Проблема оценки качества работы учителя

*Новая система оплаты труда учителей, связанная с идеей оплаты за качество, предполагает разработанную систему оценки качества работы учителя. Однако исследования мирового опыта показывают, что создать такую систему крайне сложно.*

 [**Учительская газета**](http://www.ug.ru/user/1)

«Оценка учителя - проблема, которая до сих пор нигде не решена удовлетворительно», - пишут крупные специалисты по экспертизе. Проблема оценки учителя не может быть решена только путем разработки и внедрения подходящих для этого инструментов и методов. Сначала в системе управления и в школах должна быть создана и утвердиться в качестве постоянной и естественной практики особая культура отношений. Суть этой культуры в создании атмосферы, благодаря которой оценка работы учителя будет способствовать реальному профессиональному развитию и улучшению практики преподавания.
Для этого должны быть согласованы разные противоречия и интересы, представленные в процедуре оценки. Противоречие возникает, прежде всего, между органами школьного надзора и учительским сообществом. Цели и мотивы введения оценки учителей школьным управлением и то, чего ждут от оценки своей работы учителя, кардинально отличаются одно от другого. Оценка учителя вводится органами управления в контексте отчета о достижениях и контроля качества, то есть учитель должен показать и доказать эффективность своей работы. Учителя же стремятся сохранить автономию и хотят такой оценки своего труда, которая будет служить, прежде всего, их профессиональному росту, совершенствованию педагогической работы и развитию школы.

Кроме этого, учителя протестуют против того, что большинство инструментов оценки разрабатывается без их участия и спускается сверху, вследствие чего взаимодействие между органами управления и школами становится напряженным, атмосфера в школе ухудшается. Также и сотрудники школьного надзора жалуются на то, что обязанность проводить процедуры оценки становится тяжелым грузом и ухудшает общий климат в коллективе.

**Традиционные формы оценки учителя и их эффективность**

Эмпирические исследования показывают, что традиционные формы оценки учителя малоэффективны в контексте основной задачи – задачи профессионального роста учителей и педагогического развития школы. Не следует забывать, что смысл оценки учителя и системы оплаты за качество состоит в том, чтобы быть инструментом улучшения системы, чтобы что-то реально менялось к лучшему. Именно поэтому в странах-лидерах были запущены проекты по разработке новых способов оценки и анализа их эффективности.

**Формальное оценивание**

Первая форма оценивания – внешнее формальное оценивание в рамках регулярной аттестации и переаттестации. Многие авторитетные эксперты отмечают, что традиционные способы оценки учителя оказались неэффективными, так как имели тенденцию делать акцент на отчетности и упускали момент профессионального развития. Они применялись в основном так, что оценка была итоговой, но она не давала учителям импульса к профессиональному росту и с этой точки зрения неэффективна. В настоящее время общепризнано, что экспертиза учителя только тогда приводит к реальным улучшениям, когда она признается школами и принимается учительским сообществом.

**Неформальное оценивание**

Учителя постоянно подвергаются оцениванию со стороны учащихся и родителей. Ясно, что при неформальном оценивании играют роль все психологические особенности межчеловеческого оценивания и взаимодействия. Тем не менее, такое оценивание имеет и формальное значение.

**Традиционные инструменты и способы сбора данных**

Большинство исследователей профессии учителя сходятся в том, что разработать объективный, надежный и валидный инструмент для измерения труда учителя, определить нормы, критерии и индикаторы для такого инструмента крайне сложно. Чтобы целостно охватить профессиональную деятельность учителя, необходимо огромное число измеряемых позиций, то есть единиц измерения. Если учесть все условия, при которых обеспечиваются объективность, надежность и валидность измерений, то в связи с экспертизой учителя возникает вопрос о реализуемости этого инструментария на практике. Инструмент должен еще соответствовать критерию применимости или эффективности – соотношение затрат на его разработку и использование и реальной пользы от его применения должно себя оправдывать.

**Примеры традиционных методов и инструментов оценки учителя
Наблюдение за ходом урока**

Наблюдение за уроком относится к наиболее распространенным методам анализа качества процессов в школе. Есть много возможностей проводить наблюдение. Оно может быть открытым или проводиться на основе структурированных матриц. Его могут проводить различные лица: директор школы, инспектор, коллеги-учителя. О критериях наблюдения и оценки можно либо заранее договариваться с учителем, либо нет, о результатах наблюдения можно сообщать учителю либо нет. При наблюдении урока как способе оценки трудно достичь валидности и согласованности оценки различными наблюдателями. Поэтому наблюдение за уроком как метод оценки мало подходит в качестве итоговой оценки.

