УДК 005. 9:159.9: 371

В.М. ПРИХОДЬКО

АНАЛІЗ ФУНКЦІЙ ТА ФАКТОРНО-КРИТЕРІАЛЬНА СУБМОДЕЛЬ ОЦІНЮВАННЯ ДІЯЛЬНОСТІ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті з нормативних позицій висвітлено основні функціональні обов'язки та параметри факторно-критеріальної субмоделі оцінювання діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу. Розглянуто фактори, критерії, на яких базується оцінювання діяльності керівника ЗНЗ.

Ключові слова: *функція, фактор, критерій, субмодель, оцінювання.*

Відомою аксіомою є положення про безпосередню залежність результатів роботи загальноосвітніх навчальних закладів від управлінської діяльності керівників шкіл. З цим положенням погоджуються всі представники управлінської ієрархії в будь-якій галузі освіти, культури, виробництва. Але, на жаль, праць, присвячених оцінюванню діяльності саме керівників, а не навчальних закладів, дуже мало.

Мета статті – з нормативних позицій проаналізувати функції та факторно-критеріальну модель оцінювання діяльності керівника ЗНЗ.

Управління школою за нормативними документами покладається на керівника. Вимоги до керівника ЗНЗ сформульовані в Законі України "Про загальну середню освіту", а саме: "Посаду керівника загальноосвітнього навчального закладу незалежно від підпорядкування, типу і форм власності може займати особа, яка є громадянином України, має вищу педагогічну освіту на рівні спеціаліста або магістра, стаж педагогічної роботи не менше трьох років, успішно пройшла атестацію керівних кадрів освіти у порядку, встановленому Міністерством освіти і науки України" (ст. 24, п. 2) [2, с. 60].

У нормативних документах зазначені функціональні обов'язки директора загальноосвітнього навчального закладу, серед яких виокремлені такі:

– здійснення керівництва педагогічним колективом, забезпечення раціонального добору й розстановки кадрів, створення необхідних умов для підвищення фахового і кваліфікаційного рівня працівників;

– організація навчально-виховного процесу;

– забезпечення контролю за виконанням навчальних планів і програм, якістю знань, умінь та навичок учнів;

– відповідальність за реалізацію Державного стандарту загальної середньої освіти, за якість та ефективність роботи педагогічного колективу;

– створення необхідних умов для участі учнів у позакласній та позашкільній роботі, проведення виховної роботи;

– забезпечення дотримання вимог охорони дитинства, санітарно-гігієнічних та протипожежних норм, техніки безпеки.

© Приходько В.М., 2014

Керівник також:

– розпоряджається у встановленому порядку шкільним майном і коштами;

– підтримує ініціативи щодо вдосконалення системи навчання та виховання, заохочення творчих пошуків, дослідно-експериментальної роботи педагогів;

– дає дозвіл на участь діячів науки, культури, членів творчих спілок, працівників підприємств, установ, організацій у навчально-виховному процесі, керівництві учнівськими об'єднаннями за інтересами;

– забезпечує права учнів на захист їх від будь-яких форм фізичного або психічного насильства;

– проводить заходи щодо запобігання вживанню учнями алкоголю, наркотиків;

– контролює організацію харчування і медичного обслуговування учнів;

– видає в межах своєї компетенції накази та розпорядження і контролює їх виконання;

– щороку звітує про свою роботу на загальних зборах (конференціях) колективу [2, с. 61–63].

Відповідно до наведених вище напрямів функціональної діяльності та відповідальності керівника загальноосвітнього навчального закладу, комплекс функцій управлінської діяльності директора школи включає: цілепокладання (встановлення мети), планування, розробку та прийняття рішень, реалізацію (організацію виконання) рішень, оперативний вплив на об'єкт управління, мотивацію, контроль за виконанням рішень і діяльністю педагогів та учнів.

Під критерієм ефективності процесу управління загалом розуміють набір якостей (або їх рівень), який повинен задовольняти цей процес. Визначальним критерієм ефективності управлінської діяльності директора школи є створення умов для досягнення мети школи, реалізація учнями права на здобуття освіти, що відповідає його інтересам, здібностям і можливостям.

Ефективність управлінської діяльності директора школи в широкому розумінні слова – це комплексна характеристика позитивних результатів діяльності (інтегрального ефекту) з урахуванням відповідності результатів соціальному замовленню суспільства, концепції та завданням роботи школи, а також ресурсів та часових обмежень.

