

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ
КАЗАХСТАН
ИННОВАЦИОННЫЙ ЕВРАЗИЙСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ**

На правах рукописи

Ж.Г. Касимова

**ОЦЕНИВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ
(на примере уровневых курсов)**

Магистерская диссертация на соискание академической степени
магистра педагогических наук по специальности
6М010300 «Педагогика и психология»

ПАВЛОДАР - 2014
Министерство образования и науки Республики Казахстан

Допущена к защите:
Зав.кафедрой «Педагогика и психология»
доктор медицинских наук,
профессор _____ Ю.А. Россинский
«_____» _____ 2014 год

Магистерская диссертация

**ОЦЕНИВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ
(на примере уровневых курсов)**

6М010300 «Педагогика и психология»

Магистрант _____ Ж.Г. Касимова

Научный руководитель,
к.п.н., доцент _____ А.К. Сатынская

**ПАВЛОДАР - 2014
СОДЕРЖАНИЕ**

ВВЕДЕНИЕ	4
1 Теоретические основы оценивания профессиональной деятельности учителя	12
1.1 Сущность понятия «Оценивание профессиональной деятельности учителя»	12
1.2 Сущностные, структурные и функциональные характеристики оценивания профессиональной деятельности учителя	21
1.3 Модель оценивания профессиональной деятельности учителя	26
2 Опытнo-педагогическая работа по реализации модели оценивания профессиональной деятельности учителя	33
2.1 Критерии и показатели оценивания профессиональной деятельности учителя и педагогические условия его эффективности	33
2.2 Технология реализации модели оценивания профессиональной деятельности учителя	52
2.3 Анализ результатов опытнo –педагогической работы	70
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	86
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	90
ПРИЛОЖЕНИЯ	96

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования: экономические и социальные изменения, происходящие в Казахстане, оказывают существенное влияние и требуют качественного преобразования деятельности педагогов в профессиональном плане, мобильности и открытости образовательного учреждения. В связи с происходящими процессами модернизации образования, в качестве основного фактора обновления, выступает высокое качество образовательных услуг, предоставляемых образовательными учреждениями. И на сегодняшний день объективной необходимостью педагогической науки и практики является разработка средств, для определения соответствия результатов деятельности общеобразовательной школы социальному заказу, выраженному в государственных стандартах.

В условиях реформирования образования, оценивание результативности учебного процесса предполагает учет индивидуальных возможностей и потребностей личности в самореализации и развитии. Повысить качество педагогических кадров и престиж профессии учителя, сформировать преподавателя новой формации – одна из главных задач Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы. Именно качество образования является на сегодняшний день одной из самых актуальных проблем. В науке всегда обсуждаются подходы к пониманию качества образования, также пути и средства достижения в контексте требований времени (И.Ю. Алексашина, Б.Г. Ананьев, Л.П. Ильенко, Н.В. Кузьмина, С.Л. Рубинштейн, Б.С. Гершунский, Г.З. Байжасарова и др.). Высокий профессионализм педагога, обеспечивающий качество современного образования, не может находиться без постоянного повышения квалификации учителей. И на данный момент – это одна из самых актуальных научно-практических проблем и задач нашего общества (А.Н. Леонтьев, О.Е. Лебедев, М. Ж. Жадрина, Т.С. Садыкова, Н.Д. Хмель, и др.). Как провести оценивание профессиональной деятельности учителя, как определить качество деятельности учителя, данные вопросы всегда волновали общественность и научный мир. Так, например, в гуманистической педагогике основное назначение оценивания - стимулирование профессионального развития учителя. Переход от категоричной к стимулирующей методике оценивания осуществляется непросто, противоречиво (В.И. Андреев, З.И. Васильева, Н.В. Кузьмина, В.А. Сластенин, А.П. Тряпицина). Все острее обозначаются противоречия между:

- стремлением педагогов реализовывать новые подходы, принимать на себя ответственность и самосовершенствоваться и бюрократическим характером существующих процедур оценивания, не побуждающих учителей к рефлексии, развитию более эффективных форм работы и совершенствованию практики (Ф. Герцберг, А.Х. Маслоу, Х. Хэкхаузен);

- инновационным характером педагогической деятельности и эмпирическим (методом проб и ошибок) подходом большинства учителей к решению профессиональных проблем;
- повышенными требованиями современного общества к качеству образования и отсутствием механизма разработки критериев и показателей качественной профессиональной деятельности учителя;
- стремлением использовать комплексные критерии и показатели при анализе профессиональной деятельности учителя и громоздкостью оценочной системы;
- ориентация на получение объективных результатов оценивания и недостаточной подготовленности к проведению компетентной оценки профессиональной деятельности учителя.

В связи с вышеизложенным своего рода индикатором степени удовлетворения актуальных и перспективных общественных и личностных запросов становится оценка профессиональной деятельности учителя. При этом, система независимого и компетентного оценивания профессиональной деятельности учителя может быть сформирована при внедрении современных инновационных технологий, формирующих «портфолио» учителя. Анализ состояния проблемы оценивания профессиональной деятельности учителя позволяет сделать вывод о том, что проблема разработана не в полной мере. Отсутствует четко продуманная и описанная инновационная технология оценивания профессиональной деятельности учителя, обеспеченной соответствующим методическим и технологическим инструментарием, невысокая мотивация учителя к данному виду деятельности и низкая методологическая культура учителя.

Практика оценивания профессиональной деятельности учителя, согласно Правилам аттестации педагогических работников Республики Казахстан от 22 января 2010 года № 16, утвержденных МОН РК, Типовых Квалификационных характеристик должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц от 13 июля 2009 года за №338, утвержденным МОН РК, а также степень разработанности данного вопроса в научных исследованиях и экспериментальных работах в системе АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» позволяет выявить противоречия между современной системой оценивания и созданием эффективно действующей системы оценивания профессиональной деятельности учителя – с одной стороны, и недостаточным теоретическим и технологическим сопровождением этой системы – с другой стороны.

Выявленные противоречия привели к определению **проблемы исследования**: каковы педагогические условия и технология оценивания профессиональной деятельности учителя.

Решение данной проблемы составляет **цель** исследования: разработать модель оценивания профессиональной деятельности учителя и определить педагогические условия оценивания.

Объект исследования: профессиональная деятельность учителя в период повышения квалификации на уровневых курсах и в процессе практики в школе.

Предмет исследования: педагогические условия оценивания профессиональной деятельности учителя в период повышения квалификации на уровневых курсах и в процессе практики в школе.

Гипотеза исследования основана на предположении о том, что оценивание выступает как-систематический и критический анализ процесса и результатов обучения, ведущего к последующему вынесению суждений, решений и/или рекомендаций относительно текущего и последующего процесса обучения, если выполняются следующие педагогические условия:

1. оценивание делится на: формативное оценивание - оценивание для обучения, которое обеспечивает учителей и других участников процесса информацией, необходимой для совершенствования обучения и суммативное оценивание – оценивание обучения, целью которого является подведение итогов обучения для классификации и регистрации результатов, сертификации и/или ресертификации;
2. определение критериев оценивания профессиональной деятельности учителя, принимаемые учителем;
3. обязательное обучение на уровневых курсах по Программе Кембриджского Университета;
4. формирование портфолио учителя;
5. овладение и использование в школьной практике семи модулей Программы: новые подходы в преподавании и обучении; обучение критическому мышлению; оценивание для обучения и оценивание обучения; использование информационно-коммуникационных технологий в преподавании и обучении; обучение талантливых и одаренных учеников; преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников; управление и лидерство в обучении.

Задачи исследования:

1. раскрыть сущность понятия «оценивание профессиональной деятельности учителя»;
2. определить сущностные, структурные и функциональные характеристики оценивания практической деятельности учителя;
3. разработать показатели и критерии оценивания практической деятельности учителя и определить педагогические условия его эффективности;
4. апробировать технологии оценивания профессиональной деятельности учителя в период обучения на уровневых курсах.

Ведущая идея исследования. Оценивание выступает средством профессионального развития учителя на основе разработанной нами модели, реализация которой обеспечивается комплексом организационно-педагогических условий в период обучения на уровневых курсах и в процессе практики в школе по Программе Кембриджского университета.

Научная новизна исследования:

Раскрыто и включено в контекст основных педагогических категорий определение оценивания профессиональной деятельности учителя, понимаемое как – систематический и критический анализ процесса и результатов обучения, ведущего к последующему вынесению суждений, решений и/или рекомендаций относительно текущего и последующего процесса обучения. Оценивание подразделяется на: формативное оценивание – оценивание для обучения, которое обеспечивает учителей информацией, необходимой для совершенствования обучения и суммативное оценивание – оценивание обучения, целью которого является подведение итогов обучения для классификации и регистрации результатов, сертификации и/или ресертификации.

Теоретическая значимость исследования:

- обоснованы подходы, структура и технология оценивания профессиональной деятельности учителя на уровневых курсах;
- выявлены основные организационно-педагогические условия и особенности оценивания профессиональной деятельности учителя;
- разработано положение о творческих мастерских сертифицированных учителей 3, 2, 1 уровней.

Практическая значимость исследования: заключается в разработке и внедрении модели оценивания профессиональной деятельности учителя, в подготовке положений, практических рекомендаций и программного обеспечения оценивания профессиональной деятельности учителя на уровневых курсах.

Методологическую основу достижения цели и решения поставленных задач составили важнейшие положения философской и педагогической антропологии о человеке, о ценности педагогического труда. В своем исследовании мы делали акцент на положения психологической теории личности (Б. Г. Ананьев, А. Г. Асмолов, А.А. Бодалев, Л. И. Божович, В.В. Давыдов, А.Н.Леонтьев, В.Н. Мясищев, С.Л. Рубинштейн и др.), самореализации личности (К.А. Абульханова- Славская, Л.П. Буева, Л.Н. Коган, А.В. Петровский и др.), положения о деятельности и ее субъекте (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, А.Н. Леонтьев, Н.Ф. Талызина и др.), общении и отношениях личности (А.А., Бодалев, В.А. Кан-Калик, А.А. Леонтьев, А.В. Мудрик, Л.А. Петровская и др.);

- гуманистический, педагогический и психолого-акмеологический, интегративный подходы (И.Ю.Алексашина, А.П. Беляева, Н.В.Кузьмина, В.Н. Максимова, И.М. Титова, М.А. Шаталов и др.);

- философские учения о человеке, познании человеческой деятельности (Н.А. Бердяев, Д.Балл, Н.И. Вернадский, А.Камю, А.Н. Леонтьев, Д.С.Лихачев, А.Ф. Лосев, К.Маркс, З.Фрейд и др.);

- психолого-педагогические теории педагогической деятельности, идеи развития личности (В.А. Сухомлинский, А.Н. Леонтьев, О.Е. Лебедев и др.);

- теория мониторинговых систем (В.Г. Афанасьев, А.Д. Урсул, Э.Г. Юдин и др.) и организация мониторинговых исследований (П.К. Анохин, А.С. Белкин, Бестужев-Лада, А.И. Бычков, А.М. Майоров и др.);

- идеи повышения профессионализма учителя и пути профессионального совершенствования (Б.Г. Ананьев, И.А. Колесникова, Н.А. Константинов, Н.В. Кузьмина, О.Е. Лебедев, В.А. Сухомлинский и др.);

- психолого-педагогические основы управления качеством образования, контроля и оценивания учебных и профессиональных достижений (В.П. Беспалько, В.П. Панасюк, Н.Ф. Родионова, А.В. Усова, С.Е. Шишов).

На анализ проблем экспертной оценки и педагогических измерений (С.И. Архангельский, Ю.К. Бабанский, Н.Г. Евланов, В.А. Кутузов, В.С. Черепанов), мониторинг педагогического направления (А.С. Белкин, В.Г. Горб, В.Д. Жаворонков, В.А. Кальней, Д.Ш. Матрос, С.Е. Шишов). Анализ сущности и содержания оценивания уровневых курсов по Программе Кембриджского университета в отечественной и зарубежной литературе свидетельствует о возрастающем интересе к проблеме оценивания профессиональной деятельности учителя (Alexander, R. J., Barber, M., Mourshed, M. & McKinsey, Bingham, S. & Whitebread, D., Flavell, J. H., Green, F. L. & Flavell, E. R., Harris, J. R.).

Для решения поставленных задач и проверки выдвинутой гипотезы были использованы следующие **группы методов исследования**:

- теоретические: анализ философской, психолого-педагогической и социологической литературы, методической документации, педагогического опыта, нормативных документов и материалов по проблемам исследования; прогнозирование, моделирование и др.;
- экспериментальные: прямое и косвенное педагогическое наблюдение, психологическое тестирование, педагогический эксперимент по оцениванию, изучение портфолио учителей, тренеров, проведение квалификационного экзамена, модерация, валидация, анализ отчетов об оценивании, методы статистической обработки.

Вопросы, выносимые на защиту:

1. Оценивание профессиональной деятельности учителя, понимаемое как – систематический и критический анализ процесса и результатов обучения, ведущего к последующему вынесению суждений, решений и/или рекомендаций относительно текущего и последующего процесса обучения. Оценивание подразделяется на: формативное оценивание- оценивание для обучения, которое обеспечивает учителей и других участников процесса информацией, необходимой для совершенствования обучения и суммативное оценивание-оценивание обучения, целью которого является подведение итогов обучения для классификации и регистрации результатов, сертификации и/или ресертификации.
2. Оценивание выступает средством профессионального развития учителя, является структурным компонентом педагогических систем, направленным на получение обратной связи, позволяющей обеспечить требования к качеству профессиональной деятельности учителя через оценку их деятельности. Вместе с тем оценивание профессиональной деятельности учителя ориентирует на уважительное отношение к педагогу.

3. Реализация модели предполагает ряд организационно-педагогических условий: определение критериев оценивания профессиональной деятельности учителя и принятие их учителем; обязательное обучение на уровневых курсах по Программе Кембриджского Университета; владение учителем технологией критериального оценивания учебной деятельности, формирование портфолио учителя.
4. Результаты педагогического эксперимента, подтверждающие значение и роль оценивания профессиональной деятельности учителя в период обучения и практики на уровневых курсах.

Основные этапы исследования:

1. *констатирующий* (2010-2011 гг.) - на данном этапе изучалась литература по теме исследования, анализировался и обобщался массовый и инновационный передовой опыт по организации оценивания профессиональной деятельности учителя в Республике Казахстан и за рубежом; отбирались теоретико-методологические основы исследования; формулировались цель, задача, гипотеза; определялись исходные позиции и условия проведения исследования;
2. *поисковый* (2011-2012 гг.) -на этом этапе происходил поиск критерий и показателей качества профессиональной деятельности и развития учителя; исследовались существующие модели оценивания профессиональной деятельности учителя;
3. *формирующий* (2012-2013гг.) в этот период апробировалась модель оценивания профессиональной деятельности учителя в рамках уровневых курсов по Программе Кембриджского университета, уточнялась гипотеза исследования, проводился сбор конкретных данных.
4. *обобщающий* (2013-2014гг.) – осуществлялся анализ и обобщение полученных результатов, уточнение модели оценивания, теоретических положений и выводов исследования, происходило подтверждение справедливости выдвинутой гипотезы; оформлялась диссертация.

Экспериментальная база исследования: 1) Национальный центр повышения квалификации по Павлодарской области «Өрлеу», ЧУ «Центры педагогического мастерства» специализированная школа для одаренных детей «Жас дарын» г. Павлодара. На всех этапах исследования приняли участие 110 учителей в возрасте от 22 лет до 58 лет, 23 члена администрации, работающих в настоящее время в образовании, 575 учащихся (5-11 классы), 460 родителей.

Надежность и достоверность результатов исследования обеспечивается их согласованностью с положениями философии образования, педагогики, психологии; изучением в системе опыта оценивания профессиональной деятельности учителя в Казахстане и за рубежом, в частности в Кембридже, США, Японии, многосторонним качественным и количественным анализом фактического материала; результатами педагогического эксперимента, продолжительностью опытно-педагогической работы, применением апробированного инструментария и методов, адекватных предмету, цели, задачам и логике исследования.

Апробация и внедрение результатов исследования:

Теоретические и экспериментальные результаты исследования обсуждались на страницах сборников международной научно-практической конференции «Модернизация системы повышения квалификации Республики Казахстан-ключевой фактор обеспечения качества образования» (Алматы, 2011), II международной научно-практической конференции «Профессиональное развитие учителя: традиции и перемены» (Астана, 2012), на международной научно-практической конференции «Гарантии качества профессионального образования» (Барнаул, 2013), международной научно-практической конференции «Интеграционные процессы в естественнонаучном и математическом образовании» (Москва, 2013), на страницах журнала «Педагогикалық Альманах» (Павлодар, 2009, 2011). Модель оценивания учителей обсуждалась на областном туре I Республиканских педагогических чтений «Профессиональный рост работников образования как условие обеспечения нового качества образования» на секции «Критериальный подход к оцениванию результатов образования, новые подходы в обучении», где принимали участие студенты 3 курса специальностей «Педагогика и методика начального обучения», «Педагогика и психология», «Психология» (Павлодар, ИНеУ, апрель, 2013), Модель оценивания профессиональной деятельности учителя обсуждалась во время работы Международной летней международной школы «Разработка и внедрение модульных образовательных программ: мировой опыт и казахстанская практика» (Павлодар, 2013), на курсах повышения квалификации в Алтайском государственном университете «Создание электронного УМК» (Барнаул, 2013), на международной научно-практической конференции «Высокое качество и лидерство в образовании» (Астана, 2013). Модель оценивания профессиональной деятельности учителя использовалась при проведении курсов повышения квалификации 3-го базового уровня в Национальном центре повышения квалификации по Павлодарской области «Өрлеу» (г.Павлодар, 2012), Модель оценивания использовалась при оценивании курсов повышения квалификации 3-го базового уровня в ЦПМ (г. Кокшетау, 2013), 2-го (основного) уровня в ЦПМ (г. Астана, 2013), 1-го продвинутого уровня в ЦПМ (г. Караганда, 2013), при анализе результатов оценивания 2-го (основного уровня) в г.г. Атырау, Кызылорда, Шымкент, Тараз. В организации и руководстве педагогической работой в пилотной школе «Жас дарын» г. Павлодара.

Структура диссертации. Диссертация состоит из введения, 2-х глав, заключения, списка использованной литературы и приложений.

Во **введении** обосновывается актуальность темы, объект, предмет, цель, задачи, гипотеза исследования, методологическая основа, определяются научная новизна, теоретическая и практическая значимость, ведущая идея, выдвигаются основные вопросы, выносимые на защиту, характеризуются апробация и внедрение результатов, показана экспериментальная база исследования, кратко описываются этапы исследования.

В **первом разделе:** «Теоретические основы оценивания профессиональной деятельности учителя» представлен анализ состояния

проблемы в научной литературе на сегодняшний день, раскрыты понятия «оценивание», «формативное оценивание», «суммативное оценивание» на уровневых курсах по Программе Кембриджского университета. На основе уточненных понятий разработана модель оценивания профессиональной деятельности учителя на уровневых курсах.

Во **втором разделе** «Опытно-педагогическая работа по реализации модели оценивания профессиональной деятельности учителя» дается материал, который характеризует методику оценивания профессиональной деятельности учителя на уровневых курсах, приводятся результаты, опытно-экспериментальной работы и определяются перспективные направления повышения качества оценивания профессиональной деятельности учителей на уровневых курсах.

В **заключении** даны выводы и рекомендации по итогам диссертационного исследования, намечаются перспективы дальнейших научных поисков в этом направлении.

В **приложении** содержатся исследовательские материалы по оцениванию профессиональной деятельности учителей: рубрики оценивания портфолио, рубрики оценивания презентаций, анкеты для учителей, учащихся, администрации, родителей, фотоматериалы.

1 Теоретические основы оценивания профессиональной деятельности учителя

1.1 Сущность понятия «Оценивание профессиональной деятельности учителя»

На сегодняшний день хотя имеются результаты по проблеме оценивания профессиональной деятельности учителя, многие важные вопросы остаются мало разработанными. На данный момент существует потребность в существенном уточнении современного понимания оценивания как процесса профессионального развития учителя. Требуют рассмотрения вопросы о месте оценивания профессиональной деятельности учителя в структуре его развития и в управлении качеством образования, о принципах и условиях оценивания и связанных с ним технологических особенностях в организации оценивания профессиональной деятельности учителя. Изучение существующего отечественного и зарубежного опытов оценивания профессиональной деятельности учителя и развитие мировой педагогической мысли свидетельствует об актуальности потребности в разработке теоретических основ и практических путей построения модели оценивания профессиональной деятельности учителя, направленной на развитие и совершенствование его профессиональной деятельности.

Совокупность профессионально обусловленных требований к учителю определяются как профессиональная готовность к педагогической деятельности. Содержание профессиональной готовности как отражение цели педагогического образования сосредоточено в профессиограмме. Профессиограмма – это идеальный портрет учителя, эталон или совокупность профессионально обусловленных требований к учителю отражающей однозначные, остающиеся неизменными при любых преобразованиях, идеализированные параметры личности и профессиональной деятельности учителя. К настоящему времени накоплен богатый опыт построения профессиограмм учителя, по которым можно профессиональные требования к учителю объединить в три основные группы, взаимосвязанных и дополняющих друг друга: общегражданские качества: убежденность, ценностные ориентации личности, определяющих поведение; качества, определяющие специфику профессии учителя: интерес к профессии педагога, любовь к детям; специальные: знания, умения и навыки по предмету: эрудиция, интеллектуальная активность, мобильность, готовность к самообразованию и обучаемость.

Наблюдения показали, что личностные качества в педагогической деятельности неотделимы от профессиональных. К последним обычно относят те, которые приобретаются в процессе усвоения знаний, умений, способов

мышления, методов деятельности. Среди них: владение предметом преподавания, новыми подходами в обучении, психологическая подготовка, эрудиция, педагогическое мастерство, владение инновационными технологиями, организаторские умения, педагогический такт, педагогическая техника, владение коммуникативными навыками.

Основные черты личности педагога тесно взаимосвязаны, но ведущая роль принадлежит мировоззрению и направленности личности, мотивам, определяющих поведение и деятельность учителя. Это позволяет среди качеств и характеристик личности педагога признать ведущими социально-нравственную, профессионально-педагогическую и познавательную направленность. В деятельности учителя идейная убежденность определяет все другие свойства и характеристики личности, выражающие его социально-нравственную направленность, в частности, социальные потребности, моральные и ценностные ориентации, чувство общественного долга и гражданской ответственности. Программа уровневых курсов, основанная на конструктивистской теории обучения, устанавливает перед учителем важнейший приоритет: концентрация усилий и внимания, прежде всего, на личности ученика. Ключевым показателем успешности преподавания учителя является реализация им процессов исследования и оценивания самостоятельного постижения учеником смысла изучаемого, поскольку конструктивистский подход в обучении предполагает обязательное активное участие самого ученика в этом процессе, его ответственность за собственное обучение.

Адекватное осознание и принятие этой ответственности учеником в немалой степени зависит от созданной учителем среды на учебных занятиях. Проводя аналогию с теорией М.А.Шульмана, думается, что успешным учитель станет при условии наличия того, что исследователь именовал как «три помощника учителя» (М.А.Shulman, 2007). Успешным преподавание становится возможным при наличии соответствующих условий для обучения, согласно которым учитель «регулирует» использование различных подходов, методов и приемов преподавания, в зависимости от степени целесообразности, соответствия конкретному моменту, личностям учащихся, окружению и используемым ресурсам. Качество и теперь успешность преподавания, зачастую, в значительной степени зависят от успешности адаптации учителя к реальному контексту. Успешное преподавание, представляющее собой систему составляющих характеристик учителя, становится возможным при создании определенных условий, от которых, в равной степени, зависим и сам учитель. Качественное преподавание может быть представлено как симбиоз обучающихся, окружающей среды и условий для преподавания и обучения.

В частности, В. А. Крутецкий выделяет дидактические, академические, коммуникативные способности, а также педагогическое воображение и способность к распределению внимания [1, с. 63-64]. А. И. Щербаков к числу важнейших педагогических способностей относит дидактические, конструктивные, перцептивные, экспрессивные, коммуникативные и организаторские. Он также считает, что в психологической структуре личности

учителя должны быть выделены общегражданские качества, нравственно-психологические, социально-перцептивные, индивидуально-психологические особенности, практические умения и навыки: общепедагогические (информационные, мобилизационные, развивающие, ориентационные), общетрудовые (конструктивные, организаторские, исследовательские), коммуникативные (общение с людьми разных возрастных категорий), самообразовательные (систематизация и обобщение знаний и их применение при решении педагогических задач и получении новой информации). Учитель - не только профессия, суть которой транслировать знания, а высокая миссия сотворения личности, утверждения человека в человеке.

В этой связи цель педагогического образования может быть представлена как непрерывное общее и профессиональное развитие учителя нового типа, которого характеризуют: высокая гражданская ответственность и социальная активность; любовь к детям, потребность и способность отдать им свое сердце; подлинная интеллигентность, духовная культура, желание и умение работать вместе с другими; высокий профессионализм, инновационный стиль научно-педагогического мышления, готовность к созданию новых ценностей и принятию творческих решений; потребность в постоянном самообразовании и готовность к нему; физическое и психическое здоровье, профессиональная работоспособность. Эта емкая и лаконичная характеристика учителя может быть конкретизирована до уровня личностных характеристик [2, с. 576]. В профессиограмме учителя ведущее место занимает направленность его личности. К. Д. Ушинский писал: "Главнейшая дорога человеческого воспитания есть убеждение, а на убеждение можно действовать только убеждением. Всякая программа преподавания, всякая метода воспитания, как бы хороша она ни была, не перешедшая в убеждения воспитателя, останется мертвой буквой, не имеющей никакой силы в действительности. Самый бдительный контроль в этом деле не поможет. Воспитатель никогда не может быть слепым исполнителем инструкции: не согретая теплотой его личного убеждения, она не будет иметь никакой силы" [3, с. 168-169].

Оценивание профессиональной деятельности учителя является важным вопросом, который рассматривается педагогической наукой. На сегодняшний день среди теоретических и экспериментальных исследований пристальное внимание отводится вопросу оценки профессиональной деятельности учителя. Потребность в данной оценке возникает в ходе аттестации работников системы образования, при планировании направлений и тематики профессионального образования и повышения квалификации, при проведении работы по выявлению и устранению затруднений в работе учителя, в его взаимодействии с учащимися и их родителями. Проблема оценивания работы учителя заключается в поиске параметров и критериев оценивания, методов и форм оценки и ее внедрения в практику образования.

Проблема обоснования критериев и показателей оценки деятельности учителя представлена в ряде работ отечественных ученых (Б.Г.Ананьева, Е.М.Ивановой, Е.А.Климова, А.Г.Ковалева, В.Н.Мясищева, И.М.Палей,

К.К.Платонова, Ю.П.Поваренкова, В.Д.Шадрикова и других). Вопросы оценки эффективности педагогической деятельности рассматриваются в работах И.А.Зимней, Н.В.Клюевой, Л.С.Колесникова, В.А.Крутецкого, Н.В.Кузьминой, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, Ю.А.Самарина. В практике образования недостаток существующей системы оценки труда учителя заключается в том, что в ней не достаточно регламентируются субъекты оценивания, все еще не реализуется концепция комплексной внутренней и внешней оценки. В деятельности же учителя, как «полисубъектной, полимотивированной психической реальности» (Л.М.Митина), важное место занимают учащиеся, их родители, как участники педагогического процесса, представители педагогического сообщества, общественности. В этом связи важно найти те способы оценки, которые позволяют учащимся и родителям стать участниками оценивания деятельности учителя. Как показали исследования различных авторов, оценка профессиональной деятельности учителя оказывает воздействие на его отношение к работе, а также на мотивацию его профессионального роста.

