

КОЛЕСОВА ЛЮДМИЛА ГЕННАДЬЕВНА

кандидат педагогических наук,
доцент кафедры педагогики и психологии Западно-Казахстанского инновационно-технологического университета;
старший менеджер отдела оценивания педагогических работников в рамках курсов повышения квалификации Филиала «Центр педагогических измерений»
АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», Республика Казахстан, г. Нур-Султан
lyudmilagk@mail.ru

**КАК РАЗРАБОТАТЬ ИНСТРУМЕНТЫ
ДЛЯ ОЦЕНИВАНИЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ПРАКТИКИ**

Аннотация. В статье раскрывается актуальность использования экспертами по оцениванию инструментов в процессе наблюдения практики преподавания тренеров курсов повышения квалификации учителей и руководителей общеобразовательных организаций Республики Казахстан. В соответствии с целями проведения наблюдения, инструменты условно подразделены на две группы: инструменты для сбора информации о практике преподавания и инструменты для рефлексии и последующего фокусного развития профессиональных навыков. Приведены образцы разработанных инструментов, раскрыт алгоритм их применения, названы ограничения в использовании, выявленные в ходе апробации. Автор даёт теоретическое обоснование эффективности использования приведённых инструментов для поддержки развития и саморазвития практики педагогов.

Ключевые слова: инструменты оценивания; наблюдение практики; формирующее оценивание практики; знания явные и скрытые; личностное знание.

За годы внедрения проекта повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан в качестве основного инструмента оценивания знаний и понимания педагогов, полученных в процессе обучения, хорошо зарекомендовало себя тестирование. Эта стандартизированная процедура приобрела системный характер.

Оценивание умений применять полученные знания в практике преподавания, осмысливать эффективность процесса обучения пока не приняло столь массовых масштабов: оно осуществляется на регулярной основе в отношении только представителей самой молодой педагогической специальности - тренеров курсов повышения квалификации учителей и руководителей общеобразовательных организаций.

Педагогическая практика многогранна: она складывается под влиянием большого спектра факторов, основным из которых выступает сама личность педагога. Поэтому инструменты формативного оценивания должны отвечать требованиям универсальности и адаптивности. Эксперты по оцениванию "Центра педагогических измерений" используют инструменты, рекомендованные Факультетом Образования Университета Кембридж. Посредством "исследования в действии" мы разработали дополнительные инструменты, позволяющие поддерживать и развивать тренерскую практику в самых разных актуальных направлениях.

Целью данной статьи является определение и систематизация основных свойств инструментов для оценивания качества педагогической практики. Мы полагаем, что умение оценить качество учебной сессии (урока, занятия) с помощью надёжных инструментов поможет экспертам (менторам, наставникам, администрации школ) способствовать обучению педагогов, а также развитию не только их практики, но и личностных качеств коллег.

Трудно себе представить процесс обучения без использования соответствующих средств, инструментов. В определении понятия "инструменты" мы исходим из трактовки свободной энциклопедии "Википедия", в которой "инструмент" понимается как предмет, устройство или машина, используемые для воздействия на объект: его изменения, изучения или измерения. Таким образом, под инструментами

оценивания наблюдаемой практики педагога мы будем подразумевать материализованные способы оценивания и развития качества наблюдаемой практики в соответствии со стандартом (ожидаемым результатом).

Таблица 1.

| Инструменты оценивания практики преподавания | |
|--|---|
| 1. Инструменты для сбора информации о практике | 2. Инструменты для развития практики |
| Прямое педагогическое наблюдение на регулярной основе | Профессиональные беседы, обсуждение практики |
| Анкеты, опросы, изучение документов (планов, ресурсов) | Обратная связь на основе стандартных форм наблюдения практики, рубрик |
| Пирамиды доказательств аутентичности практики преподавания | Листы обратной связи, листы самонаблюдения, записи в рефлексивном журнале |
| Фото-, видео -, аудиохроника, записи наблюдения | "Маршрутные карты" развития практики |

Разделение инструментов на две группы, соответствующие задачам их использования, является условным, так как они логически связаны и преемственны по технике применения. Бесспорно, обсуждения практики не может быть, если не состоялось целенаправленное прямое или опосредованное её наблюдение. И наоборот, если практика наблюдалась, то педагог обязательно должен получить обратную связь в той или иной форме.