З погляду цього визначення ефективність управлінської діяльності директора школи – це інтегральна характеристика всіх аспектів у світлі головної мети.

Для виявлення ефективності діяльності директора загальноосвітнього навчального закладу ми пропонуємо використовувати факторно-критеріальну субмодель оцінювання діяльності керівника ЗНЗ (табл.).

Таблиця

Факторно-критеріальна субмодель оцінювання діяльності керівника ЗНЗ

Параметри	К. ваг.	Фактори	К. ваг.	Критерії І порядку	К. ваг.
1	2	3	4	5	6
1. Рівень виконання організаційної функції щодо навчального процесу	0,25	1. Виконання нормативних вимог до організації навчального процесу	0,25	1. Облік та охоплення навчанням дітей, які проживають у мікрорайоні ЗНЗ	0,16
				2. Дотримання інструкції щодо переведення та випуску учнів	0,17
				3. Організація індивідуального навчання учнів	0,17
				4. Дотримання мовного режиму	0,16
				5. Використання доцільних форм організації навчального процесу (класно-урочна, індивідуальна, заочна, дистанційна тощо)	0,17
				6. Контроль за нормативністю оцінювання учнів	0,17
		2. Забезпечення режиму роботи ЗНЗ згідно з нормативно-правовими документами	0,25	7. Дотримання санітарно-гігієнічних вимог щодо організації навчального процесу і до режиму роботи ЗНЗ	0,34
				8. Нормативне забезпечення режиму роботи (накази, графіки чергування, положення тощо)	0,34
				9. Структура навчального року, організація роботи на канікулах	0,32
		3. Розроблення робочого навчального плану ЗНЗ відповідно до нормативних документів та забезпечення нормативних вимог щодо розкладу занять	0,25	10. Нормативність затвердження робочого навчального плану	0,2
				11. Орієнтація на стратегію розвитку навчального закладу	0,2
				12. Забезпечення реалізації робочого навчального плану (програми, підручники, кадри)	0,2
				13. Дотримання санітарно-гігієнічних та організаційно-педагогічних вимог до розкладу занять	0,2
		4. Запровадження профільного навчання	0,25	14. Відповідність розкладу занять робочому навчальному плану	0,2

Продовження табл.

1	2	3	4	5	6
				15. Дотримання нормативних документів (Концепції профільного навчання, навчального плану)	0,33
				16. Оптимальність профілізації навчання (врахування потреб учнів, кадрової забезпеченості, методичної готовності)	0,33
				17. Результативність профільного навчання (рівень навчальних досягнень з профільних предметів, розвитку відповідних компетентностей, успіхи у творчій діяльності, продовження навчання у ВНЗ відповідного профілю)	0,34
				18. Ведення документації щодо роботи з кадрами	0,25
		5. Забезпечення навчального закладу педагогічними кадрами	0,20	19. Система пошуку кадрів, перспективне планування щодо набору персоналу	0,2
				20. Система пошуку та відбору молодих спеціалістів	0,1
				21. Навчання молодих учителів, наставництво	0,25
				22. Залучення сумісників – наукових працівників – до роботи ЗНЗ	0,2
				23. Обґрунтованість розподілу обов’язків між заступниками директора	0,3
		6. Розподіл функціональних обов’язків	0,20	24. Оптимальність розподілу обов’язків між обслуговуючим персоналом ЗНЗ	0,3
				25. Обґрунтованість визначення обов’язків бібліотекаря, педагога-організатора, соціального педагога, практичного психолога	0,3
				26. Наявність усіх посадових інструкцій відповідно до штатного розпису	0,5
		7. Розроблення посадових інструкцій	0,20	27. Обґрунтованість змісту інструкцій, відповідність кваліфікаційним характеристикам, урахування специфіки навчального закладу	0,5
				28. Дотримання законодавчих норм	0,33
		8. Розподіл педагогічного навантаження	0,20	29. Педагогічна доцільність (обсяг навантаження, врахування кваліфікації, стану здоров’я, можливостей навчального плану та вимог навчальних програм)	0,33
				30. Урахування потреб педагогів, батьків, учнів	0,34
				31. Наявність системи нарад, інструктажів, засідань, її обґрунтованість і оптимальність	0,32

Продовження табл.

