

САМООЦІНКА ТА АТЕСТАЦІЯ ДИРЕКТОРА ЗАКЛАДУ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ: ПРИЧИНИ ВІДМІННОСТЕЙ У РЕЗУЛЬТАТАХ

Директор закладу загальної середньої освіти (далі – ЗЗСО) відповідно до сучасної концепції лідерства керівника школи є центральною фігурою, від ефективності професійної діяльності якого, а також від його особистісних і ділових якостей значною мірою залежать якість навчального процесу, рівень сформованості освітнього середовища та професіоналізм педагогів [3]. Одним з важливих компонентів професійної діяльності директора ЗЗСО є здійснення оцінки (наявного стану, ресурсів закладу освіти, ризиків і можливостей, досягнутих результатів тощо) та самооцінки [1] власної компетентності, поведінки та ін., що, у свою чергу, характеризує рівень сформованості культури оцінювальної діяльності [5, с. 58]. Застосування різноманітних процедур зовнішнього оцінювання професійної діяльності директора ЗЗСО, зокрема його атестації, спрямоване не лише констатацію наявного стану її реалізації, а й стимулювання керівника освітнього закладу до побудови траєкторії індивідуального розвитку, удосконалення професійних навичок і методів роботи [4, с. 14]. Зрозуміло, що у цьому контексті велике значення має ступінь адекватності самооцінки директором своєї діяльності та визнання справедливості зовнішньої оцінки [2].

Проведене нами дослідження було спрямоване на з'ясування думки директорів ЗЗСО стосовно причин відмінностей між самооцінкою власної ефективності їх професійної діяльності та оцінкою під час атестації (табл. 1). Своє бачення щодо ступеня впливу тих чи інших чинників на появу відмінностей учасники дослідження висловлювали за допомогою 5-бальної шкали Лайкерта, де 1 відповідало варіанту «зовсім не впливає», 5 – «сильно впливає».

Таблиця 1.

Узагальнення думок директорів ЗЗСО щодо впливу чинників на появу відмінностей між самооцінкою та атестацією

Причина	X _{жін}	X _{чол}	Ranks _{жін}	Ranks _{чол}	d
Низький рівень самокритичності	3,179	2,545	10	10	0,691283
Недолік власної компетентності з самооцінювання	3,316	2,742	9	9	0,601531
Недостатній рівень професійної компетентності оцінювач(ів)а (атестаційної комісії)	3,436	3,409	5	2	0,028125
Упередженість членів атестаційної комісії	3,390	3,121	7	8	0,260144
Вплив особистісного ставлення оцінювач (ів)а	3,358	3,152	8	7	0,21677

Використання різних показників оцінювання	3,487	3,303	2,5	4,5	0,208183
Різні критерії (шкали) самооцінювання та атестації	3,487	3,348	2,5	3	0,151564
Недосконалість процедури оцінювання (атестації)	3,433	3,303	6	4,5	0,149289
Недостатнє врахування практичних досягнень та успіхів школи	3,570	3,485	1	1	0,092744
Формалізм процедури атестації	3,441	3,197	4	6	0,253244

В опитуванні взяли участь керівники ЗЗСО кількох областей України. Вибірка складалась з 374 (85,0%) жінок та 66 (15,0%) чоловіків. Переважна більшість респондентів вважали, що їх самооцінка ефективності власної професійної діяльності є адекватною.

Перевірка адекватності даних для застосування факторного аналізу здійснювалась шляхом розрахунку показника КМО (міра адекватності вибірки за Кайзером-Майєром-Олкіним) і критерію сферичності Барлетта (табл. 3).

Таблиця 3.

КМО та критерій Барлетта

Міра адекватності вибірки Кайзера-Майєра-Олкіна (КМО)		,882
Критерій сферичності Барлетта	Approx. Chi-Square	2828,549
	Df	45
	Sig	,000

Факторний аналіз проведено методом виділення головних компонент з обертанням варімакс із нормалізацією Кайзера. Загальна дисперсія 64,28 % для групи жінок та 59,99 % для групи чоловіків відповідно, нижча межа факторних навантажень 0,5 (табл. 4).

