

Оценочная деятельность в образовательной сфере

В.Ф. Сауткин

В сфере образования концентрируются многочисленные и разнообразные интересы личности, общества и государства. Образовательная политика провозглашает и закрепляет в общественном сознании определённые ценности, которые реализуются в образовательных учреждениях и семьях, где в основном и закладывается фундамент развития нашего выпускника.

Сегодня активными участниками образовательного процесса стали практически более 70% граждан России. Поэтому особое значение имеют проблемы, связанные с объективной, достоверной оценкой результатов учительского труда и деятельности школы¹.

На мой взгляд, важнейшая задача и одно из приоритетных направлений развития муниципальной системы образования — повышение ответственности образовательного учреждения и учителя за:

- исполнение своих функций, определённых уставом школы;
- создание нормативной базы, обеспечивающей организацию современного образовательного процесса;
- реализацию в полном объёме образовательных программ в рамках государственного образовательного стандарта;
- соблюдение норм действующего законодательства, предусматривающее и соблюдение прав участников образовательного процесса.

Основное действующее лицо в организации образовательного процесса — учитель, педагог. От эффективности его труда во многом зависит и результат — качество образования школьников. В последнее время в рамках реализации национальной образовательной инициативы «наша новая школа» можно услышать довольно часто необъективную критику в адрес действующей массовой общедоступной школы, реализующей задачи всеобщего и дифференциации обучения, что способствует удовлетворению интересов, способностей и возможностей учеников.

Как уберечь авторитет столь важной для развития современного общества профессии от необоснованных порой претензий к результатам образовательного процесса? Выход есть. Необходимо чётко обозначить, обсудить и принять (утвердить) индикативные показатели оценки результатов учительского труда.

Коренные изменения в системе образования, становление обновлённой школы — демократичной, открытой, гуманной, развивающейся — требуют нового осмысления такой проблемы, как оценочная деятельность результатов работы учителя. Важно, чтобы принятые показатели были понятны и одобрены не только образовательным сообществом и органами управления образованием, но и родительской общественностью.

¹ См.: *Баскаев Р.* Муниципальный орган управления и школы: формы демократического взаимодействия. НО. 2005. № 7; *Максимова Л.И., Ладнушкина Н.М.* Контроль перестал быть беззубым. НО. 2011. № 1.

Это очень трудная задача, практически не решаемая на федеральном уровне. Подтверждение этому — многолетняя пробуксовка механизма аттестации педагогических кадров ввиду отсутствия единых критериев, показателей и требований к оценке уровня квалификации и профессиональной компетентности работников образовательных учреждений. Эту задачу эффективнее решать на уровне школы и муниципального образования.

Для начала попробуем ответить на простой вопрос: кто оценивает учителя?

- Сам учитель (в процессе самооценки, рефлексии).
- Коллектив (коллеги, вспомогательный и обслуживающий персонал, администрация школы).
- Социум (жители микрорайона школы, представители сторонних организаций и учреждений, с кем взаимодействует школа в ходе работы).
- Заказчики образовательных услуг (родители, учащиеся, работодатели, предприятия, вузы).
- Учредитель (администрация города, района и управление образования).

У каждой группы «оценщиков» — свои мотивы, критерии оценки и их набор. Как состыковать позиции и подходы к оценке результатов учительского труда всех заинтересованных групп и лиц? Задача, на первый взгляд, достаточно проста:

- подобрать объективные и обоснованные (в рамках действующего трудового законодательства) показатели и критерии;
- согласовать этот набор со всеми заинтересованными лицами;
- определить и установить механизм и процедуру непредвзятости оценки, её достоверности.

Я уверен, что использование системной и качественной внешней оценки в сочетании с кропотливой ежедневной самодиагностикой педагога — важнейший шаг на пути к определению реальных результатов качественного труда учителя.

Есть в организации оценочной деятельности учительского труда и существенные трудности.

1. Образовательный процесс закрыт для большинства внешних экспертов на 95%, так как учитель работает один на один с классом и урок проходит за закрытыми дверями.
2. Учитель самостоятелен в выборе методики и технологии занятий, методов оценки знаний учащихся, программы, учебника.
3. Отсутствует в образовательной среде единое понимание термина «качество образования»².
4. Заказчики образовательных услуг не могут точно сформулировать требования к результатам образовательного процесса, отсутствует и сам механизм определения и фиксации уровня их притязаний к результатам процесса обучения (один выпускник мудро заметил, что школа довольно часто учит отвечать на вопросы, которые учащиеся и их родители не задавали).
5. Не сформирован эффективный механизм общественного контроля, а родители пока не научились ощущать себя реальными участниками образовательного процесса (ежегодный открытый доклад директора школы общественности — всего лишь шаг на пути к этому).