В современной практике преподавания переплетаются наука и умение внедрить рекомендации педагогической теории в процесс обучения, то есть педагогическое искусство. Где - то в слиянии этих двух начал проявляется и формируется умение анализировать, направленно рефлексировать, находить нестандартные решения, то есть складывается педагогический опыт. Ещё четверть века назад В.И. Загвязинский отметил, что именно опыт позволяет адекватно реагировать на вызовы современности, открывает возможность постоянно совершенствоваться [1]. Значит, инструменты формативного оценивания практики преподавания должны **не только расширять опыт, но и содействовать его рефлексии.**

Основным методом оценивания качества процесса обучения на курсах повышения квалификации учителей выступает наблюдение практики тренера. Оно является неотъемлемой частью применяемого подхода к развитию тренеров на основе конструктивистской теории обучения [2]. Целью наблюдения является определение аутентичного состояния практики и оказание содействия тренеру в дальнейшем освоении направлений профессионального стандарта: ценности и убеждение, планирование, преподавание, обучение, оценивание и эвалюация. Особенностью содействия прогрессу практики взрослых профессионалов является тот факт, что их развитие осуществляется не всесторонне, не равномерно, а скачкообразно и, как правило, в направлении конкретного фокуса. Таким образом, следующим морфологическим свойством инструментов формативного оценивания практики становится их **способность определять фокус затруднений**, в направлении которых будет проделана конкретная работа.

Наблюдатель фиксирует объективную информацию, воспринятую непосредственно через органы чувств: беседы, диалоги, демонстрации, содержание учебных заданий и ход их выполнения, продукты образовательной деятельности и затраченное время. При этом, не всегда есть возможность зафиксировать труднодоступные для наблюдения явления, которые относятся к нематериальной сфере, например такие, как мотивы, ожидания, эмоции, ощущение психологической комфортности и др. В своё время К.Д. Ушинский писал: «... факт сам по себе ничто, и важна только идеальная сторона факта, мысль из него вытекающая и им подкрепляемая» [3]. Отсюда делаем вывод, что инструменты должны **содействовать проявлению скрытой информации.**

В процедуре обсуждения наблюдаемой практики реализуется основной смысл визита эксперта: обучение тренера в процессе оценивания, что называется, "по горячим следам". По определению Криса Аргириса, именно обсуждение способно обеспечить "двойной цикл обучения", потому что создаются условия не только для

ситуативной рефлексии ("первый цикл обучения"), но и для ретроспективной и перспективной рефлексии, оценки качества (эвалюации) [4, с. 83-107] Таким образом, инструменты формативного оценивания практики должны всесторонне **поддерживать профессиональную беседу.**

Обучение на примере анализа личных достижений и трудностей, выявления их причин и следствий, определение способов закрепления успеха или преодоления барьеров, безотлагательная апробация принятых решений, - всё это помогает развить навыки управления профессиональным развитием [5]. Сама технология "обучение лицом к лицу" в современном менеджменте рассматривается как наиболее эффективная стратегия, влияющая на формирование ценностей и убеждений персонала. Бесспорно, кто не умеет читать, не научит этому другого; если тренер не умеет преобразовывать собственную практику, он не научит этому учителей в своей группе. Таким образом, инструменты оценивания должны **приводить к изменениям в знании, понимании, решениях или действиях тренера, к расширению и обогащению профессионального опыта.**

С точки зрения социально-психологических теорий, в которых главное внимание уделяется повседневной практике человека, его поведению, важное значение признаётся именно за возможностью личностного общения эксперта и тренера. Так, Дж. Мид считал, что формирование личности происходит в процессе взаимодействия между людьми, в котором центральное место занимает интерпретация ими социальной ситуации. Такую ситуацию, собственно, и образует взаимодействие. Личность возникает в результате трансформации «социальных ресурсов» в индивидуальное достояние [6]. Значит, инструменты оценивания практики **должны способствовать переживанию педагогом состояния инсайта, открытий, приводить к более глубокому пониманию своих возможностей.**

Аналитический характер наблюдения, умение эксперта и тренера выделить отдельные стороны, элементы, связи для последующего объяснения и оценивания основываются в равной степени как на объективной информации, так и на интуиции. Этой особенностью и определяются субъективизм как внешней оценки, так и самооценки [7].