1	2	3	4	5	6
		9. Організація інструктивно-розпорядчої діяльності	00,20	32. Оптимальність форм розпорядчої діяльності (накази, консультації, поради, розпорядження, інструктажі)	0,34
				33. Результативність (вплив на рівень організації діяльності колективу) та ефективність (оцінка витрачених ресурсів для досягнення мети)	0,34
				34. Наявність перспективного планування підвищення кваліфікації педагогів	0,20
2. Розвиток професійної компетентності учителів	0,25	10. Організація безперервної освіти педагогів	0,17	35. Дотримання графіків проходження курсів, урахування термінів атестації педагогічних працівників	0,25
				36. Створення умов для самоосвіти педагогів	0,25
				37. Результативність безперервної освіти педагогів	0,30
				38. Наявність системи науково-методичної роботи, нормативність забезпечення її діяльності	0,3
		11. Створення внутрішньо-шкільної системи підвищення кваліфікації педагогів	0,17	39. Дотримання принципу діагностичності в методичній роботі	0,1
				40. Доцільність форм організації системи підвищення кваліфікації педагогів	0,2
				41. Результативність внутрішньо-шкільної системи підвищення кваліфікації педагогів	0,4
				42. Наявність та дієвість системи мотивації працівників на творчу діяльність	0,3
		12. Розвиток творчого потенціалу персоналу	0,16	43. Створення умов для самореалізації персоналу	0,4
				44. Наявність системи розвитку (формування) творчих здібностей педагогів	0,3
				45. Наявність заходів (системи дій) щодо розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в колективі	0,40
		13. Забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі	0,17	46. Наявність системи запобігання конфліктам	0,30
				47. Дієвість системи вирішення конфліктів, нормативність управлінських дій	0,30
				48. Оптимальність організаційних структур щодо науково-дослідної роботи педагогів	0,30
3. Ступінь виконання управлінських функцій	0,25	14. Організація науково-дослідної роботи педагогів	0,16	49. Нормативність організації науково-дослідної роботи	0,30
				50. Результативність (вплив на результати навчання та розвитку учнів, підвищення професійної компетентності педагогів, розвиток інноваційного середовища)	0,40

Продовження табл.

1	2	3	4	5	6
				51. Дотримання нормативних вимог щодо діяльності педагогічної ради	0,20
		15. Організація роботи педагогічної/ методичної ради	0,17	52. Оптимальність форм організації діяльності педагогічної/методичної ради	0,30
				53. Результативність роботи педагогічної/методичної ради (вплив на рівень професійної компетентності педагогів)	0,50
				54. Державно-громадський підхід до розроблення системи планів роботи школи: перспективний, річний, структурних підрозділів, батьківського комітету, методичних об'єднань учителів, робочий навчальний план тощо	0,50
		16. Планування роботи ЗНЗ	0,20	55. Колегіальність процесу планування	0,50
				56. Наявність системи зовнішньої та внутрішньої інформації	0,25
		17. Інформаційне забезпечення управління	0,20	57. Рівень систематизації інформації по горизонталі і вертикалі	0,25
				58. Якість шкільного документообігу	0,25
				59. Використання ІКТ в управлінській діяльності	0,25
				60. Системність та систематичність виконання річного плану школи	0,25
		18. Аналіз діяльності ЗНЗ	0,20	61. Наявність системи оцінювання навчальних досягнень учнів	0,25
				62. Наявність та обґрунтованість системи оцінювання результатів роботи персоналу (критерії результативності, кваліметричні моделі тощо)	0,25
				63. Розроблення узагальнювальної документації за результатами діяльності школи та її структурних підрозділів (аналітична довідка за результатами навчального року, узагальнювальні накази тощо)	0,25
		19. Демократизація управління	0,20	64. Залучення всіх учасників навчально-виховного процесу до планування діяльності НЗ	0,20
				65. Діяльність органів громадського самоврядування	0,20
				66. Колегіальність прийняття управлінських рішень щодо роботи ЗНЗ	0,20
				67. Стиль управління	0,20
				68. Реалізація принципу громадського контролю за діяльністю ЗНЗ	0,20
		20. Організація роботи адміністративного персоналу	0,20	69. Робота адміністративного персоналу ЗНЗ (режим роботи, графіки, розподіл праці)	0,33

Продовження табл.

1	2	3	4	5	6
				70. Діяльність керівників структурних підрозділів (заступники директора, бібліотекар, психолог тощо)	0,33
				71. Особиста праця керівника ЗНЗ	0,34

Примітка. Усі коефіцієнти критерію першого порядку виставляються у графі 3 і обчислюються таким чином:

0,00 – критерій практично не виявляється;
0,25 – критерій має незначний вияв;
0,50 – критерій виявляється в межах 40–60% висунутих вимог;
0,75 – критерій виявляється в межах 61–80% висунутих вимог;
1,00 – критерій виявляється в межах 81–100% висунутих вимог.