С другой стороны, без метода наблюдения урока невозможно обойтись при оценке учителя. Методика требует, чтобы наблюдение проводили как минимум два человека, а результаты наблюдений были подтверждены на материале других анализов, например опроса учащихся.

Современные матрицы наблюдений за уроком основаны на данных о характеристиках качественного учебного процесса, добытых в ходе длительных эмпирических исследований эффективного обучения, проводившихся в разных странах. Таким образом, характеристики, положенные в основу этих матриц, непроизвольно сконструированы и поэтому принимаются учителями. На основе этих характеристик проводятся также курсы повышения квалификации. Сами матрицы наблюдений задают учителю вектор его профессионального роста.

**Оценочные шкалы**

Оценочные шкалы – самый старый инструмент оценки учителя. Они применялись в США еще в XIX веке. Здесь речь идет об описании и перечислении качеств, которыми должен обладать учитель, о методе экспертных оценок. Несколько независимых наблюдателей должны оценить степень выраженности этого качества

**Учебные достижения учащихся как источник данных**

Кажется совершенно естественным, что учебные достижения учащихся должны служить критерием оценки деятельности учителя, его профессионализма. Однако существуют аргументы, ограничивающие прямое увязывание внешних результатов с качествами учителя. При измерении учебных достижений не учитываются багаж, который приносят сами ученики, и целый ряд факторов, которые содержатся в учебном достижении какого-либо ученика.

По мнению многих экспертов, учебные достижения как источник данных можно применять только для общей оценки школы в целом, но не для оценки классов и учителя. На сегодняшний день не существует такого измерительного материала, который бы мог объективно отразить весь учебный план, всю программу обучения. Поэтому в случае если тесты, определяющие учебные достижения, будут положены в основу оценки труда учителя, то это приведет (и приводит) к тому, что тестовый материал будет играть в обучении более существенную роль, чем сами учебные планы (программы обучения), которыми по идее и должны руководствоваться учителя в своей работе. Учителя не будут реализовывать важные образовательные и воспитательные цели, если будут оцениваться на основе учебных достижений, полученных в результате тестов достижений.

В целом такая форма оценки сопряжена с рядом нежелательных эффектов. Наблюдалась массовая фальсификация данных. Например, учителя помогают учащимся во время тестирования, стараются не допускать к тестированию слабых учащихся, а также стараются избавиться от неуспешных учеников.

По этой причине во многих странах отказались от такой формы оценки (Финляндия, Швеция, Германия). Здесь низкие результаты в тестировании служат дальнейшему более глубокому анализу причин, вызвавших эти результаты. Если причина не в составе учащихся, а в неудовлетворительной работе школы и учителей, то происходит работа со школой и в диалогической манере разрабатывается план развития.

**Оценка учителя учениками**

По мнению многих авторитетных экспертов, оценка учителя учениками при помощи анкет и структурированных интервью хорошее и валидное средство как для итогового, так и для формативного оценивания. Не случайно культура обратной связи считается одним из краеугольных камней современных систем обеспечения и развития качества образования в школах. Оценка, которую дают ученики учителю, показывает сильные и слабые стороны работы учителя достаточно надежно. Кроме этого, существует очевидная связь между учебными достижениями какого-либо класса в каком-либо предмете и суждениями учеников об учителе: чем лучше класс оценивает учителя, тем более вероятны учебные успехи. Или иначе: чем лучше относятся ученики к учителю, тем больше вероятность, что их достижения в предмете было результатом именно его работы.
Условие оценки учителя учениками – строгая анонимность: ученики боятся, что в случае негативной оценки это может отразиться на отметках и отношении к ним учителя. Кроме этого, введение обратной связи в виде оценки учителя учениками психологически деликатный процесс. Поэтому в современных системах обеспечения и развития качества в школах в разделе «Индивидуальная обратная связь» подчеркивается момент добровольности при введении системы индивидуальной обратной связи, а оценка учителей учениками в случае внешней оценки также строго конфиденциальна. Эта информация не разглашается (соответствующее моральное обязательство фиксируется в договоре с экспертом, на основании которого он допускается к работе).

