

ОЦЕНИВАНИЕ ПРИ ПОВЫШЕНИИ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕДАГОГИЧЕСКИХ РАБОТНИКОВ

Т. Новикова

Проблеме оценивания сегодня уделяется значительное внимание во всех странах мира. Технологии оценивания основываются, прежде всего, на концепциях и стратегиях образования, преобладающих в тех или иных образовательных системах.

Система оценивания в повышении квалификации — это одна из «болевых» точек, так как она чаще всего направлена на определение результативности подготовки педагогических и управленческих работников на курсах повышения квалификации или профессиональной переподготовки: проверяют, как обучили, а не как это изменило дальнейшую профессиональную деятельность обучаемого.

Кардинально меняется подход к оценке подготовленности педагогических и управленческих работников в разработанных и реализованных в рамках Федеральной целевой программы развития образования до 2010 года проектах — «Разработка и формирование федерально-региональной мобильной сети повышения квалификации управленческих кадров системы образования», «Разработка и апробация персонифицированной модели повышения квалификации педагогических кадров на основе инновационных образовательных ресурсов», «Разработка модели общероссийской системы формирования инновационного кадрового ресурса модернизации образования и апробации актуальных направлений переподготовки педагогических кадров»; «Формирование сетевой школы управленческих кадров общего образования».

Основной акцент делается на том, как обучение и соответственно его результаты влияют на деятельность педагогического работника и какие изменения в результате этой деятельности произошли в ученике. Исходя из этого, будут меняться и средства оценивания. Новые модели предполагают, что средства, которые зарекомендовали себя как позволяющие раскрыть индивидуальность (это касается как личности, так и организации) будут успешно использоваться в выше названных моделях, к ним могут быть отнесены: эссе, проектные и творческие работы, кейсы, описанный эксперимент,

исследовательская разработка и т.п.

Суть оценивания всегда заключается в выявлении состояния объекта в соответствии с выбранными критериями. Говоря об инновационной деятельности, необходимо понять, что же будет самым значимым критерием?

Обучение считается эффективным, если благодаря ему происходят положительные изменения в личности, в деятельности организации, возникают новые результаты, новые цели и формируется потребность в следующем этапе обучения, развитии, росте. Таким образом, *оценка является обязательным этапом жизни развивающейся системы: личности или организации. Без оценки не может быть никакого развития, неизбежны самодовольство, если это касается личности, и стагнация, если речь идёт об организации* [(Халлам Х., 1998)].

«Оценивание — это суждение о ценности чего-то, основанное на его измерении. В качестве измерения может быть использован любой инструментарий, например, тесты, а также анализ критических случаев, личностные впечатления и любой другой фактический материал».

«Оценка — это определение значимости и ценности конкретного направления работы или деятельности организации в целом. *Её главная задача — помочь организации задуматься над тем, чем она занимается,*

оценить, насколько успешно она это делает, и наметить требуемые изменения» [Оксфам (1995)].

Серьёзное внимание должно быть уделено целям оценки в повышении квалификации педагогических работников, среди которых можно выделить: повышение качества разработки и реализации программ и проектов, прозрачности деятельности образовательных организаций, совершенствование навыков участников в самооценке и внутренней оценке организации.

При этом в качестве ключевых вопросов в процессе оценки являются следующие вопросы:

- В чём главная цель оценки?
- Для кого делается оценка (кто её «пользователь»)?
- Что вы хотите выяснить (понять)?
- Кто вероятнее всего обладает необходимой для вас информацией?
- Какими методами вы будете пользоваться, чтобы получить необходимую вам информацию?
- Как лучше провести оценку?
- Сколько времени она потребует?
- Как вы будете анализировать полученную информацию?
- Как будут использоваться результаты оценки?

