

УДК 378.046.4

DOI: 10.26140/anip-2019-0804-0034

**МЕТОДИКА ОЦЕНКИ И САМООЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ
АНАЛИТИЧЕСКОЙ КОМПОНЕНТЫ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ
РУКОВОДИТЕЛЕЙ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ**

© 2019

Коваль Наталья Николаевна, старший преподаватель кафедры естественно-математических дисциплин и методики их преподавания

*Донецкий республиканский институт дополнительного педагогического образования
(83001, ДНР, Донецк, ул. Артема, 129а, e-mail: koval_n@hotmail.com)*

Аннотация. В статье представлена авторская методика оценки и самооценки уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в системе дополнительного педагогического образования. Использование данной методики является необходимым педагогическим условием по созданию системы эффективного сопровождения профессионального развития управленческих кадров в рамках курсов повышения квалификации, в межкурсовой период или в процессе самообразования. Авторская методика включает следующие составляющие: адаптированный тест М. Вудкока и Д. Френсиса «Анализ своих сильных сторон и профессиональных ограничений», две методики по определению уровней мотивации к достижению успеха (по Ю.М. Орлову) и рефлексивности мышления (по О.С. Анисимову), две авторские анкеты и авторский тест; алгоритм определения уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций с помощью метода количественной обработки результатов диагностики; характеристики показателей сформированности исследуемой компоненты. Автор сделал вывод, что методику оценки и самооценки уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций можно развивать и совершенствовать, изменяя перечень и количество показателей мотивационно-целевого, когнитивно-операционного и рефлексивного критериев.

Ключевые слова: система дополнительного педагогического образования, курсы повышения квалификации, межкурсовой этап, самообразование, руководитель общеобразовательной организации, аналитическая деятельность, методика оценки и самооценки.

**METHODOLOGY FOR EVALUATION AND SELF-ASSESSMENT OF THE LEVEL OF FORMATION
OF ANALYTICAL COMPONENTS OF MANAGEMENT ACTIVITIES OF HEADS
OF GENERAL EDUCATIONAL ORGANIZATIONS**

© 2019

Koval Natalia Nikolaevna, Senior Lecturer of the Department of Natural and Mathematical Disciplines and Methods of Teaching

*Donetsk Republican In-Service Teachers Training Institute
(83001, DPR, Donetsk, st. Artem, 129a, e-mail: koval_n@hotmail.com)*

Abstract. The article presents the author's methodology for assessing and self-assessing the level of formation of the analytical component of the managerial activity of heads of general educational organizations in-service teachers training system. The use of this technique is a necessary pedagogical condition for creating a system of effective support for the professional development of managerial personnel in the framework of continuing education courses, during the inter-course period or in the process of self-education. The author's methodology includes the following components: adapted test of M. Woodcock and D. Francis "Analysis of one's strengths and professional limitations", two methods for determining the levels of motivation to achieve success (according to Yu. M. Orlov) and reflexivity of thinking (according to O.S. Anisimov), two author profiles and author test; an algorithm for determining the level of formation of the analytical component of the managerial activity of heads of educational institutions using the method of quantitative processing of diagnostic results; characteristics of indicators of the formation of the investigated component. The author concluded that the methodology for assessing and self-assessing the level of formation of the analytical component of the managerial activity of the heads of educational institutions can be developed and improved by changing the list and number of indicators of motivational-target, cognitive-operational and reflective criteria.

Keywords: in-service teachers training system, continuing education courses, the inter-course stage, self-education, the head of a general educational organization, analytical activities, assessment and self-assessment methods.

