**Оценка качества педагогической деятельности в МБОУ СОШ №89**

(выступление на педсовете)

Оценка деятельности педагогов, во-первых, может осуществляться с административными целями, то есть для принятия каких-либо административных решений на формальном уровне управления школой. Это может быть оценка качества деятельности педагога при его аттестации, для повышения ему заработной платы (в виде премий, доплат за творческий характер работы, за расширение зоны педагогической деятельности и др.).

Во-вторых, это оценка текущей деятельности учителя, которая может и должна стать обязательной и регулярной, например, 1 раз в год. Для чего нужен такой мониторинг профессиональной деятельности каждого учителя? Конечно, не для того, чтобы делать административные выводы и сравнивать учителей между собой с вытекающими из этого последствиями, в том числе и административного характера. Такой мониторинг нужен для подведения итогов педагогической деятельности за какой-то конкретный период (анализ, оценка результатов, обобщение опыта и т.д.), оценки достижения учителя за этот период, выявление потребности в обучении (самообразовании и повышении квалификации), выявления рабочих проблем в преподавании и в организации учебного процесса в целом. Для внедрения такой текущей оценки (мониторинга) педагогической деятельности в школе необходимо создание соответствующих условий, в том числе психологического характера.

В-третьих, оценка деятельности педагогов необходима для самого учителя с точки зрения его педагогического потенциала. Конечно же, эта цель неразрывно связана с двумя предыдущими, и ее можно считать той же оценкой текущей деятельности. Это действительно так, однако главное отличие заключается в личностно-ориентированной направленности такой оценки. Это важно с точки зрения получения каждым учителем обратной связи от администрации и коллег, признания их заслуг и работы, что для многих педагогов несет более высокую мотивацию, чем материальные стимулы и формальные оценки. Кроме того, можно отметить выявление личного потенциала сотрудников (для выдвижения на руководящие должности, организации культурно-массовых мероприятий, участия в научно-исследовательской работе школы и др.), установления внутренних стандартов педагогической деятельности внутри школы, корректировка планов развития школы и т.д.

Именно комплексное использование всех трех подходов к оценке педагогической деятельности учителей позволяет не только повысить качество преподавания и организации образовательного процесса, но и работу школы в целом.

Приложение

**Критерии оценки качества педагогической деятельности**

|  |  |
| --- | --- |
| + | - |
| Возможность самоанализа | Самооценка учителя недостаточно сформирована (завышена или занижена) |
| Критерии затрагивают разные стороны профессиональной деятельности учителя | Неполное осознание учителем критериев мониторинга |
| Возможность обсудить на МО перспективы развития каждого педагога | Формальный подход некоторых МО к использованию материалов мониторинга |
| Стимулирование учителя по итогам мониторинга | Недостаточно объективная картина результатов деятельности учителя |