Инструменты оценивания, в соответствии с замыслом, должны:

- использоваться в непосредственном присутствии наблюдателя/эксперта и тренера, организовывать взаимодействие, поддерживать профессиональное общение;
- применяться в процессе и после наблюдения практики тренера;
- позволять тренеру "быть самим собой", "осознавать себя как ценность", "самореализовываться", что создаёт возможность формирования ценностей и трансформации их в принципы, личностные убеждения;
- помогать в решении поставленной задачи наблюдения практики, прежде всего, в реализации формирующего оценивания;
- оказывать опосредованную помощь тренеру, ориентировать его на развитие и совершенствование профессиональной деятельности;
- делегировать тренеру ответственность за собственные решения и действия;
- создавать условия для перехода от "эмоцио" к "рацио" посредством выполнения операций анализа, обобщения, интерпретации, прогнозирования, рассуждения, объяснения (Р.Штайнер);
- объективировать аутентичную информацию, скрытую от внешнего наблюдения, в виде таблиц, схем, рисунков, карт [8];
- разделять собранную информацию на дидактические слои и группы, в соответствии с выдвинутыми критериями и ожидаемыми результатами [9];
- снижать затраты сил, средств и времени для оценивания;
- быть воспроизводимыми (алгоритмичными) в условиях типичных ситуаций.

Рассмотрим некоторые из инструментов оценивания практики тренеров, которые были разработаны нами для решения конкретных задач формативного оценивания.

1. Анкета "Освоение Стандартов" [10] обеспечивает триангуляцию в процессе анализа результатов обучения (мнение тренера, эксперта и слушателей).

Задачи использования инструмента:

- зафиксировать и измерить эмоциональное и интеллектуальное удовлетворение слушателей и тренера содержанием курса обучения;
- развить навыки тренера в сопоставлении и интерпретации полученной информации о качестве обучения в группе;

- определить область успешности и затруднений в практике тренера;
- определить фокус дальнейшего развития практики тренера.

В ходе апробации пилотажной анкеты было принято во внимание мнение 11 тренеров, 11 групп учителей и руководителей (250 респондентов) в 4 центрах обучения разных регионов нашей страны, обучающихся на государственном (3 группы) и русском языках (8 групп).

Результаты использования инструмента:

- полное достижение поставленных задач;
- включение результатов анализа опроса в рефлексивный отчёт портфолио тренера;
- соблюдение этических норм опроса (батарея вопросов заменена батареей положительных утверждений; сильные и слабые позиции выявляются посредством подсчёта баллов по сделанным выборам);
- возможность визуализации результатов опроса для анализа и сопоставления мнений (синий - мнение учителей, красный - мнение тренера) (рисунок 1).

Таблица 2. Пример 1. Фрагмент анкеты: об оценивании

| № | Учителя рассказали о видах оценивания, которые применялись на занятиях. Посмотрите на все приёмы, приведённые ниже, и выберите пять, наиболее важных для Вас, которые помогли в Вашем обучении. Вы можете добавить свои собственные идеи в нижней части таблицы. | Выберите 5, проранжируйте цифрами 1, 2, 3, 4, 5. Самое важное – 1. Важное – 2. Свойственно – 3. Обычно свойственно – 4. Менее свойственно – 5. |
|-----|--|---|
| 1 | Вы умеете опираться на доказательства в процессе оценивания работы коллег или учеников. | |
| 2 | Вы умеете построить и предоставить конструктивную обратную связь на работу коллеги или учеников. | |
| 3 | Вы умеете планировать оценочный процесс на уроке. | |
| 4 | Вы умеете вовлечь обучающихся в процесс оценивания (само- и взаимооценивания). | |
| 5 | Вы умеете вести учёт прогресса в обучении обучающихся и решений по оцениванию. | |
| 6 | Вы умеете разрабатывать и проводить задания оценивания для обучения. | |
| 7 | Вы умеете анализировать данные формативного и суммативного оценивания для улучшения обучения обучающихся и собственной практики. | |
| 8 | Вы умеете применять письменные виды оценивания. | |
| 9 | Вы умеете разрабатывать критерии оценивания. | |
| 10. | Другое: | |