² См. подробно о термине «качество образования» публикацию в этом выпуске — беседу с Н.Б. Фоминой.

6. Мониторинг результатов достижений учащихся неэффективно используется участниками образовательного процесса.
7. Результаты ЕГЭ и олимпиад не касаются деятельности всех учителей, да и оценивать уровень личного вклада каждого учителя в конечный результат подготовки ребят к этим соревнованиям затруднительно;
8. Внешние эксперты при посещении урока часто оценивают сам образовательный процесс, а ведь оценке гораздо больше подлежит результат, как итог образовательной деятельности.
9. Возросший в последнее время поток документооборота требует избыточного внимания от работников школы. Это приводит к дефициту времени, отводимому на объективную оценочную образовательную деятельность учителя и школы.

Понимая, что показатели — это отобранные элементы количественной информации, которые можно сравнивать между собой в течение определённого времени (периода), приступаем к их отбору.

Уверен, что поиск большого числа показателей и объёмная работа по уточнению критериев для оценки результатов образовательной деятельности иногда начинают отпугивать от этой работы. Для неё требуется большие временные и трудовые затраты; к тому же большое количество различных критериев создаёт впечатления совершенства оценки результатов труда. Но её, как правило, практически невозможно достичь, отчего пропадает интерес: реальная жизнь очень далека от совершенства, от идеала.

Значит, надо использовать небольшое количество показателей и индикаторов, которые охватывают основные, самые ключевые аспекты результатов деятельности учителя и влияют на наиболее важные и приоритетные, в настоящее время направления. А это — пять-семь показателей деятельности учителя и школы.

При определении показателей и критериев оценки результатов учительского труда необходимо помнить об их объективности, научности, обоснованности, непредвзятости и согласованности.

Кроме этого:

- нужно продумать схему и механизм измерения и фиксации показателя (критерия), сравнения его с предполагаемым нормативом, образцом, эталоном, обратить внимание на правомерность, законность действий эксперта, а главное — не мешать реальному образовательному процессу;
- каждому показателю должен соответствовать набор критериев от пяти до семи, которые, на ваш взгляд, раскрывают его содержание и значение;
- норматив — эталон должен соответствовать установленным требованиям в рамках действующего законодательства или локального акта учреждения, например:
 - сколько раз оценивать достижения учащихся в четверть;
 - требования к плану-конспекту урока;
 - вовремя приходить на работу — за 20 минут до начала урока;
 - журнал оформляется учителем в день проведения урока;
 - удельный вес домашних заданий не превышает 30% объёма проделанной на уроке работы.
- оценка носит бинарный характер (да — нет) или (+, —) по каждому из выбранных критериев и выставляется по пятибалльной шкале в целом за показатель (в основном, разброс оценок от 3 до 5 баллов);
- решения могут быть самые разнообразные, такие, как:
 - представить учителя к поощрению (приказ, грамота, отношение на награду);
 - учесть результаты оценочной деятельности при проведении очередной аттестации;
 - обобщить опыт работы учителя и принять к распространению...;
 - направить учителя на курсы повышения квалификации;
 - подготовить приказ, обязывающий учителя выполнять установленные укладом школьной жизни требования.

Формула оценочной деятельности**П — К — Н — И — О — Р:***Показатель — (5–7) критерий — норматив (идеал) — измерение — оценка — решение.*

Показатели и критерии могут меняться с течением времени, так как они должны отражать значимые и актуальные позиции для грамотного построения реального образовательного процесса. Решив или стабилизировав поставленные задачи перед коллективом с помощью контроля за реализацией и соблюдением установленных показателей, можно определять новые направления в работе, подобрав для них показатели и критерии прогнозируемых результатов труда.

Возможный (как вариант) набор критериев и показателей, на мой взгляд, позволит дать достаточно объективную оценку результатов деятельности не только учителя, но и образовательного учреждения и органа управления образованием.

Остановимся на некоторых из них.

Предлагаемый для примера вариант оценивания результатов учительского труда содержит всего два показателя:

- продуктивность педагогической деятельности;
- культура педагогической деятельности.

