

УДК 373.211.24

И.Ю. КАРАНИНА

ОЦЕНКА ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО ДОШКОЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ «ЦЕНТР РАЗВИТИЯ»

В современной научной и учебно-методической литературе большое внимание уделяется вопросам повышения эффективности дошкольного уровня образования в условиях реформирования школы. В ответ на изменяющиеся потребности

и запросы родителей, индивидуальные интересы, способности, здоровье детей предполагается построение гибкой личностно ориентированной среды дошкольного учреждения, поиск адекватных форм и методов организации педагогического процесса и его оценки.

Наиболее актуальным в личностно ориентированной модели образования становится изучение и оценивание педагогической деятельности дошкольного учреждения средствами демократического управления. Вектор такого управления должен быть направлен на удовлетворение стремлений педагогов к признанию своего труда, стремлений к уверенной, ответственной работе, всемерное содействие росту профессиональной квалификации. Однако наиболее часто, как отмечают многие авторы [7; 8; 9; 12], оценочный процесс по своим целям продолжает нести отпечаток административно-командного стиля управления. Он по-прежнему направлен на выявление недостатков в работе педагогов. При этом педагог выступает как пассивный объект оценивания и не может повлиять ни на критерии, по которым его оценивают, ни на процедуру оценки. Позиция оценивающего в такой ситуации – лидер.

Как показывают данные специальных психологических исследований [4; 15], именно объективность оценивания, позитивное принятие педагогом оценки позволяет стимулировать его профессиональное развитие. При негативном восприятии оценки как несправедливой, так и справедливой, педагог либо стремится уменьшить прикладываемые усилия до уровня, соответствующего оценке, либо проявляет агрессивность. Это говорит о несовершенстве устоявшейся процедуры оценивания и необходимости создания оптимальных коммуникативных условий для создания «эффекта доверия».

Следует отметить, что всякая оценка предполагает измерение того, что есть и его сравнение с критериями, т. е. с тем, что должно быть. Критерии служат содержательным ориентиром для педагогов в достижении требуемого качества деятельности и руководством для субъектов оценивания. В существующей методике измерения оценивается педагогическая деятельность как процесс и как результат. Объектами оценки процесса выбираются документация, наличие предметных условий в образовательной среде, методы и приемы педагогической деятельности. Объектами оценки по конечному результату традиционно выбирается уровень обученности и воспитанности детей. Измеряются они объемом знаний, умений, навыков детей и определяются соответствием нормативным средним количественным показателям. Однако, с изменением ориентации содержания дошкольного образования, целью которого становится повышение уровня физического, психического и социального здоровья, развертывание разносторонних творческих возможностей каждого ребенка, действующие критерии не могут быть основными в определении эффективности педагогического процесса [8; 14; 18]. Происходит унификация оценочной процедуры, где игнорируются индивидуально-личностные особенности, возможности, интересы и потребности, динамика развития ребенка по сравнению с самим собой. К подобному выводу пришли Л. В. Поздняк, Н. Н. Лященко [16] и другие авторы [17], которым представляется наиболее адекватной оценка педагогической деятельности по результату развития детей по качественным показателям.

Сторонники пересмотра процедуры оценивания [2; 5; 9; 13; 17] отмечают сложность действующих критериальных показателей, подлежащих изучению: размытость, нечеткость, избыточность. И как следствие, – это приводит к определенным трудностям в регистрации педагогического процесса, низкой прогностичности и перегрузке информации. Отсюда возникает новая потребность в совершенствовании искусства анализа педагогического процесса по действенным

критериям. Такой подход поможет педагогам оценить свои усилия по достижению личностно ориентированных целей образования детей, а родители смогут получить содержательные ориентиры для определения эффективности образовательной среды, например, при выборе конкретного дошкольного учреждения.

К сожалению, на сегодня концептуальные основания оценочных процедур в личностно ориентированной образовательной модели лишь разрозненно отмечены в литературных источниках. Целого же представления о процедуре оценивания, разработанных и апробированных критериях оценок не имеется. Такое положение тормозит реформирование дошкольного уровня образования и возможность идти по пути интенсивного развития как дошкольников, так и педагогов.