Постановка проблемы в общем виде и ее связь с важными научными и практическими задачами. Формирование аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в системе дополнительного педагогического образования – процесс непрерывный, охватывающий все этапы работы над профессионализмом руководящих кадров: курсовой (формальное образование), межкурсовой (неформальное образование), самообразование (информальное образование). В Государственном образовательном учреждении дополнительного профессионального образования «Донецкий республиканский институт дополнительного педагогического образования» гибкая система, выстроенная под обеспечение эффективного и результативного повышения профессиональной компетентности руководящих работников общеобразовательных организаций, способна развиваться и меняться в зависимости от социального заказа общества. Так, совершенствование и обновление содержания дополнительного педагогического образования руководителей общеобразовательных организаций в области формирования аналитической компоненты управленческой

деятельности можно достичь путем реализации дополнительной профессиональной программы повышения квалификации «Аналитическая деятельность как ключевая составляющая управленческой деятельности руководителя общеобразовательной организации» для руководителей общеобразовательных организаций в рамках формального образования, а также включения в план работы с управленческими кадрами межкурсовых мероприятий очного и дистанционного форматов по аналитической подготовке. При этом осуществление оценки и самооценки уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в рамках курсов повышения квалификации, в межкурсовой период или в процессе самообразования, считаем, является необходимым педагогическим условием эффективного сопровождения профессионального развития управленческих кадров.

В.Я. Синенко [1] утверждает, что система самооценки и самоконтроля профессионализма работника образования является необходимой в условиях модернизации системы дополнительного педагогического образования

и должна сопровождать педагога как в ходе активной части повышения квалификации, так и в процессе всей его профессиональной деятельности.

Проблема отсутствия в системе дополнительного педагогического образования обозначенной, общепринятой методики для оценки и самооценки руководителями общеобразовательных организаций своего профессионализма и, в частности, уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности, является актуальной и требующей разрешения.

Анализ последних исследований и публикаций, в которых рассматривались аспекты этой проблемы и на которых основывается автор; выделение неразрешенных ранее частей общей проблемы. В работах В.И. Бондаря [2], Г.В. Ельниковой [3], Ю.А. Конаржевского [4], А.А. Коростелева [5, 6, 7], Л.М. Плаховой [8], М.М. Поташника [9], Н.Г. Пудовкиной [10], В.А. Сластенина [11], О.Н. Ярыгина [12] центральное место занимает аналитическая деятельность руководителя и педагога общеобразовательной организации.

В своих исследованиях Л.М. Асмолова [13], Е.А. Ганаева [14], Н.И. Клокар [15], В.С. Лазарев [16], М.М. Поташник [17], Т.И. Шамова [18] указывают на специфику профессиональных компетенций руководителей общеобразовательных организаций.

Научные труды И.В. Гришиной [19], В.И. Маслова [20], В.В. Олейника [21], Ю.В. Подзюбановой [22], Е.П. Тонконогой [23] раскрывают методику формирования профессиональной компетентности руководителей школ в системе дополнительного педагогического образования.

Современные подходы к разработке программ дополнительного профессионального образования, моделей обучения руководящих кадров образования отражены в работах И.В. Гришиной [24], М.В. Кларина [25], Г.Л. Коптевой [26], И.М. Логвиновой [27], Т.М. Сорочан [28].

Формирование целей статьи (постановка задания). Рассмотрение методики оценки и самооценки уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в системе дополнительного педагогического образования.

Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов. Нами осуществлялся педагогический эксперимент по апробации разработанной модели формирования аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в системе дополнительного педагогического образования [29] и комплекса педагогических условий, обеспечивающих ее эффективное функционирование. Проверка эффективности разработанной методики (модель и педагогические условия) формирования аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей школ в системе дополнительного педагогического образования являлась целью экспериментальной работы.

Педагогический эксперимент проводился на базе Государственного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Донецкий республиканский институт дополнительного педагогического образования». Эксперимент проходил в четыре этапа: констатирующий, поисковый, формирующий, контрольный. Формирование аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в системе дополнительного педагогического образования на основе разработанной модели и выявленных педагогических условий осуществлялось на третьем, формирующем, этапе. Контрольные и экспериментальные группы были определены из контингента слушателей очных проблемных курсов повышения квалификации, рассчитанных на 72 учебных часа.

