостная система деятельности, направлена на обеспечение наиболее эффективного качества реализации стратегических задач ДОУ.

Выделяют следующие критерии методической деятельности:

 - планирование образовательной и воспитательной работы;

- проектирование педагогической деятельности на основе анализа достигнутых результатов.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями компетентности:

знание образовательной программы и методики развития разных видов деятельности детей;

умение проектировать, планировать и осуществлять целостный педагогический процесс; владение технологиями исследования, педагогического мониторинга, воспитания и обучения детей.

***Слайд***

Предлагаем Вам познакомиться с фрагментом оценочного листа по данному направлению деятельности педагога, один из выбранных для ознакомления критериев – «**Компетентность в области постановки целей и задач педагогической деятельности»,** показатели – перед Вами на экране.

***Слайд***

Следующий шаг – предлагаем Вам оценить свою деятельность по трем выбранным нами показателям.

Участники выполняют задание

Поделитесь полученными результатами

 ***Социально – педагогическая деятельность*** как разновидность профессиональной деятельности, направлена на оказание помощи ребенку (и взрослому) в процессе его социализации, освоения им социокультурного опыта и на создание условий для его самореализации в обществе

Выделяют следующие критериисоциально – педагогической деятельности:

- консультативная помощь родителям;

- создание условий для социализации детей;

защита интересов и прав.

Данные критерии подкрепляются следующими показателями:

знание основных документов о правах ребенка и обязанностях взрослых по отношению к детям;

умение вести разъяснительную педагогическую работу с родителями, специалистами ДОУ.

 ***Слайд***

Предлагаем Вам познакомиться с фрагментом оценочного листа по данному направлению деятельности педагога, один из выбранных для ознакомления критериев – «**Компетентность в области организации образовательной деятельности»,** показатели – перед Вами на экране.

***Слайд***

Следующий шаг – предлагаем Вам оценить свою деятельность по трем выбранным нами показателям.

Участники выполняют задание

Поделитесь полученными результатами

Вопросы к обсуждению:

1. Понятны ли формулировки данных показателей?
2. Есть ли в вашем коллективе люди, которые будут испытывать затруднения оценивания свою деятельность по предложенным показателям
3. Какую помощь вы как старшие воспитатели могли бы оказать данным педагогам?
4. Оценка профессиональной деятельности педагога старшим воспитателем и руководителем учреждения

Самооценку профессиональной педагогической деятельности осуществляет сам педагог, а комплексную оценку его деятельности осуществляет старший воспитатель и (или) экспертная группа, созданная в дошкольном учреждении. *(Деятельность которой строится в соответствии с требованиями действующего законодательства РФ, нормативных правовых документов регионального и муниципального органов управления образованием, локальных актов дошкольного образовательного учреждения, регламентирующих вопросы качества педагогического труда, включая Положение об экспертной группе.)*

***Под критерием*** комплексной оценки понимается признак степени соответствия качества профессиональной деятельности педагога установленным нормам, требованиям, эталонам, стандартам.

***Под показателем*** – количественная и качественная характеристика профессиональной деятельности педагога, являющаяся результатом измерения.

Для проведения объективной оценки качества профессиональной деятельности педагогов по каждому показателю подбирается комплекс методов:

изучение документов, анализ педагогической работы, наблюдение, анкетирование, тестирование, беседа, экспертная оценка, самооценка профессиональных качеств педагога, самоанализ;

педагогическая диагностика, мониторинг, контроль (оперативный, текущий, предупредительный, срезовый, тематический, результативный), аттестация, методы статистической обработки данных.

При организации и проведении комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов старший воспитатель и (или) экспертная группа опирается на рабочие инструкции, использует комплекс специально подобранных методов, действуя по следующему алгоритму:

- на каждого педагога старший воспитатель или эксперты заполняют оценочные листы, куда заносятся полученные результаты,

- формируют предварительные выводы, определяющие качество профессиональной деятельности педагогов,

- оформляют экспертные листы и заключения (при необходимости).

 План корректирующих действий и мероприятий, направленных на достижение, поддержание и улучшение качества профессиональной деятельности педагогов, выносится на обсуждение и утверждение руководителем дошкольного учреждения. С каждым педагогом составляется индивидуальный план корректирующих действий и мероприятий.