В Государственной Программе развития образования Республики Казахстан на 2011 – 2020 годы за № 1118 от 07.12.2010 года, утвержденным Указом Президента РК сказано «... Подготовка высококвалифицированных научных и научно-педагогических кадров; создание условий для обучения в течение всей жизни, образования для всех...» [5, с. 52] В этой связи, можно сформулировать проблему-соответствие содержания оценивания профессиональной деятельности учителя с новыми квалификационными характеристиками должностей работников образования. Для выявления подходов к оцениванию профессиональной деятельности учителя изначально мы обратились к самому понятию оценка. В педагогике оценка трактуется следующим образом:

- результат процесса оценивания, условно-формальное (знаковое), количественное выражение оценки результата в цифрах, буквах или иным образом;
 - своеобразный ориентир, отражающий социальные требования к учителю (должностная характеристика), к уровню его компетентности (профессиональной, информационной, коммуникативной, правовой), действенный регулятор его профессиональной деятельности и социальных отношений;
 - выраженное в числе мнение проверяющего лица о качестве работы учителя.
- В философии оценку определяют, как способ установления значимости чего-либо для действующего и познающего субъекта.
 - В экономике оценка - это процесс соизмерения хозяйственных средств через единый денежный эквивалент ("выражение в денежной форме"). Так же результат этого процесса.
 - В метрологии оценка – это приближённое значение величины или параметра, найденное по экспериментальным данным.

- В менеджменте оценка персонала представляет собой инструмент, прочно связанный с четырьмя функциями управления персоналом: подбор и расстановка персонала; мотивация, компенсации и льготы; обучение и развитие; контроль.

Таким образом, можно считать, что оценивание взаимосвязано с измерением, для чего необходимо наличие критериев, показателей и шкал для измерений. В настоящее время проблему оценки учителя связывают с понятием «эффективность». Эффективность является одной из важнейших характеристик деятельности. В психологии неоднократно ставились вопросы повышения эффективности труда, соотношения эффективности индивидуальной и совместной деятельности, оценки эффективности (А.И. Ломов, 1984; В.Д.Шадриков, 1982, 1996; А.К. Маркова, 1996; Р.С. Немов, 1982, 1984; О. А. Родина, 1996; Е.С. Шленской, 1989 и др.).

В психологии труда эффективность профессиональной деятельности исследуется в рамках решения задач аттестации кадров, обучения специалистов, развития субъекта деятельности, организации труда. Однако анализ литературы показывает, что в науке остается ряд нерешенных вопросов, касающихся «эффективности деятельности», происходит смешение понятия «эффективность» с близкими по значению: «успешность», «результативность», «продуктивность», «оптимальность» и др.

Относительно эффективности педагогической деятельности также существует многозначность трактовок, несмотря на то, что понятие «эффективность педагогической деятельности» исследовалась в работах Н.В.Клюевой, Л.С.Колесникова, В.А.Крутецкого, Н.В.Кузьминой, А.К.Марковой, Л.М.Митиной, Ю.А.Самарина и других. Обобщая данные исследования, Ю.Н. Слепко в своей диссертационной работе выделяет три компонента эффективности педагогической деятельности – процессуальный, результативный и личностный. Под процессуальным понимается методическая сторона работы учителя. Результативный компонент эффективности – это прямые результаты работы – обученность и воспитанность учащихся. Личностный компонент эффективности - это особенности развития личности учителя, его профессионализма. В целом в настоящее время эти компоненты учитываются при проведении аттестации учителей. Аттестация (от латинского «attestatio» - свидетельство) - определение уровня соответствия. Аттестация является одной из наиболее распространенных форм оценки профессиональной деятельности учителя, а точнее определения уровня соответствия работника занимаемой должности.

Новый порядок аттестации педагогических работников образовательных учреждений утверждён приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 22 января 2010 года № 16. Правила аттестации педагогических работников разработаны в соответствии со статьей 233 Трудового кодекса Республики Казахстан от 15 мая 2007 года и подпункта 37) статьи 5 Закона Республики Казахстан «Об образовании» от 27 июля 2007 года и определяют порядок аттестации педагогических работников организаций дошкольного воспитания и обучения, начального, основного среднего, общего среднего,

специального, дополнительного, технического и профессионального, послесреднего, высшего и послевузовского образования, независимо от форм собственности и ведомственной подчиненности. Основными целями аттестации педагогических работников являются:

1) выявление уровня соответствия компетентности педагогического работника квалификационным требованиям для установления и подтверждения соответствующей категории;

2) расширение мотивационной сферы деятельности педагогического работника для проектирования личностных достижений [6, с.13].

Проанализировав различные аттестационные карты, которые используются в практике образования в разных регионах мы пришли к выводу, что даже при аттестационном оценивании учителя не ясно, что оценивается – эффективность или продуктивность его деятельности. Результативность представляет собой наличие какого-либо результата, итога деятельности, который может быть и незапланированным (А.К.Маркова). Оптимальность – это достижение наилучшего результата в данных условиях при минимальных затратах времени и усилий участников» (А.К.Маркова). Производительность – это количество выпущенной в единицу времени продукции (В.Д.Шадриков).

Продуктивность – соответствие продукции стандартам качества (А.К.Маркова). Успешность деятельности представляет собой наличие удачных» действий, которые могут и не отражаться прямо на продуктивности. Под эффективностью деятельности понимается соотношение успешности и неуспешности деятельности в некоторый период времени. Объективные критерии эффективности профессиональной деятельности обычно представляют собой социально закреплённые стандарты. Объективные критерии, как правило, нацелены на параметры, которые можно однозначно зафиксировать в реальности, относятся к результату деятельности. Объективный критерий всегда предполагает норму и шкалу оценки. В деятельности учителя объективными критериями считаются результаты деятельности учащихся, которых учитель достиг в результате педагогического воздействия при наименьших психологических и других затрат на достижение намечаемой педагогической цели (А.Новиков).

Субъективные критерии эффективности вырабатываются субъектами, и не всегда закреплёны в нормативных документах. Они часто не имеют шкалы для оценивания и четко установленной нормы. В тоже время субъективные критерии могут закрепляться нормативно, становясь объективированным. Изучение субъективных критериев актуально, поскольку именно посредством этих критериев субъект регулирует свою профессиональную деятельность. В качестве объективных критериев чаще всего в профессиональной деятельности упоминается производительность и качество работы. В качестве субъективных – удовлетворенность, мнение коллег, руководства, потребителей труда. Для того чтобы определить, что должно учитываться при оценивании профессиональной деятельности учителя, следует обратиться к современным требованиям к его работе, зафиксированным документально. Современные требования к учителю закреплёны в ряде нормативно-правовых документов.

Данные требования необходимо учитывать при проектировании методики оценки профессиональной деятельности учителя [7, с. 68].

В Типовых Квалификационных характеристиках должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц обозначены должностные обязанности учителей всех специальностей организации образования. Учитель осуществляет обучение и воспитание учащихся с учетом специфики преподаваемого предмета, в соответствии с государственными общеобязательными стандартами образования. Способствует формированию общей культуры личности обучающегося и его социализации, выявляет и содействует развитию индивидуальных способностей обучающихся и воспитанников. Использует разнообразные формы, приемы, методы и средства обучения. Составляет поурочные планы ведения предмета. Обеспечивает внедрение инновационных образовательных технологий, в том числе и информационных, в учебный процесс. Обеспечивает получение обучающимися и воспитанниками, знаний, умений и навыков не ниже уровня, предусмотренного соответствующими государственными общеобязательными стандартами образования [7, с. 68].

В Государственной Программе развития образования Республики Казахстан на 2011 – 2020 годы за № 1118 от 07.12.2010 года, утвержденным Указом Президента Республики Казахстан определены цели: повышение престижа профессии педагога; формирование государственно-общественной системы управления образованием; обеспечение равного доступа всех участников образовательного процесса к лучшим образовательным ресурсам и технологиям; Для достижения поставленных целей необходимо решить следующие задачи: разработка новых механизмов финансирования образования, направленных на повышение качества и доступности образования; обеспечение системы образования высококвалифицированными кадрами; усиление государственной поддержки и стимулирование труда педагогических работников; совершенствование менеджмента в образовании, в том числе внедрение принципов корпоративного управления, формирование системы государственно-частного партнерства в образовании; совершенствование системы мониторинга развития образования, в том числе создание национальной образовательной статистики с учетом международных требований[5,52]. Одновременно предусматриваются меры по усилению требований к педагогам. Будут пересмотрены требования к уровню квалификации педагогов с целью создания условий, стимулирующих получение первой и высшей категорий.

С 2016 года будет внедрена процедура подтверждения уровня квалификации педагогов 1 раз в 5 лет в виде аттестации, в том числе для поступающих на работу впервые или после перерыва педагогической деятельности. Будут разработаны правила поступления на работу в организации образования, которыми предусматривается прохождение тестирования для данной категории граждан. При отборе учителей для профильной школы поощряется наличие степени магистра в области образования. Самообразование и самосовершенствование станут

неотъемлемой частью деятельности педагога, которые получают отражение в его портфолио. Для контроля и стимулирования качества подготовки педагогические кадры будут проходить оценку уровня квалификации в независимых некоммерческих неправительственных агентствах. Аттестация педагогов будет проводиться на основе комплексной оценки, состоящей из процедуры тестирования знаний учителя, отчета об учебно-методической деятельности, опроса заинтересованных лиц (родителей школьников) и общественности [5, с. 52].

Данные требования необходимо учитывать при проектировании методики оценивания профессиональной деятельности учителя. На основании изученных материалов можно сделать вывод о том, что профессиональная деятельность учителя - особый вид социальной деятельности. И большую роль в развитии профессиональной деятельности учителя играет оценивание его деятельности. Профессиональная деятельность учителя определяется постановкой целей и задач образовательного процесса, подбором эффективных методов и приемов для их реализации, и достижением результатов, которые были запланированы. Качество достигаемых результатов зависит от личностных характеристик учителя, его педагогических умений, компетентности. Профессиональную деятельность учителя определяют как решение педагогической задачи, которая рассматривается как результат осознания учителем цели обучения или воспитания. Для прогнозирования необходимого результата, принятия обоснованных решений, учитель должен владеть методами профессиональной деятельности. Анализ современной педагогической литературы и практики показывает, что необходимо переходить от оценки отдельных педагогических умений учителя к оценке его профессионализма.

Профессиональная деятельность учителя должна строиться и на умении взаимодействовать с семьей, педагогическим сообществом, общественными организациями. Учитель должен быть не только квалифицированным учителем-предметником, но и творчески работающим воспитателем. Учителю необходимо учитывать все особенности работы с коллективом родителей учащихся. Важное место в профессиональной деятельности учителя занимает взаимодействие с педагогическим сообществом. Такое взаимодействие позволяет создать аппарат личностно-профессиональных достижений, способствующий выстраиванию адекватной оценки (самооценки) достижений учителей; оптимизировать процесс личностно-профессионального саморазвития. В современных социально-экономических условиях актуальным направлением деятельности учителя становятся связи с общественностью. Под связями с общественностью в настоящее время понимаются технологии создания и внедрения образа объекта (идеи, услуги, персоналии, организации) в ценностный ряд социальной группы, с целью закрепления этого образа как необходимого в жизни. Организация учителем данного вида деятельности способствует продвижению его инновационного продукта или идеи в глазах общественности и социальных групп, созданию позитивного образа учителя

как социально активной личности. Нами рассматриваются понятие оценивание профессиональной деятельности учителя на уровневых курсах.

Под оцениванием профессиональной деятельности учителя понимается оценивание – как систематический и критический анализ процесса и результатов обучения, ведущего к последующему вынесению суждений, решений и/или рекомендаций относительно текущего и последующего процесса обучения; оценивание подразделяется на: формативное оценивание (далее – ФО) – текущее оценивание обучения, которое обеспечивает учителей, тренеров, экспертов и других участников процесса информацией, необходимой для совершенствования обучения; и суммативное оценивание (далее – СО) – оценивание, целью которого является подведение итогов обучения для классификации и регистрации результатов, сертификации и/или ресертификации. Оценивание всегда подразумевает наличие критериев оценки. Современные требования к учителю, прошедшему уровеньные курсы закреплены в ряде нормативно-правовых документов:

Таким образом данные требования необходимо учитывать при проектировании методики оценки профессиональной деятельности учителя. Оценивание профессиональной деятельности учителя предполагает, прежде всего, анализ качества решения учителем различных функциональных задач. Поскольку успешность решения соответствующих функциональных задач определяется компетентностью учителя, именно компетентность учителя является важнейшим элементом оценки.

1.2 Сущностные, структурные и функциональные характеристики оценивания профессиональной деятельности учителя

Для совершенствования и перестроения существующей системы повышения квалификации педагогических работников Республики Казахстан АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы» при содействии специалистов Кембриджского Университета была разработана Программа уровневых курсов повышения квалификации педагогов общеобразовательных школ Республики Казахстан. Курсы предусматривают изучение современных методик и технологий, выработку практических навыков, которые в дальнейшем применяются педагогами на практике.

Содержание Программы согласуется с целями Стратегии развития казахстанского образования, рекомендациями ЮНЕСКО и ОЭСР по формированию у обучающихся функциональной грамотности. Программа имеет единые направления и структуру и углубляется по уровням от третьего (базового) ко второму (основному) и первому (продвинутому) в соответствии с объемом, сложностью учебного материала, масштабом применения и проводимыми исследованиями на уровне класса, школы и сети школ. Основанием для оценивания в данной Программе и в нашем исследовании служат:

- Государственная Программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, от 07.12.2010 года за № 1118, утвержденная Указом Президента РК
- Инструкция по организации повышения квалификации педагогических кадров, утвержденная Приказом МОН РК от 04.01.2013 г. № 1 (далее – Инструкция МОН РК)
- Инструктивно-методические материалы, разработанные МЭСК в рамках реализации Программы: Руководство по оцениванию, Модель оценивания тренеров, Принципы оценивания учителей, Этический кодекс, Правила по проведению Квалификационного экзамена, Инструкция по кодировке портфолио, утвержденные приказом директора ЦПИ №17/ОД от 30.05.2012 года.

В данном исследовании оценивание в рамках Программы имеет следующие специфические особенности:

- соответствие системы оценивания педагогических кадров Республики Казахстан международной признанной системе оценивания МЭСК;
- сочетание формативного и суммативного оценивания;
- использование различных форм реализации суммативного оценивания учителей: оценивание презентаций, оценивание портфолио и квалификационный экзамен;
- модерация и валидация (аккредитация) процедур оценивания после завершения уровневых курсов;
- регистрация и размещение рабочих материалов и отчетов учителей на интернет портале ЦПИ;

- обязательность прохождения процедуры оценивания, сертификации и регулярной ресертификации учителями.

В нашем исследовании оценивание профессиональной деятельности на уровневых курсах используется для различных целей, включая: контроль и исполнение достижения ожидаемых результатов Программы, прописанных в требованиях к учителю; контроль реализации содержания Программы и стиля преподавания; определение трудностей (недостатков) обучения; обратная связь, свидетельствующая о прогрессе в обучении и достижениях обучающихся; мотивация обучающихся и обучающихся; прогнозирование результатов обучения.

Справедливость оценивания в рамках уровневых курсов обеспечивалось соблюдением основных принципов:

- валидность (достоверность) – обеспечивает соответствие процесса оценивания тому, что подлежит оценке, и информации, к которой применяется оценивание: оценка находится в контексте содержания, и ее валидность связана с использованием конкретной оценки в конкретном контексте с определенной целевой аудиторией;
- надежность – обеспечивает стабильность оценивания: одинаковые результаты будут рассмотрены по одной и той же схеме в различных случаях и разными экспертами;
- достаточность – обеспечивает гарантию полного охвата целей обучения на соответствующих уровнях с учетом оптимальности использования различных процедур, форм, методов и приемов оценивания;
- подлинность – обеспечивает гарантию того, что оцениваемая работа оригинальна (выполнена каждым обучающимся самостоятельно) и подлинна (проведена в реальной практике).

В данном исследовании Программа уровневых курсов фокусируется на профессиональном развитии учителей и последующем совершенствовании обучения учащихся. Первый этап оценивания заключается в оценке учителей в соответствии с ключевыми критериями Программы, которая нацелена на применение, рефлексии практической деятельности, а также развитие знаний и понимания. Оценивание учителей, в первую очередь, осуществляется тренерами, которые также несут ответственность за способствование обучению учителей. Эффективное обучение учителей влечет за собой проведение формативного оценивания, однако, для достижения объективности при суммативном оценивании учителей, это осуществляется теми тренерами, которые не были ответственными за их подготовку. Для проведения суммативного оценивания роль тренеров передается независимым тренерам.

Программа уровневых курсов по повышению квалификации учителей разработана для внесения устойчивых и непрерывных изменений в преподавание и обучение. Третий ключевой критерий оценки фокусируется на способности учителей отразить свои умения на практике и внести в них в случае необходимости продуманные изменения. От учителей, обучившихся по Программе ожидается, что они наработали навыки, которые способствуют дальнейшему непрерывному профессиональному развитию практических

знаний. Руководители школ играют определенную роль в мониторинге практических навыков учителей в школе, что включает в себя мониторинг практических навыков учителей, которые завершили Программу уровней курсов (Приложения А, Б, В, Г).

Проводимое оценивание сосредоточено на том, как обучение и изменения в образе мышления учителя проявляются на практике. Программа профессионального развития поделена на 3 уровня. Базовые моменты различных уровней основываются друг на друге и нацелены на понимание внедряемых идей и изменений, направленных на практическую деятельность в более широком диапазоне. На 3 (базовом) уровне Программы, в первую очередь, направлена на развитие понимания новых подходов к преподаванию и обучению, которые в последующем ведут к изменениям в практической деятельности учителей. На всех уровнях цели Программы требуют того, чтобы проводимое оценивание было сосредоточено не только на том, что учителя уже знают, но и на том, как они применяют эти знания на практике. Оценивание учителей, таким образом, фокусируется на том, чтобы учителя:

- активно занимались развитием основных идей Программы новых подходов к преподаванию и обучению;
- развивали свои собственные практические навыки, в соответствии с новыми подходами к преподаванию.

Оценивание учитывает постоянное совершенствование практических навыков. Программа рассчитана на непрерывное повышение квалификации учителя. Таким образом, в данном исследовании, оценивание учителей предназначено для определения того, насколько активно учителя используют идеи Программы и совершенствуют свой профессионализм в соответствии с новыми подходами в обучении и преподавании, которые ранее были рассмотрены в рамках Программы. Это дает возможность предполагать, что изменения в понимании и практике учителей будут постоянными и что они будут в соответствии с критериями обеспечивать развитие Программы.

Оценивание учителей, таким образом, фокусируется на том, чтобы учителя:

- рефлексировали на собственную практику, которые приводят к дальнейшему совершенствованию.

Два принципа, изложенные выше, лежат в основе Программы оценивания и выделяют три ключевых критерия оценивания, которые применяются на всех трех уровнях применения Программы. Оценивание учителя осуществляется согласно трем ключевым критериям и должно показывать, что учителя:

- 1 получили необходимые знания и понимают ключевые идеи, представленные в Программе;
- 2 применяют эти идеи в собственной педагогической практике;
- 3 рефлексировают над внедрением нового вида профессиональной деятельности в свою практику, корректируют её и учитывают последствия внесенных изменений для дальнейшего совершенствования своей деятельности.

Также в нашем исследовании формативное оценивание является неотъемлемой частью оценивания. Конструктивистский взгляд на обучение, на котором основана Программа уровней курсов, требует того, чтобы тренеры

обладали информацией об уже существующем багаже знаний учителей. Это знание необходимо тренерам для создания нового адаптированного обучения. Так, на протяжении осуществления всей Программы уровней курсов, группа тренеров проводит непрерывный процесс формативного оценивания знаний и навыков, полученных во время обучения. Тренеры проводят формативное оценивание группы учителей в группе относительно:

- отношения к изменениям и к ключевым концепциям Программы уровней курсов;
- знания и понимания ключевых концепций, представленных в Программе уровней курсов;
- участия и старательности в отношении осуществления программных мероприятий;
- желания и способности применять новые подходы к преподаванию и обучению в своей практической деятельности (уровень 3);
- готовности и способности рефлексировать на собственную практическую деятельность (уровень 3).

Процедура проведения формативного оценивания полученных знаний и навыков во время обучения требует от тренеров осуществления обратной связи в устной и письменной форме, которая включает в себя консультации и поддержку, позволяющие проводить совершенствование знаний и навыков учителей. В течение первого аудиторного этапа Программы уровней курсов совместной работы тренеры следят за обучением учителей и оказывают целевую поддержку. Оказывая помощь учителям, а также планируя период работы в школе, тренеры выполняют мониторинг их готовности, и предоставлять соответствующую поддержку. В течение периода практики в школе тренеры отслеживают прогресс по выполнению заданий Программы и дают формативные отзывы дистанционно.

В течение второго аудиторного этапа тренеры предоставляют консультации и поддержку преподавателей в учебных группах, как по формированию содержания, так и по структурированию портфолио. Тренеры дают устные/письменные отзывы на письменные работы, презентации и отчеты деятельности учителей. Эта форма поддержки в формировании собственного портфолио не считается проблематичной в процессе проведения суммативного оценивания. Подобная работа позволит подготовить портфолио к суммативному оцениванию. Учителя имеют право откорректировать свои письменные работы на основании отзывов тренеров, однако тренеры не должны корректировать эти работы самостоятельно.

Формативные отзывы тренеров, предоставленные ими в течение всего аудиторного этапа Программы, являются неотъемлемой частью обучения и процесса развития, однако, важно не путать это с процессом суммативного оценивания, на котором определится, успешно ли учитель окончил Программу уровней курсов и будет ли он получать доплаты к своей заработной плате. По этой причине независимые тренеры играют важную роль в суммативном оценивании учителей.

На всех уровнях Программа уровней курсов соответствует модели, которая позволяет учителям проникнуться идеями и работать над концепциями во время первого аудиторного этапа «лицом-к-лицу», затем претворить свои наработки во время практики в школе и, наконец, рефлексировать по практике в течение второго аудиторного этапа. Каждый из этих этапов фокусируется на результатах, относящихся к различным ключевым критериям; первый этап непосредственной совместной работы фокусируется на знаниях, второй этап непосредственной совместной работы фокусируется на рефлексировании в практике. Суммативное оценивание по окончании Программы уровней курсов предназначено для оценивания процесса обучения в течение трех этапов Программы в отношении трех основных критериев.

1.3 Модель оценивания профессиональной деятельности учителя

Слово «модель» происходит от латинского «modulus», что в переводе означает «образец». Иначе говоря, модель – это некоторое упрощенное подобие реального объекта, процесса или явления. Модель-условный образ (изображение, схема, описание и т.п.), служит для выражения отношения между человеческими знаниями об объектах, одно из средств наглядности в обучении. Модель-логическая операция, установление их взаимосвязей, пространственных взаимоотношений между частями объекта и т.д. Модель-мера, образец, норма, в логике и методологии науки-аналог (схема, структура, знаковая система) определенного фрагмента природной или социальной реальности, продукта человеческой культуры, концептуально-теоретического образования.

Термин "модель" широко используется в различных сферах человеческой деятельности и имеет немало смысловых значений. Соответственно этому, существует значительное число различных определений данного понятия. Мы в рамках нашего исследования будем рассматривать лишь те модели, которые являются инструментом получения новых знаний.

Под моделью будем понимать такой материальный или мысленно представляемый объект, который в процессе исследования заменяет собой объект-оригинал таким образом, что его непосредственное изучение дает новые сведения об объекте-оригинале.

Моделирование, в таком случае, представляет собой процесс построения, изучения и применения моделей. Главная особенность моделирования состоит в том, что это метод опосредованного познания при помощи объектов-заменителей. Модель выступает как инструмент познания, который исследователь ставит между собой и объектом с целью изучения последнего, т.е. объект рассматривается как бы через "призму" его модельного представления. Процесс моделирования, таким образом, включает в себя три элемента: субъект исследования (исследователь), объект исследования, модель.

Необходимость использования метода моделирования определяется тем, что многие объекты (или проблемы, относящиеся к этим объектам) непосредственно исследовать или вовсе невозможно, или же это исследование требует слишком высоких затрат времени и средств.

Модель суммативного оценивания профессиональной деятельности учителя в нашем исследовании включает следующие три неотъемлемых элемента:

- оценивание портфолио, проводимое тренерами групп и независимыми тренерами;
- оценивание презентаций из портфолио учителя, осуществляемое независимыми тренерами.

Для получения сертификата учителя также сдают третий элемент суммативного оценивания - Квалификационный экзамен, организуемый ЦПИ, основанный на семи модулях Программы.

На каждом уровне содержание портфолио и темы презентаций тщательно отбираются, чтобы дать возможность учителям (приложения А, Б, В, Г):

- продемонстрировать понимание идей (ключевой критерий 1);
- применить идеи на практике (ключевой критерий 2);
- провести критическое осмысление внедрения данных концепций на практике, в том числе последствий для будущего развития (ключевой критерий 3).

В нашем исследовании Программа уровней курсов направлена на постоянное развитие практической деятельности учителей для поддержания устойчивости самих идей Программы. Следовательно, обучение учителя оценивается не только по полученным знаниям, но на основе изменений, внесенных в его практическую деятельность. Учителя демонстрируют применение знаний согласно изученному уровню. На 3 (базовом) уровне учителя демонстрируют применение в практической деятельности идей, относящихся к семи модулям Программы. Они также демонстрируют анализ воздействия применения этих концепций непосредственно в их собственном контексте. Задания, для выполнения которых учителя обучаются в течение первого аудиторного этапа, которые они осуществляют во время практики в школе, а затем рефлексиируют в течение второго аудиторного этапа. Данные задания включают: планирование, обучение и оценивание четырех последовательных уроков, включающих идеи реализуемой Программы уровней курсов.

В нашем исследовании именно через проведение и отображение подобной деятельности, учителя демонстрируют уровень обучения и открытость к внесению последовательных изменений в свою практическую деятельность и в практику других учителей. Существенные средства, с помощью которых оценивается уровень обучения и готовность внесения изменений в практическую деятельность, являются предоставленные портфолио и презентации.

Мы пришли в ходе исследования к выводу, что Портфолио являются основным средством, с помощью которого учителя способны продемонстрировать соответствие по трем ключевым критериям. Презентации предоставляют учителям дополнительные возможности, чтобы продемонстрировать их соответствие применяемым к ним критериям и служат для проверки подлинности содержания портфолио. Портфолио должны содержать доказательства того, что учителя работают над идеями, согласно определенному уровню Программы уровней курсов, и внедрили эти идеи на практике, что также отражено в их оценке влияния при реализации определенной концепции.

С точки зрения практической деятельности, идеи, заложенные в Программе уровней курсов, тесно взаимосвязаны, что делает затруднительным их рассмотрение по отдельности. Поэтому, при оценивании портфолио основное внимание уделяли демонстрации комплексного понимания, а не поверхностного или чисто теоретического понимания ряда, не связанных между собой фактов и идей. Целостный подход применяется при

оценивании портфолио, что позволяло рассмотреть законченную работу в отношении трех ключевых критериев. Это предполагает определенную степень наличия профессиональной компетенции. Доказательство одного из критериев в некоторых разделах портфолио может быть более убедительным, чем в других. Нескольких, но не очень обоснованных, доказательств может быть недостаточно, чтобы определить, насколько учитель соответствует какому-либо из критериев, тогда как два или даже одно, но убедительное доказательство будет более чем достаточным в нашем исследовании.