Для проверки эффективности выявленного комплек-

са педагогических условий по реализации модели формирования аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в системе дополнительного педагогического образования проводился сравнительный анализ результатов сформированности показателей мотивационно-целевого, когнитивно-операционного, рефлексивного критериев на констатирующем и формирующем этапах. Критерии и показатели уровней (стихийно-эмпирический, эмпирический, теоретический) сформированности аналитической компоненты нами были выделены ранее [30]. Для оценки и самооценки уровня сформированности исследуемой компоненты была разработана авторская методика.

Так, для изучения сформированности мотивационно-целевого и рефлексивного компонентов с помощью показателей автором был адаптирован тест М. Вудкока и Д. Френсиса «Анализ своих сильных сторон и профессиональных ограничений» [31] и разработаны анкеты, позволяющие комплексно проанализировать рассматриваемый процесс формирования аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций.

Диагностика «Анализ своих сильных сторон и профессиональных ограничений» позволяет определить руководителю школы свои сильные стороны в роли менеджера и выявить важные области (ограничения), требующие дальнейшего совершенствования и развития. М. Вудкок и Д. Френсис [32, с. 21] основывают определение эффективного управления на одиннадцати факторах: способность управлять собой, разумные личные ценности, четкие личные цели, упор на постоянный личный рост, навык решать проблемы, изобретательность и способность к инновациям, высокая способность влиять на окружающих, знание современных управленческих подходов, способность руководить, умение обучать и развивать подчиненных, способность формировать и развивать эффективные рабочие группы. Из приведенного списка авторы сформулировали одиннадцать соответствующих потенциальных ограничений руководителя [31, с. 21-25]: неумение управлять собой, размытые личные ценности, смутные личные цели, остановленное саморазвитие, недостаточность навыка решать проблемы, недостаток творческого подхода, неумение влиять на людей, недостаточное понимание особенностей управленческого труда, слабые навыки руководства, неумение обучать, низкая способность формировать коллектив.

Для нашего исследования в тесте мы оставили диагностику шести сильных сторон и ограничений, и добавили еще две методики по определению уровней мотивации к достижению успеха (по Ю.М. Орлову [32, с. 427-428]) и рефлексивности мышления (по О.С. Анисимову [33]).

Таким образом, было получено восемь показателей, по четыре из которых относятся к проверке сформированности мотивационно-целевого и рефлексивного компонентов соответственно (таблица 1).

Адаптированный тест содержит 80 утверждений, по 10 на каждый показатель, и семь вариантов ответа. Руководителям необходимо оценить каждое высказывание в баллах (1 – абсолютно неверно, 2 – неверно, 3 – скорее неверно, 4 – не знаю, 5 – скорее верно, 6 – верно, 7 – совершенно верно), заполняя таблицу, и подсчитать количество баллов по каждому показателю. Среднее арифметическое суммарной оценки позволяет определить личные достоинства и ограничения руководителя, совместно с преподавателем наметить способы коррективы и развития тех параметров, которые оказались недостаточно развитыми для успешной профессиональной деятельности. Определим ранговую шкалу для каждого из восьми показателей: высокий уровень – результат больше 6 баллов, средний уровень – результат от 4-х до 6 баллов включительно, низкий уровень – результат

меньше или равный 4 баллам.

Таблица 1 – Сильные стороны / ограничения менеджера и соответствующие им показатели сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций

Сильные стороны / ограничения руководителя, вошедшие в адаптированный автором тест	Полученный показатель	Критерий	
Разумные личные ценности / размытые личные ценности	Личные ценности	Мотивационно-целевой	
Четкие личные цели / смутные личные цели	Личные цели		
Упор на постоянный личный рост / остановленное саморазвитие	Стремление к саморазвитию		
Высокий уровень мотивации к достижению успеха / недостаточный уровень мотивации к достижению успеха	Уровень мотивации к достижению успеха	Рефлексивный	
Навык решать проблемы / недостаточность навыка решать проблемы	Наличие управленческой рефлексии		
Изобретательность и способность к инновациям / недостаток творческого подхода			
Знание современных управленческих подходов / недостаточное понимание особенностей управленческого труда			
Высокий уровень рефлексивности мышления / недостаточный уровень рефлексивности мышления	Уровень рефлексивности мышления		