Параметр “Рівень виконання організаційної функції щодо навчального процесу” розкривається такими факторами: виконання нормативних вимог до організації навчального процесу; забезпечення режиму роботи ЗНЗ згідно з нормативно-правовими документами; розроблення робочого навчального плану ЗНЗ відповідно до нормативних документів і забезпечення нормативних вимог щодо розкладу занять; запровадження профільного навчання.

Параметр “Забезпечення нормативності діяльності педагогічного колективу”, у свою чергу, має такі фактори: забезпечення навчального закладу педагогічними кадрами; розподіл функціональних обов’язків; розроблення посадових інструкцій; розподіл педагогічного навантаження; організація інструктивно-розпорядчої діяльності.

Параметр “Рівень професійної компетентності учителів” визначають такі фактори: організація безперервної освіти педагогів; створення внутрішньошкільної системи підвищення кваліфікації педагогів; розвиток творчого потенціалу персоналу; організація науково-дослідної роботи педагогів; організація роботи педагогічної/методичної ради.

Параметр “Ступінь виконання управлінських функцій” уточнюють такі фактори: планування роботи ЗНЗ; інформаційне забезпечення управління; аналіз діяльності ЗНЗ; демократизація управління; організація роботи адміністративного персоналу.

Перелічені фактори забезпечуються відповідними критеріями. Усі критерії виділені за допомогою логічного аналізу напрямів управлінської діяльності керівника і відповідних нормативних документів.

Фактор “Виконання нормативних вимог до організації навчального процесу” представлений критеріями: облік та охоплення навчанням дітей, які проживають у мікрорайоні ЗНЗ; дотримання інструкції щодо переведення та випуску учнів; організація індивідуального навчання учнів; дотримання мовного режиму; використання доцільних форм організації навчального процесу (класно-урочна, індивідуальна, заочна, дистанційна тощо); контроль за нормативністю оцінювання учнів.

Фактор "Забезпечення режиму роботи ЗНЗ згідно з нормативно-правовими документами" описується критеріями: дотримання санітарно-гігієнічних вимог щодо організації навчального процесу і до режиму роботи ЗНЗ; нормативне забезпечення режиму роботи (накази, графіки чергування, положення тощо); структура навчального року, організація роботи на канікулах.

Фактор "Розроблення робочого навчального плану ЗНЗ відповідно до нормативних документів та забезпечення нормативних вимог щодо розкладу занять" містить критерії: нормативність затвердження робочого навчального плану; орієнтація на стратегію розвитку навчального закладу; забезпечення реалізації робочого навчального плану (програми, підручники, кадри); дотримання санітарно-гігієнічних та організаційно-педагогічних вимог до розкладу занять; відповідність розкладу занять робочому навчальному плану.

Фактор "Запровадження профільного навчання" розкривається такими критеріями: дотримання нормативних документів (Концепції профільного навчання, навчального плану); оптимальність профілізації навчання (урахування потреб учнів, кадрової забезпеченості, методичної готовності); результативність профільного навчання (рівень навчальних досягнень з профільних предметів, розвитку відповідних компетентностей, успіхи у творчій діяльності, продовження навчання у ВНЗ відповідного профілю).

Фактор "Забезпечення навчального закладу педагогічними кадрами" визначається такими критеріями: ведення документації щодо роботи з кадрами; система пошуку кадрів, перспективне планування щодо набору персоналу; система пошуку та відбору молодих спеціалістів; навчання молодих учителів, наставництво; залучення сумісників – наукових працівників – до роботи ЗНЗ.

Фактор "Розподіл функціональних обов'язків" має такі критерії: обґрунтованість розподілу обов'язків між заступниками директора; оптимальність розподілу обов'язків між обслуговуючим персоналом ЗНЗ; обґрунтованість визначення обов'язків бібліотекаря, педагога-організатора, соціального педагога, практичного психолога.

Фактор "Розроблення посадових інструкцій" має такі критерії: наявність усіх посадових інструкцій відповідно до штатного розпису; обґрунтованість змісту інструкцій, відповідність кваліфікаційним характеристикам, урахування специфіки навчального закладу.