В нашем исследовании суммативное оценивание учителей проводилось в соответствии с процедурами, установленными в «Принципах оценивания учителя уровневых курсов» на каждом отдельном уровне [9, с. 46].

Данная программа создана с целью подготовки учителей для овладения ими Стандартами учителя 3 (базового) уровня. Данные Стандарты ориентированы на учителей, являющихся рефлексивными практикующими специалистами, которые открыты новым идеям и всегда стремятся совершенствовать свои навыки через опыт и оценивание.

Основная задача Программы уровневых курсов - помочь казахстанским учителям оценить и усовершенствовать свою педагогическую практику. В течение первого индивидуального этапа программы учителя применяют современные идеи эффективного преподавания и обучения. Данные идеи основаны на конструктивистских теориях и подтверждены исследованиями. Содержание программы строится по следующим семи независимым модулям:

1. Новые подходы преподавания и обучения («Диалоговое преподавание и обучение», «Обучение тому, как учиться»);
2. Обучение критическому мышлению;
3. Оценивание для обучения и оценивание обучения;
4. Использование ИКТ в преподавании;
5. Обучение талантливых и одаренных детей;
6. Преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников;
7. Управление и лидерство в обучении.

Портфолио, как мы уже отмечали является ключевым моментом при определении соответствия практики учителя трем ключевым критериям для успешного завершения программы. Данные критерии предусматривают, что:

1. Учителя получили необходимые знания и понимание ключевых идей, представленных в программе;
2. Учителя применяют эти идеи в собственной педагогической практике;
3. Учителя рефлексиируют над внедрением новых методик в свою практику и рассматривают их значение для дальнейшего развития и совершенствования своей профессиональной деятельности.

Стандарты учителя 3 (базового) уровня подробно описывают то, как знания, умения и навыки учителя должны соответствовать названным критериям на данном этапе.

Кроме того, для того, чтобы пройти сертификацию, учителя сдали квалификационный экзамен в виде тестирования, разработанного Центром Педагогических Измерений на основе содержания семи модулей программы.

В портфолио содержится доказательство того, что учителя проработали идеи всех семи модулей программы. В любом случае, в отношении профессиональной деятельности сложно рассуждать о взаимосвязанных модулях изолированно друг от друга. Но важнее всего, чтобы учителя продемонстрировали, как они интегрировали эти модули в свою практику; показали открытость идеям, что поможет им корректировать работу, а не то, что они приобрели поверхностные знания и понимание относительно каждого модуля.

В ходе школьного этапа учителя использовали планирование, преподавание, оценивание и оценку деятельности, и при этом сделали текстовые и видеозаписи. В течение второго этапа программы «лицом к лицу» учителя доработали и скорректировали доказательства портфолио для оценивания и презентации. Тренеры оказывали формативную поддержку учителям в своих учебных группах по содержанию и структуре портфолио, чтобы учителя откорректировали свои письменные работы для суммативного оценивания. В течение второго этапа обучения учителей «лицом к лицу» тренеры провели начальную оценку портфолио всех учителей группы. Оценивание осуществляется относительно критериев и с помощью оценок: «Хорошо», «Удовлетворительно», «Порог», «Неудовлетворительно». Все портфолио и оценки были предоставлены независимому тренеру, назначенному экспертом, который провел независимое оценивание учительских портфолио и презентаций.

Учителя предоставили на сайт ЦПИ свои портфолио в электронном виде, которые доступны независимым тренерам в целях оценивания. В конце второго этапа обучения «лицом к лицу» независимые тренеры рецензировали портфолио и ставили оценки. В случае возникшей разницы в оценках, выставленных независимым тренером и тренером группы, в два балла, либо в том случае, когда независимый тренер присудил оценку «порог», портфолио направлялись эксперту для модерации.

В течение второго этапа обучения «лицом к лицу» учителя разрабатывали и проводили презентации относительно данных, представленных в портфолио. Эти презентации помогала выявить достоверность портфолио учителя, а также продемонстрировать имеющиеся навыки проведения презентаций. Презентации сфокусированы на внедрении идей в стенах класса. Оценивание сосредоточено на том, как учитель интегрировал семь модулей программы в процесс преподавания и обучения учеников в своем классе в течение этапа практики в школе, а также насколько ему удалось внедрить данные идеи в свою преподавательскую деятельность. Данные, представленные в портфолио для оценивания посредством четырех презентаций:

- среднесрочное планирование, состоящее из четырех уроков, показывающее, как в них было осуществлено интегрирование семи модулей из данной программы;
- детальное описание того, как и почему один из модулей был интегрирован в серию уроков (модуль не должен повторять тот, что описан в портфолио учителя);
- детальный рефлексивный отчет об одном уроке из серии среднесрочного планирования, включающий в себя доказательные материалы обучения ученика (урок не должен повторять тот, что описан в портфолио учителя);
- рефлексивный отчет о том, как учителю удалось внедрить и руководить изменениями относительно его преподавательской практики.

Независимые тренеры, назначенные экспертом, отвечали за оценивание презентаций. Презентации оценивались относительно трех ключевых критериев. В целом презентации учителей должны соответствовать всем трем критериям, однако, каждая презентация может быть сосредоточена на одном или двух критериях. Критерии, на основе которых построена каждая из презентаций, а также образец того, как три ключевых критерия могут применяться в построении презентаций приведены в приложениях Б, В, Г. Презентации оценивались с помощью оценок: «хорошо», «удовлетворительно», «порог», «неудовлетворительно».

Все учителя в группе наблюдали за презентациями своих коллег и тоже оценивали. Независимый тренер учитывает результаты оценивания коллег при осуществлении окончательного оценивания. Данное оценивание независимого тренера может быть подкреплено мнением эксперта, в случае его наблюдения за процессом презентаций. Эксперты выступали в качестве модераторов и при необходимости вмешивались и вносили поправки в решение независимого тренера. Но присутствие эксперта на презентациях учителей главным образом ориентировано на поддержку процесса оценивания тренера. По результатам сдачи портфолио и защиты презентации учителя получили допуск к сдаче квалификационного экзамена.

К квалификационному экзамену учителя допускаются тренером группы при выполнении следующих условий:

- посещение не менее 90% учебных часов очного этапа обучения;
- выполнение всех заданий по программе курсов во время дистанционного этапа обучения;
- прохождение практики в реальном классе (подтверждается документально руководством школы).

Цель квалификационного экзамена - выявление и фиксация уровня теоретических знаний и понимания учителями ключевых идей программы.

Экзамен для учителей проводился по окончании обучения на уровневых курсах в форме тестирования в присутствии независимых наблюдателей. Длительность экзамена – 1,5 часа (90 минут), не включая времени на инструктаж. Максимальный балл, который могут набрать слушатели курсов по результатам сдачи экзамена, составляет 50 баллов. Требования к проходному

баллу для квалификационного экзамена учителей, обучавшихся на курсах разных уровней, различающихся по сложности содержания Программы, количеству учебных часов, масштабу внедрения изменений, роли учителя в них, а также по размеру доплаты к базовому должностному окладу (далее – БДО) после их окончания, дифференцируются. Для учителя 3 уровня проходной балл для Экзамена составляет 20 баллов. Окончательные оценки портфолио и оценки за презентации каждого учителя учитываются в присуждения оценки по итогам обучения по программе. Некоторые принятые решения при оценивании могут быть объектом модерации. Модерация следует сразу же за презентациями и формированием портфолио, а также после присуждения оценок за презентации независимыми тренерами.

Портфолио или презентации учителя могут выступить объектом модерации в следующих случаях:

1. В случае возникшей разницы в оценках, выставленных тренером группы и независимым тренером, в два и более балла;
2. В случае, когда портфолио или презентации была присуждена окончательная оценка «порог».

В первом случае эксперт пересматривает портфолио учителя и обсуждает выставленные оценки с тренером группы и независимым тренером. После пересмотра и обсуждения эксперт принимает окончательное решение по оценке. Во втором случае эксперт изучает и обсуждает портфолио учителя и презентации с целью установления достаточности доказательств того, что работа учителя отвечает всем трем критериям. Эксперт имеет доступ к портфолио на портале ЦПИ. Он может как присутствовать на презентации, так и воспользоваться видеозаписью презентации для вынесения решения. Эксперт примет окончательное решение.

По окончании процесса модерации учителю выставляется «зачет» или «незачет» по портфолио и/или презентациям. Все слушатели, получившие «зачет» по портфолио и презентациям, принимают участие в тестировании от «Центра Педагогических Измерений». По результатам итоговой оценки «зачет», которая выставляется на основе оценок за все три компонента суммативного оценивания, учителям выдается официальный сертификат учителя 3 уровня. Те учителя, для которых процесс модерации не будет окончен на момент начала тестирования, также имеют право на участие в квалификационном экзамене. Но участникам, получившим по окончании модерации «незачет» по портфолио и/или презентациям, не будут выданы сертификаты, независимо от результата тестирования. После модерации оценки, относящиеся ко всем компонентам оценивания, используются для создания списка учителей, рекомендованных к сертификации и/или передаче для предоставления Комиссии по оцениванию учителей и Экзаменационному совету. Комиссия по оцениванию учителей рассматривает и предварительно утверждает список учителей, рекомендованных к сертификации и/или передаче для рассмотрения и утверждения Экзаменационным советом. Экзаменационный совет рассматривает случаи кандидатов, которые не сдали Экзамен или случаи незаконных действий во время него. Далее он примет

решение о возможности/невозможности пересдачи или перерегистрации этих кандидатов на основании данных, представленных Комиссией по оцениванию.

Экзаменационный совет также решит любые случаи, когда были замечены незаконные действия, в том числе плагиат.

Таким образом оценивание выступает средством профессионального развития учителя на основе разработанной нами модели, согласно которой, оценивание – систематический и критический анализ процесса и результатов обучения, ведущего к последующему вынесению суждений, решений и/или рекомендаций относительно текущего и последующего процесса обучения.

Оценивание делится на: формативное оценивание -текущее оценивание обучения, которое обеспечивает учителей, тренеров, экспертов и других участников процесса информацией, необходимой для совершенствования обучения и суммативное оценивание - оценивание, целью которого является подведение итогов обучения для классификации и регистрации результатов, сертификации и/или ресертификации.

Процесс суммативного оценивания сосредоточен на оценивании рефлексии учителей относительно применения идей, использованных в процессе школьного этапа программы. Доказательства того, что учителя соответствуют трем ключевым критериям и достигли Стандартов учителя 3 (базового) уровня, должны быть отражены в портфолио и презентациях, выполненных в процессе второго этапа программы «лицом к лицу».

В нашем исследовании в процессе первого этапа «лицом к лицу» учителя планировали серию последовательных уроков, которые дали возможность для применения и оценивания данных современных идей на практике. На школьном этапе, учителя применяли и критически оценивали данное планирование. В процессе итогового этапа программы «лицом к лицу», учителя обменивались мнениями и обсуждали о том, чему они научились благодаря применению данных идей в своих контекстах, дополняли рефлексивный анализ своего обучения. Планирование и оценки за уроки, выполненные в процессе первого и второго этапов программы, а также рефлексивный анализ собственной практики включены в портфолио учителя. С точки зрения практической деятельности, идеи, заложенные в Программе уровней курсов, тесно взаимосвязаны, что делает затруднительным их рассмотрение по отдельности. Поэтому, при оценивании портфолио основное внимание уделяли демонстрации комплексного понимания, а не поверхностного или чисто теоретического понимания ряда, не связанных между собой фактов и идей. Целостный подход применяется при оценивании портфолио, что позволяло рассмотреть законченную работу в отношении трех ключевых критериев. Это предполагает определенную степень наличия профессиональной компетенции.

2 Опытнo-пeдaгoгичeскaя рaбoтa пo рeaлизaции мoдeли oцeнивaния пpoфeссиoнaльнoй дeятeльнoсти учитeлa

2.1 Критерии и показатели оценивания профессиональной деятельности учителя и педагогические условия его эффективности

В ходе опытно-педагогической работы был проведен констатирующий эксперимент. Констатирующий эксперимент проходил на базе НЦПК «Орлеу» по Павлодарской области. В начале курсов в рамках нашего исследования провели анкетирование учителей, учащихся, администрации, родителей. В исследовании приняли участие 110 учителей из 35 школ г. Павлодара, 23 члена администрации, 575 учащихся, 460 родителей. Анкета для учителя состояла из 10 вопросов, которые позволяют:

-выявить, удастся ли учителю реализовывать в организации учебно-воспитательного процесса новые подходы и стратегии в преподавании и обучении, в чем он испытывает затруднения, что является сдерживающим фактором для внедрения новых технологий, по каким вопросам необходима консультация;

-установить, поддерживает ли учитель продуктивные связи с коллегами, его перспективные планы, есть ли результаты и конкретно какие.

Анкета для администрации содержала 6 вопросов, при ответе на которые предлагается высказать мнение о том, что влияет на изменение стиля взаимоотношений учителя с коллегами, учениками, родителями, уровень самооценки учителя, рост его творческой активности, способствуют ли ранее полученные знания повышению качества обучения, мотивации, удовлетворенности и успешности самих учащихся.

Анкета для родителя содержала 3 вопроса, касающиеся степени удовлетворенности родителей сложившимися взаимоотношениями ребенка с учащимися и учителем, улучшением результативности обучения, основой которых является измененная позиция учителя, установка на успех - приложения Б, В, Г, Д.

Оценивание профессиональной деятельности учителя в рамках Программы уровневых курсов предполагает, прежде всего, анализ качества решения учителем различных функциональных задач. Поскольку успешность решения соответствующих функциональных задач определяется компетентностью учителя, именно компетентность учителя является важнейшим элементом оценки. При разработке содержания оценивания профессиональной деятельности учителя использовался ряд принципов. Формативное оценивание и суммативное оценивание профессионального развития основывается на принципе справедливости. Для обеспечения справедливости, оценивание должно быть:

- валидным;
- соответствовать целям;
- четко определенным;
- включать справедливые, точные и надежные решения;
- основываться на достаточных и достоверных доказательствах;
- соответствовать высочайшим этическим и техническим стандартам.

Понятия валидности, надежности, достаточности и подлинности, от которых зависит справедливость оценивания в нашем исследовании:

Валидность. Существует небольшое препятствие в проведении любого вида оценивания, но оно существует до тех пор, пока не будет полной уверенности в том, что пытаются «измерить». Важно выбрать область того, что будет оцениваться, т.е. область, изученную обучающимися и связанную с целями и задачами их обучения.

Например, использование письменного эссе не будет соответствовать целям оценивания навыков обучаемого, а наблюдение презентации, связанной с реальной жизненной ситуацией, будет являться более валидной для оценивания в данном случае. Валидность является широко распространенной проблемой, которая проходит через все аспекты создания и эксплуатации систем оценки. Эта проблема начинается с того, насколько процесс оценивания определяет то, что подлежит оценке и исходит из информации, к которой применяется оценивание. Степень выводов, сделанных на основе результатов оценки, является значимой, полезной и соответствующей для рассмотрения их в качестве важного аспекта валидности. Оценка находится в контексте, и ее валидность связана с использованием конкретной оценки в конкретном контексте с определенной группой кандидатов [9, с.46].

Надежность. Валидность и надежность тесно связаны между собой. В то время как валидность относится к оценке как к «намерению оценить», выводам, сделанным из обоснованных результатов, надежность относится больше к стабильности оценивания. Например, одинаковые результаты будут рассмотрены по одной и той же схеме в различных случаях и разными экспертами. Если надежность недостаточно верна и результаты изменчивы, то она подвергается сомнению. Надежность оценивания связана с ее стабильностью, соответствием и точностью – каким образом она может обеспечить повторяющиеся результаты для кандидатов со сравнительными характеристиками (знания, умения и понимание) в разное время и/или на местах.

Достаточность. Для гарантирования полного охвата целей обучения на соответствующих уровнях, мы можем использовать:

- непрерывную оценку, тестирующую «части» обучения на постоянной основе – однако, это может сделать программу обучения, состоящей только из проверок и тестов;
- комбинацию методов оценки, таких, как наблюдение за практикой и написание рефлексивных отчетов.

Проектируя формативное и суммативное оценивание, необходимо заранее продумать все решения по ликвидации практических проблем, связанных с их осуществлением.

Рассматриваемые вопросы включают:

- действительно ли процедурами оценивания легко управлять?
- действительно ли они экономически выгодны, чтобы их выполнить?
- легко ли их выполнить в соответствии с общепринятыми критериями?

Практически невозможно создать систему оценивания, которая тестирует все цели и результаты обучения, а также аспекты практической деятельности. В действительности, увеличение сфер оценивания приведет к сокращению сведений информации и увеличению расходов ресурсов. Необходимо принимать решения в целях экономии оценивания, балансируя между валидностью, надежностью и эффективностью. Просматривая варианты оценивания с целью нахождения наибольшего количества доказательств, нам необходимо было разработать модель проведения оценивания [9, с.46].

Подлинность. Существует 2 основных значения подлинности оценивания:

Подлинный: собственная работа и отчеты кандидата, и т.д. Суммативная оценка, выводимая в условиях экспертизы и строгого контроля, обычно, менее проблематична, так как гарантировано, что оцениваемая работа была произведена каждым обучаемым и подлинна (то есть оригинальна). Однако учителей все чаще и чаще просят представить работу, законченную вне аудитории как доказательство всей или части суммативной оценки. Оценка подлинности этой работы может быть трудной, особенно когда обучаемый представляет работу, которая является значительно выше стандарта, последовательно проведенного в формативных оценках. Наличие различных доказательств, таких, как портфолио, презентация и квалификационный экзамен может помочь прийти к справедливому оцениванию. Ещё одной проблемой оценивания является оценка коллективной работы, особенно когда высказываются суждения о вкладе каждого человека. Наиболее важным является то, что все обучаемые должны знать критерии оценки заранее, прежде чем начнутся действия в рамках групповой работы.

Подлинный: реально существующий в практике. Подлинным оцениванием считается то оценивание, при котором обучающиеся могут применить полученные знания на практике. Подлинность становится прочнее с каждым разом, по мере того как мы собираем соответствующую информацию о профессиональном уровне кандидата, что в достаточной степени объясняет выставленную экспертом оценку в соответствии с критериями оценивания, например, почему тренер провел какой-либо вид деятельности в обучении определенным образом [9, с. 46].

Для оценивания профессиональной деятельности учителя использовались критерии и показатели, представленные в таблице 1. Три ключевых критерия оценивания. В нашем исследовании оценивание учителей осуществляется согласно *трем ключевым критериям* и показывает, что учителя:

- 1 получили необходимые знания и понимают ключевые идеи, представленные в Программе;
- применяют эти идеи в собственной педагогической практике;
- рефлексиируют над внедрением нового вида профессиональной деятельности в свою практику, корректируют её и учитывают последствия внесенных

изменений для дальнейшего совершенствования своей деятельности [10, с.130].

Таблица 1 - Стандарты Учителя Уровня 3

Критерии	Показатели
Профессиональные знания и понимание ключевых идей, представленных в программе –	Как учатся все дети (в том числе, одаренные и талантливые), имеющие возрастные особенности Факторы, которые способствуют развитию ученика (социальные, эмоциональные, когнитивные) – Как установить цели и задачи – Как планировать и оценивать для успешного обучения всех детей – Как поддерживать благополучие
Профессиональные навыки применения идей из программы в собственной практике –	Реализовывать соответствующие цели, которые решают проблемы у ряда учеников в классе – Использовать методы для того, чтобы распознавать и отвечать индивидуальным потребностям обучающихся и побуждать их к саморегулированию и критическому мышлению – Использовать знания методов обучения тому, как учиться – Управлять обучением всех учеников в классе – Строить общие уважительные отношения с учениками, основанными на положительных отношениях, ценностях и поведении – Обеспечивать среднесрочное планирование, которое интегрирует новые подходы для преподавания и обучения, где: планирование показывает осуществление требований одаренных и талантливых учеников; учитывает возрастные различия учеников; дает возможность для учеников использовать критическое мышление; позволяет ученикам размышлять о своем обучении; интегрировать оценивание для обучения; интегрировать новые технологии (ИКТ) для улучшения обучения. – Демонстрировать, как управлялись изменения в обучении и преподавании – Планировать среднесрочные и краткосрочные планы для совершенствования обучения учеников – Планировать среднесрочные и краткосрочные планы для совершенствования обучения учеников – Планировать уроки с целью достижения целей и задач – Использовать ряд подходящих задач и действий для продвижения обучения – Демонстрировать гибкость в улучшении планов для обеспечения изменяющихся обстоятельств – Планировать уроки и соответствующие домашние занятия или другие классные работы

--	--

Продолжение таблицы 1

	– Совершенствовать планирование и практику, отражающуюся на обучении учеников – Принимать правильные решения, основанные на чтении, обсуждении с коллегами, персональном опыте и недавних исследованиях о практике в классе – Устанавливать взаимодействие и управлять людьми, маленькими группами и целым классом – Правильно управлять временем на занятиях – Устанавливать безопасную и нацеленную рабочую обстановку – Использовать ряд стратегий оценивания, включая формативное и суммативное оценивание – Внимательно оценивать и наблюдать за работой учеников – Создавать определенные отчеты о прогрессе учеников, которые помогут в дальнейшем планировании – Развивать навыки рефлексии учеников для поддержки их обучения – Использовать оценивание для помощи ученикам в обучении – Эффективно объединять в планировании преподавание, обучение и оценивание
Профессиональные ценности и ориентиры: рефлексия на внедрение новой практики и ее значение для дальнейшего развития и совершенствования своей профессиональной деятельности	Имеет высокие ожидания для всех учеников и создает положительный вклад в обеспечение образовательных достижений учеников Понимает важность дружеских отношений с коллегами в преподавании Делает вклад в команду в более широком контексте по планированию развития – Является активным пользователем дополнительных ресурсов, доступных в программе через портал – Может работать в сети школы – Может отражать свои идеи в практике и приносить поправки – Правильно отвечать, если просят советы – Осознает соответствующие области для личного профессионального развития и постоянно пытается улучшаться – Осуществляет управление постоянным развитием учеников в классе, включая внесение улучшений в практику

Отражение ключевых критериев в разделах портфолио. Наиболее применяемые критерии в презентациях:

- Презентации *планирования серии последовательных уроков* должны представлять точные доказательства для критерии два, а также некоторые доказательства для критерия один.

- Презентации о том, *как и почему один модуль был интегрирован в серию уроков*, должны представлять прямое доказательство для критерия один и два в отношении определенной темы.
- Презентации *оценивания качества одного урока* должны представлять прямое доказательство для критерия три, а также доказательство для критерия один и два.
- Презентация *отражения того, как учителя управляют изменениями*, должна представлять прямое доказательство для критерия три и для критерия один в отношении темы «Лидерство и управление в обучении» [10, с. 130].
Примеры отражения ключевых критериев в портфолио учителя:

Планирование серии последовательных уроков должно показывать то, как учитель намерен использовать идеи всех 7 модулей Программы в своей педагогической деятельности.

Например, в плане могут отражаться возможности дискуссий с учениками и предложения ими различных идей. План также может показывать, что учитель спланировал урок таким образом, чтобы организовать взаимооценивание работ учеников, в соответствии с критериями, и показать, как учитель предоставляет ведущую роль в групповой работе талантливым и одарённым ученикам, что даст им возможность анализировать и синтезировать информацию, полученную от других членов этого же класса.

Рефлексивные отчеты об интеграции модулей Программы в преподавание (как и почему) должны содержать доказательства связи с той литературой, которая была представлена в Программе, а также возможны ссылки на источники вне Программы. В них должно быть объяснение, почему было важно скомпилировать эти идеи на практике и каким образом они нашли свое применение.

Например, в отчете может быть отражен урок или серия уроков, в которых ученики пытались решить математические проблемы, обсуждая их друг с другом. Учитель может объяснить, что он специально запланировал такое задание, чтобы ученики могли критически оценить и обсудить идеи друг друга вместо того, чтобы пытаться решить проблемы индивидуально. Они могли бы обсудить, каким образом это перекликается с идеей Мерсера о «совместном обдумывании». Учитель также мог бы объяснить, как он сформулировал проблему для того, чтобы ученики могли обмениваться своими идеями для принятия решения – этот вид деятельности известен под названием «пазл».

Оценка качества одного урока должна демонстрировать оценку качества преподавания согласно идеям Программы. Для того, чтобы продемонстрировать критическую рефлексию, эти записи должны включать в себя обсуждение, почему были использованы эти стратегии преподавания и обучения (что работает хорошо, а что нет), и почему эти стратегии были успешными или неуспешными. Самое главное, эти отчеты должны включать в себя подтверждение об обучении учеников. Например, записи «кумулятивных бесед» учеников или записи о том, как талантливый ученик продемонстрировал навыки анализа и синтеза и др. В отчетах не обязательно

отражать только успешную практику, можно показывать, как учитель был сосредоточен на оценке качества своего преподавания в соответствии с новыми подходами к преподаванию и обучению.

Рефлексия о занятиях, демонстрирующая, как проводились изменения в преподавании и обучении, включая последствия, необходимые для будущей практики. Это поможет представить самые убедительные доказательства приобретения глубоких знаний о новых подходах к обучению и изучению, и как такое обучение приведет к возможным изменениям в профессиональной деятельности. Эти отчеты должны демонстрировать критичность относительно внедрения новых подходов в преподавании и обучении. Они не должны быть описательными, но должны содержать обсуждение о том, почему использовались эти стратегии, что хорошо работало, а что нет, и почему эти стратегии были успешными или нет. Рефлексивные отчеты о серии занятий должны продемонстрировать метакогнитивные знания, то есть осознание не только того, что было изучено, но также понимание процесса обучения.

Например, учителя могли бы обсудить то, как они начинали обучать талантливых и одарённых детей посредством расширения видов заданий. Они могли бы объяснить идеи первого этапа Программы «лицом к лицу», касающиеся более недискриминационного подхода, в котором талантливые ученики играют особую роль в работе с группой учеников с разноуровневыми способностями. Учитель мог бы продолжить объяснять, как он пытался преподавать таким способом и обнаружил, как это повлияло на изменения и развитие его талантливых учеников, и как изменило их взгляды.

Эти рефлексивные отчеты должны также отражать, как анализ учителей своей личной практики позволил им сделать выводы на основе фактических данных относительно будущей деятельности. Например, учитель, пишущий о своей работе с талантливыми и одаренными учениками, мог бы продолжать обсуждение своих намерений использовать совместную коллективную работу с целью будущего развития своих учеников.

Выставление оценок в соответствии с критериями. По итогам оценивания портфолио и презентаций учителей по программе выставляются следующие оценки: хорошо, удовлетворительно, пороговый уровень, неудовлетворительно. Оценка «неудовлетворительно» выставляется при отсутствии портфолио или при отсутствии хотя бы одного отчета или при необращении ко всем трем ключевым критериям. Если при наличии даже нескольких доказательств одного или двух критериев, не видна связь с каким-нибудь третьим ключевым критерием, за портфолио будет выставлена оценка «неудовлетворительно».