Пятый показатель для мотивационно-целевого компонента определялся с помощью авторской анкеты «Мое отношение к аналитической деятельности». Анкета включает 10 утверждений, для каждого из которых необходимо выбрать цифру, соответствующую варианту ответа (1 – абсолютно неверно, 2 – неверно, 3 – скорее неверно, 4 – не знаю, 5 – скорее верно, 6 – верно, 7 – совершенно верно):

1. Аналитическая деятельность влияет на результативность и качество управленческой деятельности.

2. Моя аналитическая деятельность руководителя школы обеспечивает успешную реализацию всех функций управления: целеполагание, мотивацию, планирование, контроль, организацию.

3. Я осуществляю педагогический анализ личности, педагогических явлений и процессов, обстановки в коллективе системно.

4. Для меня аналитическая деятельность выступает как важнейший компонент педагогического процесса.

5. Аналитический подход к управлению образовательной системой дает мне возможность избежать авторитарности, дилетантства, авантюризма, разрушения системы управления и педагогического коллектива.

6. Анализ обеспечивает меня знаниями о проблемах и причинах фактического состояния управляемого объекта с целью его дальнейшего совершенствования.

7. Мой интерес к аналитической деятельности постоянный, глубокий и осмысленный.

8. Я постоянно стремлюсь к самосовершенствованию своих профессиональных качеств в области педагогического анализа.

9. Я интересуюсь новыми книгами, статьями по педагогическому анализу.

10. Развиваться и повышать свой уровень аналитической подготовки мне помогает разработанная индивидуальная образовательная траектория.

Среднее арифметическое суммарной оценки позволяет определить уровень понимания ценностных сторон и роли педагогического анализа в управленческой деятельности. Результаты больше 6 баллов относятся к высокому уровню, результаты от 4-х до 6 баллов включительно соответствуют среднему уровню, результаты в пределах 4-х баллов включительно свидетельствуют о низком уровне.

Методика самооценки уровня своей аналитической деятельности (пятый показатель рефлексивного компонента – способность к самооценке и самоанализу) имеет структуру личностного опросника, состоящего из 40 вопросов, на которые требуется дать ответ: 1 балл – почти никогда, 2 балла – иногда, 3 балла – часто, 4 балла – почти всегда. В основу опросника легли показатели качества аналитической деятельности и их индикаторы по Л.И. Фишману [34]. Среднее арифметическое суммарной оценки больше 3-х баллов свидетельствует о высокой самооценке руководителем своих аналитических способностей, результат от 2-х баллов до 3-х вклю-

чительно диагностирует средний уровень, результат в пределах 2-х баллов включительно – низкий уровень показателя.

Итак, мотивационно-целевой и рефлексивный компоненты имеют по пять показателей, для каждого из которых была определена своя методика. Для определения итогового уровня сформированности рассматриваемых компонент присвоим каждому из уровней по каждому показателю определенные баллы (высокий – 3 балла; средний – 2 балла; низкий – 1 балл) и соотнесем суммарное количество набранных баллов с количественными показателями уровней (высокий – 13-15 баллов; средний – 8-12 баллов; низкий – 5-7 баллов).

Диагностика когнитивно-операционного компонента аналитической деятельности руководителей общеобразовательных организаций осуществляется с помощью авторского теста. Методика содержит вопросы позволяющие определить уровень владения знаниями и умениями, технологиями и методами педагогического анализа. Тест включает задания соответствующие содержанию очных проблемных курсов повышения квалификации. По количеству верных ответов руководители дифференцируются по уровням: 71%-100% правильных ответов – высокий, 31%-70% правильных ответов – средний, 0%-30% правильных ответов – низкий.