**Тест на способности**

Тест на способности проводится в специальных центрах качества или контроля (Assessment-Center). Учитель приходит в этот центр для оценивания, и ему предлагается выполнить задания. Эти задания подобраны так, чтобы на основе их выполнения можно было бы вынести суждение о том, насколько учитель действительно готов проводить качественное обучение и имеет для этого соответствующую квалификацию.

Этот подход пока как следует не разработан, нет достаточного оценочного материала, а следовательно, пока отсутствуют реальные данные о его практической полезности для целей оценки.

**Портфолио учителя**

Портфолио - этот метод оценки и саморефлексии достаточно полно исследован в нашей стране. В портфолио собираются различные документы и материалы разного рода, свидетельствующие о профессиональных качествах учителя и профессиональной биографии учителя. Портфолио может применяться как итогово, так и формативно. Портфолио может дополняться, на его основе можно проводить беседы с коллегами и администрацией.

Важно увязать портфолио с другими формами отчетности, чтобы избежать перегрузки учителя отчетностью за счет его педагогической работы. В некоторых европейских странах основа оценивания учителя - журналы, в которых учителя подробно описывают свои уроки - цели, содержание, способы контроля. В результате нагрузка на учителя становится нереальной и мотивация к качественному труду пропадает вообще - самое главное, чтобы документы были в порядке. Поэтому введение новых инструментов, требующих больших временных затрат, таких как портфолио, должно сопровождаться одновременным уменьшением нагрузки по другим формам отчетности. Невозможно постоянно внедрять новое, не отменяя чего-то старого.

**Самооценка**

Самооценка - это не один какой-то метод получения данных, он представляет собой процесс, составленный из различных элементов и методов для получения информации о собственном преподавании и совершенствовании. Для этих целей могут быть использованы видео- или аудиозаписи уроков, анкеты учащихся для получения обратной связи у сегодняшних или бывших учеников, самооценка при помощи сравнения со стандартами и описанием компетентностей из соответствующей литературы. М.Барбер считает самооценку очень эффективным средством личностного и профессионального развития. Люди, которые решаются на самооценку, мотивированы также и улучшать свои профессиональные и личностные качества.

**Современные подходы и методы оценки учителя**

К способу внедрения новых систем оценки качества на уровне округов или субъектов Федерации следует подойти особенно тщательно. Ведь согласно теории эффективность оценки зависит от ее принятия учителями, от того, удастся ли привлечь учителей к сотрудничеству.

Современные подходы к экспертизе учителя рассматривают оценку учителя в контексте профессионального развития. Иными словами, система и инструменты оценки учителей следует понимать как элемент поддержки профессионального развития. Поэтому оценивается не учитель, а его профессиональная деятельность и профессиональный рост. Считается, что, получив допуск в виде диплома, учитель уже прошел соответствующую проверку.

Поэтому говорят, что оценке подлежат условия, процессы и результаты, но не люди. Такая оценка становится действительной помощью в профессиональном развитии учителя. На основе экспертизы (внешней оценки и самооценки) учитель составляет план своего профессионального развития (метод «личный план профессионального развития»). Открытость школы и учителя для объективной оценки возможна только в том случае, если оценка будет действительной помощью и именно так ощущаться учителями. Со временем составление планов профессионального развития будет составной частью профессии учителя, и учителей надо учить этому подходу еще в университете (есть соответствующий стандарт). Оценке в этом случае подлежит то, насколько учитель успешно развивается профессионально.

Такая система имеет свою теорию и инструменты, которые были разработаны в европейских странах по поручению правительств стран-лидеров. Этот подход хорошо себя зарекомендовал с точки зрения эффективности. В этом случае оплата за качество означает оплату профессионального роста. Такая система может стать реальным механизмом позитивных изменений в школе. Во внедрении этой системы руководствуются теорией менеджмента изменений.

На управленческом уровне подразумеваются две стадии: на первой стадии такая новая система («оценка - помощь», «оценка - сервис» или «оценка ради поддержки профессионального развития») проводится в добровольном порядке, чтобы был преодолен страх школ и учителей перед традиционными проверками и контролем. После достаточно продолжительной фазы работы со школами в добровольном режиме оценка (эвалюация) становится обязательной. Такая система принята недавно в Германии на основе анализа международного опыта.