Оценка «пороговый уровень» выставляется учителю, если в ее/его портфолио будут доказательства, того что учитель частично соответствует трем критериям. В случае, если в портфолио доказательства второго или третьего критерия являются неубедительными, портфолио также выставлена оценка «пороговый уровень». Оценка «удовлетворительно» выставляется за портфолио, которое имеет явные доказательства того, что учитель соответствует всем трем ключевым критериям. Оценка «хорошо»

выставляется за портфолио, которое имеет явные доказательства того, что учитель соответствует всем трем ключевым критериям. Должны присутствовать данные по двум или трем критериям, которые преподаватель определенно удовлетворил на высшем уровне. Примечание: оценка «хорошо» используется для обозначения работ в презентациях и портфолио, которые могут использоваться как примеры в дальнейшем обучении.

Повысить качество педагогических кадров и престиж профессии учителя, сформировать преподавателя новой формации – одна из главных задач Государственной программы развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы.

Разработанная модель оценивания позволила проводить такое оценивание на курсах 3-го базового уровня. Первый этап первых 3-х месячных курсов нового формата по специальной программе, сочетающей очную подготовку (лицом к лицу) и обучение в режиме он-лайн, состоялся в период с апреля по июнь 2012 года на базе НЦПК «Өрлеу» по Павлодарской области. В данной работе приведены результаты исследования по оцениванию группы учителей, где авторы выступают в качестве тренеров.

В рамках нашего исследования мы провели мониторинг (апрель 2012-анкетирование). В исследовании приняли участие 110 учителей из 35 школ г. Павлодара, 23 члена администрации, 575 учащихся, 460 родителей -приложения Б, В, Г, Д.

В числе общеобразовательных школ г Павлодара:

- № 2 (3 учителя), № 4 (3 учителя), № 5 (3 учителя), № 6 (2 учителя), № 9 (1 учитель), № 11 (1 учитель), № 12 (1 учитель), № 13 (2 учителя), № 18 (3 учителя), № 19 (4 учителя), № 20 (1 учитель), № 21 (4 учителя), № 22 (3 учителя), № 24 (6 учителей), № 25 (2 учителя), № 26 (4 учителя), № 28 (3 учителя), № 30 (2 учителя), № 32 (1 учитель), № 33 (3 учителя). № 34 (5 учителей), № 35 (3 учителя), № 36 (4 учителя), № 38 (3 учителя), № 39 (4 учителя), № 40 (5 учителей), № 41 (2 учителя), № 42 (2 учителя), Стикс (1 учитель).

Среди областных специализированных школ для одаренных детей:

- гимназия № 3 (1 учитель);
- многопрофильная школа-лицей (2 учителя), с государственным языком обучения «Жас дарын» (2 учителя);
- гимназия-интернат им. Ы Алтынсарина (5 учителей);
- школа-интернат для одаренных в спорте детей (2 учителя);
- школа-лицей № 10 (2 учителя).

Ответы респондентов анализировались с помощью программного обеспечения. Результаты обработаны в графической и табличной формах.

Из 110 учителей, прошедших курсы по Программе Кембриджского университета, 108 (98,1%) имеют высшее образование –рисунок 1.

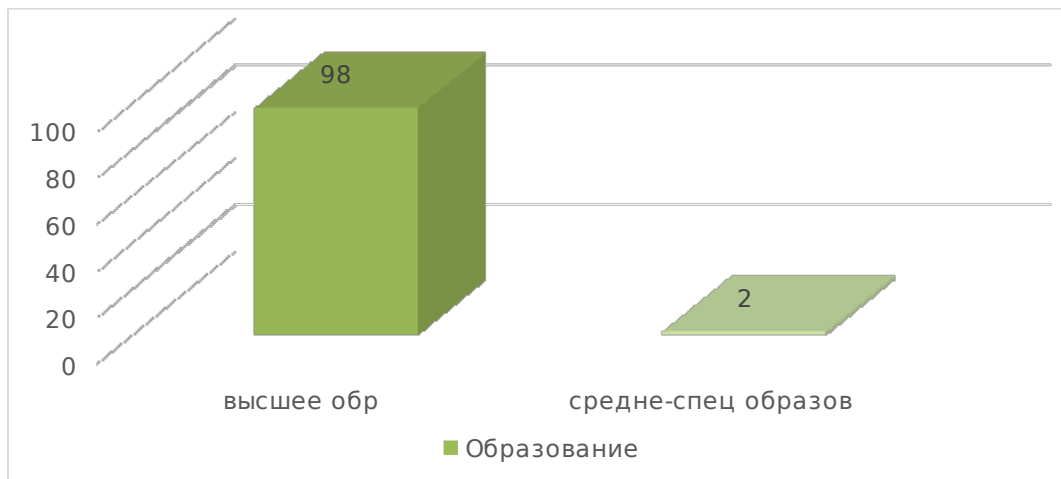


Рисунок 1 - Состав обучающихся на курсах по образованию

Достаточно высок показатель по доле учителей, имеющих высшую и первую категорию – 66,3%, со второй категорией – 32,7% -рисунок 2.

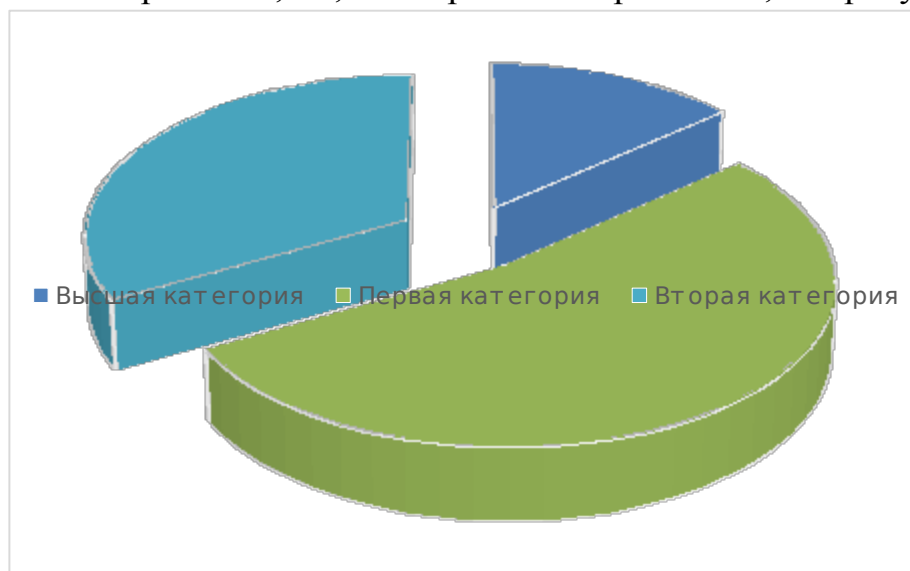


Рисунок 2 - Состав обучающихся на курсах по квалификационной категории

По стажу работы наибольший показатель (38,1%) у группы учителей со стажем от 11 до 20 лет, свыше 20 лет имеют стаж работы 27,2%, от 4 до 10 лет – 29% - рисунок 3.

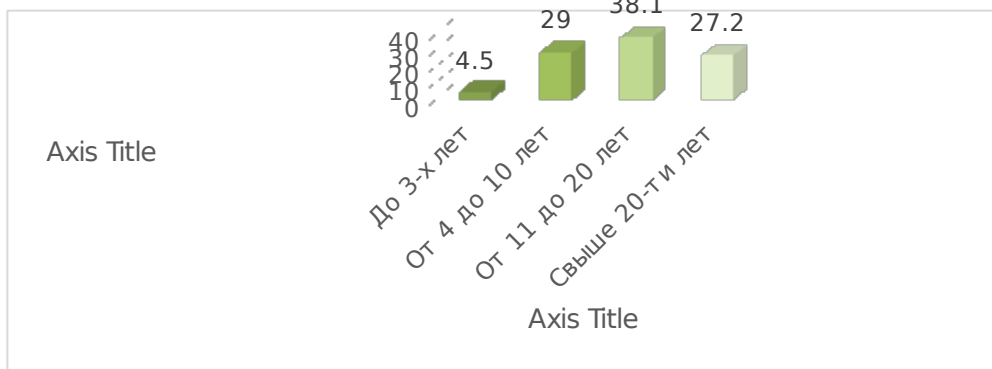


Рисунок 3 - Состав обучавшихся на курсах по педагогическому стажу

Обучение было организовано в 4-х группах, из них 1 на казахском языке (32 учителя), 3 на русском языке (78 учителей).

Анализ в разрезе предметов показал, что большая доля слушателей курсов нового формата составляют учителя начальных классов (29%), наименьший процент – учителя изоискусства (0,9%) - таблица 2. Невысоким является показатель охвата курсами учителей естественно-математических дисциплин: от 0,9% (учителя физики до 3,6% (учителя географии и информатики), 6,3% (учителя математики), до 8,1% (учителя химии и биологии) – рисунок 4.

Таблица 2 - Состав обучавшихся на курсах в разрезе предметов

Предмет	К-во учителей	Доля (в процентном отношении)
каз яз и литература	19	17,2%
русс яз и литература	8	7,2%
математика	7	6,3%
история	13	11,8%
начальные классы	32	29%
химия и биология	9	8,1%
физика	1	0,9%
география	4	3,6%
информатика	4	3,6%
иностраный язык	12	11%
ИЗО	1	0,9%

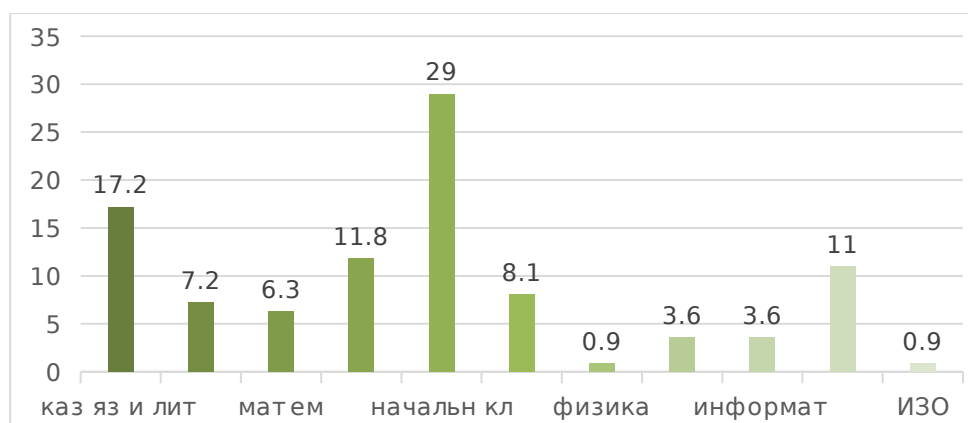


Рисунок 4 - Состав обучавшихся на курсах в разрезе предметов

В начале курсов в рамках нашего исследования провели анкетирование учителей, учащихся, администрации, родителей.

В ходе исследования велись вычисления, результаты подсчетов заносились в сводную таблицу. Мы составляли пропорцию, где общее количество (учителей, учащихся, родителей, администрации) брали за 100%, а количество полученных ответов (учителей, учащихся, родителей, администрации) за x% и производили расчет по формуле:

$$\text{Рейтинг (\%)} = \Sigma \text{баллов} \times 100 / \Sigma \text{ респондентов}$$

До обучения на уровневых курсах по мнению учителей рост профессионального уровня ощущали 22 учителя (20%) -таблица 3. Они не совсем ясно понимали, что необходимо предпринять в первую очередь. Это касается, прежде всего, использования в проектировании учебного процесса 7 модулей Программы:

1. Новые подходы преподавания и обучения («Диалоговое преподавание и обучение», «Обучение тому, как учиться»);
2. Обучение критическому мышлению;
3. Оценивание для обучения и оценивание обучения;
4. Использование ИКТ в преподавании;
5. Обучение талантливых и одаренных детей;
6. Преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников;
7. Управление и лидерство в обучении.

Учителя отметили, что не использовали данные модули в системе. Использовали иногда стратегии по развитию критического мышления, ИКТ в преподавании.

Результаты анкетирования показывают, как процент учителей, которые оценивают рост профессионального мастерства - 20% - таблица 3, что в целом подтверждает неудовлетворенность многих учителей своим нынешним положением в плане повышения своей квалификации –таблица 3.

Таблица 3 - Оценка профессионального роста

город/район	Всего школ	Общее кол-во учителей	Оценка своего профессионального роста			В начале курсов			Преодолели ли имеющиеся затруднения в деятельности		
			ясно заметно	пока не ощутил	трудно сказать	творческий подъем	удовлетворенность	отсутствие эмоций	полностью да,	значительную часть	нет
г. Павлово	3	110	22	35	53	42	31	37	26,4	35	48,4
%		100	20	32	48	38	28	34	24	32	44

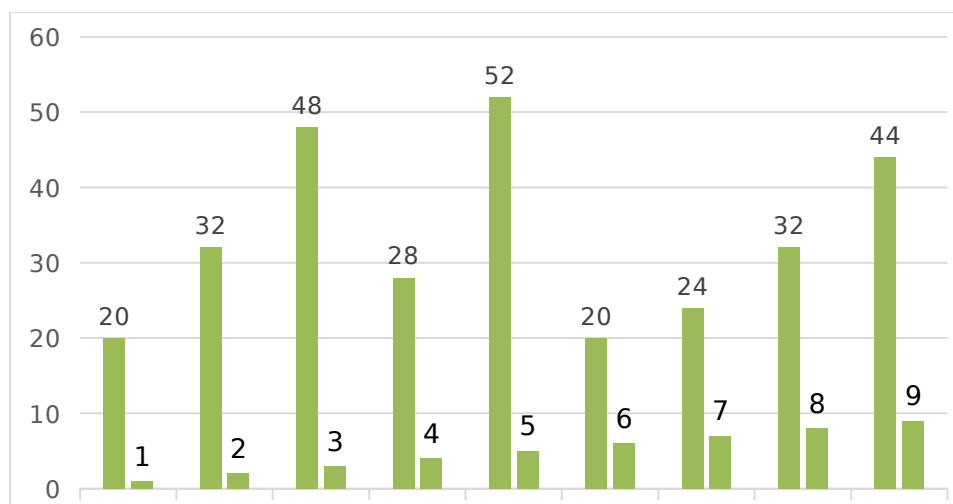


Рисунок 5 - Оценка профессионального роста

Деятельность учащихся не отличается особой активностью, мотивационной направленностью – таблица 4. До начала курсов отмечали высокий уровень мотивации только 38 учителей (35%) –рисунок 4.

Таблица 4 - Изменения в учебной деятельности учащихся

город/район	Всего школ	общее кол-во учителей	Изменения в учебной деятельности учащихся						посещение коллег		делились ли опытом	
			мотивация повысилась	стили улучшены	включение уч-ся	активность уч-ся	самооценка уч-ся	результативность	да	нет	да	нет
Павлодар	3	110	38	57	48	53	44	31	40	70	66	44
%		100	35	52	44	48	40	28	36	64	60	40

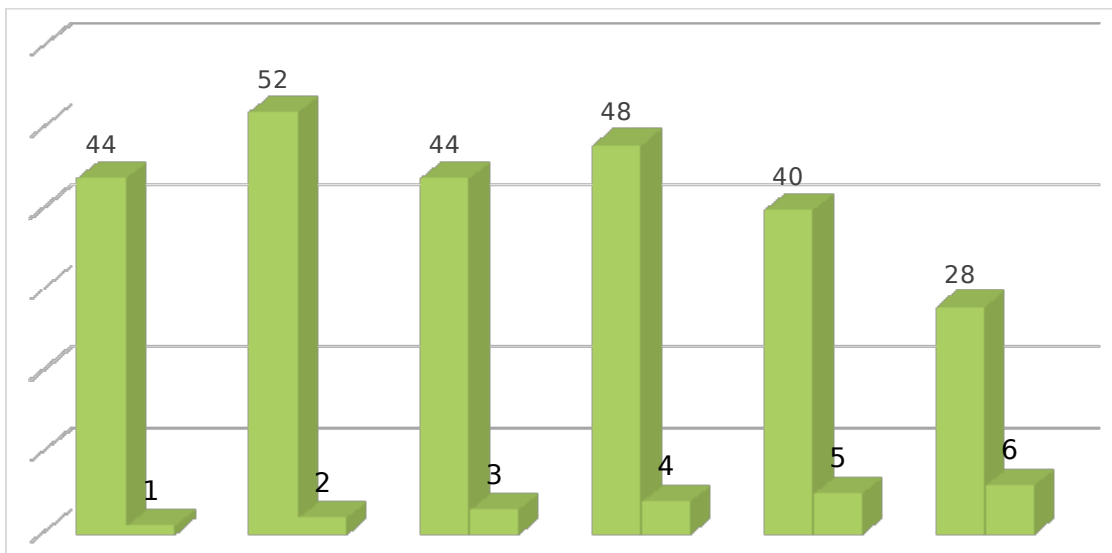


Рисунок 6 - Изменения в учебной деятельности учащихся

Результаты анкетирования показали, что до начала курсов делились опытом со своими коллегами 66 учителей (60%). До начала курсов учителями понималась необходимость посещения уроков коллег, однако по причине нехватки времени (так записано в анкетах учителей) доля тех учителей, которые посещали составляла 40 учителей (36%)-рисунок 7.

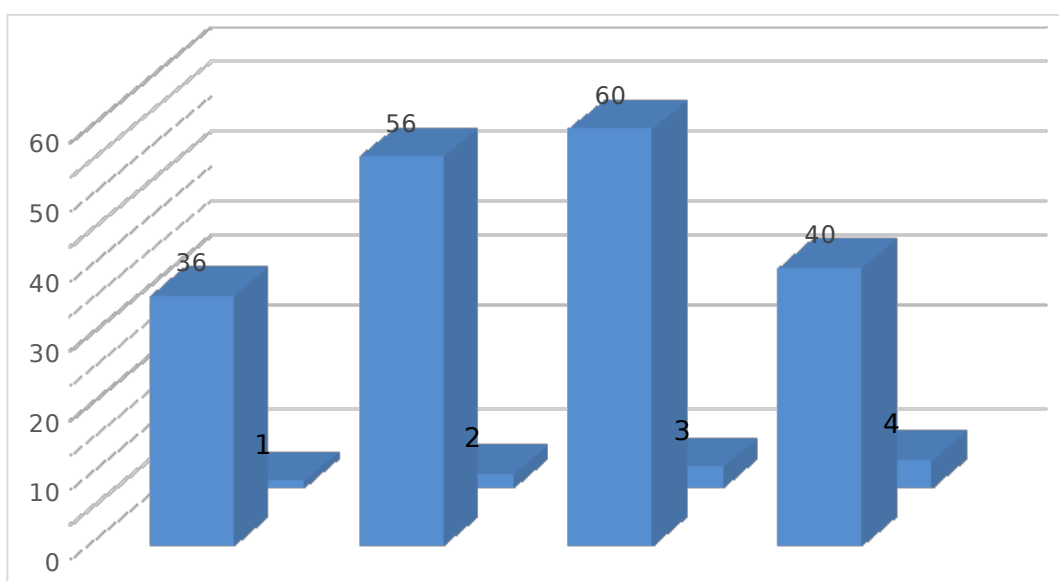


Рисунок 7 - Посещение коллег, обмен опытом

Результаты анкетирования руководителей школ до начала курсов: высокий уровень отмечали только 5 членов администрации (22%), 6 членов администрации (26%) отмечают «средний уровень», 7 членов администрации (30%) отмечали «низкий уровень» -таблица 5, рисунок 8.

Таблица 5 - Изменения в педагогической деятельности

город/район	КОЛ-ВО	Произошли ли изменения в пед. деятельности, что указывает на влияние содержания курсов на повышение эффективности педагогического процесса				Удалось ли презентовать полученные знания перед коллегами и школ		Изменился ли стиль взаимоотношений						Учитель после завершения курсов организует исследовательскую деятельность	
		Да	в большей степени	частично	нет	реже, где,	нет	с коллегами		с учащимися		с родителями		да	нет
								ли	не	ли	не	ли	не		
Павлодар	23	5	6	5	7	12	11	14	9	15	8	12	11	10	13
%		22	26	22	30	52	48	61	39	65	35	52	48	43	57

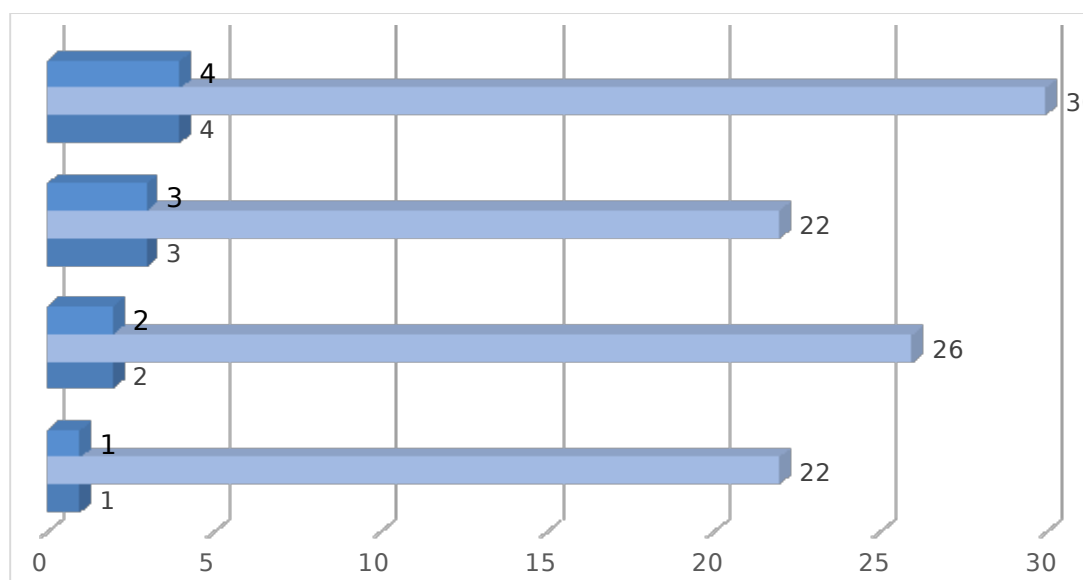


Рисунок 8 - Изменения в педагогической деятельности

В анкетах, проведенных до начала курсов отмечают члены администрации, что только 57 учителей (52%) выступали перед своими

коллегами. На вопрос изменился ли стиль взаимоотношений с коллегами до курсов ответили, что заметно улучшился 14 членов администрации (61%), с учащимися улучшился стиль взаимоотношений до начала курсов 15 членов администрации (65%), с родителями улучшился стиль взаимоотношений до курсов 12 членов администрации (52%) – рисунок 9.

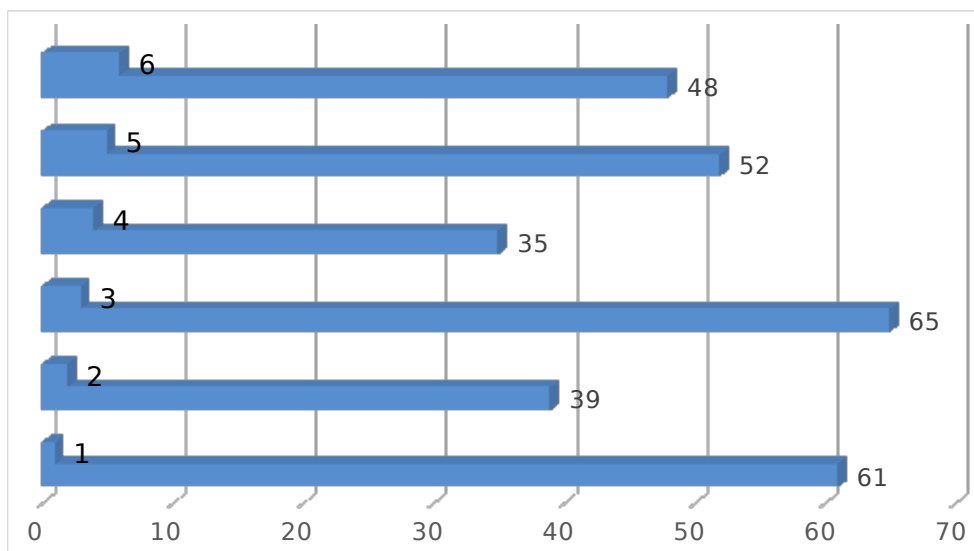


Рисунок 9- Изменение взаимоотношений

Результаты анкетирования родителей начала курсов показали, что из 460 родителей, принимающих участие в исследовании, только 220 родителей (48%) считали, что у их детей повысилась мотивация – рисунок 10. Им комфортно в школе ответили до курсов 220 (48%)- таблица 6.

Таблица 6 - Мотивация обучения

город/район	Всего школ	родителей/общее кол-во	У моего ребенка								
			появилась мотивация обучения			улучшаются результаты обучения			ему комфортно в школе		
			да	нет	затрудняюсь ответить	да	нет	затрудняюсь ответить	да	нет	затрудняюсь ответить
Павлодар	35	460									
	100	100	220	160	80	210	110	140	220	45	195
%			48	35	17	46	24	30	48	10	42

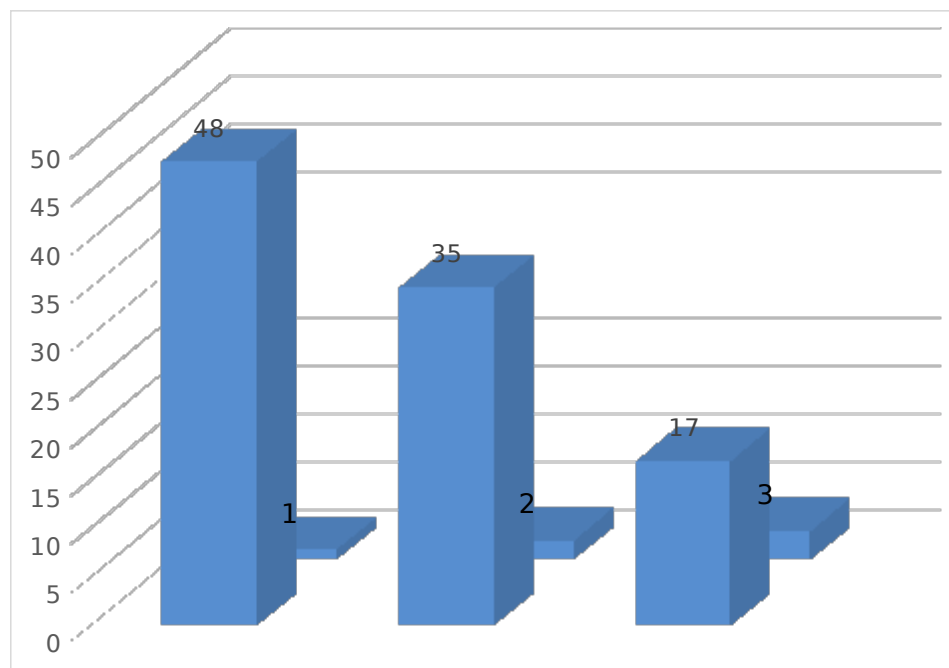


Рисунок 10- Мотивация обучения

Установились отношения сотрудничества на уроках с учителями до начала курсов 190 родителей (41%), с учениками 220 (48%), между семьей и классным руководителем налажены доверительные взаимоотношения 260 (57%) - таблица 7, рисунок 11.