При определении уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций использовался метод количественной обработки результатов диагностики, который позволяет в отношении степени сформированности уровня аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций определить количественный показатель.

Таблица 2 – Характеристика показателей сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций по уровням

Компоненты	Уровни сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности		
	Теоретический (8-9 баллов)	Эмпирический (5-7 баллов)	Стихийно-эмпирический (3-4 балла)
Мотивационно-целевой	<ul style="list-style-type: none"> Четкие личные ценности. Четкие личные цели. Постоянное стремление к саморазвитию. Высокий уровень мотивации достижения успеха. Отношение к аналитической деятельности: осознание ее ценностных сторон, глубокий и осмысленный интерес, постоянное стремление к самосовершенствованию своих профессиональных качеств в области педагогического анализа. 	<ul style="list-style-type: none"> Противоречивые личные ценности. Присутствуют личные цели. Эпизодическое стремление к саморазвитию. Средний уровень мотивации достижения успеха. Отношение к аналитической деятельности: неосознанное понимание ее ценностных сторон, формальный интерес, эпизодическое стремление к самосовершенствованию своих профессиональных качеств в области педагогического анализа. 	<ul style="list-style-type: none"> Размытые личные ценности. Смутные личные цели. Остановленное саморазвитие. Низкий уровень мотивации достижения успеха. Отношение к аналитической деятельности: непонимание ее ценностных сторон, слабое проявление интереса, отсутствует стремление к самосовершенствованию своих профессиональных качеств в области педагогического анализа.
	<ul style="list-style-type: none"> На высоком уровне владение знаниями и умениями, технологиями педагогического анализа, необходимыми для осуществления аналитической деятельности. На высоком уровне владение практическими навыками, методами осуществлять аналитическую деятельность. 	<ul style="list-style-type: none"> На среднем уровне владение знаниями и умениями, технологиями педагогического анализа, необходимыми для осуществления аналитической деятельности. На среднем уровне владение практическими навыками, методами осуществлять аналитическую деятельность. 	<ul style="list-style-type: none"> На низком уровне владение знаниями и умениями, технологиями педагогического анализа, необходимыми для осуществления аналитической деятельности. На низком уровне владение практическими навыками, методами осуществлять аналитическую деятельность.
Когнитивно-операционный	<ul style="list-style-type: none"> Глубокое понимание особенностей управленческого труда. Высокий уровень рефлексивности мышления. Выражены способности к генерированию новых идей (творческий подход). Сформирована способность к самооценке, самоанализу. Сформирован навык решения проблем. 	<ul style="list-style-type: none"> Ограниченное понимание особенностей управленческого труда. Средний уровень рефлексивности мышления. Слабо выражены способности к генерированию новых идей (творческий подход). Частично сформирована способность к самооценке, самоанализу. Частично сформирован навык решения проблем. 	<ul style="list-style-type: none"> Нет четкого понимания особенностей управленческого труда. Низкий уровень рефлексивности мышления. Не выражены способности к генерированию новых идей (творческий подход). Не сформирована способность к самооценке, самоанализу. Не сформирован навык решения проблем.
	<ul style="list-style-type: none"> Глубокое понимание особенностей управленческого труда. Высокий уровень рефлексивности мышления. Выражены способности к генерированию новых идей (творческий подход). Сформирована способность к самооценке, самоанализу. Сформирован навык решения проблем. 	<ul style="list-style-type: none"> Ограниченное понимание особенностей управленческого труда. Средний уровень рефлексивности мышления. Слабо выражены способности к генерированию новых идей (творческий подход). Частично сформирована способность к самооценке, самоанализу. Частично сформирован навык решения проблем. 	<ul style="list-style-type: none"> Нет четкого понимания особенностей управленческого труда. Низкий уровень рефлексивности мышления. Не выражены способности к генерированию новых идей (творческий подход). Не сформирована способность к самооценке, самоанализу. Не сформирован навык решения проблем.

