



Ольга Айтунова
Эвелина Мария Саликова
Вардигул Мкртчян

КАК ОЦЕНИТЬ ПРОФЕССИОНАЛЬНУЮ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ УЧИТЕЛЯ: современный подход

Исследовательский коллектив Лаборатории профессионального развития в образовании Института системных проектов МГПУ разработал проект процедуры оценки профессиональной педагогической деятельности, который позволяет раскрыть уровень профессиональных компетенций учителя, обозначить его сильные стороны и обратить внимание на точки возможного профессионального роста. В рамках данной процедуры акцент смещается с результатов профессиональной деятельности учителя на ее качество. В ходе процедуры можно сосредоточить внимание на развитии конкретных профессиональных компетенций учителя, чтобы помочь ему успешно реализоваться и при желании повысить квалификацию с помощью специально подобранных программ. Важно и то, что результаты оценки позволят построить перспективную траекторию развития и учителя, и образовательной организации в целом.

В основе процедуры оценки заложена модель профессиональных компетенций учителя, которые выделены в соответствии с профстандартом педагога. Список компетенций был разделен на три группы: когнитивную, социальную, функциональную.

В когнитивную группу вошли компетенции:

- обусловленные особенностями мыслительной деятельности;

– лежащие в основе большинства функций учителя, связанных с изучением и пониманием действительности, подготовкой и планированием работы.

Следует заметить, что когнитивный аспект лежит в основе любой другой компетенции, составляющей модель.

В социальную группу вошли компетенции:

- обеспечивающие взаимодействие с окружающими;
- определяющие качество индивидуального взаимодействия.

В основе этих компетенций лежат функции мотивации учеников, определения их потенциала, диагностики и планирования развития.

В функциональную группу включены компетенции:

- связанные с организацией процесса обучения;
- влияющие на создание качественной образовательной среды.

Эти компетенции базируются как на когнитивных, так и на социальных компетенциях.

Модель профессиональных компетенций учителя представлена на рисунке 1.

Группы компетенций

К о г н и т и в н ы е	Анализ/синтез	С о ц и а л ь н ы е	Межличностное взаимодействие	Ф у н к ц и о н л ь н ы е	Личная мотивация
	информационно-поисковая активность		понимание структуры личности другого		личный смысл
	определение причинно-следственных связей		определение чувств и эмоций		готовность брать на себя ответственность
	систематизирование информации		управление своими эмоциями		уверенность
	Гибкость/готовность к изменениям		управление отношениями с другими		целеустремленность
	адаптивность поведения		поддержка другого		действия при неуспехе
	восприятие другой точки зрения		Управление развитием		Управление группой
			диагностика изменений		подбор форм работы
			оценивание (обратная связь)		организация пространства
			планирование развития		включение обучаемых в процесс работы
	управление собственным развитием	работа с сопротивлением и конфликтами			
		личная позиция в группе			
		Личная мотивация			
		содержательный аспект			
		эмоциональное вовлечение			
		связь с реальностью			
		постановка задачи			
		технологичность			

Рис. 1.

Модель профессиональных компетенций учителя

Это тот набор личностных и профессиональных качеств, которые проявляются в поведении и обеспечивают эффективную педагогическую деятельность учителя.

Каждая компетенция состоит из ряда характеристик, которые можно развивать при помощи специальных действий.

Для проведения оценки были подобраны методы, позволяющие определить уровень проявления компетенции в работе:

- опрос методом «360 градусов»;
- анализ видеоуроков учителя;
- кейс-метод.

Метод «360 градусов»

Это опрос всех участников образовательных отношений, составляющих 4 группы:

- ученики;
- родители или законные представители учеников;
- администрация образовательной организации;
- коллеги.

Представителям каждой группы нужно заполнить в электронном виде специально разработанную для конкретной категории респондентов анкету, составленную на основе модели компетенций учителя.

Результаты опроса обрабатываются и представляются в обобщенном виде, так как залог достоверности данных – анонимность информации, предоставленной участниками.

Помимо этого учитель по тем же критериям, что и остальные участники опроса, заполняет анкету самооценки. Результаты этой анкеты не учитываются в оценке профессиональной деятельности педагога, но позволяют сопоставить итоги опроса с самооценкой учителя, а также лучше увидеть «слепые» зоны и выявить направления для профессионального развития.