Особенно эта проблема становится актуальной при оценке педагогической деятельности инновационного дошкольного учреждения. Ценность появления новых типов учреждений, одним из которых является дошкольный Центр развития ребенка, диктуется ориентацией социального заказа на высокие образовательные ожидания, результативность физического и социального развития детей [1; 3; 6; 10]. Как известно, дошкольный Центр имеет свои принципиальные особенности – это социально-педагогический, оздоровительный комплекс с открытым внутренним и внешним образовательным пространством, динамичным педагогическим процессом, максимально способствующим индивидуальному целостному развитию личности ребенка. Появляются новые педагогические функции и области организационной деятельности педагогов Центра: исследование, диагностика, аналитическая рефлексия, прогнозирование, эксперимент. Успех деятельности педагогов во многом зависит от мотивированности на активное участие в поиске, гибком отборе и освоении различных педагогических методик. При этом показательна высокая педагогическая, методологическая, организаторская, прикладная компетентность педагогов, направленная на управление реальными проблемными ситуациями. Поэтому в новых условиях личностно ориентированной педагогики и “педагогики сотрудничества” качество профессиональной деятельности только старыми мерками измерить нельзя.

Из сказанного следует, что необходима теоретическая и целенаправленная практическая деятельность по поиску более совершенной процедуры и критериев оценки педагогических кадров, эффективности развития ребенка в инновационном дошкольном учреждении.

Большую помощь в этом может оказать аналитическое осмысление зарубежного опыта, имеющего общие моменты с проблемами оценивания в нашей стране. В США, например, реформаторское движение началось с неудачных попыток добиться заметного качественного улучшения образования в 60-х годах. Такая ситуация позволила исследователям обратить пристальное внимание на субъекты и объекты педагогического процесса. В результате дискуссий было признано, что основным фактором, определяющим качество деятельности учреждения, является человеческий фактор, то есть управленческий, педагогический и другой персонал [11; 15; 19].

В связи с этим главной идеей стала борьба за профессионализм педагогов и руководителей, организационное обновление учебных заведений, получивших возможность определять собственные стратегии развития. При этом, как отмечают в сравнительно-педагогическом исследовании Ю.С. Алферов, И.М. Курдюмови др. [15], оценка деятельности педагогов в Англии, США, Германии получает новое целевое назначение – поддерживать творческое настроение педагогов, способное развить его самостоятельность и инициативу. В этом случае оценка становится инструментом формирования потребности в повышении статуса педагога в рейтинговой системе образовательного учреждения, его профессиональном развитии и продвижении по службе.

Следует отметить, что теоретическая и практическая модели процедуры оценки в США строятся на основе двустороннего процесса, неотъемлемой частью которого считается участие педагогического персонала в разработке программ и критериев оценки. Педагоги получают право выбора аттестующих из предложенных им кандидатур. Такая ситуация позволяет судить о демократизации оценки кадров. Можно сказать, что в результате серии предпринятых реформ, оценка персонала в образовательных учреждениях США, Англии, Германии стала частью целостной системы оценки, предназначенной для того, чтобы отбирать для педагогической профессии лучших кандидатов, гарантировать подготовку хороших специалистов, сохранять их в образовательных учреждениях [15; 19].

Эти идеи в полной мере отвечают образовательным потребностям нашего общества уже на первой его ступени – дошкольной. Обеспечение высокой практической значимости содержания образования в дошкольном Центре, соответствие социальному заказу и задачам развития личности каждого ребенка, возможно лишь творческими квалифицированными профессионалами, педагогами-исследователями. Поэтому опыт перевода оценки с объектов на субъекты позволит качественно повысить содержание педагогической деятельности. При этом значительные реформации в построении принципов оценивания педагогов очевидны. В современной педагогической науке с позиций личностно ориентированного подхода широко представлена система гуманистических принципов [1; 3; 4; 5; 6; 9; 10; 12; 18], теоретическое переосмысление которых позволило применить их к процедуре оценивания.