Перевод показателей стихийно-эмпирического, эмпирического и теоретического (научный) уровней сформированности каждой компоненты аналитической деятельности осуществлялся путем присвоения каждому из уровней определенных баллов (высокий – 3 балла;

средний – 2 балла; низкий – 1 балл) и соотносением суммарного количества набранных баллов по каждому из компонентов (мотивационно-целевой, когнитивно-операционный, рефлексивный) с количественными показателями уровней сформированности (теоретический – 9-8 баллов; эмпирический – 7-5 баллов; стихийно-эмпирический – 4-3 балла). В таблице 2 представлена характеристика показателей сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций по уровням в зависимости от суммарного количества баллов.

Имеем на основе совокупности выделенных критериев и соответствующих им показателей следующие методики исследования сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций (таблица 3).

Таблица 3 – Методики исследования сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций

Критерий	Показатель	Методики исследования
Мотивационно-целевой	Личные ценности	Адаптированный автором тест
	Личные цели	М. Вудкока и Д. Френсиса «Анализ своих сильных сторон и профессиональных ограничений», включающий методику по определению уровня мотивации к достижению успеха по Ю.М. Орлову
	Стремление к саморазвитию	Авторская анкета «Мое отношение к аналитической деятельности»
Когнитивно-операционный	Уровень мотивации к достижению успеха	Авторская анкета «Мое отношение к аналитической деятельности»
	Отношение к аналитической деятельности: осознание ее ценностей сторон, проявление заинтересованности, стремление к совершенствованию своих профессиональных качеств в области педагогического анализа	Авторский тест, задания
Рефлексивный	Владение знаниями и умениями, технологиями педагогического анализа, необходимыми для осуществления аналитической деятельности	Авторский тест, задания
	Уровень рефлексивности мышления	Адаптированный автором тест М. Вудкока и Д. Френсиса «Анализ своих сильных сторон и профессиональных ограничений», включающий методику по определению уровня рефлексивности мышления по О.С. Анисимову
	Наличие управленческой рефлексии: самооценка способности решать современные проблемы, творческих проявлений, понимание особенностей управленческого труда	Самонализ по авторской анкете «Влияет ли анализ на качество моей управленческой деятельности»

Пример определения уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций приведен в таблице 4. В таблице 4 использовались обозначения показателей: личные ценности – Ц, личные цели – ЛЦ, стремление к саморазвитию – С, уровень мотивации к достижению успеха – М, отношение к аналитической деятельности – ОАД, владение знаниями и умениями, технологиями педагогического анализа – ЗУТ, навык решения проблем – П, творческий подход – Т, понимание особенностей управленческого труда – У, уровень рефлексивности мышления – Р, самооценка собственной аналитической деятельности – САД; Н – начальный уровень, С – средний уровень, В – высокий уровень; аналитическая компонента управленческой деятельности – АКУД.

Таблица 4 – Определение уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций

		Мотивационно-целевой критерий					Когнитивно-операционный критерий	Рефлексивный критерий				
	Показатель	Ц	ЛЦ	С	М	ОАД	ЗУТ	П	Т	У	Р	САД
Респондент 1	Баллы	4,0	4,0	5,0	5,0	5,2	37%	4,0	3,0	4,0	5,0	2,6
	Уровень показателя	Н	Н	С	С	С	С	Н	Н	Н	С	С
	Уровень компоненты	С – средний уровень (2 балла)					С – средний уровень (2 балла)	Н – начальный уровень (1 балл)				
	Уровень АКУД	5 баллов – эмпирический уровень										
Респондент 2	Баллы	5,8	6,2	5,4	6,2	6,3	75%	5,1	4,8	4,5	4,6	3,7
	Уровень показателя	С	В	С	В	В	В	С	С	С	С	В
	Уровень компоненты	В – высокий уровень (3 балла)					В – высокий уровень (3 балла)	С – средний уровень (2 балла)				
	Уровень АКУД	8 баллов – теоретический уровень										

Количественная оценка результатов педагогического эксперимента проводилась методом соотношения: по количеству (процентному соотношению) руководителей

общеобразовательных организаций, находящихся на том или ином уровне сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности в начале и в конце эксперимента.