Важное преимущество этого метода – возможность оценить повседневную работу учи-

теля, его действия в реальных ситуациях, влияние на учеников, родителей, коллег и администрацию образовательной организации, что в целом соответствует идее компетентного подхода.

Для каждой группы участников опроса анкеты составлялись с учетом их возможности оценить конкретные шкалы компетенций. Распределение шкал по группам представлено на рисунке 2.

Современное образование в мегаполисе: векторы развития

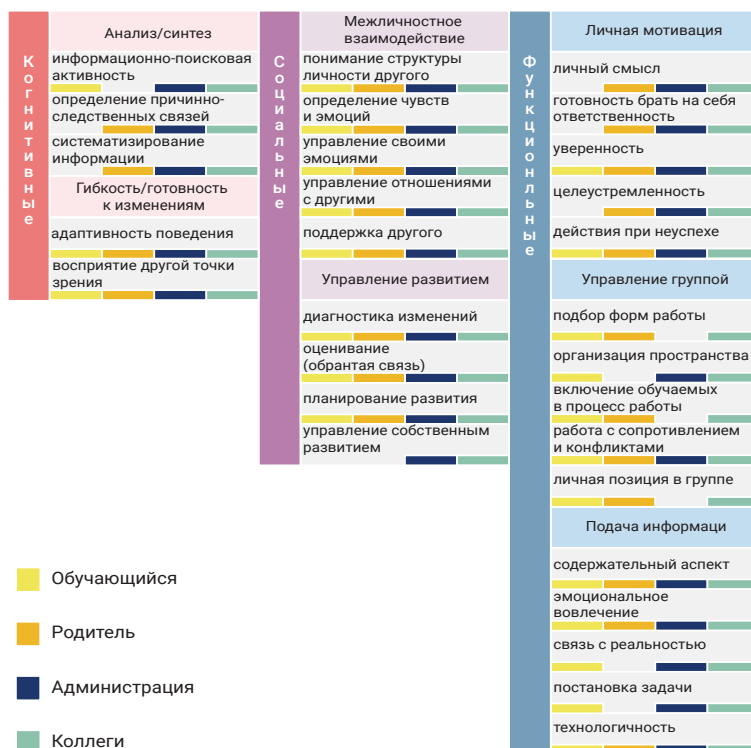


Рис. 2.

Матрица оценки компетенций методом «360 градусов»

Анализ видеоуроков

Еще один метод оценки — анализ видеоуроков или видеофрагментов уроков, которые записываются во всех классах, где проводит занятия учитель, профессиональная деятельность которого оценивается.

Не исключено, что анализ видеоуроков более объективен, чем посещения и анализ занятий.

Во-первых, пакет из 15 уроков позволяет оценить работу учителя в динамике, увидеть возможные положительные изменения в работе как учителя, так и его учеников.

Во-вторых, режим видеозаписи не требует специальной подготовки учителя к открытому уроку, поскольку каждый урок открытый, что делает саму процедуру анализа более объективной.

В-третьих, этот метод предоставляет учителю свободу в выборе лучших, с его точки зрения, учебных занятий, не ограничивая его одним открытым уроком, который, может оказаться не самым лучшим. Учитель имеет возможность не только представить урок целиком, но и выбрать для экспертизы наиболее яркие, наглядные фрагменты занятий.

В-четвертых, в течение недели учитель привлекает к камере и самой записи уроков (эти «тренировочные» уроки в оценку не войдут) и в дальнейшем не испытывает сильного волнения, что помогает ему сконцентрироваться на уроке и продемонстрировать свой профессиональный уровень.

В-пятых, просмотр видеозаписей нескольких уроков и их оценка независимыми экспертами с помощью оценочного листа позволяют минимизировать субъективность экспертных оценок.

В качестве экспертов могут быть привлечены магистранты и аспиранты, обучающиеся по программам направлений «Психолого-педагогическое образование» или «Педагогическое образование» после соответствующей подготовки к экспертной деятельности.

Кейс-метод

Использование кейс-метода заключается в разработке модели конкретной ситуации, произошедшей в реальной профессиональной деятельности. В процессе решения кейса можно дополнительно оценить осмысленность профессиональных позиций и действий.