Принцип гуманизации, суть которого состоит в уважительном отношении к личности оцениваемого, его гражданским и профессиональным правам.

Принцип многоуровневого подхода к оценке деятельности педагогов означает дифференцированный подход к педагогу, имеющему индивидуальный уровень профессионального опыта. Данный принцип поможет обеспечить рост своего квалификационного уровня. При этом индивидуальная помощь и поддержка рассматриваются как средства, побуждающие педагога к профессиональной активности, направленности на ее развитие.

Принцип разомкнутого характера оценивания предполагает формирование объективной внутренней и внешней оценки педагогической деятельности. Такое положение предусматривает систематичное делегирование полномочий при формировании внутренней оценки, принятие решений и ответственности другими педагогами, из лиц наиболее опытных. Приоритет включения педагогов в коллегиальное оценивание становится выше централизованно – административного, так как имеет важное значение.

Во-первых, каждый педагог реализовывает свою профессионально-педагогическую энергию по взаимной помощи.

Во-вторых, в ролевом взаимодействии вырабатывается единая система педагогических взглядов коллектива.

В-третьих, стимулируется инициативность, самостоятельность, активность педагогов. Тем самым происходит творческое обогащение профессионального опыта педагогов. Данный принцип позволяет развернуть структуру не только внутренней, но и коллективной внешней оценки. Полная и всеобъемлющая информация формируется родителями, представителями общественности (учителя общеобразовательных школ; преподаватели музыкальных, спортивных школ, студий и др.), проверяющими из вышестоящих организаций, независимыми экспертами в рамках международного сотрудничества. Тем самым повышается ценностная объективизация оценки, целостность,

точность, надежность и содержательность. Целостное представление общественного мнения об эффективности педагогической деятельности в образовательном учреждении определяет его социальный статус в рейтинговой системе района, города.

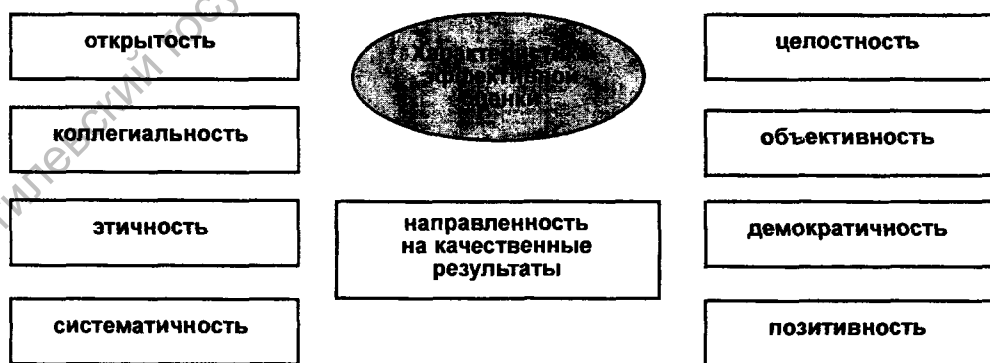
Принцип позитивности оценки предполагает сотрудничество, консолидацию в общении, создание ситуации успеха и авансированного доверия к каждому педагогу. А этого можно достичь только путем вовлечения педагогов в процесс выработки критериев, согласования и формирования оценки. Позитивное восприятие оценки будет зависеть от следующих позиций: если оцениваемый убежден в объективизации оценки, полезности оценки для себя, если оценка дает направление перспективных действий для повышения уровня профессионализма педагогов.

Мы считаем, что такой подход повышает удовлетворенность, мотивацию и общую готовность педагогов принять оценку.

Принцип ориентации на достижения конкретных детей. Критериями результативности педагогической деятельности по качественным результатам считаются: сохранение и улучшение физического, интеллектуального, социального здоровья, творческого развития каждого из детей на протяжении всего пребывания ребенка в учреждении. Такая позиция позволяет вглядываться в ребенка и изучать детскую жизнь во всех ее реальных проявлениях, сравнивать актуальные достижения с предыдущими, определять динамику развития каждого на основе систематического и постоянного самомониторинга педагога.