Фактор "Розподіл педагогічного навантаження" розкривається такими критеріями: дотримання законодавчих норм; педагогічна доцільність (обсяг навантаження, врахування кваліфікації, стану здоров'я, можливостей навчального плану та вимог навчальних програм); урахування потреб педагогів, батьків, учнів.

Фактор "Організація інструктивно-розпорядчої діяльності" має такі критерії: наявність системи нарад, інструктажів, засідань, її обґрунтованість і оптимальність; оптимальність форм розпорядчої діяльності (накази, консультації, поради, розпорядження, інструктажі); результативність

(вплив на рівень організації діяльності колективу) та ефективність (оцінка витрачених ресурсів для досягнення мети).

Фактор "Організація безперервної освіти педагогів" має такі критерії: наявність перспективного планування підвищення кваліфікації педагогів; дотримання графіків проходження курсів, урахування термінів атестації медпрацівників; створення умов для самоосвіти педагогів, результативність безперервної освіти педагогів.

Фактор "Створення внутрішньошкільної системи підвищення кваліфікації педагогів" має такі критерії: наявність системи науково-методичної роботи, нормативність забезпечення її діяльності; дотримання принципу діагностичності в методичній роботі; доцільність форм організації системи підвищення кваліфікації педагогів; результативність внутрішньошкільної системи підвищення кваліфікації педагогів.

Фактор "Розвиток творчого потенціалу персоналу" розкривають такі критерії: наявність і дієвість системи мотивації працівників на творчу діяльність; створення умов для самореалізації персоналу; наявність системи розвитку (формування) творчих здібностей педагогів.

Фактор "Забезпечення позитивного соціально-психологічного клімату в колективі" має такі критерії: наявність заходів (системи дій) щодо розвитку позитивного соціально-психологічного клімату в колективі; наявність системи запобігання конфліктам; дієвість системи вирішення конфліктів, нормативність управлінських дій.

Фактор "Організація науково-дослідної роботи педагогів" розкриває такі критерії: оптимальність організаційних структур щодо науково-дослідної роботи педагогів; нормативність організації науково-дослідної роботи; результативність (вплив на результати навчання та розвитку учнів, підвищення професійної компетентності педагогів, розвиток інноваційного середовища).

Фактор "Організація роботи педагогічної/методичної ради" має такі критерії: дотримання нормативних вимог щодо діяльності педагогічної ради; оптимальність форм організації діяльності педагогічної/методичної ради; результативність роботи педагогічної/методичної ради (вплив на рівень професійної компетентності педагогів).

Фактор "Планування роботи ЗНЗ" розкривається критеріями: державно-громадський підхід до розроблення системи планів роботи школи: перспективний, річний, структурних підрозділів, батьківського комітету, методичних об'єднань учителів, робочий навчальний план тощо; колегіальність процесу планування.

Фактор "Інформаційне забезпечення управління" розкривають такі критерії: наявність системи зовнішньої та внутрішньої інформації; рівень систематизації інформації по горизонталі і вертикалі; якість шкільного документообігу; використання ІКТ в управлінській діяльності.

Фактор "Аналіз діяльності ЗНЗ" має такі критерії: системність і систематичність виконання річного плану школи; наявність системи оцінювання навчальних досягнень учнів; наявність та обґрунтованість системи

оцінювання результатів роботи персоналу (критерії результативності, кваліметрична модель тощо); розроблення узагальнювальної документації за результатами діяльності школи та її структурних підрозділів (аналітична довідка за результатами навчального року, узагальнювальні накази тощо).

Фактор "Демократизація управління" має такі критерії: залучення всіх учасників навчально-виховного процесу до планування діяльності НЗ; діяльність органів громадського самоврядування; колегіальність прийняття управлінських рішень щодо роботи ЗНЗ; стиль управління; реалізація принципу громадського контролю за діяльністю ЗНЗ.

Фактор "Організація роботи адміністративного персоналу" має такі критерії: робота адміністративного персоналу ЗНЗ (режим роботи, графіки, розподіл праці); діяльність керівників структурних підрозділів (заступники директора, бібліотекар, психолог тощо); особиста праця керівника ЗНЗ.

Параметри, фактори і критерії розташовуються в таблиці Excel, для кожного з них визначається вагомість (пріоритетність), що використовується при розрахунках. Таблиця має окрему графу для оцінювання, куди заносяться умовні бали, що характеризують якість діяльності керівника. Особливістю табличного процесору Excel є автоматизація підрахунків й автоматична побудова діаграм.