Продуктивность педагогической деятельности

1. Динамика учебных достижений учащихся (за год, два или за три года):

- процент учащихся, подтвердивших годовую отметку в ходе годовой и итоговой аттестации;
- процент учащихся, повысивших итоговую отметку по сравнению с прошлым учебным годом;
- процент учащихся, понизивших итоговую отметку по сравнению с прошлым учебным годом;
- процент успешности обучения учащихся (4 и 5);
- процент неуспевающих учащихся.

2. Результаты внеурочной деятельности по преподаваемому предмету (за год или три года):

- процент участия учащихся в предметных олимпиадах;
- процент охвата учащихся кружками, факультативами;
- процент участия школьников в конкурсах, турнирах;
- процент участия школьников во внешкольных научно-практических конференциях, семинарах;
- процент охвата школьников, учащихся во внутришкольных мероприятиях (конференции, конкурсы, фестивали, предметные недели и так далее).

3. Использование современных образовательных технологий, в том числе информационно-коммуникационных, в процессе обучения предмету и в воспитательной работе:

- инновационные образовательные технологии, используемые педагогом: перечень;
- информационные технологии, используемые педагогом: перечень, процент использования;
- наличие собственной методической системы (цели, задачи, направления и ожидаемые результаты, уровень признания (всероссийский, областной, муниципальный)).

4. Обобщение и распространение собственного педагогического опыта (мастер-классы, семинары, конференции, круглые столы):
 - наличие опубликованных печатных работ: название, издательство, год издания, и объём каждой работы (в авт. листах);
 - организация методических семинаров и круглых столов: перечень, статус, состав участников, их численность;
 - участие в научно-практических конференциях: название, статус (региональная, международная, всероссийская и т.д.), тема выступления;
 - методическое руководство группой педагогов: уровень, категория педагогических работников, достигнутые результаты;
 - ведение экспериментальной работы: статус, тематика, продолжительность, результативность.
5. Повышение квалификации, профессиональная переподготовка, обучение в аспирантуре:
 - обучение в учреждениях дополнительного профессионального образования за последние 5 лет;
 - обучение в аспирантуре (форма, год обучения, результативность);
 - участие в постоянно действующем семинаре: статус, тема;
 - участие в профессиональных ассоциациях, объединениях (название, продолжительность членства, проводимая работа).
6. Участие в муниципальных, региональных и всероссийских профессиональных конкурсах:
 - участник: уровень, название конкурса, год, результат;
 - организатор, член жюри: уровень, название конкурса, год.

Культура педагогической деятельности

1. Способность самостоятельно организовать лично-ориентированный образовательный процесс:
 - умение классифицировать образовательные возможности учащихся, определять уровень их подготовленности;
 - способность к самоанализу, диагностике результатов образовательного процесса и его корректировке;
 - выбор образовательных программ и отбор содержания для их реализации;
 - выбор типов уроков и современных образовательных технологий;
 - организация мониторинга достижений учащихся.
2. Профессиональная компетентность:
 - выполнение образовательных программ и их практической части;
 - использование учебно-наглядных пособий и оборудования, включая компьютер;
 - охрана труда и создание безопасных условий;
 - выполнение режимных аспектов и санитарно-гигиенических требований;
 - удельный вес домашних заданий и проделанной на уроке работы;
 - эффективность организации рабочего места учителя и времени урока.
3. Владение педагогическими приёмами при организации образовательного процесса:
 - умение вовлечь в процесс обучения каждого ученика с учётом уровня его развития;
 - воспитание познавательного интереса учащихся к предмету;
 - умение работать «на замену»;
 - умение отбирать содержание учебного материала в соответствии с замыслом урока и психолого-педагогическими особенностями учащихся;
 - виды и формы организации контроля за уровнем знаний и умений обучающихся.
4. Исполнительская дисциплина:
 - работа с классными журналами, дневниками и тетрадями учащихся;
 - выполнение графика контрольных, лабораторно-практических работ;

- выполнение правил внутреннего трудового распорядка;
- выполнение разовых поручений (подготовка справок, отчётов);
- сохранение и развитие материальной базы кабинета.

5. Уровень коммуникативной культуры:

- речевая культура;
- готовность к сотрудничеству с коллегами, родителями, общественностью;
- влияние на положительный психологический климат в классе;
- умение решать сложные конфликтные ситуации;
- отсутствие обоснованных жалоб со стороны родителей, учащихся и коллег.