Принцип гласности – конфиденциальности. Данный этический принцип может явиться действенным средством мобилизации усилий педагогов в их профессиональной деятельности. Одобрение, доброе слово помогут развить самостоятельность и инициативу, причем успехи педагога лучше всего отмечать в присутствии коллег, а замечания, как правило, делать наедине. Это позволит поднять статус педагога в рейтинговой системе образовательного учреждения.

Только эффективная оценка способна стать социально-психологическим фактором, стимулирующим профессиональный рост педагогов. Она должна строиться на перечисленных выше принципах оценивания и обладать следующими характеристиками, которые можно представить в схематичном виде:



Переход на гуманистические принципы привел к переосмыслению создания условий оценивания в дошкольном Центре развития ребенка. Решение этой задачи потребует изменения мировоззрения субъектов оценивания, определение позиций проверяемого и проверяющего, их роли. Личностно ориентированный подход в процессе оценивания демонстрирует приоритетность создания психологических условий.

Согласно этим условиям, соответствующая среда общения строится на:

- профессионализме и ценностных ориентациях проверяющего;
- эмоциональном фоне доброжелательности;
- утверждении равных возможностей субъектов оценивания;
- оперативном информировании о результатах проверки состояния дел.

Содержание процедуры оценивания в данном случае предполагает принятие педагога как человека, отвечающего за свои поступки и не приемлет насилия, принуждения, подавления человеческого достоинства.

Взаимопонимание, взаимодействие – вот опорные ориентиры психологических условий. Взаимодействие проверяющего и проверяемого требует создания в Центре обеспечения равных возможностей субъектов оценивания, что предполагает равноправный вклад в совместном формировании оценки. Проверяющий, не доминируя, становится на позицию диалогического коллегиального общения. В свою очередь, педагог получает право высказать свое мнение, аргументированно отстоять свою позицию, становясь активным деятелем в процессе оценивания. Говоря о взаимодействии в процессе оценивания, нельзя обойти вниманием построение **условий предварительной (опережающей) коммуникации**. Эти условия в процессе оценивания деятельности педагога представляют своего рода “заочное знакомство” проверяющего и проверяемого. На встрече возможно предварительное уведомление о конкретных направлениях контроля, а также создание ситуации предпочтения в выборе педагогом

- объекта оценивания,
- формы оценивания,
- места оценивания,
- времени оценивания.

Важнейшей характеристикой организации процесса оценки становятся практические нормы, способы соответствующей деятельности. К ним относятся формы и методы процедуры оценивания. Модернизация оценивания многими авторами связывается с выбором приоритетной формы оценивания – самооценки, наряду с коллективной.

Самооценка считается одной из форм раскрытия личностной позиции проверяемого педагога. Рефлексивная оценка собственной деятельности позволяет определить проблемные объекты деятельности, охарактеризовать успешную работу и установить причины неудач. Самооценка ведет к осознанию педагогом предстоящей конструктивной деятельности по разрешению возникающих проблем, развивает аналитико-критическое мышление, формирует структуру самосознания. Без этой важной “обратной связи” мало шансов на изменение и развитие проверяемого.

Самооценка и коллективные формы оценивания в их интегративном варианте дают полноту и объективность информации.

Каждый педагог в Центре имеет персональный уровень профессиональной культуры. Это раскрывается в его квалификации, культуре деятельности, культуре личности, профессиональной подготовке. Опытные педагоги в отличие от молодых специалистов не могут быть оценены по одним и тем же критериям. Поэтому, считаем, что **метод адаптивной процедуры** оценивания позволит довести этот процесс до совершенства, адекватно построить процедуру оценивания, максимально индивидуализированно подойти к оценке результатов.

Однако, есть универсальные методы, которые применяются ко всем педагогам. К таким методам мы относим **метод создания стимулирующих ситуаций**. Важность умения видеть и оценивать в первую очередь положительное в деятельности педагога, отмечая значимость достигнутых результатов, очевидна.