 Содержание комплексной оценки качества профессиональной деятельности педагогов предусматривает рабочие инструкции и оценочно-измерительные материалы:

 - схемы анализа планирования,

 - нормативно-документационного обеспечения,

 непосредственно образовательной деятельности,

 режимных моментов,

 иных мероприятий образовательного процесса,

 - оценочные листы педагогов.

 Использование модели комплексной профессиональной самооценки педагога помогает выявить имеющиеся проблемы, стимулирует его повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма.

 Комплекс корректирующих действий и мероприятий это:

- курсы повышения квалификации;

- работа в методических объединениях, творческих группах;

- исследовательская, экспериментальная деятельность;

- освоение новых педагогических технологий;

- различные формы педагогической поддержки;

- активное участие в педагогических конкурсах, мастер – классах, фестивалях;

- трансляция собственного педагогического опыта.

 Все эти средства необходимо использовать регулярно и целенаправленно. Но не один из перечисленных способов не будет эффективным, если педагог сам не осознает необходимости повышения собственной профессиональной компетентности. Для этого необходимо создать те условия, в которых педагог самостоятельно осознает необходимость повышения уровня собственных профессиональных качеств.

 Данный комплекс мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов позволяет получить конечный результат, ради которого разработана данная модель (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса).

Предлагаем участникам поработать с анкетой «Факторы, стимулирующие
и препятствующие развитию педагогов»

**Анкета**

**"Факторы, стимулирующие и препятствующие развитию педагогов"
(по Н.В. Немовой)**

Значения баллов оценки реализации потребностей педагогов в профессиональном развитии:

* 5 – да (препятствуют или стимулируют);
* 4 – скорее да, чем нет;
* 3 – да и нет;
* 2 – скорее нет;
* 1 – нет.

**Факторы, препятствующие профессиональному развитию педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Препятствующие факторы** | **Оценка** |
| **5 баллов** | **4 балла** | **3 балла** | **2 балла** | **1 балл** |
| Собственная инерция |   |   |   |   |   |
| Разочарование из-за прежних неудач |   |   |   |   |   |
| Отсутствие поддержки и помощи в этом вопросе со стороны руководителей |   |   |   |   |   |
| Недоброжелательность окружающих (зависть, ревность и т. п.), плохо воспринимающих в вас перемены и стремление к лучшему |   |   |   |   |   |
| Состояние здоровья |   |   |   |   |   |
| Нехватка времени |   |   |   |   |   |
| Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства |   |   |   |   |   |
| **Средний балл:** |   |   |   |   |   |

**Факторы, стимулирующие профессиональное развитие педагогов**

|  |  |
| --- | --- |
| **Стимулирующие факторы** | **Оценка** |
| **5 баллов** | **4 балла** | **3 балла** | **2 балла** | **1 балл** |
| Методическая работа в ДОУ |   |   |   |   |   |
| Обучение на курсах |   |   |   |   |   |
| Пример и влияние коллег |   |   |   |   |   |
| Пример и влияние руководителей |   |   |   |   |   |
| Организация труда в ДОУ |   |   |   |   |   |
| Внимание к этой проблеме руководителей |   |   |   |   |   |
| Доверие |   |   |   |   |   |
|   |   |   |   |   |   |
| Самообразование |   |   |   |   |   |
| Интерес к работе |   |   |   |   |   |
| Возрастающая ответственность |   |   |   |   |   |
| Возможность получения признания в коллективе |   |   |   |   |   |
| **Средний балл**: |   |   |   |   |   |

Оцененные факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла. Коэффициент профессионального развития (Кр) вычисляется по формуле:

Кр = Кфакт/Кмакс,

где:  Кфакт – сумма баллов, проставленных в анкетах;

       Кмакс – максимально возможное количество баллов в анкетах.