Таблица 7 - Доверительные взаимоотношения

город/район	Всего школ	общее кол-во родителей	У моего ребенка дружеские взаимоотношения						Между семьей и классным руководителем установлены доверительные взаимоотношения		
			с учителями			с учащимися					
			да	нет	затрудняюсь	да	нет	затрудняюсь ответить	да	нет	затрудняюсь ответить
Павлодар	35	460	190	56	214	220	58	182	260	43	157
%	100		41	12	47	48	13	40	57	9	34

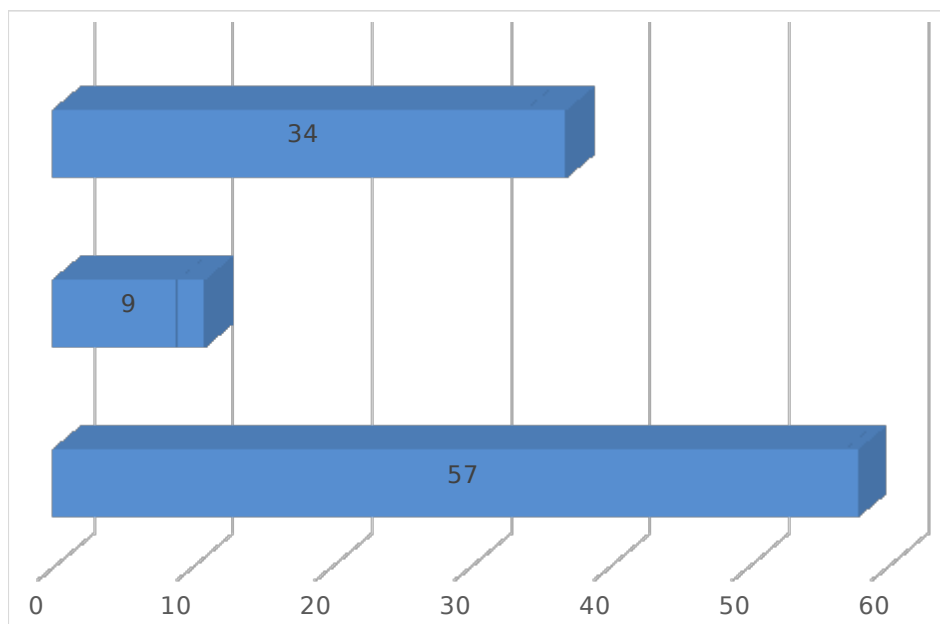


Рисунок 11- Доверительные взаимоотношения

Результаты анкетирования учащихся до начала курсов. В анкетировании приняли участие 575 учащихся. Большинство из них на вопрос «Слушаешь пассивно объяснения учителя» ответили «нет» до начала курсов 250 учеников (43%), активное участие в изучении нового материала принимали до начала курсов 130 учеников (23%)- рисунок 12, также отмечают, что часто на уроках организуется работа в группах до начала курсов -120 учеников (21%)-таблица 8.

Таблица 8- Активное участие в изучении нового материала

	Всего	Слушаешь пассивно объяснения учителя				Принимаешь ли ты активное участие в изучении нового материала				Часто ли на уроках организуется работа в группах			
		да	нет	не всег да	ответить затрудняюсь	да	нет	не всег да	ответить затрудняюсь	да	нет	не всег да	ответить затрудняюсь
г. Павлодар	575	50	250	230	45	130	150	120	175	120	220	160	75
%		9	43	40	8	23	26	21	30	21	38	28	13

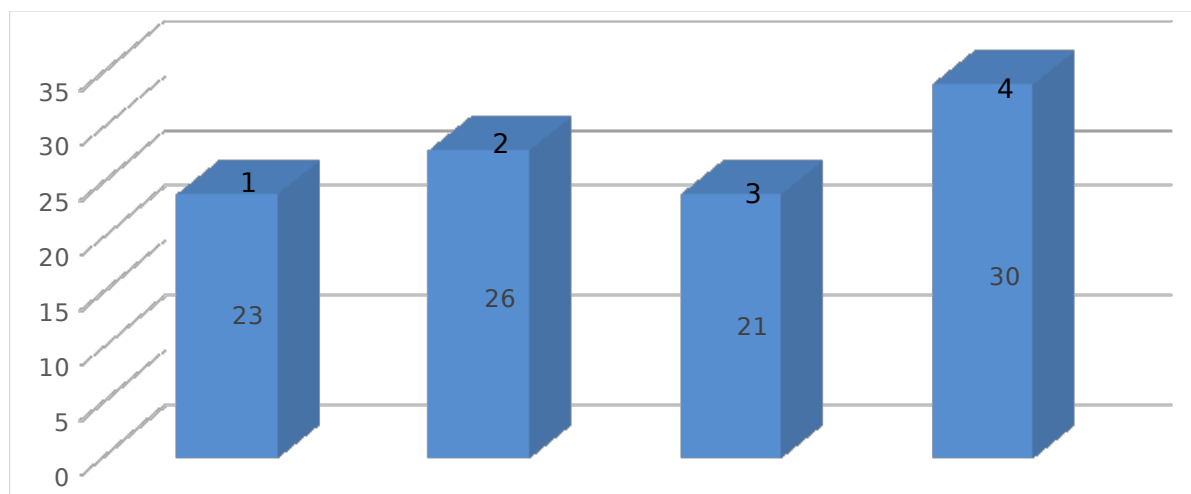


Рисунок 12 - Активное участие в изучении нового материала

Ребята оказывают помощь друг другу всегда до начала курсов-134 учащихся (23%); не всегда до начала курсов-190 учащихся (33%) – таблица 9. В анкетах учащиеся указывают, что работа в группах нравится до начала курсов -250 учеников (43%) – рисунок 13.

В большинстве ответов учащиеся отмечают, что учитель всегда заметит возникающие в ходе изучения нового материала проблемы до начала курсов-220 учащихся (38%) и постарается помочь, при этом считает, что данные проблемы под силу решить самим учащимся до начала курсов-182 учащихся (32%). Важным показателем является тот факт, что между учениками в классе установлены доверительные отношения до начала курсов -305 учащихся (53%), и то, что согласен с выставляемой учителем оценкой до начала курсов-110 учащихся (19%) - таблица 10.

Таблица 9 - Взаимопомощь учащихся

Нравится ли тебе работа в группах				Оказываешь ли ты помощь учащимся класса в изучении нового материал				Помогает ли тебе учащиеся в случае возникновения проблем в изучении нового материала					
да	нет	не всегда	с затруднением	да	нет	не всегда	с затруднением	да	нет	не всегда	с затруднением		
185	75	115	200	120	150	190	115	150	115	220	90	575	г.Павлодар
32	13	20	35	21	26	33	20	26	20	38	16		%

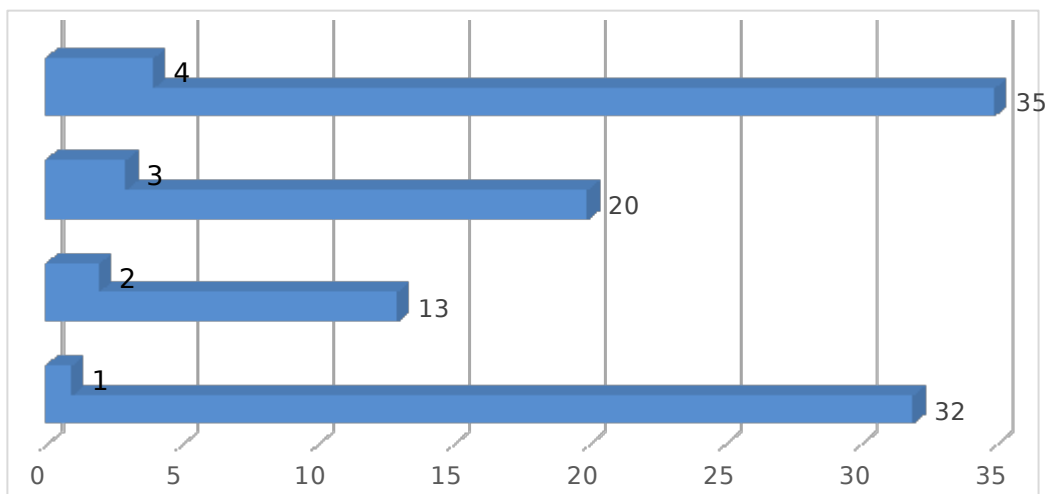


Рисунок 13 - Работа в группах

Таблица 10 - Доверительные отношения

	Всего	Есть ли у тебя возникли какие-либо проблемы, учитель:									Ты и твои одноклассники		
		Всегда заметит и постарается помочь			Знает о моих проблемах, но считает, что я могу их решить сам			Он никогда не замечает моих проблем			Между тобой и учащимися класса установлены доверительные взаимоотношения		
		да	нет	т затрудняюсь	да	нет	т затрудняюсь	да	нет	т затрудняюсь	да	нет	т затрудняюсь
г. Павлодар	575	220	75	280	185	210	180	320	50	205	305	120	150

Наличие в среднем 9% учащихся, которые оказываются как бы вне активного участия в процессе обучения, не согласных с оценками, выставляемыми учителями, свидетельствует о том, проблемы при обучении учащихся существуют. При этом анализ результатов анкетирования позволяет выявить имеющиеся проблемы и с помощью корректирующих действий привести в ходе прохождения уровневых курсов к качественным изменениям. Также дает основания для того, чтобы определить тенденции, наиболее характерные изменения необходимые, в профессиональной деятельности учителя, выявить проблемные вопросы, требующие внесения соответствующих корректив в курсовой и межкурсовой периоды.

Следует отметить, что в процессе сопоставления ответов родителей, учителей, руководителей школ выявлено совпадение оценок в отношении понимания роли учителя в организации процесса обучения. Анализ данных исследования показывает, что необходимо изменить отношение к профессиональной деятельности учителя, также думаем и самому учителю необходимо пересмотреть свое отношение к своей профессиональной

деятельности, к ученикам, к родителям, к общественности, пересмотреть свои взаимоотношения с администрацией.

Даже при положительном оценивании профессиональной деятельности учителя в целом нельзя не отметить и тот факт, что многие из них слабо владеют и не совсем четко уяснили сущность и значимость критериального оценивания, не все учителя в достаточной степени владеют информационно - коммуникационными технологиями, не берут во внимание психологические аспекты обучения и воспитания, не всегда учитывают возрастные особенности учащихся.

Полученные данные дают нам возможность при оценивании профессиональной деятельности учителя в рамках Программы уровневых курсов прежде всего, провести анализ качества решения учителем различных функциональных задач. Поскольку успешность решения соответствующих функциональных задач определяется компетентностью учителя, именно компетентность учителя является важнейшим элементом оценки. При этом мы опираемся как говорили выше на принципы: валидности, надежности, достаточности и подлинности, от которых зависит справедливость оценивания в нашем исследовании. Для оценивания профессиональной деятельности учителя будем использовать критерии и показатели, представленные в таблице 1. Кроме того, в нашем исследовании оценивание учителей осуществляется согласно *трем ключевым критериям* и показывает, что учителя:

1 получили необходимые знания и понимают ключевые идеи, представленные в Программе;

2 применяют эти идеи в собственной педагогической практике;

3 рефлексиируют над внедрением нового вида профессиональной деятельности в свою практику, корректируют её и учитывают последствия внесенных изменений для дальнейшего совершенствования своей деятельности.

2.2 Технология реализации модели оценивания профессиональной деятельности учителя

В ходе опытно-педагогической работы был проведен формирующий эксперимент. Формирующий эксперимент проходил на базе НЦПК «Өрлеу» по Павлодарской области. План формирующего эксперимента представлен в таблице 11. В исследовании приняли участие 110 учителей из 35 школ г. Павлодара, 23 члена администрации, 575 учащихся, 460 родителей.

Таблица 11- План формирующего эксперимента

№	Содержание	Сроки
<i>Учителя</i>		
1.	Обучение на курсах 3-го (базового) уровня	апрель-июнь 2012
2.	Использование 7 модулей на практике в школе	май 2012-март 2013
3.	Написание отчетов	март-июнь, 2012
4.	Подготовка презентаций и защита	март-июнь, 2012
5.	Сдача квалификационного экзамена	июнь, 2012
6.	Применение новых подходов и стратегий в практике обучения	май, 2012 – март 2013
7.	Участие в анкетировании	март, 2013
<i>Учащиеся</i>		
8.	Активное участие в групповой работе	май, 2012 г. –март, 2013
9.	Активное участие в работе в парах	май, 2012 г. –март, 2013
10.	Самостоятельная работа	май, 2012 г. –март, 2013
11.	Участие в анкетировании	март 2013
<i>Администрация</i>		
12.	Поддержка учителей, создание условий для работы и обучения	апрель, 2012 –март, 2013
13.	Посещение и анализ уроков сертифицированных учителей	май, 2012 - март, 2013 г.
14.	Получение консультаций	сентябрь, 2012 –март 2013
15.	Участие в обучающих семинарах и курсах	сентябрь, 2012 –март 2013
16.	Участие в анкетировании	март, 2013
<i>Родители</i>		

17.	Поддержка своих детей и создание условий для обучения	апрель, 2012 - март, 2013
18.	Участие в школьных мероприятиях	апрель, 2012 - март, 2013
19.	Участие в анкетировании	март, 2013

В таблице 12 обозначена программа формирующего эксперимента. Цель формирующего эксперимента: изучить 7 модулей преподавания, научить применять на практике, научить писать рефлексивные отчеты, создавать презентации, формативно и суммативно оценить портфолио учителя.

Таблица 12 - Программа формирующего эксперимента

Учителя		Учащиеся	
1.	Обучение на курсах 3-го (базового) уровня -апрель-июнь, 2012;	Участие в групповой работе;	Участие у работе в парах;
2.	Изучение и использование на практике 7 модулей: новые подходы преподавания и обучения («Диалоговое преподавание и обучение», «Обучение тому, как учиться»); обучение критическому мышлению; оценивание для обучения и оценивание обучения; использование ИКТ в преподавании; обучение талантливых и одаренных детей; преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников; управление и лидерство в обучении;	Индивидуальная работа;	Участие в анкетировании.
		Родители	
		Поддержка своих детей, создание условий для обучения; Участие в школьных мероприятиях; Участие в анкетировании.	
3.	Подготовка отчетов для суммативного оценивания рефлексивный отчет об использовании модулей программы при планировании серии последовательных уроков; запись о среднесрочном планировании; отчет по одному уроку из запланированной серии последовательных уроков; один отчет об участии учителя в групповой презентации; рефлексивный отчет по серии последовательных уроков;	Администрация	
4.	Подготовка и защита 4-х презентаций для суммативного оценивания: среднесрочное планирование, состоящее из четырех уроков; детальное описание того, как и почему один из модулей был интегрирован в серию; детальный рефлексивный отчет об одном уроке из серии среднесрочного планирования; рефлексивный отчет о том, как учителю удалось внедрить и руководить изменениями относительно его	Поддержка учителей и создание условий для работы; Посещение и анализ уроков сертифицированных учителей по 3-му (базовому) уровню; Участие в обучающих семинарах и курсах по уровневой Программе; Получение консультаций по Программе уровневых курсов; Участие в анкетировании.	

5. преподавательской практики; 6. Сдача квалификационного экзамена; 6. Участие в анкетировании –март, 2013.	
---	--

В рамках нашего исследования провели в марте месяце 2013 года анкетирование учителей, учащихся, администрации, родителей. В исследовании приняли участие 110 учителей из 35 школ г. Павлодара, 23 члена администрации, 575 учащихся, 460 родителей Анкета для учителя состоит из 10 вопросов, которые позволяют

- выявить, удастся ли учителю реализовывать в организации учебно-воспитательного процесса новые подходы и стратегии в преподавании и обучении, в чем он испытывает затруднения, что является сдерживающим фактором для внедрения новых технологий, по каким вопросам необходима консультация;

- установить, поддерживает ли учитель продуктивные связи с коллегами, его перспективные планы, есть ли результаты и конкретно какие.

Анкета для администрации содержит 6 вопросов, при ответе на которые предлагается высказать мнение о том, что влияет на изменение стиля взаимоотношений учителя с коллегами, учениками, родителями, уровень самооценки учителя, рост его творческой активности, способствуют ли ранее полученные знания повышению качества обучения, мотивации, удовлетворенности и успешности самих учащихся.

Анкета для родителя содержала 3 вопроса, касающиеся степени удовлетворенности родителей сложившимися взаимоотношениями ребенка с учащимися и учителем, улучшением результативности обучения, основой которых является измененная позиция учителя, установка на успех - приложения Б, В, Г, Д.

Новая ситуация в образовании во многом определила необходимость формирования педагога новой формации как субъекта, который должен уметь приводить собственную профессиональную деятельность в соответствие с требованиями времени, быть готовым самостоятельно вносить изменения, быстро и эффективно реагируя на внешние перемены и новые вызовы на основе постоянной рефлексии. В нашем исследовании мы рассматриваем оценивание на курсах 3-го (базового уровня), проходившего на базе

Процесс подготовки педагога – рефлексирующего практика, как и процесс максимальной интеграции и эффективного использования его новых возможностей в образовательном пространстве современной школы – это

системная инновация для казахстанской системы образования в целом, и для системы повышения квалификации педагогов, в частности.

В нашем исследовании первый этап оценивания заключается в оценке учителей в соответствии с ключевыми критериями Программы, которая нацелена на применение, рефлекссию практической деятельности, а также развитие знаний и понимания. Оценивание учителей, в первую очередь, осуществляется тренерами, которые также несут ответственность за содействие обучению учителей. Эффективное обучение учителей влечет за собой проведение формативного оценивания, однако, для достижения объективности при суммативном оценивании учителей, это осуществляется теми тренерами, которые не были ответственными за их подготовку.

Программа уровней курсов по повышению квалификации учителей разрабатывается для внесения устойчивых и непрерывных изменений в преподавание и обучение. Третий ключевой критерий оценки фокусируется на способности учителей отразить свои умения на практике и внести в них в случае необходимости продуманные изменения. От учителей, обучившихся по Программе ожидается, что они наработали навыки, которые способствуют дальнейшему непрерывному профессиональному развитию практических знаний.

В нашем исследовании проводимое оценивание сосредоточено на том, как обучение и изменения в образе мышления учителя проявляются на практике. Программа профессионального развития на 3 уровня. Базовые моменты различных уровней основываются друг на друге и нацелены на понимание внедряемых идей и изменений, направленных на практическую деятельность в более широком диапазоне. На 3 (базовом) уровне Программа, в первую очередь, направлена на развитие понимания новых подходов к преподаванию и обучению, которые в последующем ведут к изменениям в практической деятельности учителей. На всех уровнях цели Программы требуют того, чтобы проводимое оценивание было сосредоточено не только на том, что учителя уже знают, но и на том, как они применяют эти знания на практике.

Оценка учителей, таким образом, фокусируется на том, чтобы учителя:

- активно занимались развитием основных идей Программы новых подходов к преподаванию и обучению (уровень 3).

В нашем исследовании оценивание учитывает постоянное совершенствование практических навыков. Программа рассчитана на непрерывное повышение квалификации учителя.

Таким образом, оценивание учителей предназначено для определения того, насколько активно учителя используют идеи Программы и совершенствуют свой профессионализм в соответствии с новыми подходами в обучении и преподавании, которые ранее были рассмотрены в рамках Программы. Это дает возможность предполагать, что изменения в понимании и практике учителей будут постоянными и что они будут в соответствии с критериями обеспечивать развитие Программы.

Оценивание учителей, таким образом, фокусируется на том, чтобы учителя:

- рефлексировали собственную практику (уровень 3), которая приводит к дальнейшему совершенствованию.

В нашем исследовании формативное оценивание является неотъемлемой частью Кембриджского подхода для развития и обучения учителей в Казахстане. Конструктивистский взгляд на обучение, на котором основан Кембриджский подход, требует того, чтобы тренеры обладали информацией об уже существующем багаже знаний учителей. Это знание необходимо тренерам для создания нового адаптированного обучения. Так, на протяжении осуществления всей Программы, группа тренеров проводит непрерывный процесс формативного оценивания знаний и навыков, полученных во время обучения.

Процедура проведения формативного оценивания полученных знаний и навыков во время обучения требует от тренеров осуществления обратной связи в устной и письменной форме, которая включает в себя консультации и поддержку, позволяющие проводить совершенствование знаний и навыков учителей. В течение первого аудиторного этапа Программы совместной работы тренеры следят за обучением учителей и оказывают целевую поддержку. Оказывая помощь учителям, а также планируя период работы в школе, тренеры выполняют мониторинг их готовности, и предоставляют соответствующую поддержку. В течение периода практики в школе тренеры отслеживают прогресс по выполнению заданий Программы и дают формативные отзывы дистанционно.

В течение второго аудиторного этапа тренеры предоставляют консультации и поддержку преподавателей в учебных группах, как по формированию содержания, так и по структурированию портфолио. Тренеры дают устные/письменные отзывы на письменные работы, презентации и отчеты деятельности учителей. Подобная работа позволит подготовить портфолио к суммативному оцениванию. Учителя имеют право откорректировать свои письменные работы на основании отзывов тренеров, однако тренеры не должны корректировать эти работы самостоятельно.

Формативные отзывы тренеров, предоставленные ими в течение всего аудиторного этапа Программы, являются неотъемлемой частью обучения и процесса развития, однако, важно не путать это с процессом суммативного оценивания, на котором определится, успешно ли учитель окончил Программу и достоин ли он финансового вознаграждения. По этой причине независимые тренеры играют важную роль в суммативном оценивании учителей.

На всех уровнях Программа соответствует модели, которая позволяет учителям проникнуться идеями и работать над концепциями во время первого аудиторного этапа «лицом-к-лицу», затем претворить свои наработки во время практики в школе и, наконец, рефлексировать по практике в течение второго аудиторного этапа. Каждый из этих этапов фокусируется на результатах, относящихся к различным ключевым критериям; первый этап непосредственной совместной работы фокусируется на знаниях, второй этап непосредственной совместной работы фокусируется на рефлексировании в практике.

Суммативное оценивание по окончании Программы предназначено для оценивания процесса обучения в течение трех этапов Программы в отношении трех основных критериев. Процедура суммативного оценивания включает следующие три неотъемлемых элемента: 1) оценивание портфолио, проводимое тренерами групп и независимыми тренерами; 2) оценивание презентаций из портфолио учителя, осуществляемое независимыми тренерами; 3) Для получения сертификата учителя также должны сдать третий элемент суммативного оценивания - Квалификационный экзамен, организуемый ЦПИ.

Все 110 учителей при оценивании их портфолио и защиты презентаций получили оценки «хорошо» и «удовлетворительно» и сдали квалификационный экзамен и допущены к сертификации 110 человек, то есть 100%. Ниже приведены отчеты сертифицированного учителя 3 (базового) уровня Куставлетовой А.Б. (специализированная школа для одаренных детей «Жас дарын»), которые соответствуют 3-м критериям оценивания (приложение А) и оценены отчеты на «хорошо» (таблица 13).

Рефлексивный отчет по серии последовательных уроков. Цель преподавания серии последовательных уроков: через интеграцию идей программы проследить развитие учащихся, проанализировать ошибки, трудности, выбрать пути преодоления трудностей. Подобные отчеты писали все учителя и помещали их на портал ЦПИ, куда под своим кодом и логином заходили родные и независимые тренеры и проводили оценивание, в соответствии с критериями и стандартами оценивания.

Таблица 13 - Рефлексивный отчет по серии последовательных уроков

	№ 1	№ 2	№ 3	№ 4
Цель урока	-ученик знает, что такое род литературы, может дать определение драмы, умеет отличить драму от других родов литературы;	-ученик умеет делать фонетический разбор, грамотно пишет слова с изученными орфограммами и, с орфоэпическими нормами.	ученик умеет производить словообразовательный и морфемный разборы; умеет отличать формы одного и того же слова от однокоренных слов; грамотно пишет слова с изученными орфограммами	ученик умеет толковать лексическое значение слова; умеет характеризовать лексические отношения (синонимы, антонимы, омонимы); характеризует лексику по употреблению и происхождению

Аргументирован ие успешности преподавания серии последовательн ых уроков	Использование различных форм работы, создание атмосфера сотрудничества	Активная работа учащихся, качественное выполнение заданий	Постановка целей урока, активность детей	Использован ие ИКТ способствует активной мыслительн ой деятельност и учащихся
Обоснование активно используемых подходов в преподавании	Мотивация	Интерес к предмету	Развитие мышления	Интерес к теме урока посредством ИКТ
Методы применения формативного оценивания	Звезда успеха, похвала, самооценивание, взаимооценка.	Самооценива ние, взаимооценив ание, оценивание	Отслеживание своего роста, оценка	Похвала, оценка
Методы вовлечения всех учащихся в процесс обучения	Критическое мышление, диалоговое обучение, саморегулируем ое обучение	ИКТ, Критическое мышление, саморегулиру емое обучение	Обучение талантливых и одарённых детей, Критическое мышление, диалоговое обучение	ИКТ, Критическое мышление
Методы оценивания обучения по завершении серии уроков	Суммативное оценивание (тест достигнутого уровня мастерства)			

Продолжение таблицы 13

Чему научились в процессе преподавания	Наблюдать, описывать, анализироват ь, размышлять, оценивать	Анализ, размышление, оценивание	Анализ, размышление, коррекция	Анализ, размышление, работа на интерактивной доске
---	--	---------------------------------------	--------------------------------------	--

Представляем рефлексивный отчет сертифицированного учителя Куставлетовой А.Б.: «...При планировании серии уроков я использовала задания с учетом возрастных особенностей класса. Я решила проводить исследование в 5 «А» классе. Что из себя представляет этот класс? Класс естественно-математического направления, количество обучающихся 18. Все они «новички» в нашей школе, из разных школ города. Мальчиков-10, девочек-8. Я уже хорошо знаю этих детей, и у нас с ними, я считаю, достаточно демократичные отношения. Я уважаю их, мне очень важно мнение этих учеников. Они уважают меня, как своего наставника и старшего товарища. Они понимают, что могут себе позволить, а чего делать нельзя. Дети в классе очень доброжелательные, позитивные, жизнерадостные, поэтому в классе

часто слышен смех не только во время перерыва, но и во время учебного процесса.

Анализируя свою работу, конечно, я вижу изменения, прежде всего, в самой себе, в своих учениках, на многие вещи смотрю проще. Да, многое сейчас я бы сделала по-другому, по-другому запланировала бы уроки, по-другому вела бы рефлексивный дневник. Самое главное, я стала увереннее в себе, не боюсь ошибиться. Ведь ошибка- это путь к истине, этому же сейчас я учу своих учеников. Каждый урок начинала с психологического тренинга. Эти упражнения способствуют созданию благоприятного климата: «Говорим комплименты», «Мне нравится в тебе...», «Я желаю ...». Деление на группы помогает выйти на тему урока, после чего ставятся цели урока через применение стратегий критического мышления и активных форм обучения («Ребус», «Пазл», «Кроссворд»). Данная работа способствует формированию у учащихся умение видеть проблему, чётко её формулировать, видеть, чем будут заниматься на уроке, для чего это нужно знать. На всех уроках старалась разнообразить виды работ с классом: индивидуальная, в парах, в группе, работу в малых группах. Я увидела огромные преимущества групповой работы. Ребята обучаются вместе, помогают друг другу овладеть новыми знаниями, узнают лучше своих одноклассников. Изменились отношения в нашем коллективе. Сейчас я горжусь Махаббат М.. У девочки языковой барьер, хотя учитель математики от неё в восторге, но на уроках русского языка он молчит. На вопрос: Почему ты молчишь, не высказываешь своё мнение. Она ответила: Я стесняюсь. На уроке литературы по сказке К. Паустовского «Тёплый хлеб» ученица делится своими впечатлениями от прочитанного произведения, благодаря диалоговому обучению, Махаббат сумела преодолеть психологический барьер, уверена в себе, теперь, не стесняясь, она высказывает свою точку зрения, даёт развёрнутый ответ относительно последствий Филькиного поступка.