В ожидании поддержки, помощи и оценки достижений педагог попадает в педагогическую ситуацию, в которой стремится к пониманию, открытости, диалогическому общению. Тем самым создается положительная обратная связь. Способность замечать и оценивать даже небольшие достижения, особенно молодого специалиста, приводит к уверенности в своих силах, перспективному продвижению в развитии, овладению способами профессионального мастерства. Данная ситуация построена на признании того, что каждый педагог находится в процессе профессионального роста, делая акцент на динамическую роль будущего относительно настоящего.

Размыкая социальное пространство, **метод участия широкого круга лиц** в процедуре оценивания, гарантирует свободный обмен мнениями от персонализированной позиции, позиции узко-специализированной группы (педагоги) до широкого круга лиц и выработку общей точки зрения на объекты изучения. В результате чего формируется общественное мнение. Представления об уровне профессионализма педагогов может быть сформировано на основе новых форм презентации личного опыта и наработок: участие в научно-практических конференциях, издание публикаций в печати. Оценка в такой ситуации приобретает ценность быть полной, объективной, убедительной. Данный метод взаимосвязан с **методом формирования диалоговой позиции**. Этот метод предполагает планирование и согласование содержания, форм контроля, критериев и оценки деятельности. При такой позиции педагог имеет возможность активного влияния на ход оценивания собственной деятельности. Учет мнений педагога позволит принять во внимание его представление об имеющихся трудностях и нерешенных проблемах в педагогической практике. Логика успеха или неудач педагога будет в дальнейшем наиболее полно понята и воспринята.

Основным методом изучения педагогических кадров является планомерное, систематическое наблюдение, так называемый **педагогический мониторинг**.

Педагогический мониторинг предполагает прогнозирование, планирование, стимулирование и контроль. Так как современное представление качества педагогической деятельности воспитателя напрямую связано с позитивным продвижением каждого ребенка, мониторинг предполагает и диагностику его развития.

Педагоги Центра имеют право на педагогическое творчество, выбор средств и технологий обучения и воспитания. Таким образом, он становится на профессиональную позицию: быть конструктором личностно ориентированной ситуации для конкретного ребенка. При этом непосредственным ориентиром в собственной профессиональной деятельности педагогов становятся данные исходной ситуации развития ребенка и более отдаленной перспективы. При этом определяются цели воспитания и обучения для каждого ребенка и средства их реализации на ближайшую перспективу. Педагогический мониторинг осуществляется всеми службами Центра (педагогической, социально-психологической, медицинской) для определения развивающей помощи и поддержки каждому из детей. Ориентация служб направлена на рефлексивное управление развитием деятельности личности на основе показателей здоровья, психофизических особенностей, темпа и уровня развития каждого ребенка, его физических, интеллектуальных и социальных способностей, склонностей и интересов. При этом учитываются как краткосрочные показатели актуального развития ребенка, так и долгосрочные, основанные на прогнозировании.

Педагогический мониторинг выступает, своего рода, экспертизой соответствия эффективности организации педагогами необходимых условий для развития ребенка. Педагогический мониторинг предполагает внесение коррекционных процедур на основе полученных оценочных результатов.

Перечисленные методы процедуры оценивания соответственно применимы в системах “ребенок – воспитатель”, “воспитатель – руководитель”, “руководитель – вышестоящая организация”, “дошкольное учреждение – общественность”.

Оценка производится по заранее выработанным и согласованным критериям, ориентируясь на которые педагог определяет: выше или ниже ожидаемых показателей имеет его реальная деятельность. Утвержденная оценка является для педагогов Центра исходной точкой отсчета на дальнейшую перспективу в решении возникших проблем, определяемых в совместной коммуникации с экспертной группой.