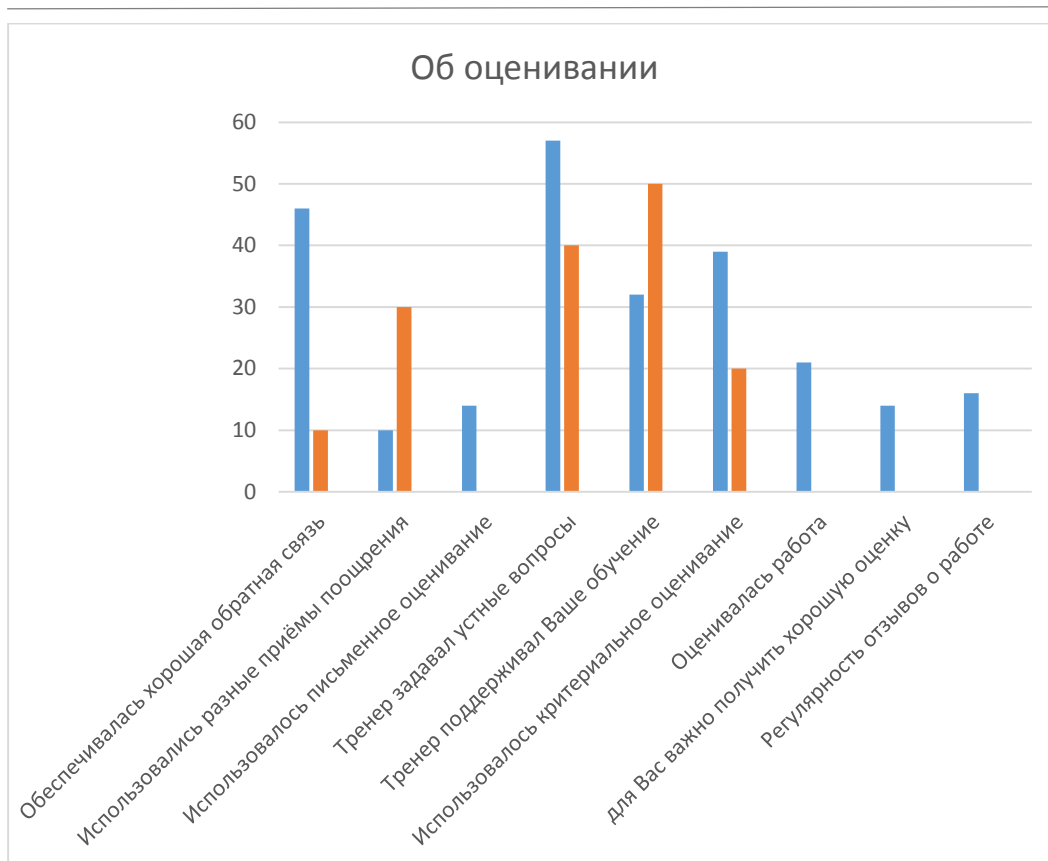


Рисунок 1. Диаграмма по разделу "Об оценивании" в группе XXX

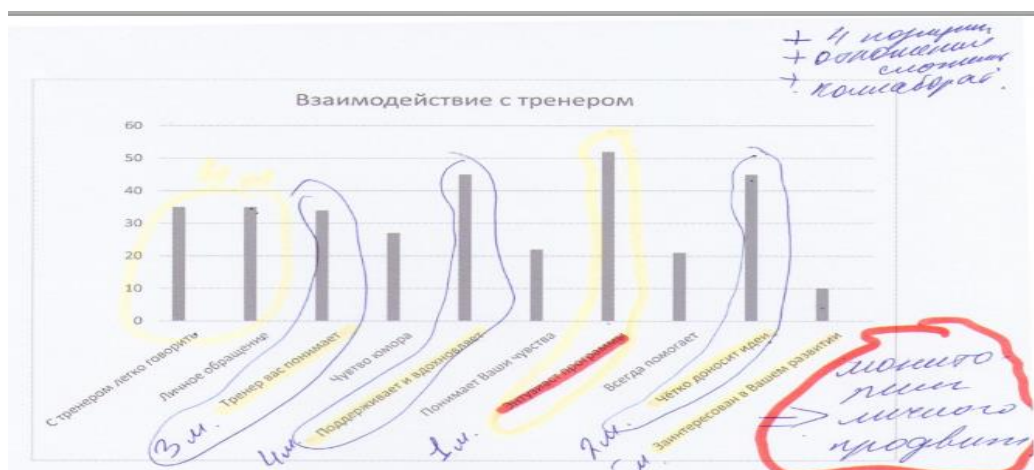


Рисунок 2. Обсуждение результатов опроса с тренером (выбор фокуса развития)