6. Знание норм действующего законодательства в сфере образования и умелое их использование в педагогической практике:

- знание и проведение государственной политики в области образования на своём уровне;
- сочетание и реализация прав и обязанностей учащихся и учителя;
- арсенал применения мер поощрений и наказаний к учащимся;
- о порядке проведения аттестации учителя;
- о системе промежуточной и итоговой аттестации учащихся, итоговой аттестации выпускников.

Критерии и показатели оценки результатов деятельности образовательных учреждений

1. Состояние нормативно-правовой документации, регулирующей деятельность школы:

- устав, перечень и использование в работе локальных актов, обеспечивающих уклад школьной жизни;
- договор с учредителем;
- документы, регламентирующие организацию образовательного процесса, промежуточную и итоговую аттестацию учащихся;
- должностные инструкции работников, правила внутреннего трудового распорядка;
- соответствие локальных актов нормам действующего законодательства.

2. Исполнительская дисциплина:

- ведение делопроизводства, согласно утверждённой номенклатуре дел;
- работа по изучению нормативных и инструктивных документов;
- издание приказов по организации образовательного процесса;
- участие в общегородских мероприятиях;
- своевременное предоставление отчётности, исполнение приказов управления образования.

3. Создание условий, обеспечивающих безопасность образовательного и производственных процессов:

- санитарно-гигиеническое состояние школ, выполнение предписаний СЭС;
- соблюдение правил пожарной безопасности, выполнение предписаний;
- состояние дел по антитеррористической безопасности школ;
- наличие документации по охране труда и соблюдение регламентов и инструкций работниками;
- уровень травматизма у работников, учащихся и воспитанников.

4. Реализация образовательного процесса:

- Выполнение образовательных программ в полном объёме;
- Создание условий по обеспечению качества образования:

В.Ф. Сауткин

ОЦЕНОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СФЕРЕ

- наличие психологической и логопедической службы;
- изучение образовательных запросов учащихся;
- использование в работе членами педагогического коллектива данных психолого-медико-педагогических особенностей развития личности учащихся;
- наличие классов углублённого обучения и выполнение требований по их организации;
- организация внутришкольного контроля в управлении качеством образования, а именно:
 - проведение административно-проверочных работ (тестирование, контрольные срезы);
 - отслеживание выполнения нормативов Базисного учебного плана;
 - наличие данных о диагностике достижений учащихся, педагогов и администрации;
 - наличие управленческих актов по этому вопросу (приказы, протоколы педсоветов или методических объединений, заслушивание педагогов и т.п.).
- Охват в процентах детей дополнительным образованием (наличие в школе оборудованных помещений и функционирование в них факультативов, студий, кружков и секций).
- Сохранение контингента учащихся и воспитанников, отсутствие отсева без уважительных причин.
- Учебно-методическое обеспечение организации образовательного процесса.

5. Финансовая дисциплина:

- источники финансирования и работа со сметой расходов;
- привлечение внебюджетных средств на развитие учреждения;
- оказание платных образовательных услуг;
- наличие журнала учёта замещённых уроков, занятий;
- регулярная инвентаризация материальных ценностей.

6. Соблюдение прав участников образовательного процесса:

- наличие самоуправления;
- возможность выбора форм получения образования и индивидуальной программы обучения;
- наличие «правовых уголков»;
- правовое просвещение участников образовательного процесса;
- соблюдение законодательства по охране прав детей-сирот и детей, оставшихся без попечения родителей; работа с трудными подростками.

7. Комфортность пребывания участников образовательного процесса в школе:

- уют и чистота в учреждении;
- поддержание территории школы в ухоженном состоянии;
- организация работы пищеблока и медицинского кабинета;
- внимание к социальной защите кадров;
- отсутствие обоснованных жалоб и обращений.

Оценочная деятельность в образовательной сфере будет эффективнее и достовернее, если к ней привлекается родительская общественность, работодатели и другие социальные партнёры школы, а также преподаватели учреждений начального, среднего и высшего профессионального образования. Это основные заказчики школе на «производство» трудового ресурса страны.

Виктор Фёдорович Сауткин,

заместитель начальника Управления образования администрации
города Жуковского Московской области, Государственный советник
Российской Федерации 1 класса, доцент, кандидат педагогических наук