Остановимся на критериях оценки качества деятельности педагогических кадров. Мы хотим подчеркнуть наше убеждение, что это качество возможно оценить лишь по конечному результату – позитивной динамике развития каждого ребенка. Эффективность достижений педагога в этой связи есть показатель его профессионального мастерства, который будет определяться следующими критериями:

- сохранение и укрепление здоровья ребенка;
- достижение высокого уровня двигательного и физического развития;
- расширение ребенком диапазона средств самовыражения (опыт творческой деятельности);
- повышение поведенческой свободы, самостоятельности ребенка;
- разнообразие способов решения ребенком проблемных ситуаций.

Как известно, педагогическая деятельность – интегративный процесс, вовлекающий в себя взаимодействия педагогов, сотрудников Центра, педагогические возможности семьи и культурный потенциал социального окружения. Этот процесс достигается организацией коллективного поиска педагогических, технических, коммерческих, финансовых групп операций, личностно ориентированным администрированием. Сильная организационная основа управления этим взаимодействием будет залогом успешности и эффективности деятельности дошкольного Центра в целом. По нашему мнению, эффективность деятельности руководителя можно определить по следующим критериям:

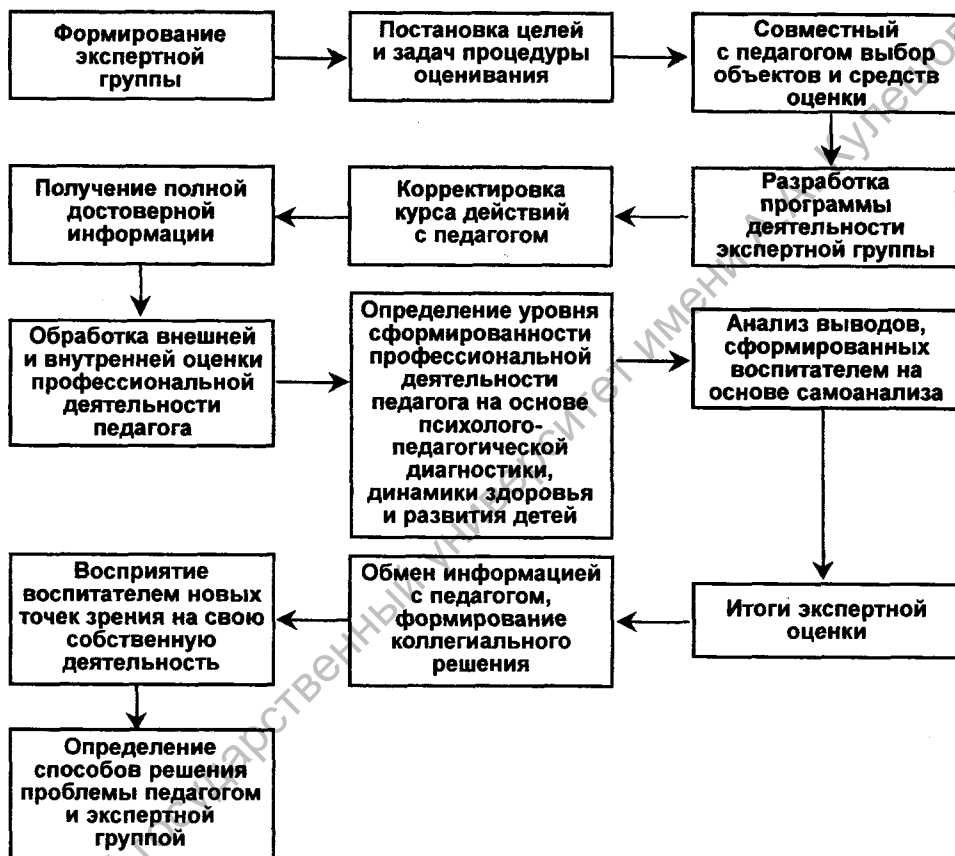
- адаптация образовательного процесса Центра к приоритетным направлениям социального заказа;
- создание атмосферы творчества, доверия, открытости, педагогического оптимизма и мажора в коллективе единомышленников;
- удовлетворяющее состояние материальной базы и педагогической среды;
- коллегиальность в выработке целей и решений управленческих проблем (уровень самоуправления);
- открытая перспектива реализации творческого потенциала педагогов;
- создание непрерывного медико-психолого-социально-педагогического сопровождения, которое предполагает гарантию для каждого ребенка в получении помощи и защиты на весь период пребывания в Центре.