Принятие и дальнейшее развитие парадигмы практико-ориентированного обучения приводят к большему использованию других, альтернативных методов

Цели оценивания

Портфолио

оценивания: экзаменов в форме эссе, исследовательских проектов учащихся, научных экспериментов, устных презентаций, дебатов, дискуссий, художественных (креативных) работ, являющихся практическим результатом деятельности. Эти формы оценивания с успехом могут использоваться в инновационной работе как отдельных субъектов, так и образовательных учреждений, так как они предусматривают ответы на вопросы, *которые помогают научиться думать и защищать свою точку зрения и одновременно позволяют слушать и понимать особенности мышления обучаемых.*

В новой стратегии «Обучение в течение всей жизни» чётко прослеживается ориентация на потребности граждан, которые получают права и возможности рационально выстраивать собственную образовательную и жизненную траекторию, направленную на совершенствование своих умений и компетенций, гарантирующую им материальное и моральное вознаграждение. Портфолио принципиально созвучно идее обучения в течение всей жизни, коротко говоря, «пожизненного» (longlife education) обучения, поскольку он позволяет обеспечить преемственность разных этапов процесса профессиональной подготовки и профессионального развития, помогает планировать, отслеживать и корректировать

образовательную и карьерную траекторию, а затем становится доказательством роста его профессиональной квалификации.

Концепция обучения в течение всей жизни получила официальное признание в России как на политическом уровне, так и среди образовательного сообщества. Эта концепция легла в основу развития системы образования, о чём и заявлено в докладе «Образовательная политика России на современном этапе». Этот документ был принят в виде стратегической программы развития образования и является базой для формирования политики в области образования в первом десятилетии XXI века. В ежегодном Послании Федеральной Ассамблеи ООН В.В. Путин подчеркнул, что «темпы развития современной экономики, науки и информационных технологий требуют перехода к непрерывному образованию — образованию в течение всей жизни».

Одним из получивших значительное распространение в последние годы методов является оценивание при помощи портфолио (portfolio assessment), который целесообразно использовать в новых моделях повышения квалификации. Этот метод используют, прежде всего, в обучении, основанном на компетентностном подходе. По сути, портфолио является лишь частью, конкретным видом так называемого «ау-

тентичного оценивания». Понятие «аутентичное оценивание» во многом равнозначно дефинициям «истинное, настоящее, подлинное, верное оценивание»; иногда используется термин «подлинная оценка» или «оценивание реальных достижений учащихся».

Необходимость аутентичного оценивания связывается сегодня с теоретическими положениями о том, что необходима такая парадигма образования, которая позволит не только и не столько усваивать и запоминать информацию, использовать алгоритмы для решения небольших проблем, но прежде всего подготовить к обозначению, выявлению проблемы, нахождению информации для её решения, оцениванию альтернатив, созданию идей и продуктов, разработке новых решений сложных дилемм.

В рамках разработанных моделей повышения квалификации могут быть предложены следующие варианты портфолио педагога:

- *Профессиональный портфолио педагога* служит основанием для получения им сертификата на преподавание и повторных лицензирования — *портфолио лицензирования* затребован органами, осуществляющими лицензирование практикующих педагогов.
- *Портфолио категорийный* — одно из оснований при определении размера заработной пла-

ты; предъявляется администрации образовательного учреждения и инстанциям, компетентным в решении вопроса об определении категории педагога и размере его заработной платы.

- *Портфолио учебного процесса* — *портфолио учебного планирования* — составляется учителем, отражает динамику учебных достижений и образовательный процесс учащихся, класса; служит педагогу основанием для планирования, контроля, оценки своей преподавательской деятельности и учебной программы, используется на родительских собраниях, педагогических конференциях и т.д.

Существенной характеристикой портфолио учителя является то, что он служит инструментом, облегчающим внешнюю экспертизу деятельности учителя и её результатов, обеспечивает для учителя *возможность рефлексии и самооценки*, а главное, служит средством, поддерживающим профессиональный рост, позволяющий проектировать и контролировать его этапы, задачи, формы их реализации.

Как правило, в разных моделях портфолио присутствует специальный раздел — «пожизненное» обучение, в котором автор портфолио объясняет, как он трактует это понятие, какие шаги в образовательном процессе он уже совершил и какие намерен совершить в ближайшем и отдалённом будущем. Весьма

Портфолио учителя

Портфолио учителя

существенны именно проектный и рефлексивный аспекты работы учителя с портфолио.