Статическая проверка данных, полученных после проведенного формирующего и контрольного экспериментов (оценка достоверных различий характеристик контрольной и экспериментальной групп), осуществлялась с помощью критерия χ^2 .

Выводы исследования и перспективы дальнейших исследований по этому направлению. Осуществление оценки и самооценки уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций в рамках курсов повышения квалификации, в межкурсовой период или в процессе самообразования является необходимым педагогическим условием эффективного сопровождения профессионального развития управленческих кадров.

Разработанная авторская методика позволяет учесть сформированность мотивационно-целевого, когнитивно-операционного и рефлексивного компонентов аналитической деятельности руководителей общеобразовательных организаций. Методика включает адаптированный тест М. Вудкока и Д. Френсиса «Анализ своих сильных сторон и профессиональных ограничений», две методики по определению уровня мотивации к достижению успеха (по Ю.М. Орлову) и рефлексивности мышления (по О.С. Анисимову), две авторские анкеты и авторский тест. При определении уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций необходимо воспользоваться методом количественной обработки результатов диагностики и характеристиками показателей сформированности исследуемой компоненты.

Методику оценки и самооценки уровня сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций можно развивать и совершенствовать, изменяя перечень и количество показателей мотивационно-целевого, когнитивно-операционного и рефлексивного критериев.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Синенко В.Я. Модернизация системы дополнительного профессионального педагогического образования / В.Я. Синенко // Сибирский педагогический журнал. – 2012. – № 3. – С. 73-80.
2. Бондарь В.И. Управленческая деятельность директора школы: дидактический аспект / В. И. Бондарь. – К.: Радянська школа, 1987. – 157 с.
3. Єльнікова Г. Моніторинг діяльності керівника школи / Галина Єльнікова // Директор школи, ліцею, гімназії. – 2003. – № 1. – С. 97-102.
4. Конаржевский Ю. А. Педагогический анализ как основа управления школой. – Челябинск: ЧГПИ, 1978. – 144с.
5. Коростелев А.А. Система повышения качества аналитической составляющей профессиональной деятельности руководителей образовательных учреждений: дисс. докт. пед. наук: 13.00.08 – Тольятти, 2009. – 467 с.
6. Коростелев А.А. Современные подходы к моделированию технологий аналитической деятельности // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. 2013. № 1 (23). С. 334-337.
7. Коростелёв А.А. Технология обучения педагогических кадров аналитической деятельности: автореф. дисс. канд. пед. наук: 13.00.08 – Тольятти, 2003
8. Плахова Л. М. Курс молодого бойца, или Азбука директора школы. Вып. 3: Практическое пособие. – М.: Просвещение, 2007. – 423с.
9. Поташник М.М., Моисеев А.М. Управление современной школой (В вопросах и ответах): Пособие для руководителей образовательных учреждений и органов образования – М.: Новая школа, 1997. – 352 с.
10. Пудовкина Н.Г., Коростелев А.А. Аналитическая деятельность руководителей образовательных учреждений: теория и практика. – Тольятти: ТГУ, 2011. – 228 с.
11. Сластенин В.А. Педагогика: инновационная деятельность / В.А. Сластенин, Л.С. Подымова. – М.: Педагогіка, 1997. – 348 с.
12. Пудовкина Н.Г., Коростелев А.А., Ярыгин О.Н. Аналитическая компетентность и уровни реализации аналитической функции управления. Монография. – Тольятти, ТГУ, 2011. – 204 с.
13. Асмолова Л.М. Мотивационный менеджмент как фактор

успешности образовательных организаций в условиях введения ФГОС // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2016. № 4. С. 33–49.