Ограничения:

1. Заинтересованность тренера в подобном исследовании.
2. Большой объем времени, затрачиваемого для обработки результатов.

2. "Маршрутные карты" развития практики тренера

Инструмент был разработан в ответ на рекомендации ментора эксперта Рея Итона (Raymond Eaton): обсуждать наблюдаемое занятие не более 45 минут, давать возможность высказаться самому тренеру, обязательно находить фокус развития.

Таблица 3. Пример 3: Структура "маршрутной карты"

| Направление стандарта тренера | 3 сильных позиции в практике (по мнению тренера) | 1 "точка роста": почему важно это освоить? | Как (стратегии, методы, приёмы) достичь желаемого результата? | Когда можно осуществить преобразования? |
|-------------------------------|--|--|---|---|
| Планирование | 1. 2. 3. | 1. | 1. 2. 3. | Контрольная дата |
| Преподавание | 1. 2. 3. | 1. | 1. 2. 3. | Контрольная дата |
| Обучение | 1. 2. 3. | 1. | 1. 2. 3. | Контрольная дата |
| Оценивание | 1. 2. 3. | 1. | 1. 2. 3. | Контрольная дата |

Результаты использования инструмента:

1. "Маршрутная карта" разбивает область обсуждения на фокусы разделов стандарта и предоставляет тренеру возможность самостоятельного выбора по каждому из них успешных позиций (трёх) и "точки роста" (хотя бы одной).

2. Механизм управления саморазвитием "запускается" благодаря определению способов решения поставленных вопросов: "Что? Почему? Зачем? Как? Когда?"

3. Необходимость ответа на вопрос "когда?" переводит процесс решения поставленной задачи в краткосрочную, среднесрочную или долгосрочную перспективу.

4. Логически последовательное решение самостоятельно определённых задач по "маршрутной карте" посредством диалога между экспертом/наблюдателем и тренером позволяет не только улучшить навыки педагогической рефлексии, но и выявить с её помощью основные проблемы/вопросы, найти способы их решения, то есть прийти к новому знанию о своей практике.

5. "Маршрутная карта" вынуждает тренера по каждому пункту принимать самостоятельное решение, утверждение, которое несёт в себе также и эмоциональную нагрузку.

6. Отражение результатов развития практики по "маршрутной карте" в рефлексивных отчётах тренера.

7. Сокращение времени обсуждения наблюдаемой практики до 45 минут.

8. Возможность для эксперта вынесения обоснованных оценочных суждений в стандартизированных документах: в "Форме наблюдения тренинга", в "Форме профессионального развития", в "Форме развития практики тренера по суммативному оцениванию"

9. "Маршрутная карта" может быть использована для наблюдения и развития практики не только тренера, но и учителя: *"...в моем становлении и развитии немаловажную, а, если не сказать, большую роль сыграли "маршрутные карты". Они открыли мне целый мир, на который я смотрела как бы со стороны, а теперь я с радостью хожу в школы к учителям на занятия и стараюсь использовать формы наблюдения занятий в такой же последовательности, делиться радостью открытия этого увлекательнейшего мира преподавания и обучения..."* (из рефлексивного отчёта тренера С.Е.)

Ограничения: не выявлены.

- во-первых, оценивание способствует формированию адекватной самооценки у участников образовательного процесса. Для её формирования необходимо информирование о результатах;

- поэтому вторая важная функция - предоставление обратной связи;
- третья функция оценивания - управление обучением [11, 12].

Реализуя названные функции, мы создали форму "Листа обратной связи", в которой каждый критерий отчёта раскрывается через ожидаемые результаты, оценочное суждение о достижении этого результата (от эксперта) и предложениях по развитию для тренера (обычно, в виде вопроса).