Успех деятельности дошкольного Центра заключается в особой оценке – высоком потребностном статусе в социальном окружении, повышенной востребованности среди родителей. Эта наивысшая оценка достижений позволяет родителям выбирать именно данное дошкольное учреждение. Получение информации происходит с помощью инструментария, опираясь на который, можно квалифицированно измерять динамику результатов деятельности, обнаруживать противоречия между ожиданиями и реальными результатами. Инструментарий включает в себя:

- систему шкал;
- анкеты;
- тесты;

- опросники;
- интервьюирование;
- творческие задания;
- проблемные педагогические ситуации.

Подводя итоги сказанному, алгоритм проведения оценочной процедуры в Центре можно представить в следующем схематичном изображении:



На основе теоретических представлений процедуры оценивания педагогических кадров могут быть сформированы некоторые требования при ее проведении в дошкольном Центре развития ребенка:

1. Оценка деятельности педагога дается в первую очередь для того, чтобы оказать ему методическую помощь или изучить положительный опыт.
2. Все разработанные критерии и инструменты оценивания должны быть известны и оцениваемым и оценивающим до начала процесса оценки.
3. Субъектами оценки по отношению к педагогам являются руководитель дошкольного учреждения, заместитель заведующей по основной деятельности, работники местного органа образования. В определенных случаях в оценке принимают участие и опытные педагоги.
4. Организация и процедура проведения оценки педагогического персонала предусматривает несколько этапов:
 - подготовка к проведению оценки, включающая ознакомление проводящих оценку и оцениваемых с целями, требованиями, инструментами и организацией оценки;

- сбор необходимых для оценки данных о деятельности конкретного объекта оценки в соответствии с согласованными критериями и требованиями и с использованием разнообразных возможных методов оценки (изучение имеющейся документации, наблюдение за деятельностью, беседы и интервью и т. д.), использование результатов текущих оценок за оцениваемый период;
- анализ собранных данных субъектами оценки, окончательное заполнение необходимого инструментария оценки, составление описательной характеристики деятельности и оформление оценочного суждения;
- проведение постоценочного совещания, которому придается самое серьезное значение. Акцент делается на двухстороннюю коммуникацию оцениваемого и оценивающих, в духе открытости и желания услышать друг друга.

5. Объективность при оценке воспитательно-образовательной работы педагога осуществляется на основе пятистороннего анкетирования профессиональной деятельности педагога (родителей, коллег, администрации, общественности, представителей вышестоящей организации).

6. Изучая деятельность воспитателя, следует обосновывать ясно, доступно смысл и цель контроля.

7. Отношения сотрудничества должны устанавливаться на основе внимательного отношения к творческим исканиям, глубокой заинтересованности в развитии индивидуального почерка, искренней веры в потенциальные возможности воспитателя работать лучше.

8. Давая оценку, важно придать сотруднику уверенность в том, что он может всегда получить у вас поддержку, а в случае возникновения трудностей и проблем – совет и помощь.

9. Анализируя педагогическую деятельность воспитателя, учитывайте рефлексивные оценки самого педагога, сохраняйте его право на утверждение собственного мнения и обоснования целесообразности своих взглядов на методику работы.

10. Информировать сотрудника о результатах контроля.