Задаю вопрос: - А когда Филька понял, что он злой и жестокий человек? Маххабат: «... Когда бабушка рассказывала легенду. Но у Фильки не «замерзло сердце», как у старика, потому что мальчик понял ошибку, осознал свою вину...». В этом, я считаю, успешность моего урока. Вот за что мне нравится диалоговое обучение, так как именно оно способствует повышению уровня мышления, развитию речевых навыков. Наблюдала, как при работе в группе раскрылись, начали рассуждать даже малоактивные ученики (Алима А, Нурасыл К, Ерасыл К, Бакдаулет Б.).

На всех уроках я с применяла ИКТ. Так, например, с помощью интерактивной доски мне удобно было проводить физминутки. Эта необычная форма проведения физминуток очень понравилась детям, в течение урока ученики несколько раз у меня спрашивали, не забыла ли я о физминутке.

На уроке по теме «Лексика» на стадии вызова я использовала ИКТ для повышения мотивации, любознательности. Это путеводитель. На уроке по теме «Фонетика» я использовала ИКТ на этапе осмысления размещен слайд – ключ к самопроверке выполненного задания, на стадии применения знаний на

практике. Необходимо было выполнить задание: найти слова, в которых количество букв и звуков в словах. фонетический разбор двух слов.

На уроке по теме «Словообразование» на стадии оценивания (суммативного) ученики в парах работали с компьютером. Ученики работали с тестами, при этом помогая друг другу. К наиболее эффективным формам представления материала по русскому языку следует отнести мультимедийные презентации Power Point. Это приложение позволяет мне самостоятельно подготовить интерактивное мультимедийное пособие к уроку, а самое главное экономить время. Подача учебного материала в виде мультимедийной презентации сокращает время обучения.

Большое внимание уделено мною оцениванию. Оценивание я проводила на каждом уроке. В самом начале урока русского языка по теме «Словообразование» я раздала каждому «Звезду успеха».

Дети ставят плюсы за каждый правильный ответ, критерии оценивания лежат перед ними. Идёт самооценивание. На стадии осмысления этого же урока я провела взаимооценивание. Задание было индивидуальным. После выполнения ученики обмениваются тетрадями в группе и проверяют по ключу, используя критерии оценивания. Ученики на полях в тетрадях выставляют карандашом отметку друг другу. Оценки были озвучены детьми. Все согласились с тем, что оценивание было объективным, так как ученики мотивировали каждую отметку. Я сказала ученикам, что моя оценка будет решающей, свою оценку я поставлю после проверки работы. Я обнаружила, что на 93% процентов наша оценка совпала. Два ученика занизили оценку своему партнёру.

Критическое мышление прослеживается на всех проведённых мной уроках. Свои уроки я разрабатывала с учётом, что базовая модель стратегии критического мышления состоит из трёх этапов (стадий): стадии вызова, смысловой стадии и стадии рефлексии. Акцент делаю на урок литературы по теме «Драма как род литературы». Работали в группе и в паре. Использовала стратегию «Чтение с остановками». Как я его использовала? Подобрала текст абсолютно неизвестный для данных учеников, с динамичным, событийным сюжетом, с неожиданной развязкой и «открытым» проблемным финалом. Текст заранее разделила на смысловые части, где будет делаться остановка. Заранее продумала вопросы и задания к тексту, направленные на развитие у учащихся различных мыслительных навыков. Использовала типы вопросов, основанных на таксономии Блума (узнавание и вызов полученной информации, ее интерпретация, оценка, применение, логическое обобщение, целостное восприятие причинно-следственных связей, выделение «частного» в контексте «общего»). На стадии осмысления предложила «Инсерт» (система маркировки текста (чтение с пометками)).

На уроке литературы (тема «Почувствуй вкус слова «доброта»» (по сказке К. Паустовского «Тёплый хлеб»)) я предложила диспут. Темы диспута «Добрый быть легко», «Добрый быть нелегко», «Важнее доброта», «Важнее красота». Шынгыс Х. не участвовал в обсуждении группы, а стал писать что-то. Я не стала ему делать замечание и включать ученика в общую работу. В

конце работы он прочитал, что думает по поводу того, что важнее красота или доброта.

В ходе исследования можно отметить проявление мотивационной саморегуляции, так как ученик сам разрабатывал собственные способы решения проблемы, планировал собственные задачи и цели, находил ресурсы без помощи взрослых. Саморегулирование способствует более высокому уровню вовлеченности в задания. Это я наблюдала не только на экспериментальных уроках, но и на всех проведённых мною уроках во время практики в школе.

На уроке литературы по теме «Драма как род литературы» ученикам необходимо было определить 1. род литературы (драма, эпос и лирика). 2. если затрудняетесь, можно определить род одного из предложенных текстов. Причем все тексты были насыщены диалогами, монологами. Оба задания - задания повышенной сложности из раздела «Теория литературы». Но первое задание более объёмное, ученик должен показать аналитические способности. 70% учащихся выбрали первое задание. О чём это говорит? На мой взгляд, о том, что одарённым и талантливым детям присуща любовь к сложности: для повышения интереса они стремятся к более сложным заданиям (Рук. для учителя стр.190). Ученица Гульмира Б. справилась с заданием за десять минут.

Хотя ученики Тамила К., Амир М., Аспандияр Т, Данагуль М, Тамерлан Т. справились с заданием гораздо быстрее, но у них не было той точности и логичности, какие присущи Гульмире Б. Она выделила, что в первом тексте действующее лицо только автор со своими чувствами и переживаниями. Вывод: это лирика. Второй текст- произведение устного народного творчества - героическое сказание. Вывод: это эпос. С таким же успехом она сумела объяснить и драму. Это говорит о том, что у девочки превосходная память; она не только знает, но и умеет использовать информацию; это говорит о гибкости её мышления. Нурмадияр К. определил род литературы верно, но не смог дать пояснения. Сказал, что определил чисто интуитивно. Три ученика с заданием справились частично, хотя при разборе задания я увидела правильный ход мыслей, но дети неуверенны в себе, и я поняла, что необходимо целенаправленно работать над повышением самооценки учащихся. Мои ученики научились аргументировать свою точку зрения, выделять в тексте противоречия, критически мыслить, а не критиковать, оценивать себя и других, повысилась мотивация, научились формулировать проблему, научились не бояться ошибок, а самое главное испытывать радость от добывания знаний, умственного труда.

Я научилась: планировать задания для обучения талантливых и одаренных учащихся; наблюдать за обучением учащихся с разным уровнем способностей; анализировать процесс изменения обучения одаренных учеников; испытывать удовлетворение от работы с детьми повышенного уровня учебных потребностей; создавать ситуацию успеха для учащихся на уроке; не бояться идти на риск, видеть в своих учениках равноправных партнеров; отслеживать личностные достижения учащихся, а это связано с

уровнем компетентности учащегося в образовательном процессе; эффективно использовать стратегии критического мышления.

В дальнейшем, я думаю, продолжить работу на основе конструктивистской теории и внедрить в практику новые подходы в обучении. Постараюсь привлечь коллег к совместной работе, тем более, что они сами изъявили такое желание...». Это пишет рефлексивный отчет по среднесрочному планированию учитель, который до начала курса не имел представления о семи модулях Программы, хотя сам был успешным учителем, из элитной школы, данному учителю трудно было менять свое видение, мышление на протяжении 3-х месяцев обучения на уровневых курсах. Однако, как видим изменения произошли, у учителя значительно в лучшую сторону поменялись взаимоотношения с учащимися, с коллегами, с родителями, с администрацией (показали данные анкетирования).

Данные отчеты суммативно оценивались тренерами: родным и независимым в соответствии со стандартами и ключевым критериями таблица 14.

Таблица 14 - Рубрика для оценивания доказательств портфолио Учителя по Уровню 3

ФИО учителя		Куставлетова А.Б.		Дата: 10 июня 2012 год	
ФИО тренера		Касимова Ж.Г.		Стадия: Суммативно	
Центр обучения		НПЦК «Өрлеу»			
Раз дел	Доказательство Портфолио учителя	Критерии	Отзыв - обоснование оценки		
С	Рефлексия и развитие	3 и 1	Хорошо		

Продолжение таблицы 14

С	Рефлексивный отчет по серии последовательных уроков, демонстрирующий/подтверждающий: - ход и методику внедрения изменений в практику преподавания и обучения; - навыки и умения управления изменениями; - результаты, полученные в результате введенных изменений; - умения делать выводы для дальнейшего использования на практике (2000 слов)	3 и 1	Содержание представлено логично, в системе, отражает целостность, глубину понимания ключевых идей курса и выработку собственно-ценностных суждений. Учебные задания разнообразны, обеспечивают глубокое осмысление проблемы и формирование практических навыков. Используемые учителем, оригинальные авторские стратегии в полной мере обеспечивают личностно ориентированный, конструктивистский подходы, созданная учебная среда способствует формированию у учащихся ценностей, системного видения и необходимых практических навыков для реализации новых подходов к обучению.		
---	---	-------	--	--	--

--	--	--	--

На данных курсах учителя изучали 7 модулей, о которых мы говорили выше:

1. Новые подходы преподавания и обучения («Диалоговое преподавание и обучение», «Обучение тому, как учиться»);
2. Обучение критическому мышлению;
3. Оценивание для обучения и оценивание обучения;
4. Использование ИКТ в преподавании;
5. Обучение талантливых и одаренных детей;
6. Преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников;
7. Управление и лидерство в обучении.

В рамках Программы учителя должны были разработать уроки, с использованием одного модуля на своих уроках. Ниже приводим анализ урока, с использованием модуля «Диалоговое обучение», урок русского языка, тема «Словообразование», 5 класс (с государственным языком обучения), школа «Жас дарын», учитель Куставлетова А.Б. - таблица 15.

На данных курсах учителя учились слышать «голос» ученика. Они старались так составить план и провести его во время практики, чтобы учащимся было интересно, мало того, чтобы они были мотивированы, работали самостоятельно, по крайней мере старались учитывать психологический аспект обучения и воспитания.

Таблица 15 - Анализ урока по модулю «Диалоговое обучение»

Этапы	Деятельность учителя	Деятельность учащихся	Анализ деятельности
Орг.момент			
	приветствие	приветствие	
	отметка отсутствующих		

Продолжение таблицы – 15.

	психологический тренинг «Желаю тебе...»	выполнение тренинга	создание благоприятного климата
1.Стадия вызова			
а) побуждение к работе с новой информацией; б) пробуждение интереса к теме;	-пересаживание по методу «джиксо»	поиск соответствующих фрагментов, пересаживание.	ребята быстро и с интересом принялись за работу. 

в)определени е цели урока	Кроссворд, где ключевым словом должно получиться слово КОРЕНЬ	выполняют задания, выходят на тему урока	Диалог между ребятами был построен по типу «беседа-диспут», начался в группах своеобразный спор. Но руководители сразу же перестроили ход обсуждения и уже спокойно начали разгадывать кроссворд.  В ходе работы наблюдала, что Тамила К., Амир М., Аспандияр Т, Данагуль М, Тамерлан Т. руководят «процессом». Группа , где работала Амир первая вышла на тему урока.
	демонстра ция слайда с ответом	саморегуляция. Учащиеся сравнивают полученное слово с ответом на слайде.	При сравнении с ответом были вогласы ребят,которые свидетельствовали о том, что у учащихся появилась мотивация от удовлетворенности полученного результата.

Продолжение таблицы – 15.

Системати зация информации по теме.	Задаю вопросы «открытого» характера по данной теме. -Что такое словообразо вание? Для чего необходимо изучение словообразо вания? Какие виды разбора вы знаете?	Ответы учащихся	Первыми подняли руки наиболее активные учащиеся Тамила К., Амир М., Аспандияр Т. Были и такие учащиеся, которые руку поднимали лишь на «легкие » вопросы. . Бакдаулет сидели практически безучастно и пассивно отвечал.
актуализация знаний	Предлагаю создать постер, каждая из	Работают в группах.	Хочу отметить, Нурмадияр отвечал однословными ответами, хотя и пытался отвечать развернуто.

	групп получила свою морфему.		
физминутка		Дети напоминают о физминутке	Как им нравится именно эта физминутка!!! Все бодрые, весёлые, идём дальше.
2.Стадия осмысления а)применение знаний на практике.	-ряд практически х заданий (см.прил.) -«Лови ошибку» Произведи словообразо вательный разбор слов , исправь орфографич еские ошибки. Р...чной- З..мяк-	Работают в парах, далее обсуждают в группе	Ребята оживленно работали как в парах, так и в группах. Очень хорошо работали Гульмира, Даяна, Карлыгаш. Уже стали немного проявлять инициативу Алима, Ерасыл. Они вспомнили соответствующие орфограммы на задание «Лови ошибку», Ученики задавали друг другу вопросы по заданиям, т.е. проверяли и свои ответы и ответы, полученные в других группах через диалогическую беседу.
3.Контроль Закрепление информации.	Тесты по теме на закрепление	Каждый выполняет тесты	Контролируют свои знания по данной теме на завершающем этапе урока. Оценивают свои ответы по ключу.

На приведенном выше уроке учитель использовала ресурсы: *задание №1
кресворд*

1.								
2								
3								
4								
5								
6								

1. какую работу вы выполняете сейчас? (кресворд)
2. как одним словом называются все части слова? (морфемы)
3. часть слова, стоящая перед корнем. (приставка)
4. какая служебная часть речи никогда не может стоять перед глаголом?
(педлог)
5. часть слова, куда входит все без окончания.(основа)
6. суффикс- этослова. (часть)

Задание №2

Вспомните и ответьте:

Что такое окончание слова?

Приведите примеры

Что такое основа слова? приведите
примеры
Что такое приставка? приведите
примеры
Что такое суффикс? приведите
примеры
Что такое корень слова? приведите
примеры

Задание №4

Игра «Составь слово»

Образец:

От глагола ПОНЕС взять приставку

От глагола ДАРИТЬ взять корень

От существительного КРУЖОК

взять суффикс

Получилось слово ПОДАРОК.

Составьте и вы слово по образцу!

Задание №3

1. Какое окончание в слове «умылись»?
2. Какой корень в слове «нарезать»?
3. Какое окончание в слове «отгадал»?
4. Чем форма одного и того же слова отличается от однокоренных слов?
5. Как различить где приставка, а где предлог?
6. Уберите «лишнее»: часть слова, часть речи, глагол, основа, окончание, подлежащее, суффикс, приставка, синонимы
7. Словообразовательный и морфемный разбор слов: приморский, волчонок, улетели
8. Исправь ошибки, подбери проверочные слова, назови орфограмму:
л...сной, з...леный, выб...гать.

При анализе урока учителя пишут свою рефлексия, чему они сами научились, обучая учащихся. Приводим рефлексия после проведенного урока, план представлен выше, учителя Куставлетовой А.Б.:

«Я учусь: анализировать эффективность задаваемых вопросов, использовать при обучении вопросы различного уровня: открытые и закрытые, простые и интерпретационные; реагировать на ответы учащихся вне категории, «правильно-неправильно», слушать и отвечать ученикам, выдерживая паузу, наблюдать развитие мышления детей. Но у меня остались нерешенные проблемы: преодоление психологического барьера (повторение ответа за учеником); затруднения в выборе вопросов высокого порядка; внутренний самоконтроль (реакция на «неверный» ответ ученика. Я считаю, что дальнейшее использование новых подходов позволит мне развивать у учеников способность определять свою точку зрения на проблему, способность диалогического взаимодействия с партнёром, критической оценки своей и чужой деятельности. Стимулировать учеников выражаться конструктивно и предметно, развивать коммуникативные навыки учащихся».

Учителя сдавали в конце курсов (обучались в течение 3-х месяцев) отчеты, которые оценивались сначала формативно, затем суммативно родным и независимым тренерами. Ниже приведена таблица суммативного оценивания данного отчета – таблица 16.

В течение первого аудиторного этапа Программы совместной работы тренеры следили за обучением учителей и оказывали целевую поддержку. Оказывая помощь учителям, а также планируя период работы в школе,

тренеры выполняли мониторинг их готовности, и предоставляли соответствующую поддержку. В течение периода практики в школе тренеры отслеживали и прогресс по выполнению.

Таблица 16 - Рубрика для оценивания доказательств портфолио Учителя по Уровню 3

ФИО учителя		Куставлетова А.Б.	Дата: 12 июня 2012 год
ФИО тренера		Касимова Ж.Г.	Стадия: Суммативно
Центр обучения		НПЦК «Өрлеу»	
Раз дел	Доказательство Портфолио учителя	Критерий 1 и 2	Отзыв - обоснование оценки
В2	Отчет по одному уроку из запланированной серии последовательных уроков, который содержит рефлексию и фактические доказательства процесса обучения учеников: • фотографии занятий учеников; • примеры работы учеников; • материалы по оцениванию и т. д. (2000 слов)		Хорошо
			Содержание соответствует цели, логично, последовательно, выводы об успешности работы собственных слушателей конкретны, подкреплены доказательствами. Выводы о направлениях совершенствования профессиональной деятельности на основе анализа достоинств и недостатков собственной практики обучения учащихся логичны, последовательны, конструктивны.

В течение первого аудиторного этапа Программы совместной работы тренеры следили за обучением учителей и оказывали целевую поддержку. Оказывая помощь учителям, а также планируя период работы в школе, тренеры выполняли мониторинг их готовности, и предоставляли соответствующую поддержку. В течение периода практики в школе тренеры отслеживали и прогресс по выполнению заданий Программы и давали формативные отзывы дистанционно.

В течение второго аудиторного этапа тренеры предоставляли консультации и поддержку преподавателей в учебных группах, как по формированию содержания, так и по структурированию портфолио. Тренеры давали устные/письменные отзывы на письменные работы, презентации и отчеты деятельности учителей. Защита презентации проходила на 4 –й неделе обучения и оценивали проводили независимые тренеры. Ниже приведен пример одной из презентаций – рисунок 14.

**Обоснование и методика интегрирования модуля
«Оценивание для обучения и оценивание обучения»
в серию последовательных уроков
Математика 6 класс**

Темы:
1 урок «Положительные и отрицательные числа»
2 урок «Противоположные числа»
3 урок «Модуль числа»
4 урок «Сравнение рациональных чисел»

Цели:
Определить, что знают и могут ученики, выявить их пробелы с тем, чтобы дальнейшее обучение сделать более успешным, основываясь на сильных сторонах ученика и усиливая и развивая при этом слабые.

Ключевые идеи:
«...усовершенствованное формативное оценивание помогает учащимся с низкими познавательными результатами в большей степени, чем другим учащимся, и таким образом, сокращает различия в уровнях достижений при общем повышении уровня достижений». Блэк и Уильямс (1998).

Ожидаемые результаты: Ученики контролируют собственное обучение, знают цели своего учения, учитель отслеживает процесс продвижения учеников к целям их учения, корректирует учебный процесс на ранних стадиях. Совместно разрабатывают критерии оценивания на разных этапах урока.

Как?

Формативное оценивание

1. Сигналы рукой, 20 секунд.
2. Тесты, индивидуальные задания.
3. Письменная (устная) обратная связь.
4. Внутренний и внешний круг.
6. Самооценка.
7. Две звезды и желание- (взаимооценка и обратная связь).
8. Оценивание работы групп- оценивают и результат работы, и сам процесс.

Критерии оценивания.

Суммативное оценивание

1. **Запоминание**-перечислите ключевые слова темы.
2. **Понимание**-перескажите своими словами тему «Модуль числа».
3. **Применение**-составить ребус, показать сценку «Страшный сон».
4. **Анализ**-приготовить слайд-шоу.
5. **Оценивание**-глубокая рефлексия.
6. **Создание**-написать стихи (песню) по теме «Противоположные числа».

Почему?

Традиционная методика

1. Обратная связь не оказывает помощи ученикам в улучшении результатов обучения.
2. Констатация уровня учебного результата, достигнутого учеником, что не поможет ему понять, что надо делать, чтобы достичь лучшего результата.
3. Оценивание- в руках учителя, орудие манипуляции и психологического давления на ученика, его родителей.
4. Оценивается ученик, акцент- на его недостатки, объем и форма выполненной работы.
5. Критерии оценки скрыты, учеников сравнивают друг с другом.

ОдОи ОО

1. Обеспечение эффективной обратной связи с учениками.
2. Активное участие учеников в собственном обучении.
3. Изменение преподавания с учетом результатов оценивания.
4. Признание значительного влияния оценивания на мотивацию и самооценку и на обучение.
5. Необходимость того, чтобы ученики могли оценивать себя сами и понимать, как улучшить свое обучение.

Рисунок 14- Обоснование и методика интегрирования модуля

В нашем исследовании в ходе формирующего эксперимента, проводимое оценивание было сосредоточено на том, как обучение и изменения в образе мышления учителя проявляются на практике. На 3 (базовом) уровне Программа, в первую очередь, направлена на развитие понимания новых подходов к преподаванию и обучению, которые в последующем ведут к изменениям в практической деятельности учителей. Поэтому мы внимательно относились к тем изменениям, которые они вносили в свою практику. Для нас самое главное было, чтобы проводимое оценивание было сосредоточено не только на том, что учителя уже знают, но и на том, как они применяют эти знания на практике.

Фокус оценивания профессиональной деятельности учителей, таким образом был направлен на то: как учителя активно используют новые подходы в обучении, как учителя развивают свои собственные практические навыки, в соответствии с новыми подходами к преподаванию.

В ходе формирующего эксперимента мы в нашем исследовании при оценивании мы учитывали постоянное совершенствование практических навыков. Программа ведь рассчитана на непрерывное повышение квалификации учителя. Таким образом, оценивание учителей предназначено для определения того, насколько активно учителя используют идеи Программы и совершенствуют свой профессионализм в соответствии с новыми подходами в обучении и преподавании, которые ранее были рассмотрены в рамках Программы. Это дает нам возможность предполагать, что изменения в понимании и практике учителей будут постоянными и что они будут в соответствии с критериями обеспечивать развитие Программы. Также особое внимание при оценивании фокусировали на рефлексии учителя своей собственной практики, которое приводит к дальнейшему совершенствованию.

В ходе формирующего эксперимента учителя, обучающиеся на уровневых курсах, подготовили портфолио к суммативному оцениванию. В ходе исследования, исходя из полученных результатов, в частности, приведенные выше отчеты учителей дает нам право сделать выводы, что процесс оценивания профессиональной деятельности учителей на курсах 3-го (базового) уровня показал, что изменения происходят в мышлении учителей, меняются их взгляды на свою деятельность, начинают «слышать» ученика, начинают менять взаимоотношения с учениками, с коллегами.

В ходе формирующего эксперимента проводили мониторинг и среди учащихся, результаты которого показал, что учащиеся стали с удовольствием ходить в школу, что взаимоотношения с учителями у них улучшились. При посещении занятий наблюдали как учащиеся активно участвуют в групповой работе, в парах.

В ходе формирующего эксперимента было проведено анкетирование родителей, чтобы узнать, как изменилась мотивация учащихся и изменилась ли она вообще, какие взаимоотношения у них учителями, администрацией, со своими детьми. Результаты анкетирования показали, что изменения есть и эти изменения позитивные.

В ходе формирующего эксперимента при анкетировании администрации была выявлена проблема: при посещении уроков, сертифицированных учителей, было в руках у администрации инструментов, по которым можно было оценить профессиональную деятельность учителя. Администрация не была готова к таким переменам. Отсюда возникла необходимость обучения администрации новым подходам и стратегиям обучения. В ходе формирующего эксперимента была сделана корректировка плана эксперимента. С администрацией школ проводили консультации, обучающие семинары и в данный момент согласно утвержденному плану администрация школ проходит специально организованные курсы для руководителей школ.

2.3 Анализ результатов опытно – педагогической работы

Результаты анкетирования учителей, учащихся, администрации, родителей. В исследовании приняли участие 110 учителей из 35 школ г. Павлодара, 23 члена администрации, 575 учащихся, 460 родителей (март, 2013 год). Анкета для учителя состоит из 10 вопросов, которые позволяют:

-выявить, удастся ли учителю реализовывать в организации учебно-воспитательного процесса новые подходы и стратегии в преподавании и обучении, в чем он испытывает затруднения, что является сдерживающим фактором для внедрения новых технологий, по каким вопросам необходима консультация;

-установить, поддерживает ли учитель продуктивные связи с коллегами, его перспективные планы, есть ли результаты и конкретно какие.

Анкета для администрации содержит 6 вопросов, при ответе на которые предлагается высказать мнение о том, что влияет на изменение стиля взаимоотношений учителя с коллегами, учениками, родителями, уровень самооценки учителя, рост его творческой активности, способствуют ли ранее полученные знания повышению качества обучения, мотивации, удовлетворенности и успешности самих учащихся.

Анкета для родителя содержала 3 вопроса, касающиеся степени удовлетворенности родителей сложившимися взаимоотношениями ребенка с учащимися и учителем, улучшением результативности обучения, основой которых является измененная позиция учителя, установка на успех - приложения Б, В, Г, Д.

В ходе исследования велись вычисления, результаты подсчетов заносились в сводную таблицу. Мы составляли пропорцию, где общее количество (учителей, учащихся, родителей, администрации) брали за 100%, а количество полученных ответов (учителей, учащихся, родителей, администрации) за x% и производили расчет по формуле:

$$\text{Рейтинг (\%)} = \Sigma \text{баллов} \times 100 / \Sigma \text{ респондентов}$$

В анкетировании принимали участие 110 учителей г. Павлодара. По мнению большинства учителей после окончания курсов они заметно ощутили рост уровня профессионального мастерства - рисунок 15.

Оценили свой уровень как высокий 97 учителей (88 %) - таблица 15. Они четко понимают, что необходимо предпринять в первую очередь. Это касается, прежде всего, использования в проектировании учебного процесса 7 модулей Программы: новые подходы преподавания и обучения («Диалоговое преподавание и обучение», «Обучение тому, как учиться»); обучение критическому мышлению; оценивание для обучения и оценивание обучения; использование ИКТ в преподавании; обучение талантливых и одаренных детей; преподавание и обучение в соответствии с возрастными особенностями учеников; управление и лидерство в обучении.

В большей степени удастся использовать в комплексе 5 модулей программы. Это: обучение критическому мышлению, новые подходы преподавания и обучения, использование ИКТ в преподавании, оценивание для обучения, диалоговое обучение. Высокий уровень использования отмечают 80 учителей (88%) учителей - таблица 15.

Результаты анкетирования показывают, как вырос процент учителей, которые оценивают рост профессионального мастерства с 20% до 88% - рисунок 15. После прохождения курсов 66 учителей (60%) отмечают высокий уровень происходящих изменений- таблица 17, что в целом подтверждает удовлетворенность всех слушателей обучением по данной Программе. Учителя не указывают конкретных сдерживающих факторов, указывают в анкетах, что «лично для меня таких факторов не существует».