Таблица 4. Пример 4. "Лист обратной связи на отчёт В" (фрагмент)

| | | | |
|------|--|---|---|
| 3. | Оценивание: как формативное оценивание интегрируется в занятиях и используется для мониторинга и поддержки обучения | | |
| | Ожидаемый результат | Как данный критерий раскрыт в отчёте | Область развития |
| 3.1. | Формативное оценивание обучения запланировано | <ul style="list-style-type: none"> *Техники формативного оценивания отобраны в соответствии с содержанием обучения. *Формативное оценивание способствует достижению запланированных результатов обучения. *Слушатели являются субъектами оценочной (а через неё и обучающей) деятельности. | <p>В отчёте содержатся доказательства оценивания всех продуктов учебно-познавательной деятельности слушателей.</p> <p>А как оцениваются усилия, приложенные руководителями к конструированию нового знания и приведшие к прогрессу в обучении?</p> |
| 3.2. | Формативное оценивание реализуется в процессе обучения | <ul style="list-style-type: none"> *Формативная оценка осуществлялась в тесной связи с тем, как реально протекал процесс обучения. *Тренер управляет процессом формативного оценивания. *Преимущественно, ФО реализуется через постановку конкретных задач выполняемого задания, пояснение его содержания, организацию коллективной рефлексии результатов выполнения и предоставление письменной обратной связи приёмом "2 звезды и 1 пожелание". | <p>Как было организовано сопровождение к достижению намеченного результата слушателей, нуждающихся в индивидуальной/дифференцированной поддержке?</p> |

Результаты использования инструмента:

1. Обеспечение качества предоставляемых в отчёте доказательств.
2. Управление развитием рефлексивной практики тренера.
3. Формирование навыков самооценки. Возможно преобразовать в "Лист самооценки".

Ограничения:

1. Необходимо заблаговременно подготовить тренера к использованию данного инструмента при создании отчёта.

Инструмент апробирован на группе из 6 тренеров (4 русский язык обучения/2 казахский язык обучения) курсов повышения квалификации руководителей общеобразовательных организаций Республики Казахстан.

Таким образом, проведённые нами исследования доказывают, что использование дидактических инструменты для формативного оценивания практики преподавания имеет свои отличительные особенности. Такие инструменты могут быть разработаны самостоятельно и адаптированы к потребностям и возможностям конкретных педагогов и возникающих образовательных ситуаций. Они повышают эффективность формативного оценивания практики преподавания, что позволяет профессионалам развиваться в индивидуальном темпе, в фокусе преодоления конкретных трудностей, продвигаться к достижению требований стандарта. Дидактические инструменты способствуют формированию педагога как рефлексивного практика.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Загвязинский В.И. Методика и методология дидактического исследования. - М.: Педагогика, 1982.— 160 с.
2. Обзор процедур оценивания. - Астана. "Центр педагогических измерений". АОО "Назарбаев Интеллектуальные школы". 2013. С.44
3. Ушинский К.Д. Педагогические сочинения: в 6 т. – М., 1990.
4. Аргирис Крис. Как научить ученого. Одинарный и двойной цикл научения. Преодоление защитной позиции./ Управление знаниями. — М.: Альпина Бизнес Букс. 2006. — 208 с. (стр. 83–107)
5. Полани М. Личностное знание. – М.: Прогресс, 1985.
6. Абульханова-Славская К.А. Соотношение индивидуального и общественного как методологический принцип психологии личности / К.А. Абульханова-Славская // Теоретические и методологические проблемы психологии личности. - М., 1974. – 324 с.
7. Психологический словарь / под ред. В. П. Зинченко, Б. Г. Мещерякова. – М.: Астрель: АСТ : Транзит книга, 2006. – 479 с., с. 234
8. Штейнберг В.Э., Манько Н.Н. Пространственный когнитивно - динамический инвариант ориентации человека в материальных и абстрактных (смысловых) пространствах// Прикладная психология и логопедия. - 2004.- №4. - С.3 - 9
9. Овчинникова К.Р. Дидактические инструменты вчера и сегодня.// Образование и наука. 2011. № 4 (83) с. 97 - 107
10. Колесова Л.Г. Использование анкеты "Освоение стандарта" в практике наставничества. Методические рекомендации. - Уральск. "ГҮЛІМ". 32 с.
11. Колесова Л.Г. "Портфолио- процесс" как стратегия организации развития профессионально - личностных качеств учителя, тренера, эксперта.// Сборник докладов МНПК "Высокое качество и лидерство в образовании"- Астана. 13 - 15 ноября 2013, с. 100 - 104
12. Загвоздкин В.К. Метод портфолио - нечто большее, чем просто альтернативный способ оценки. //Научная статья. Режим доступа 23 октября 2013 г.