Таблиця 4.

Матриця факторних структур уявлень респондентів про вплив причин відмінностей між самооцінкою та атестацією директора ЗЗСО

Жінки		Чоловіки	
Системні недоліки атестації	Ф1	Системні недоліки атестації	Ф1
Недосконалість процедури оцінювання (атестації)	0,835	Використання різних показників оцінювання	0,805
Різні критерії (шкали) самооцінювання та атестації	0,789	Недостатнє врахування досягнень та успіхів школи	0,797
Недостатнє врахування досягнень та успіхів школи	0,77	Недосконалість процедури оцінювання (атестації)	0,792
Формалізм процедури атестації	0,73	Упередженість членів комісії	0,77
Використання різних показників оцінювання	0,717	Різні критерії (шкали) самооцінювання та атестації	0,724
Упередженість членів атестаційної комісії	0,678	Вплив особистісного ставлення оцінювач (ів)а	0,693

Вплив особистісного ставлення оцінювач (ів)а	0,671	Недостатня професійна компетентність оцінювач(ів)а	0,57
Недостатня професійна компетентність оцінювач(ів)а	0,549		
Частка загальної дисперсії	53,26%	Частка загальної дисперсії	43,74%
Неготовність до самокритики	Ф2	Неготовність до самокритики	Ф2
Низький рівень самокритичності	0,874	Формалізм процедури атестації	0,902
Недолік Вашої власної компетентності з самооцінювання	0,829	Низький рівень самокритичності	0,902
		Недолік Вашої власної компетентності з самооцінювання	0,89
Частка загальної дисперсії	11,02%	Частка загальної дисперсії	16,26%

Незважаючи на значну схожість факторних структур видно, що респонденти різної статі розставляють різні акценти при визначенні основних причин появи відмінностей між самооцінкою та атестацією директорів ЗЗСО. Жінки акцентують увагу на системних недоліках і неузгодженості критеріїв, що може свідчити про високу рефлексивність і прагнення до вдосконалення процедур. Директори-чоловіки визнають формалізм і упередженість, а також демонструють більшу незгоду, неготовність визнати недоліки власної самокритичності та компетентності з самооцінювання. Водночас обидві групи вказують на вплив особистісного ставлення оцінювачів, що підтверджує потребу в розробці етичних стандартів та підвищенні прозорості атестації.

Список використаних джерел та літератури:

1. Donaldson M., Mavrogordato M., Dougherty S. M., Ghanem R., Youngs P. Principal Evaluation under the Elementary and Secondary Every Student Succeeds Act: A Comprehensive Policy Review. *Education Finance and Policy*. 2021. № 16(2). С. 347–361. DOI: https://doi.org/10.1162/edfp_a_00332.
2. Grissom J. A., Blissett R. S. L., Mitani H. Evaluating School Principals: Supervisor Ratings of Principal Practice and Principal Job Performance. *Educational Evaluation and Policy Analysis*. 2018. № 40 (3). С. 446–472. DOI: <https://doi.org/10.3102/0162373718783883>.
3. Лукіна Т. Концептуальні засади організаційної моделі оцінювання професійної діяльності директора закладу загальної середньої освіти : за матеріалами опитування. *Український педагогічний журнал*, 2025. № 2. С. 65–80. DOI: <https://doi.org/10.32405/2411-1317-2025-2-65-80>.
4. Лукіна Т. О. Професійна діяльність директора закладу загальної середньої освіти та оцінювання її ефективності: аналітичні матеріали за результатами пілотного регіонального онлайн опитування [Електронне видання]. Київ: Педагогічна думка, 2025. 60 с. DOI: <https://doi.org/10.32405/978-966-644-783-1-2025-60>.
5. Лукіна Т. О. Самооцінювання якості освіти та освітньої діяльності закладу загальної середньої освіти: організаційно-методичний аспект: монографія. Київ: Педагогічна думка, 2023. 188 с. URL: <https://lib.iitta.gov.ua/id/eprint/737856>.