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество педагогических работников** | **Факторы** |
| **Стимулирующие** | **Препятствующие** |
| В процентном выражении |   |   |
| Коэффициент профессионального развития |   |   |

Оцененные факторы ранжируются с помощью показателей среднего балла. Коэффициент профессионального развития (Кр) вычисляется по формуле:

Кр = Кфакт/Кмакс,

где:  Кфакт – сумма баллов, проставленных в анкетах;

       Кмакс – максимально возможное количество баллов в анкетах.

|  |  |
| --- | --- |
| **Количество педагогических работников** | **Факторы** |
| **Стимулирующие** | **Препятствующие** |
| В процентном выражении |   |   |
| Коэффициент профессионального развития |   |   |

 Каждый показатель в данной методике состоит из двух частей: содержательной и оценочной. Содержательная часть включает в себя качественную характеристику профессиональной деятельности педагога, оценочная часть – шкалу оценок по пятибалльной системе, что позволяет наиболее объективно оценить специалиста по каждому показателю:

· 4–5 баллов – профессиональная деятельность педагога полностью отражает качественную характеристику, ярко выражена и стабильна;

· 3–4 балла – в профессиональной деятельности педагога в основном отражается данная характеристика и проявляется достаточно устойчиво, педагог стремится достичь качества;

·2–3 балла – данная характеристика проявляется в профессиональной деятельности педагога нестабильно, но в пределах допустимой нормы, педагог не в совершенстве овладел теоретическими знаниями и методами использования их на практике;

·1–2 балла – характеристика профессиональной деятельности по данному показателю выражена недостаточно, проявляется нестабильно, уровень развития педагога на грани критического.

 При определении итогового среднего балла их максимальное число (или максимальная сумма?) может достичь 30. Уровень профессионализма педагога определяется исходя из следующей градации.

О низком уровне свидетельствует сумма 15–20 баллов.

 На данном репродуктивном (технологическом) этапе находится так называемый педагог-исполнитель. Для него характерно отсутствие потребности в самостоятельной оценке профессиональной деятельности, следование стереотипам, методическим рекомендациям без учета меняющихся условий, особенностей воспитанников, потребностей их родителей, социального заказа общества, ориентация на репродуктивные формы образовательного процесса.

20–25 баллов – конструктивный (эвристический) уровень – свидетельствуют о том, что педагог является личностно-ориентированным практиком. Это означает наличие у него самостоятельных суждений, но с недостаточно доказательной аргументацией, он использует в работе аналитические навыки, диагностические методы, современные средства воспитания и обучения. Воспитатель среднего уровня в большинстве случаев реализует дифференцированный подход к детям, учитывает потребности их родителей, координирует свою профессиональную деятельность в соответствии с социальным заказом общества.

 Работник ДОУ, получивший от 25 до 30 баллов, находится на высоком исследовательском (креативном) уровне.

 Педагог-мастер – компетентный исследователь, который осознанно выбирает инновационные методы, формы и средства образовательного процесса, самостоятельно разрабатывает педагогические технологии и методики, хорошо владеет доказательной научной аргументацией, придерживается собственных педагогических принципов и реализует их на практике. Кроме того, он прогнозирует развитие воспитанников с учетом их индивидуальных и возрастных особенностей, осуществляет педагогическое образование их родителей, исходя из имеющихся потребностей, а также выполняет свою работу в тесном взаимодействии и сотрудничестве с представителями социальных институтов.

 Итак, комплексная оценка качества профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения предусматривает ряд составляющих: соответствующие методы; составные части и этапы оценки; характер их связей между собой и со всей деятельностью.

Использование модели комплексной оценки помогает педагогу выявить имеющиеся проблемы, стимулирует его повышать качество собственной профессиональной деятельности и уровень профессионализма. Комплекс корректирующих действий и мероприятий по результатам оценки качества профессиональной деятельности педагогов позволяет получить конечный результат, ради которого разработана данная модель (достижение, поддержание и повышение качества профессиональной деятельности педагогов, удовлетворение потребностей и ожиданий участников образовательного процесса).

В данной анкете к факторам, стимулирующим профессиональное развитие педагога, хотелось бы добавить еще один - **«эффективный контракт».** Положение об эффективном контракте, критерии и показатели, по которым оценивается эффективность деятельности педагога, в каждой образовательной организации разрабатываются самостоятельно.

**Представленные материалы не претендуют на полное освещение всех аспектов рассмотренной проблемы, но дают импульс к дальнейшему изучению вопросов оценки качества профессиональной деятельности педагогов дошкольного образовательного учреждения.**