Таблица 17- Рост профессионального мастерства

город/район	Всего школ	общее кол-во учителей	Оценка своего профессионального роста			После завершения курсов			Преодолели ли имеющиеся затруднения в деятельности		
			овысился/заметно	пока не ощутил	трудно сказать	творческий подъем	удовлетворенность	отсутствие эмоций	да, полностью	в значительную	нет
Павлодар	3	110	97	9	4	42	66	2	51	44	15
%	100		88	8	4	39,5	60	0,5	46	40	14

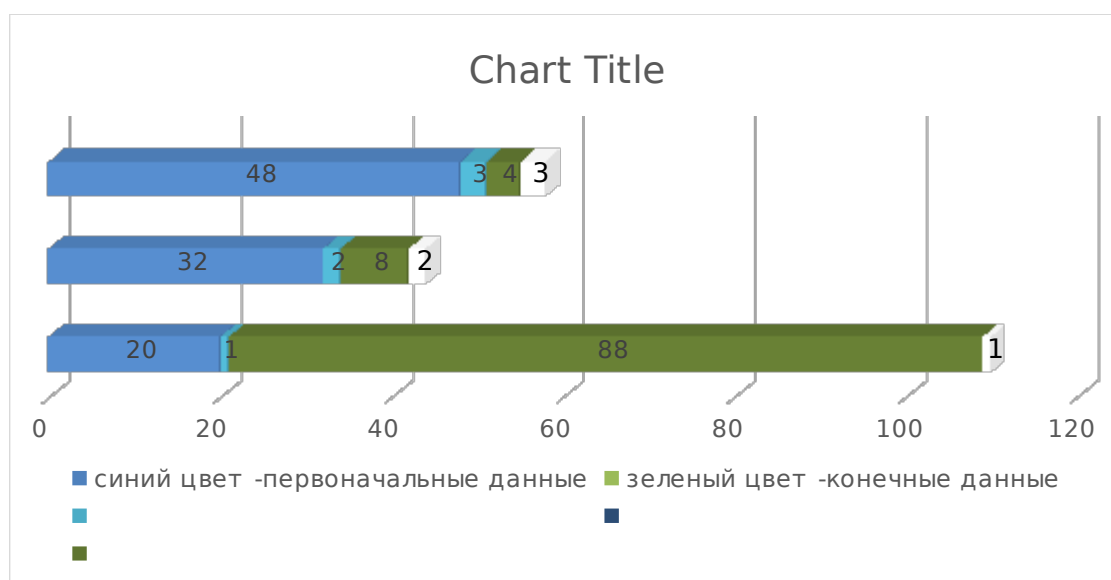


Рисунок 15- Рост профессионального мастерства (сравнительная таблица)

Деятельность учащихся стала отличаться активностью, мотивационной направленностью- рисунок 16. Практически во всех анкетах 92 учителя (84%) отмечается высокий уровень мотивации учащихся, что положительно влияет на улучшение текущих результатов обучения.

Также учителя отмечают, что после прохождения курсов оценивают уровень сотрудничества с коллегами как высокий 79 учителей (72%) - таблица 18.

Таблица 18- Изменения в учебной деятельности учащихся

город/район	Всего школ	общее кол-во учителей	Изменения в учебной деятельности учащихся						посещение коллег		делились ли опытом	
			мотивация повысилась	улучшен стиль взаимоотношений	включение в деятельность уч-ся	активность уч-ся	самооценка уч-ся	результативность	да	нет	да	нет
Павлодар	32	110	92	97	86	94	86	53	79	31	110	0
%		100	84	88	78	85	78	48	72	28	100	0

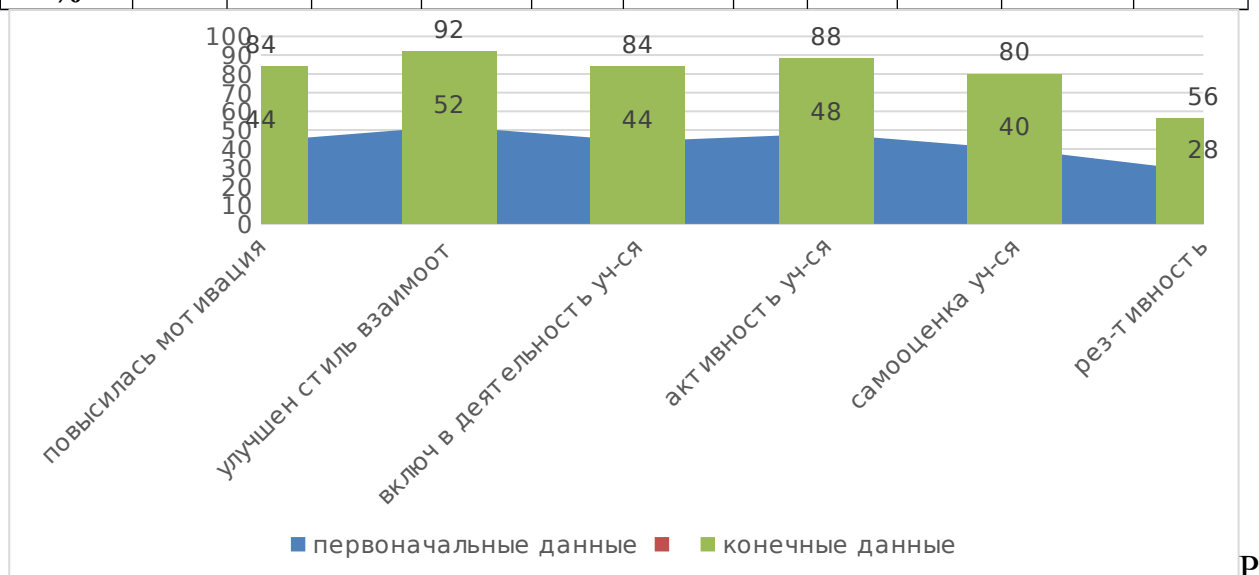
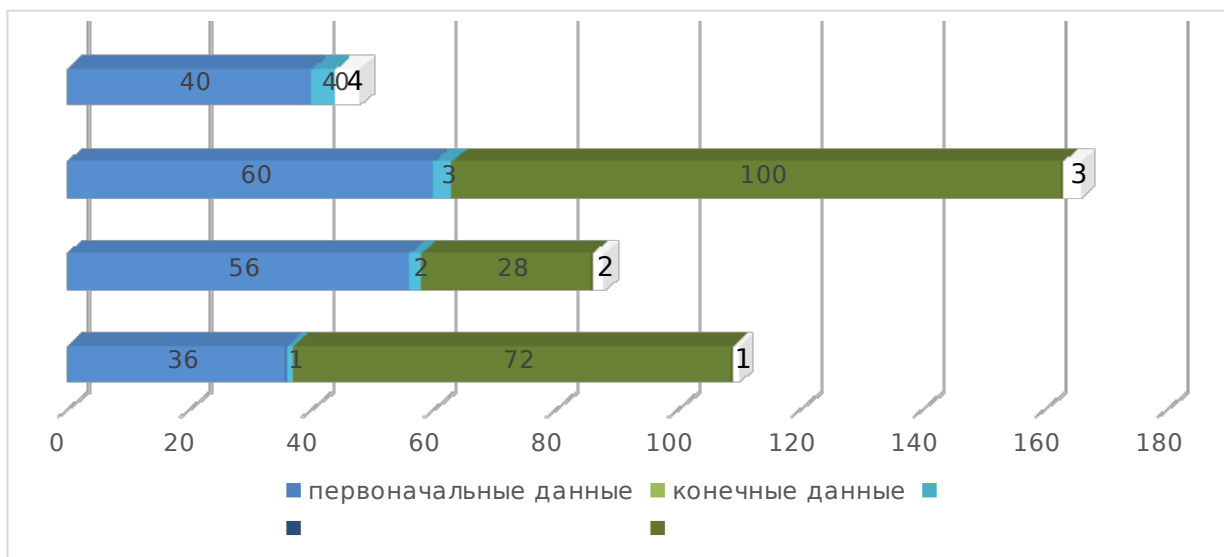


рис. 16- Изменения в учебной деятельности учащихся

Результаты анкетирования показали, что после прохождения курсов все 110 учителей (100%) выступили по итогам курсов перед педагогическими коллективами, тогда как до курсов только 60% учителей выступали или имели возможность выступить перед коллективом.



Посещение уроков учителей, прошедших курсы нового формата, позволило убедиться в достоверности полученных ответов - приложение Е. Дети быстро включаются в деятельность, активность наблюдается на протяжении всего урока, заметно изменилась организация групповой формы работы, учащиеся с интересом (им нравится) воспринимают методику организации урока, основанной на комплексном применении 7 модулей Программы.

Рисунок 17- Посещение коллег, обмен опытом

В числе главных результатов курсов слушатели называют: повышение уровня аналитической культуры, проявление способности ставить цели, умение видеть свои ошибки и проблемы, теоретически обосновывать применяемые методики и подходы, организовывать продуктивную работу в группах, использовать суммативное и формативное оценивание, из оценивания обучения осуществить переход к стратегии оценивание для обучения.

Результаты анкетирования руководителей школ. Высокий уровень условий и поддержки администрации школ, созданных для работы учителей, сертифицированных по Программе Кембриджского Университета, отмечают все руководители школ.

По оценкам руководителей изменения, происходящие в педагогической деятельности учителей под влиянием курсов нового формата, достаточно заметны.

В соответствии с вариантами ответов, данными в анкетах, 9 членов администрации (39%) отмечают «высокий уровень», 12 членов администрации (52%) отмечают «средний уровень».

Низкий уровень не отметил никто из администрации - рисунок 18.

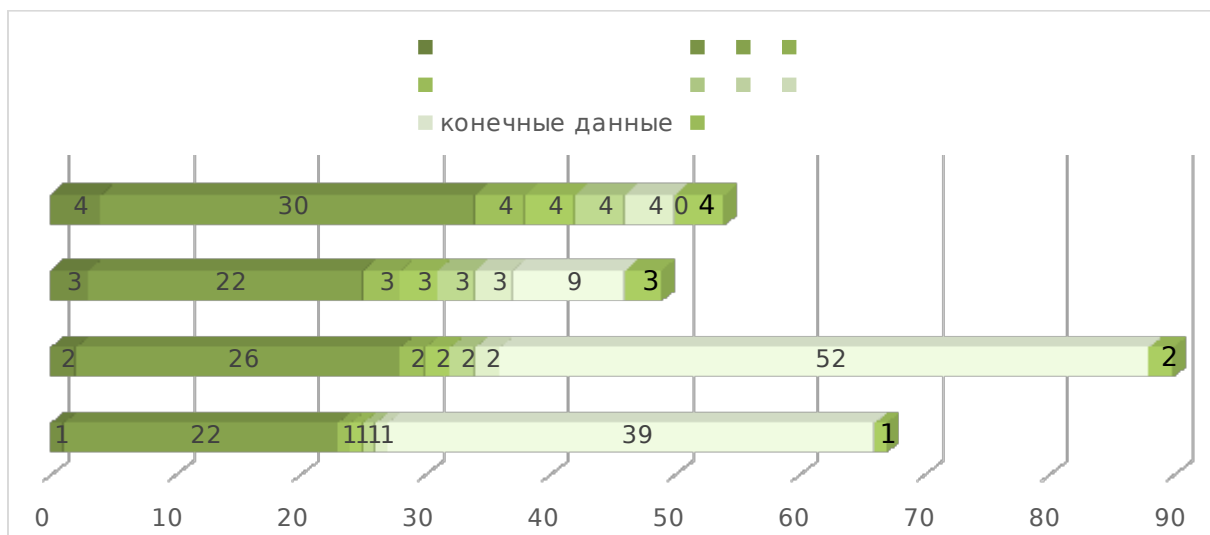


Рисунок 18- Изменения в педагогической деятельности

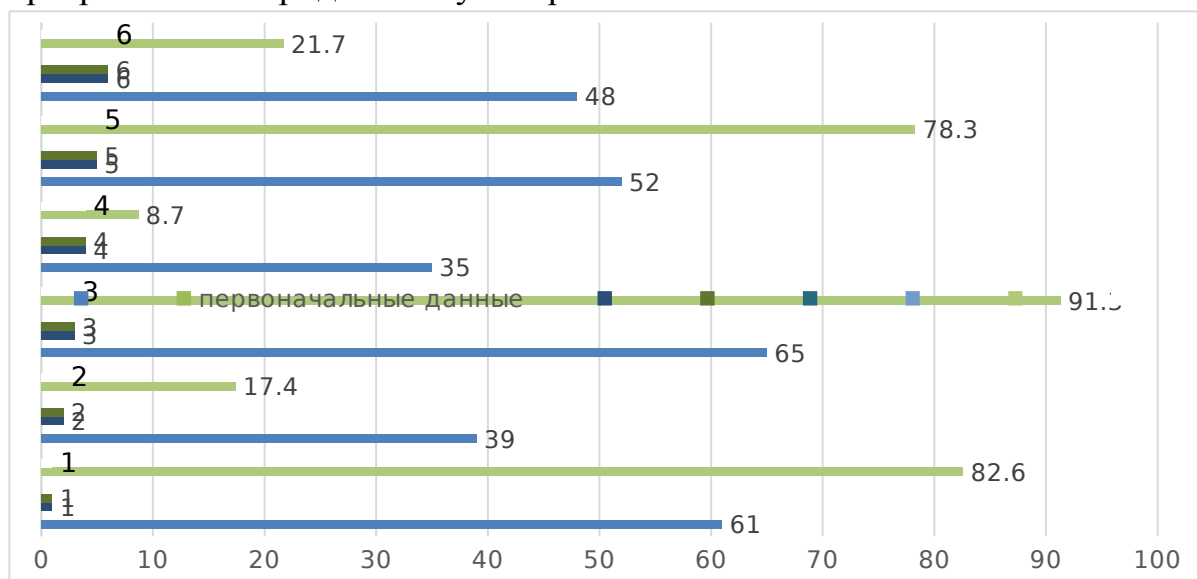
В таблице 19 показаны результаты заключительного анкетирования, где показаны изменения в стиле взаимоотношений учителей с коллегами, с учениками, с родителями.

Таблица -19 Стили взаимоотношений

город/район	кол-во	Произошли ли изменения в пед. деятельности, что указывает на влияние содержания курсов на повышение эффективности педагогического процесса						Удалось ли презентовать полученные знания перед коллегами школ						Изменился ли стиль взаимоотношений						Учитель после завершения курсов организует исследовательскую деятельность	
		Да	в большей степени	частично	нет	да, где, время	нет	с коллегами		с учащимися		с родителями		да	нет						
								заметно	не	заметно	не	заметно	не								
г. Павл	23	9	12	2	0	23	0	19	4	21	2	18	5	22	1						
%		39	52	9	0	100	0	82,6	17,4	91,3	8,7	78,3	21,7	95,6	4,4						

В анкетах, проведенных после курсов отмечают члены администрации, практически все 110 учителей (100%) организовали презентацию полученных на курсах нового формата знаний на методических, педагогических советах, методических объединениях, совещаниях при директоре, педагогических

мастерских, через различные формы методической работы донести основные идеи Программы Кембриджского университета.



На вопрос изменился ли стиль взаимоотношений с коллегами после курсов 19 членов администрации (83%) ответили да, заметно улучшился. С учащимися улучшился стиль взаимоотношений после курсов 21 член администрации (91%) ответили да. С родителями улучшился стиль взаимоотношений после курсов 18 членов администрации (78%) - рисунок 19.

Рисунок 19- Стиль взаимоотношений (сравнительная таблица)

На вопрос «Организует ли учитель исследовательскую деятельность?» после прохождения курсов почти (95,6%) 22 руководителя школ ответили утвердительно.

Результаты анкетирования родителей. Из 460 родителей, принимающих участие в исследовании, 340 (74%) считают, что у детей появилась мотивация к обучению, им стало интересно учиться, что у их детей повысилась мотивация, тогда как до начала курсов писали только 48%, что что у их детей повысилась мотивация, мы видим рост почти в 1,5 раза. Им комфортно в школе 427 (92,8%), если до начала курсов родители отмечали 48%, мы видим рост почти в 2 раза (таблица 20).

Таблица 20 - Мотивация обучения

по	во	до	У моего ребенка
----	----	----	-----------------

род/район	его школ	родителей кол-во	появилась мотивация обучения			улучшается результаты обучения			ему комфортно в школе		
Павлодар	35	460	да	нет	затрудняюсь ответить	да	нет	затрудняюсь ответить	да	нет	затрудняюсь ответить
%			340	70	50	305	50	105	427	15	18
		100	74	15	10,8	66,3	10,8	23	92,8	3,2	4

Результаты анкетирования родителей, сравнительная таблица в виде рисунка 20.

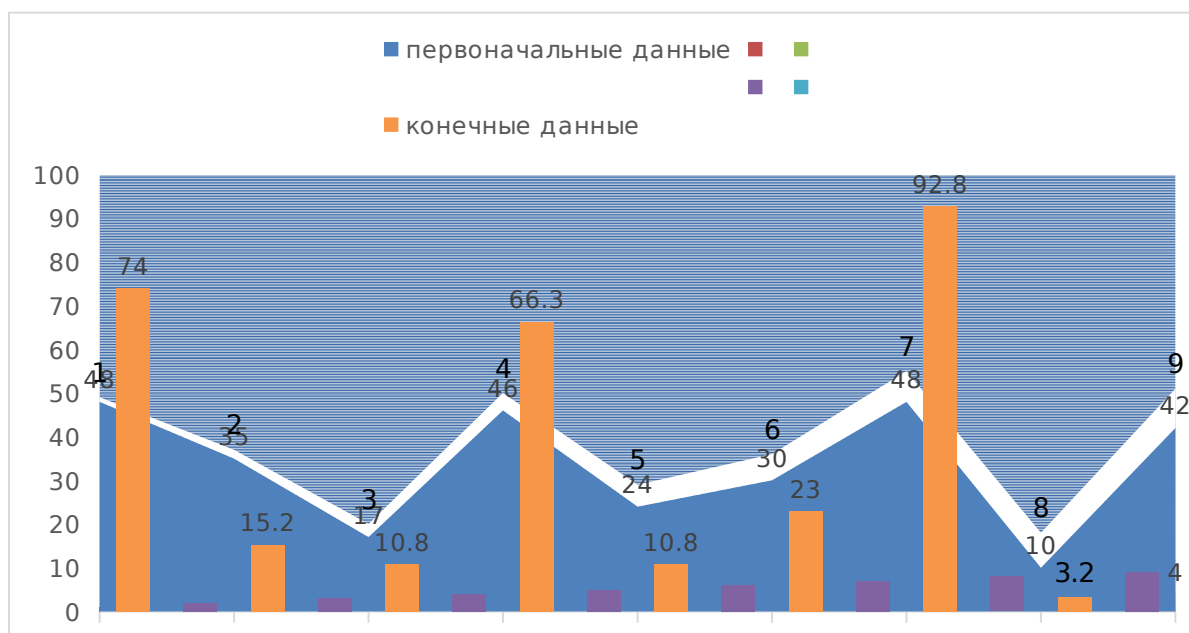


Рисунок 20- Мотивация обучения (сравнительная таблица)

Установились отношения сотрудничества на уроках с учителями 420 родителей (**91,3%**), с учениками 425 родителей (**92,4%**), между семьей и классным руководителем (тем учителем, который прошел курсы) наладились доверительные взаимоотношения 435 родителей (**94,6%**) (таблица 21).

Таблица 21 - Доверительные взаимоотношения

город/район	Всего школ	общее кол-во родителей	У моего ребенка дружеские взаимоотношения						Между семьей и классным руководителем установлены доверительные взаимоотношения		
			с учителями			с учащимися					
			да	нет	затрудняюсь	да	нет	затрудняюсь ответить	да	нет	затрудняюсь ответить
Павлодар	35	460	420	25	15	425	20	15	435	15	10
%		100	91,3	5,4	3,2	92,4	4,3	3,2	94,6	3,2	2,2

Доверительные взаимоотношения, сравнительная таблица данна в виде рисунка 21.

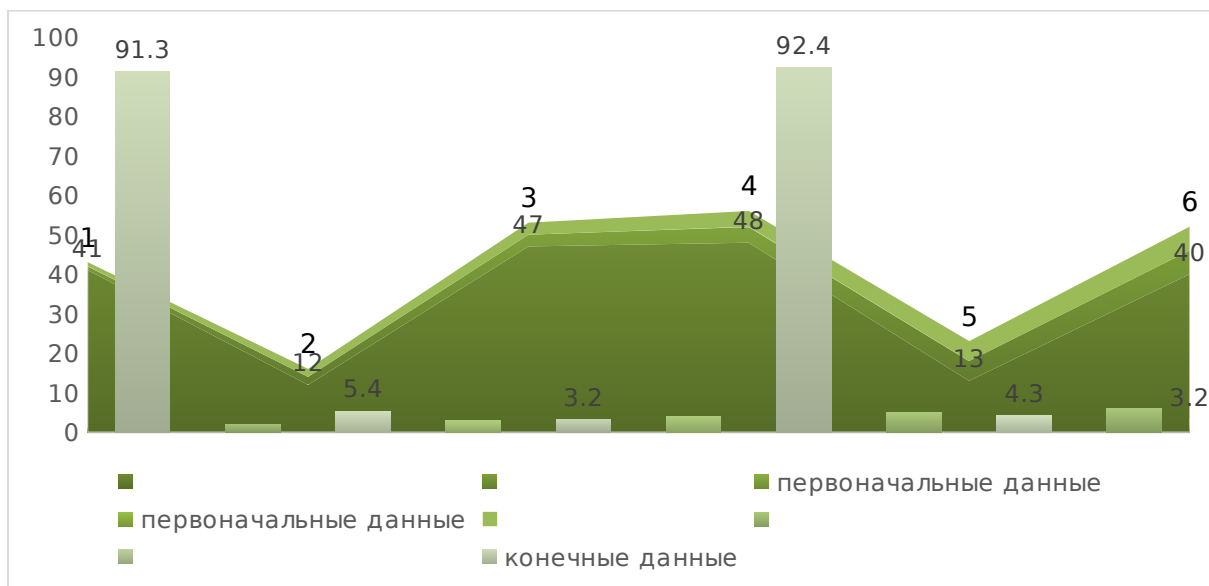


Рисунок 21 - Доверительные взаимоотношения

Большая часть родителей (66,3%) видят прямую взаимосвязь с качественным улучшением результатов обучения.

Результаты анкетирования учащихся после прохождения учителями курсов. В анкетировании приняли участие 575 учащихся. Большинство из них на вопрос «Слушаешь пассивно объяснения учителя» ответили «нет» - 337 (59%). Также отмечают, что часто на уроках организуется работа в группах - 424 ученика (74%) (таблица 22).

Таблица 22 -Активное участие в изучении новой темы

Всего	Слушаешь пассивно объяснения учителя	Принимаешь ли ты активное участие в изучении нового материала	Часто ли на уроках организуется работа в группах

		да	нет	не всег да	ветитьзатрудняюсь	да	нет	не все гда	ветитьзатрудняюсь	да	нет	не всег да	ветитьзатрудняюсь
г. Пав лода р	575	0	337	199	39	530	0	45	0	424	0	101	30
%		0	59	34	7	92	0	8	0	74	0	18	8

Активное участие в изучении нового принимают - 530 (92%) – рисунок 22.

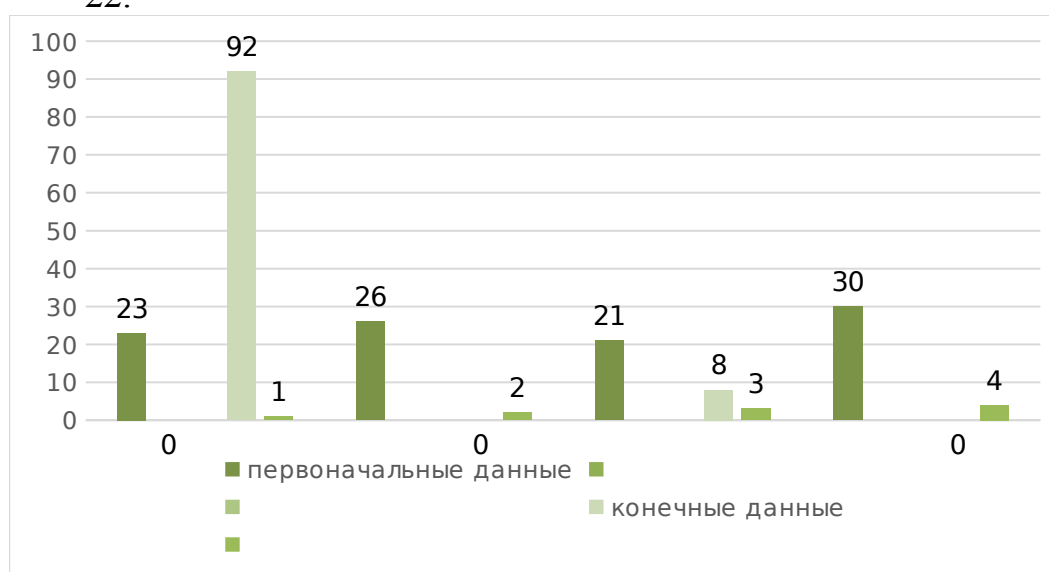


Рисунок 22- Активное участие в изучении новой темы

Ребята оказывают помощь друг другу всегда - 397 учащихся (69%); не всегда- 150 учащихся (26%). Указывает, что работа в группах нравится - 490 (85%) –рисунок 22.



Важным показателем является тот факт, что между учениками в классе установлены доверительные отношения -525 учащихся (91,3%) и то, что согласен с выставляемой учителем оценкой после курсов- 290 учащихся (50%) - рисунок 24.

Рисунок 23- Работа в группах (сравнительная таблица)

В таблице 23 показаны результаты заключительного анкетирования, где показаны изменения у учащихся в отношении к работе в группах, в оказании помощи друг другу при изучении новой темы, при возникновении трудностей во время изучения новой темы.

Таблица 23 -Работа в группах

		Нравится ли тебе работа в группах				Оказываешь ли ты помощь учащимся класса в изучении нового материал				Помогает ли тебе учащиеся в случае возникновения проблем в изучении нового материала			
		да	нет	не всег да	загрудняюь ответить	да	нет	не всег да	тъзатрудняюь	да	нет	не всегда	тъзатрудняюь
Павлодар	575												
%		490	0	50	35	397	44	134	0	398	0	62	115
		85	0	9	6	69	8	23	0	69	0	11	20

В таблице 24 показаны результаты заключительного анкетирования, где показаны изменения в отношении к оценке, выставляемого учителем.

Таблица 24- Согласие с оценками, выставляемыми учителем

		Тебе интересно на уроках				Согласен ли ты с оценками, которые выставляет учитель за твою работу на уроке			
Павлодар	575			не всег да	затрудняю сь ответить	Да		не всегда	затрудняю сь ответить
%:		350	15	80	130	290	17	228	40
		61	2,6	14	22,6	50	3	40	7



Рисунок 24- Согласие с оценками, выставляемыми учителем (сравнительная таблица)

В большинстве ответов учащиеся отмечают, что учитель всегда заметит возникающие в ходе изучения нового материала проблемы - 466 учащихся (81%) и постарается помочь, при этом считает, что данные проблемы под силу решить самим учащимся – 304 учащихся (52,8%) - таблица 25.

Таблица 25 -Доверительные отношения

	Всего	Есть ли у тебя возникли какие-либо проблемы, учитель:									Ты и твои одноклассники		
		Всегда заметит и постарается помочь			Знает о моих проблемах, но считает, что я могу их решить сам			Он никогда не замечает моих проблем			Между тобой и учащимися класса установлены доверительные взаимоотношения		
		да	нет	затрудняюсь	да	нет	затрудняюсь	да	нет	затрудняюсь	да	нет	затрудняюсь
г. Павлодар	575	466	4	105	304	101	170	40	505	30	525	20	30

%		81	0,7	18,3	52,8	17,6	29,5	7	88	5	91,3	3,5	5,2
---	--	----	-----	------	------	------	------	---	----	---	------	-----	-----

Все результаты анкет необходимо рассматривать в контексте задач и ключевых идей, обозначенных в Программе курсов Кембриджского университета.