Портфолио учителя оформляется в папке-накопителе с файлами (скоросшивателе). Каждый отдельный материал, включённый в портфолио, должен датироваться. Состав портфолио зависит от конкретных задач, которые ставит перед собой учитель или председатель методического объединения.

В последние несколько лет приоритетными в сфере образования считаются программа «плата за качество» и программа «профессионального развития». Обе эти программы предполагают использование портфолио педагога для предъявления собственных профессиональных достижений, подтверждения своего профессионального уровня и объёма выполняемой работы, а также демонстрации прогресса и совершенствования в профессиональной деятельности. Форма, в которой учитывается портфолио, как правило, определяется на уровне региональных или муниципальных органов управления образованием.

При подготовке портфолио практикующий учитель составляет *индивидуальный план профессионального развития*, в котором определяет:

- цели и задачи своего профессионального роста,
- умения, которые ему необходимо приобрести,

➤ тренинги и курсы, которые он собирается пройти в ближайшие 2–3 года.

Цели и задачи профессионального развития учителя должны соотноситься с профессиональными стандартами преподавания, успеваемостью учеников, стратегическим планом школы.

В зарубежной практике при аттестации учителя комиссия рассматривает результаты выполнения его индивидуального учебного плана и новый план, заявленный учителем для новой профессиональной категории. На последних высоких профессиональных категориях (карьерных ступенях) — «мастер», «совершенный учитель» или «учитель высокой квалификации» — учитель может остановиться, но он обязан регулярно (каждые 2–5 лет) подтверждать свою категорию и проходить рецензирование.

Возможно, эта ситуация не повсеместная, но достаточно распространённая. При оценке портфолио рассматриваются показатели:

- Профессиональные навыки, знания, обязанности учителя — обязательно.
- Достижения учащихся — как правило.
- Общие результаты школы при аттестации — возможно.

Профессиональные достижения учителя, вновь приобретённые умения рассматриваются с точки зрения того, как они повлияли на результаты учеников.

Профессиональные навыки и умения учителя оцениваются в соответствии с преподавательскими стандартами. Число этих стандартов колеблется, но общая идеология и направленность едины. В качестве основных стандартов можно выделить:

- компетентность в вопросах преподавания;
- компетентность в планировании и подготовке уроков;
- компетентность в управлении классом;
- использование разнообразных методов оценивания;
- создание обстановки и использование методов, обеспечивающих максимальную активность учащихся;
- планирование своей деятельности для максимального соответствия потребностям учащихся;
- коллегиальность и сотрудничество;
- наблюдаемый профессиональный рост.

В портфолио учитель представляет различные свидетельства своего профессионального роста. Несмотря на то что жёсткого стандарта портфолио не существует, набор материалов достаточно устойчив:

- педагогическая концепция;
- награды и сертификаты;
- тренинги и курсы;
- публикации;
- авторские либо коллективные программы;

- проекты и исследования;
- планы уроков;
- примеры заданий;
- достижения учеников;
- отзывы и оценки учеников, коллег, администрации.

От традиционной для нашей школы папки, представляемой учителем при аттестации, этот набор материалов отличается тем, что на первое место выступает осмысление учителем своей деятельности (педагогическая концепция или философия) и в целом его рефлексивная позиция.

Описывая пройденные тренинги, приобретённые умения, учитель должен оценить то, как это «новое знание» реализуется в его преподавании, сказывается на результатах учеников. Представляя свои проекты, он показывает, как они работают на стратегию школы. Отзывы учеников тоже весьма не формальны. В портфолио предъявлены разнообразные анкеты и интервью. В приложении размещены различные фото- и видеоматериалы, подтверждающие отдельные разделы портфолио.

В целом портфолио выстраивается в соответствии с принятым в 90-х годах подходом к оценке подготовки учителя через то, «что он знает и что может делать». Он соответствует принципу «контроля над собственным образованием», который адресован и руководителям, и учителям, и школьникам.

Портфолио учителя