14. Ганаева Е.А. Теоретико-методологические основы гуманизации маркетинговой деятельности образовательного учреждения: моногр. Оренбург: Изд-во ОГПУ, 2007. 320 с.

15. Клякар Н.И. Управлінські компетентності директора школи: сучасні тенденції // *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка. Серія: Педагогіка*. 2018. Випуск 7. С. 28–31.

16. Лазарев В.С. Управление инновациями в школе: учеб. пособие. М.: Центр пед. образования, 2008. 352 с.

17. Потапкин М.М. Оптимизация управления школой. – М.: Знание, 1991. – 61 с.

18. Шамова Т.И. Управление образовательными системами / Т.И. Шамова, П.И. Третьяков, Н.П. Капустин. – М.: Изд-во «Владос», 2002. – 214 с.

19. Гришина И.В. Методологические основания формирования профессиональной компетентности руководителей школ в системе дополнительного профессионального образования / И.В. Гришина // *Интеграция образования*. – 2013. – № 3 (72). – С. 43–50.

20. Маслов В.И. Теория и методика организации непрерывного повышения квалификации руководителей школы / Валентин Иванович Маслов. – К., 1990. – 258 с.

21. Олійник В.В. Концептуальні засади підготовки педагогічних та керівних кадрів освіти України в сучасних умовах / Олійник В.В., Даниленко Л.І. // *Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи*. – К.: Логос, 2001. – Вип. 4. – С. 69–79.

22. Подзюбанова Юлия Владимировна. Развитие профессиональной компетентности руководителей школ в процессе повышения квалификации в межкурсовый период: Дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01: Санкт-Петербург, 2002. 209 с.

23. Тонконога Е.П. Проблемы повышения профессиональной квалификации руководителей школ / Е.П. Тонконога. – М.: Педагогика, 1987. – 168 с.

24. Гришина И.В. Теоретико-методологические подходы к проектированию модульной программы в персонализированной системе повышения квалификации руководителей школ // *Управление образованием: теория и практика*. 2016. № 3 (23). С. 22–37.

25. Кларин М.В. Инновационные модели обучения: Исследования мирового опыта. М.: Луч, 2016. 640 с.

26. Копотева Г.Л., Логвинова И.М. Управление процессом профессионального развития руководителя общеобразовательной организации по реализации ФГОС общего образования // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2016. № 4. С. 63–72.

27. Логвинова И.М. Практика проектирования и реализации модульных программ дополнительного профессионального образования руководителей школ // *Отечественная и зарубежная педагогика*. 2017. Т. 2, №2 (38). С. 96–104.

28. Сорочан Т.М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика. Монографія / Т.М. Сорочан. – Луганськ: Знання, 2005. – 384 с.

29. Коваль Н.Н. Модель формирования аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2017. Т. 6. № 3(20). С. 166–174.

30. Коваль Н.Н. Критерии, показатели и уровни сформированности аналитической компоненты управленческой деятельности руководителей общеобразовательных организаций // *Балтийский гуманитарный журнал*. 2017. Т. 6. № 2(19). С. 146–149.

31. Вудкок М., Фрэнсис Д. Раскрепощенный менеджер. Для руководителя-практика: Пер. с англ. – М.: «Дело», 1991. – 320 с.

32. Елисеев О.П. Практикум по психологии личности: учеб. пособие для бакалавриата и магистратуры / О.П. Елисеев. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 455 с.

33. Анисимов О.С. Акмеологические основы рефлексивной самоорганизации педагога: творчество и культура мышления: автореф. дис. ... д-ра психол. наук / О.С. Анисимов. – М., 1994. – 86 с.

34. Фишман Л.И., Рогожкина Н.В., Чупин В.Н., Дудников В.В. Сам себе инспектор: самооценка качества управления школой. – М.: Сентябрь, 2005. – 144 с.

Статья поступила в редакцию 03.08.2019

Статья принята к публикации 27.11.2019