ЛИТЕРАТУРА

1. **Астравумава С.М.** Адукацыя у кантэксце дзяржаўнай палітыкі // Народная асвета. – 1998. – № 3. – С. 3-8.
2. **Белкина В.Н., Васильева Н.Н., Елкина Н.В.** и др. Дошкольник: обучение и развитие. Воспитателям и родителям. – Ярославль: "Академия развития", "Академия К", 1998. – 256 с.
3. **Берулова М.Н.** Состояние и перспективы гуманизации образования // Педагогика. – 1996. – № 1. – С. 9-11.
4. **Бондаревская Е.В.** Ценностные основания личностно ориентированного воспитания // Педагогика. – 1995. – № 4. – С. 29-36.
5. Гуманистические воспитательные системы вчера и сегодня (в описаниях их авторов и исследователей). Редактор-составитель **Е. И Соколова** / Под общей редакцией доктора педагогических наук **Н.Л. Селивановой**. – М.: Педагогическое общество России, 1998. – 336 с.
6. **Гусаковский Н.А.** Педагогика в поисках новой парадигмы образования // Адукацыя і выхаванне. – 1995. – № 4. – С. 39-42.
7. **Давыдовіч А.Б., Петрыкевіч А.А.** Малы ў свеце сучасных ведаў. Аб некаторых шляхах абнаўлення зместу дашкольнага выхавання і навучання // Адукацыя і выхаванне. – 1993. – № 5. – С. 25-30.
8. **Денякина Л.М.** Новые подходы к управленческой деятельности в дошкольном образовательном учреждении: Методические рекомендации. – М.: Новая школа, 1997. – 48 с.
9. **Дылян Г.Д.** Рэформа школы: Мэты і задачы // Народная асвета. – 1997. – № 9. – С. 3-7.
10. **Карасцялева Т.М., Крукава А.А., Давыдок А.М., Саннікава В.Ф., Штейнман Г.Р.** Дзіцячыя дашкольныя ўстановы – цэнтры аздараўлення і сямейна-грамадскага выхавання // Адукацыя і выхаванне. – 1994. – № 4. – С. 27-30.

11. **Кларин М.В.** Инновационные модели обучения в зарубежных педагогических поисках. – М.: Арена, 1994. – 222 с.
12. **Коростелева Т.М.** Становление и тенденции развития дошкольного образования в Республике Беларусь. Дис....канд-та пед.наук 13.00.01 – Минск, 1997. – 160 с.
13. **Логинова Л.Г.** Аттестация и аккредитация учреждений дополнительного образования детей. – М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 1999 – 240 с.
14. Основы управления дошкольным учреждением / Автор: **Поздняк Л.В.** – М.: А.П.О., 1996. – 77 с.
15. Оценка и аттестация кадров образования за рубежом: Пособие для работников органов управления образованием и образовательных учреждений / **Алферов Ю.С.** (глава по США), **Курдюмова И.М.** (глава по Англии), **Писарева Л.И.** (глава по ФРГ). Предисловие **В.С. Лазарева** / Под редакцией канд.пед. наук, доцента **Ю.С. Алферова** и чл.-корр. РАО, докт. психол.наук **В.С. Лазарева**. – М.: Российское педагогическое агентство, 1997. – 146 с.
16. **Поздняк Л.В., Лященко Н.Н.** Управление дошкольным образованием: Учебное пособие для студ. пед. вузов: – 2-е изд., стереотип. – М.: Издательский центр "Академия", 1999. – 432 с.
17. Управление качеством образования: Практикоориентированная монография и методическое пособие / Под ред. **М.М. Поташника**. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.
18. **Чечет В.В., Коростелева Т.М.** Семья и дошкольное учреждение: взаимодействие в интересах ребенка: Пособие для педагогов дошкольных учреждений. Мн.: Университетское, 2000. – 158 с.
19. **Шестаков Ю.Н.** Аттестация пед. кадров за рубежом (сравнительный анализ) // Кіраванне ў адукацыі. – 2000. – № 1. – С. 67-78.

SUMMARY

The article deals with the aspects of increasing the efficiency rate of the pre-school level of education through the new approaches to estimating procedures of teaching.

The estimation of educational work is considered to be an instrument of democratic management, and a strong social and psychological factor, stimulating the teachers' professional advance and the child's development.

The conceptions of internal and external estimation, forms, methods, ways and conditions of organizing the estimating procedure are revealed in the article. The algorithm of carrying out this procedure has been proposed by the author. The criteria of estimating the teaching staff of pre-school institutions and the results of their work are given in the paper.