Методика застосування кваліметричних стандартів діяльності розроблена професором Г. Єльниковою [1, с. 194]. На нашу думку, ***кваліметричний стандарт*** – це нормативна модель (стандарт, еталон, або норма-зразок), ідеальне уявлення об'єкта, де зібрані всі унормовані вимоги до його цілей, завдань, структури, діяльності, продукту цієї діяльності тощо. Крім того, він забезпечений якісно-кількісними характеристиками, що дає змогу в математизованій формі відбити рівень реального розвитку об'єкта. Кваліметричний стандарт розміщується в табличному процесорі Excel, за допомогою якого автоматично здійснюється порівняння наявного стану освітньої діяльності ЗНЗ зі стандартним і отримується результат у частках одиниці за принципами кваліметрії.

Використовуючи методику і періодично вимірюючи власну діяльність, керівник може здійснювати поточне коригування управлінського процесу й здійснювати рефлексивний саморозвиток.

Зовнішнє вимірювання дає змогу управляти розвитком діяльності керівника, організовувати роботу школи молодого директора, здійснювати адресну допомогу керівникам ЗНЗ.

Відповідно до наведених напрямів функціональної та управлінської діяльності керівника його професійний потенціал є своєрідним чинником, який визначає сукупність усіх наявних ресурсів, засобів, можливостей і здатностей для їх успішної реалізації в освітньому середовищі. Зазначимо, що сьогодні управлінська діяльність потребує не тільки розуміння її соціально-професійної значущості, а й об'єктивного оцінювання психофізичних, інтелектуальних, професійних можливостей, творчого потенціалу, необхідності неперервного професійного індивідуального роз-

витку й удосконалення базових навичок управлінської діяльності в системі підвищення кваліфікації.

Висновки. Факторно-критеріальний підхід до оцінювання функціональної діяльності керівника навчального закладу створює умови для проведення вимірювань і оцінювання відповідно до мети управлінської діяльності. Управлінську діяльність можна виміряти, оцінити через якість і кількість. Оцінити – значить проаналізувати діяльність керівника, її кінцевий результат. Значення оцінювання діяльності керівників допоможе ретельніше підходити до процесу коригування управлінського процесу та атестації директорів шкіл.

Список використаної літератури

1. Єльникова Г.В. Наукові основи розвитку управління загальною середньою освітою в регіоні : монографія / Г.В. Єльникова. – К. : ДАККО, 1999. – 303 с.

2. Законодавство України про освіту. Збірник законів. – К. : Парламентське вид-во, 2002. – 159 с.

3. Приходько В.М. Моніторинг якості освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу: педагогічні основи й управлінський аспект : монографія / В.М. Приходько. – Запоріжжя, 2011. – 460 с.

Стаття надійшла до редакції 03.03.2014.

Приходько В.Н. Анализ функций и факторно-критериальная субмодель оценивания деятельности руководителя общеобразовательного учебного заведения

В статье с нормативных позиций освещаются основные функциональные обязанности и параметры факторно-критериальной субмодели оценивания деятельности руководителя общеобразовательного учебного заведения. Рассмотрены факторы, критерии, на которых базируется оценивание деятельности руководителя ОУЗ.

Ключевые слова: *функция, фактор, критерий, субмодель, оценивание.*

Prykhodko V. Analysis of functions and factor criterion submodel of evaluation of activity of leader of general educational establishment

In the article from normative positions basic functional duties and parameters light up factor criterion submodels of evaluation of activity of leader of general educational establishment. Factors, criteria which the evaluation of activity of leader ZNZ is based on, are considered.

A management school after normative documents depends upon a leader. Coming from the resulted directions of functional activity and responsibility of leader of general educational establishment, the complex of functions of administrative activity of head master includes: cilepokladannya (establishment of purpose), planning, development and making decision, realization (organization of implementation) of decisions, operative influence, on the object of management, motivation, control of implementation of decisions and activity of teachers and students.

Efficiency of administrative activity of head master in the wide understanding of word is complex description of positive results of activity (integral effect) taking into account accordance of results the social order of society, conception, and tasks of work of school, and also resources and sentinel limitations.

For the exposure of efficiency of activity of director of general educational establishment we suggest to use factor criterion submodel of evaluation of activity of leader ZNZ. Model parameters is: a degree of implementation of organizational function is in relation to an educational process; providing of normativeness of activity of pedagogical collective; development of professional competence of teachers; degree of implementation of administrative functions.

Key words*: function, factor, criterion, submodel, evaluation.*