Кейс состоит из нескольких частей:

- основная – излагается проблемная ситуация;
- дополнительная – содержит информацию о контексте ситуации;
- задачная – включает вопросы и задания на решение ситуации, которые могут быть открытого типа и закрытого (с вариантами ответов).

В основе кейса лежит одна или несколько профессиональных компетенций учителя.

Этапы разработки кейса включают:

- выбор компетенций, которые надо оценить;
- построение или выбор модели ситуации;

– создание и описание ситуации и путей ее решения.

Кейс может быть усложнен дополнительной (не всегда нужной) информацией. Тогда за ограниченное время кандидату нужно понять основную суть и найти решение. Для этого требуется:

- собрать дополнительную информацию;
- распределить возможные решения по уровням;
- подготовить окончательный текст.

Решение кейса состоит из пяти этапов:

- 1) анализ представленной ситуации;
- 2) поиск проблемы/проблем и дальнейшее их обозначение, определение факторов, оказывающих влияние на развитие ситуации;
- 3) выбор направления размышления;
- 4) оценка последствий принятия решения;
- 5) разработка вариантов решения обозначенной ситуации.

Кейс может представляться как в электронном виде, так и в бланковом. Время решения не должно превышать 20–30 минут. Один кейс должен содержать задания для оценки не менее 3-х и не более 5 компетенций. Чтобы охватить больше компетенций, учителю предлагается решить три кейса за одну процедуру.

Решение кейса должны оценивать квалифицированные в педагогической области специалисты. Желательно, чтобы их было не меньше трех.

Достоинство кейс-измерителей в том, что их использование позволяет получить довольно полное представление о профессиональных

и личностных качествах учителя. Еще одно преимущество этого метода в том, что решение кейсов может быть как самостоятельной процедурой оценки, так и частью других процедур, а время решения варьируется от 2–3 часов до 20–30 минут.

На рисунке 3 представлена карта применения методов оценивания к модели профессиональных компетенций учителя.

Современное образование в метаполюсе: векторы развития

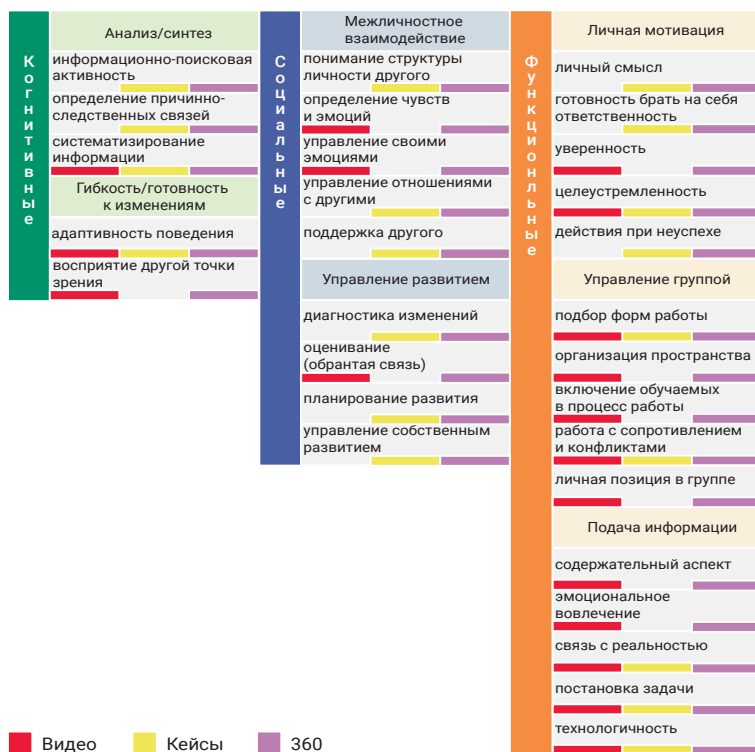


Рис. 3.
Карта методов оценивания профессиональных компетенций учителя

Преимущества представленной процедуры оценки:

- имеет разнообразные возможности применения;
- может использоваться как экспертами в области оценки качества образования, так и организациями, ответственными за оценку и повышение качества образования.

Вся информация, полученная в результате описанной процедуры, может быть аккумулирована в базы данных, содержащие материалы о профессиональной деятельности учителей. Это позволит повысить качество образовательных услуг за счет получения объективной информации о профессиональной деятельности учителя и построения на ее основе траектории его развития как профессионала.