REFERENCES:

1. Zagvyazinskij V.I. Metodika i metodologiya didakticheskogo issledovaniya. – М.: Pedagogika, 1982. – 160 s.
2. Obzor procedur ocenivaniya. – Astana. "Centr pedagogicheskikh izmerenij". АОО "Nazarbaev Intellektual'nye shkoly". 2013. S.44
3. Ushinskij K.D. Pedagogicheskie sochineniya: v 6 t. – М., 1990.
4. Argiris Kris. Kak nauchit' uchenogo. Odinaryj i dvojnoj cikl naucheniya. Preodolenie zashchitnoj pozicii./ Upravlenie znaniyami. – М.: Al'pina Biznes Buks. 2006. – 208 s. (str. 83-107)
5. Polani M. Lichnostnoe znanie. – М.: Progress, 1985.
6. Abul'hanova-Slavskaya K.A. Sootnoshenie individual'nogo i obshchestvennogo kak metodologicheskij princip psihologii lichnosti / K.A. Abul'hanova-Slavskaya // Teoreticheskie i metodologicheskie problemy psihologii lichnosti. - М., 1974. – 324 s.
7. Psihologicheskij slovar' / pod red. V. P. Zinchenko, B. G. Meshcheryakova. – М.: Astrel': AST : Tranzit kniga, 2006. – 479 s., s. 234
8. SHtejnberg V.E., Man'ko N.N. Prostranstvennyj kognitivno - dinamicheskij invariant orientacii cheloveka v material'nyh i abstraktnyh (smylovyh) prostranstvah// Prikladnaya psihologiya i logopediya. - 2004.- №4. - S.3 - 9
9. Ovchinnikova K.R. Didakticheskie instrumenty vchera i segodnya.// Obrazovanie i nauka. 2011. № 4 (83) s. 97 - 107
10. Kolesova L.G. Ispol'zovanie ankety "Osvoenie standarta" v praktike nastavnichestva. Metodicheskie rekomendacii. - Ural'sk. "GYLIM". 32 s.
11. Kolesova L.G. "Portfolio- process" kak strategiya organizacii razvitiya professional'no - lichnostnyh kachestv uchitelya, trenera, eksperta.// Sbornik dokladov MNPK "Vysokoe kachestvo i liderstvo v obrazovanii"- Astana. 13 - 15 noyabrya 2013, s. 100 - 104
12. Zagvozdkin V.K. Metod portfolio - nechto bol'shee, chem prosto al'ternativnyj sposob ocenki. //Nauchnaya stat'ya. Rezhim dostupa 23 oktyabrya 2013 g.

KOLESOVA LYUDMILA

PhD in pedagogic,

Associate Professor of the Department of Pedagogy and Psychology of the West Kazakhstan Innovative Technological University;

Senior Manager of the Department of Assessment of Teachers in the framework of advanced training courses of the Branch "Center for Pedagogical Measurements"

AOO "Nazarbayev Intellectual Schools", Republic of Kazakhstan, Nur-Sultan

lyudmilagk@mail.ru

Abstract. *The article observes the actuality of using instruments by experts of assessment in the process of coach's teaching practice of training and professional development of teaching and principal staff of general education organization of the Kazakhstan Republic. According to the goals of observing process the instruments are divided into two groups: the instruments for assembles evidence teaching practice and the instruments for reflection and next focusing development of professional skills. Some examples of the instruments are presented, the algorithm of using them, the limitation of using them are named which were identified during the process of approbation. The author gives theoretical substantiation of effective using the instruments for promotion of teachers 'practice.*

Key words: *instruments of assessments; practice observing; formative assessment of practice; explicit and implicit knowledge; personal knowledge.*