При этом главная идея Программы – с использованием 7 модулей обеспечить включение всех учеников в процесс обучения. К ключевым знаниям учителя отнесены – знание обучающихся, обучение учащихся разного уровня.

Наличие в среднем 8,5% учащихся, которые оказываются как бы вне активного участия в процессе обучения, не согласных с оценками, выставляемыми учителями, свидетельствует о том, проблемы при внедрении новых идей существуют. При этом работа по оцениванию профессиональной деятельности на уровне курсов позволяет выявить имеющиеся проблемы и с помощью корректирующих действий привести к абсолютно качественным результатам.

Анализ итогов проведенного исследования по оцениванию профессиональной деятельности на уровне курсов дает основания для того, чтобы определить тенденции, наиболее характерные изменения в профессиональной деятельности учителя, выявить проблемные вопросы, требующие внесения соответствующих корректив в курсовой и межкурсовой периоды.

Следует отметить, что в процессе сопоставления ответов родителей, учителей, руководителей школ выявлено совпадение оценок в отношении того, что прохождение курсов нового формата учителем оказало влияние на изменение понимания своей роли учителя в организации процесса обучения. Овладение новыми знаниями, формат проведения курсов, сочетающий освоение теории и проведение исследований в действии, позволили повысить мотивацию обучения учащихся, активизировать учебно-познавательную деятельность учащихся, их удовлетворенность процессом обучения.

Проявление у учителя навыков критического мышления можно рассматривать тоже как определенный результат обучения по Программе.

При положительной оценке профессиональной деятельности учителя на уровне курсов нельзя не отметить и наличие ряда трудностей, возникающих в процессе реализации идей и стратегий Программы. В их числе:

1. Значимость суммативного и формативного оценивания учителями осмыслена, однако перехода на данную систему оценивания как систему оценивания для обучения, систему обучения полностью не произошло, для чего необходимо время и практика.
2. Руководство школ испытывает затруднения при посещении уроков учителей, прошедших курсы нового формата, поэтому организованы специальные курсы для руководителей школ.

В ходе исследования нами разработано Положение о творческой мастерской учителей 1,2,3 уровней (Приложение17), которое обсуждалось на международной научно-практической конференции «Высокое качество и

лидерство в образовании» (Астана, 2013). Нами разработано положение о творческой мастерской сертифицированных учителей 3,2,1 уровней.

Положение о творческой мастерской

1. Общие положения

1.1 Творческая мастерская – одна из форм профессионального развития учителей и распространения инновационного педагогического опыта. Творческая мастерская представляет собой объединение учителей 3-го базового, 2-го основного и 1-го продвинутого уровней, желающих совершенствовать свой практический опыт по Программе Кембриджского университета. Творческая мастерская создается с целью изучения инновационного педагогического опыта и потребностей учителей 3-го базового, 2-го основного и 1-го продвинутого уровней района (города) на основании приказа РОО (ГорОО).

1.2 Творческая мастерская педагогов в своей деятельности руководствуется Законом РК «Об образовании», нормативными документами Министерства образования и науки, настоящим положением.

2. Цели творческой мастерской

Цель творческой мастерской - создание условий для обмена, освоения, пропаганды и стимулирования инновационного опыта, творчески работающих учителей 3-го базового, 2-го основного и 1-го продвинутого уровней квалификации.

Задачи:

- создание сетевого сообщества учителей 3-го базового, 2-го основного и 1-го продвинутого уровней по обмену опытом работы;
- создание персонального сайта по обмену опытом и ежемесячное его пополнение;
- создание УМК учителя 3-го базового, 2-го основного и 1-го продвинутого уровней, базы данных лучших разработок уроков, интересных приемов и стратегий, планов работы лучших МО, лучших планов развития школы в обучении и преподавании;
- посещение уроков коллег, заседаний МО, проведение анализа и самоанализа профессиональной деятельности;
- пропаганда инновационного опыта учителей, МО педагогов, школ;
- стимулирование творчески работающих учителей, МО, школ.

3. Участники творческой мастерской

Участниками творческой мастерской являются учителя 3-го базового, 2-го основного и 1-го продвинутого уровней, желающие совершенствовать свою профессиональную деятельность.

Количество участников мастерской составляет 10 - 15 человек.

Руководителем мастерской могут быть учителя 3-го, 2-го или 1-го или 3-го уровней, показавшие высокие результаты на курсах, имеющих высокие

достижения в профессиональной области, творческий педагогический опыт, способные обобщить результаты своего труда и организовать деятельность участников мастерской по освоению опыта.

4. Организация творческой мастерской

Организация работы творческой мастерской включает в себя следующие этапы:

- представление заявок на открытие творческой мастерской - май, сентябрь;
- предварительная встреча участников мастерской и выявление запроса на инновационный опыт, который они желают освоить - сентябрь;
- составление программы мастерской руководителем;
- деятельность творческой мастерской;
- экспертиза результатов работы мастерской на расширенном заседании Совета отдела инновационного развития ИПКПР;
- издание и распространение по образовательным учреждениям района (города) материалов творческой мастерской;
- участие в создании информационного банка данных по теме творческих мастерских;
- регулярное информирование педагогического сообщества о результатах деятельности творческих мастерских (статьи, предоставление материалов на сайт ИПК ПР и др);
- осуществление мероприятий по выявлению, обобщению и распространению инновационного педагогического опыта членов группы среди педагогических коллективов района (города);
- проведение мониторинга результативности работы учителей - участников творческих мастерских 1 раз в квартал.

Требования к содержанию программы, деятельности участников мастерской, оформлению материалов мастерской

Программа мастерской включает в себя:

1. **Пояснительную записку**, в которой определяется цель деятельности творческой мастерской, содержание, методы, формы организации учебной деятельности участников мастерской.
2. **Содержание программы** в виде тематического планирования.
3. **Ожидаемые результаты** (требования к знаниям и умениям участников мастерской и методы проверки достижения этих результатов).
4. **Список литературы.**

Программа работы мастерской утверждается заведующим методическим отделом района (города).

В программе и плане работы мастерской отражается содержание деятельности ее участников. Требования к отчетам расписаны в таблице 23.

Приведенное положение о творческой мастерской учителей по Программе 3, 2, 1 уровней будет совершенствоваться в ходе регулярного мониторинга, проводимого во всех регионах после каждого курса по уровневым программам. Содержание Программы уровневых курсов направлено на развитие концептуальных знаний, помогающих учителю сформировать представления и умения строить свою работу в классе так, чтобы ученики обучались на основе интеграции обучения и действия, чтобы внимание учителя было всегда сконцентрировано на ученике, а сам учитель был сосредоточен на совершенствовании своей практики для получения наивысшего результата.

Таблица 26 - Требования к отчетам. Мониторинг учителя 3-го базового уровня 1 раз в полугодии

№ папки	Название папок	Название отчетов
1	А-Записи о среднесрочном планировании	Среднесрочный план (включает примеры всех видов деятельности в рамках учебной четверти, демонстрирующих методику использования учителем семи модулей Программы в собственной практике преподавания и обучения)
2	В1-Отчет по двум урокам из серии	Отчет по двум урокам из запланированной серии последовательных уроков (с предоставлением фактических доказательств процесса обучения учеников (фотографии, примеры работ учеников, материалы по оцениванию и т.п.)
3	В2-Видеоотчет по одному уроку	Видеоотчет по уроку, отличному от уроков, включенных в отчет В.
4	С-Рефлексивный отчет по внедрению изменений в собственную практику преподавания и обучения.	Рефлексивный отчет демонстрирует ход и методику внедрения изменений в практику преподавания, управление изменениями \в соответствии с темой исследования учителя.
Мониторинг учителя 2-го основного уровня 1 раз в полугодии		
№ папки	Название папок	Название отчетов
1	А- 2 плана занятий коучинга	План коучинга (включает обоснование концентрации внимания на конкретных идеях Программы второго уровня в данном контексте).
1.	В1- Запись по 1 занятию коучинга (250 слов)	Оценка позитивных и негативных моментов в процессе проведенного коучинга.
2.	В2 –Запись о процессе менторинга одного коллеги (250 слов)	Оценивание успешности менторинга. Запись письменной обратной связи, предоставленной коллеге, в том числе с указанием целей развития.

3.	В3-Видеоотчет по одному коучингу	Видеоотчет по коучингу, отличному от коучинга включенных в отчет В1.
4.	С- Отчет о проекте исследования в действии (1000слов)	Отчет об изменениях в практике с указанием предпринятых для этого мер. Последствия, выводы по результатам проекта и его влияние на будущую практику.

Продолжение таблицы 26

Ежеквартальный мониторинг учителя 1-го продвинутого уровня.		
№ папки	Название папок	Название отчетов
1.	А1План работы учителя-лидера	Детальный рефлексивный отчет об осуществлении процесса развития школы
2.	В Планы коучингов и менторинга	Планы по реализации процессов коучинга и менторинга с примерами планов проведения этих процессов
3.	С План по решению вопроса: Как организовать, провести мониторинг и поддерживать активность функционирования сетевого сообщества школ?	Содержит детальный план последующего цикла Исследование в действии на основе организации и развития сетевого сообщества школы/школ)

Приведенное положение о творческой мастерской учителей по Программе 3, 2, 1 уровней будет совершенствоваться в ходе регулярного мониторинга, проводимого во всех регионах после каждого курса по уровневым программам.

Содержание Программы уровневых курсов направлено на развитие концептуальных знаний, помогающих учителю сформировать представления и умения строить свою работу в классе так, чтобы ученики обучались на основе интеграции обучения и действия, чтобы внимание учителя было всегда сконцентрировано на ученике, а сам учитель был сосредоточен на совершенствовании своей практики для получения наивысшего результата.

Изучение оценивания профессиональной деятельности педагогических кадров позволяет определить ряд существующих в этой сфере деятельности противоречий:

- между постоянно растущими требованиями к уровню профессиональной подготовки учителя, фактическим уровнем их квалификации и реально существующими возможностями стимулирования творческого труда;

- между необходимостью объективной оценки деятельности учителя и несовершенством критериев, показателей и методики экспертной оценки, а также отсутствием системы интерпретации полученных результатов и реальной организационной возможностью оказания полномасштабной адресной методической помощи и поддержки учителя.

Для разработки единой системы оценки профессиональной деятельности педагогов, недостаточно использование одного критерия, необходимо применять группу критериев. Результаты мониторинга профессиональной деятельности педагога должны являться основанием для проектирования модели оценивания профессиональной деятельности учителя.

Принципиально новым стало проведение уровневых курсов по программе Кембриджского университета. Сертифицированные учителя владеют способами анализа своего опыта, стратегиями эффективной организации учебного процесса. Они уже сегодня выступают в роли тренеров по отдельным содержательным линиям модульных программ, изученных в ходе курсовой подготовки.

По общему мнению участников образовательного процесса, постепенные изменения очевидны, они наблюдаются в атмосфере продуктивного сотрудничества учителя и учащихся, в активизации учебно-познавательной деятельности учащихся, в творческой активности самого учителя по внедрению стратегий организации учебного процесса, что в конечном итоге должно сказаться на повышении качества обучения.

Проведение мониторинговых исследований по оцениванию профессиональной деятельности учителя позволяет на основе изучения мнения всех субъектов образовательного процесса получать информацию о происходящих качественных изменениях, своевременно выявлять имеющиеся проблемы и принимать управленческие решения по их решению.

В целом всеми респондентами: 110 учителя из 35 школ г. Павлодара, 23 члена администрации, 575 учащихся, 460 родителей, участниками третьего мониторингового исследования деятельности учителей, сертифицированных по уровневым программам АОО «НИШ», дана положительная оценка происходящих изменений.

В учебном процессе учителя практикуют использование всех семи модулей, новых подходов к организации оценивания учащихся. Изменилось понимание процесса обучения, изменился темп урока, сменились установки учителя о роли ученика в учебном процессе, изменения произошли в организации деятельности ученика, смене его позиции от «принимающего информацию» к «умеющему самостоятельно найти информацию и работать с ней».

Программа Кембриджского университета устанавливает перед учителем четкие обязательства быть восприимчивым к личности ученика, следовательно, оценке должны подлежать происходящие изменения во взаимоотношениях учителя с учащимися, коллегами, родителями, что можно выявить с помощью анкетирования.

При разработке вопросов анкет основное внимание сконцентрировано не на оценке понимания содержания материала Программы. Структура анкет дала возможность легко обрабатывать полученные данные, делать объективные выводы и обобщения, выявлять как определенный опыт, который может быть в дальнейшем быть использован для трансляции идей и стратегий, реализуемых

в рамках 7 модулей Программы повышения квалификации Кембриджского университета, так и наличие проблем, требующих решения. От учителей, обучившихся по Программе ожидалось, что они наработают навыки, которые способствуют дальнейшему непрерывному профессиональному развитию практических знаний.

Руководители школ играли определенную роль в мониторинге практических навыков учителей в школе, что включает в себя мониторинг практических навыков учителей, которые завершили Программу уровневых курсов (Б, В, Г, Д).

Таким образом, в данном исследовании, результаты анкетирования показали, что оценивание учителей предназначено для определения того, насколько активно учителя используют идеи Программы и совершенствуют свой профессионализм в соответствии с новыми подходами в обучении и преподавании, которые ранее были рассмотрены в рамках Программы. Данные результаты исследования дают возможность предполагать, что изменения в понимании и практике учителей будут постоянными и что они будут в соответствии с критериями обеспечивать развитие Программы.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги изложенного в настоящей работе теоретико-педагогического исследования, можно отметить, что его результаты в целом подтвердили нами гипотезу, правильность постановки задач и положений, выносимых на защиту. Разработанная модель, средства, критерии оценивания профессиональной деятельности учителя могут быть использованы для коррекции и развития профессиональной деятельности педагогических кадров. Данная модель может являться эффективным средством профессионального развития каждого учителя. Наличие критериев оценивания профессиональной деятельности учителя в процессе обучения, результативности деятельности учителя в курсовой и послекурсовой периоды становится основой обеспечения качества процесса повышения квалификации педагогических кадров на принципах непрерывности. Системно выстроенная оценочная процедура реализуется как в курсовой, так и в посткурсовой период, позволяя отследить результаты повышения квалификации, тем самым задается продолженность оценивания во времени, обеспечивая переход от стихийных механизмов развития профессиональной деятельности сознательно управляемому и самоуправляемому процессу.

По мнению ученых, нет ни одной универсальной и оптимальной системы оценивания. Должна сложиться определенная культура.

В проведенном исследовании оценивания профессиональной деятельности учителя были выявлены особенности проведения оценивания профессиональной деятельности учителя на уровне курсов. В результате эксперимента было уточнено значение оценивания для профессионального развития учителя.

Уточнено и включено в контекст основных педагогических категорий определение оценивание профессиональной деятельности учителя, понимаемое и принятое профессиональным сообществом оценивание выступает средством профессионального развития учителя на основе разработанной нами модели, согласно которой, оценивание – систематический и критический анализ процесса и результатов обучения, ведущего к последующему вынесению суждений, решений и/или рекомендаций относительно текущего и последующего процесса обучения. Оценивание делится на: формативное оценивание -текущее оценивание обучения, которое обеспечивает учителей, тренеров, экспертов и других участников процесса

информацией, необходимой для совершенствования обучения и суммативное оценивание - оценивание, целью которого является подведение итогов обучения для классификации и регистрации результатов, сертификации и/или ресертификации.

Реализация модели предполагала выполнения ряда педагогических условий: определение критериев оценивания профессиональной деятельности учителя, принимаемые учителем; обязательное обучение на уровневых курсах по Программе Кембриджского Университета; владение учителем технологией критериального оценивания учебной деятельности; формирование портфолио учителя.

Анализ результатов констатирующего эксперимента позволил выявить имеющиеся проблемы. Даже при положительном оценивании профессиональной деятельности учителя в целом нельзя не отметить и тот факт, что многие из них слабо владеют и не совсем четко уяснили сущность и значимость критериального оценивания, не все учителя в достаточной степени владеют информационно - коммуникационными технологиями, не берут во внимание психологические аспекты обучения и воспитания, не всегда учитывают возрастные особенности учащихся.

Следует отметить, что в процессе сопоставления ответов родителей, учителей, руководителей школ выявлено совпадение оценок в отношении понимания роли учителя в организации процесса обучения. Анализ данных исследования показывает, что необходимо изменить отношение к профессиональной деятельности учителя, и самому учителю необходимо пересмотреть свое отношение к своей профессиональной деятельности, к ученикам, к родителям, к общественности, пересмотреть свои взаимоотношения с администрацией.

В ходе формирующего эксперимента, проводимое оценивание было сосредоточено на том, как обучение и изменения в образе мышления учителя проявляются на практике. На 3 (базовом) уровне Программа, в первую очередь, направлена на развитие понимания новых подходов к преподаванию и обучению, которые в последующем ведут к изменениям в практической деятельности учителей. Поэтому мы внимательно относились к тем изменениям, которые они вносили в свою практику. Для нас самое главное было, чтобы проводимое оценивание было сосредоточено не только на том, что учителя уже знают, но и на том, как они применяют эти знания на практике. Фокус оценивания профессиональной деятельности учителей, таким образом был направлен на то: как учителя активно используют новые подходы в обучении, как учителя развивают свои собственные практические навыки, в соответствии с новыми подходами к преподаванию.

В ходе формирующего эксперимента учителя, обучающиеся на уровневых курсах, подготовили портфолио к суммативному оцениванию. Они подготовили свои отчеты в портфолио и презентации, которые были оценены в соответствии с критериями (приложения Б, В, Г) на хорошо и удовлетворительно, это хороший результат. В ходе исследования, исходя из полученных результатов, в частности, приведенные выше отчеты учителей

дает нам право сделать выводы, что процесс оценивания профессиональной деятельности учителей на курсах 3-го (базового) уровня показал, что изменения происходят в мышлении учителей, меняются их взгляды на свою деятельность, начинают «слышать» ученика, начинают менять взаимоотношения с учениками, с коллегами.

В ходе формирующего эксперимента проводили мониторинг и среди учащихся, результаты которого показал, что учащиеся стали с удовольствием ходить в школу, что взаимоотношения с учителями у них улучшились. При посещении занятий наблюдали как учащиеся активно участвуют в групповой работе, в парах.

В ходе формирующего эксперимента было проведено анкетирование родителей, чтобы узнать, как изменилась мотивация учащихся и изменилась ли она вообще, какие взаимоотношения у них учителями, администрацией, со своими детьми. Результаты анкетирования показали, что изменения есть и эти изменения позитивные.

В ходе формирующего эксперимента при анкетировании администрации была выявлена проблема: при посещении уроков, сертифицированных учителей, администрация не имела в руках инструментов, по которым можно было оценить профессиональную деятельность учителя. Администрация не была готова к таким переменам. Отсюда возникла необходимость обучения администрации новым подходам и стратегиям обучения. В ходе формирующего эксперимента была сделана корректировка плана эксперимента. С администрацией школ проводили консультации, обучающие семинары и в данный момент согласно утвержденному плану администрация школ проходит специально организованные курсы для руководителей школ.

Проведение мониторинговых исследований по оцениванию профессиональной деятельности учителя позволяет на основе изучения мнения всех субъектов образовательного процесса получать информацию о происходящих качественных изменениях, своевременно выявлять имеющиеся проблемы и принимать управленческие решения по их решению.

В целом всеми респондентами: 110 учителя из 35 школ г. Павлодара, 23 члена администрации, 575 учащихся, 460 родителей была дана положительная оценка происходящих изменений. В учебном процессе учителя практикуют использование всех семи модулей, новых подходов к организации оценивания учащихся. Изменилось понимание процесса обучения, изменился темп урока, сменились установки учителя о роли ученика в учебном процессе, изменения произошли в организации деятельности ученика, смене его позиции от «принимающего информацию» к «умеющему самостоятельно найти информацию и работать с ней». Программа уровневых курсов устанавливает перед учителем четкие цели- «слышать» ученика, следовательно, оценке должны подлежать происходящие изменения во взаимоотношениях учителя с учащимися, коллегами, родителями, что можно выявить с помощью анкетирования.

В данном исследовании, результаты анкетирования показали, что оценивание учителей предназначено для определения того, насколько активно

учителя используют идеи Программы и совершенствуют свой профессионализм в соответствии с новыми подходами в обучении и преподавании, которые ранее были рассмотрены в рамках Программы. Данные результаты исследования дают возможность предполагать, что изменения в понимании и практике учителей будут постоянными и что они будут в соответствии с критериями обеспечивать развитие Программы.

Таким образом, по результатам нашего исследования можно сформулировать следующие практические рекомендации:

- оценивание выступает средством профессионального развития учителя на основе разработанных нами модели, согласно которой, оценивание – систематический и критический анализ процесса и результатов обучения, ведущего к последующему вынесению суждений, решений и/или рекомендаций относительно текущего и последующего процесса обучения;
- в соответствие с вышеизложенным было бы логично включить в программу уровневых курсов по Программе Кембриджского университета включить модуль «Модель оценивания профессиональной деятельности учителя»;
- рекомендуем провести корректировку нормативных документов: «принципы оценивания», «модель оценивания учителя», «модель оценивания тренера», «обзор уровневых курсов», «инструментарий оценивания» в соответствии с результатами исследования. Которые закрепили бы принципы, цели, задачи, формы, критерии, методы и инструментарий оценивания.
- рекомендуем провести цикл обучающих семинаров и курсов для руководителей школ.
- рекомендуем создать отдел мониторинга и анализа посткурсовой деятельности учителей в ЦПИ для мониторинговых исследований профессиональной деятельности учителя, которые позволили получать информацию о происходящих качественных изменениях, своевременно выявлять имеющиеся проблемы и принимать управленческие решения по их решению.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Монография 373/К-846 Педагогические способности, их структура, диагностика, условия формирования и развития: Учеб. пособие/ В.А. Крутецкий, Е.Г. Балбасова. - М.: Прометей, 2001. -109, [2] с.: табл. -ISBN 5-7042-0743-X.
2. Шербаков А.И. Совершенствование системы психолого-педагогического образования будущего учителя// Вопросы психологии. 2001. №5. С. 13-21.
3. Ушинский К. Д. Педагогические сочинения: В 6 т. - М., 1988. - Т. 3. - С. 168-169.
4. Сластенин В.А. и др. Педагогика: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов; Под ред. В.А. Сластенина. -- М.: Издательский центр "Академия", 2002. - 576 с.
5. Государственная Программа развития образования Республики Казахстан на 2011-2020 годы, от 07.12.2010 года за № 1118, утвержденная Указом Президента РК.
6. Правила аттестации педагогических работников Республики Казахстан от 22 января 2010 года № 16, утвержденных МОН РК.
7. Типовые Квалификационные характеристики должностей педагогических работников и приравненных к ним лиц от 13 июля 2009 года за №338, утвержденным МОН РК.
8. Инструкция по организации повышения квалификации педагогических кадров, утвержденная Приказом МОН РК от 04.01.2013 г. № 1 (далее – Инструкция МОН РК).
9. Принципы оценивания тренера уровневых курсов. «Центр педагогических измерений» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», стр 46, 2013
10. Модель оценивания тренера. «Центр педагогических измерений» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», стр 130, 2013
11. Руководство для учителя 1 уровня, стр 141, 2012. «Центр педагогического мастерства» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы».
12. Руководство для учителя 2 уровня, стр 215, 2012 «Центр педагогического мастерства» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы».
13. Руководство для тренера 3 уровня, стр312, 2012 «Центр педагогического мастерства» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы».
14. Аванесов В.С. «Теория и практика педагогических измерений» (Материалы публикаций, подготовленные ЦТ и МКОУГТУ – УПИ, 2005 год).
15. Вальдман И.А. Материалы вебинара «Мониторинговые исследования и их место в управлении образования», 22-23.11.2012 г., г. Томск.
16. Майоров А.Н. Теория и практика создания тестов для системы образования. - М., 2001

17. Майоров А.Н. Мониторинг в образовании. - СПб., 1998.
18. Педагогический мониторинг в системе активного обучения учителей на курсах повышения квалификации, Алматы, 2006.
19. Белошниченко Е.В., Мишутина Е.И., Сыздыкова А.Н. Профессиональная компетентность педагога: структура, содержание, особенности содержания, развития, диагностики и мониторинга в системе непрерывного образования области (методические рекомендации), Костанай, 2009 г.
20. Жайтапова А.А. Моделирование и мониторинг профессионального роста учителей в системе повышения квалификации, учебное пособие, Алматы, 2006 г.
21. Сайт Министерства образования и науки РК \\ <http://www.edu.gov.kz>
22. Сайт Национального Центра Государственных Стандартов Образования и Тестирования \\ <http://www.testcenter.kz>
23. Сайт Комитета по контролю в сфере образования и науки МОН РК \\ <http://www.educontrol.kz>
24. Гершунский Б.С. Философия образования для XXI века. (В поисках практико-ориентированных образовательных концепций). М.: Совершенство, 1998, 60с.
25. Жадрина М.Ж., Нурахметов Н.Н. Содержание образования в школе: проблемы, поиск, перспективы. Алматы: РИК, 2008. 128с.
26. Национальная система образования: общая характеристика, структура. - Алматы: РОНД, 2003. - 144 с.
27. Образовательные стандарты общего среднего образования Республики Казахстан: состояние, поиск и перспективы. Рабочий документ для обсуждения. - Астана: Министерство образования и науки, 2003. - 27 с.
28. Жайтапова А.А. Научно-методическое обеспечение профессионального роста учителей на этапе перехода к модели образования, ориентированного на результат. - Алматы: РИПК СО, 2004. - 181 с.
29. Загвоздкин В.К. Теория и практика применения стандартов в образовании. М: Народное образование, 2011. 344 с.
30. Кларин М.В. Корпоративный тренинг от А до Я: Науч.-практ.пособие. – М.: Дело, 2000. – 224 с.
31. Шаг к себе, шаг от себя: Методическое пособие для тренеров /Под ред. В.Т.Тихомировой. - Алматы: ОФ «Развитие и обучение для 21 века», 2004. - 396 с., с прилож.
32. Бишоп С. Тренинг ассертивности /Пер. с англ.– СПб.: Питер, 2001.–208 с.
33. Всеобщее управление качеством: Учебник для вузов /О.П.Глудкин, Н.М. Горбунов, А.И. Гуров, Ю.В. Зорин; Под ред. О.П. Глудкина. – М.: Радио и связь, 2009. – 600 с.
34. Леднев В.С. Содержание образования: сущность, структура, перспективы. М.: Высшая школа, 1991. 224 с.
35. Лернер И.Я. Теория современного процесса обучения, ее значение для практики// Сrv. Педагогика, 1989. №11. С. 10-17.
36. Нургалиева Г.К. и др. Сравнительная педагогика. Алматы: Рауан , 1999. 178 с.

37. Таубаева Ш.Т. Исследовательская культура учителя: методология, теория и практика формирования. Алматы: Алем, 2000. 380 с.
38. Теоретические основы содержания общего среднего образования в Казахстане// Сборник научно-педагогических статей под редакцией Ж.А. Караева, М.Ж. Жадриной, Г. З. Байжасаровой. Алматы: РИК КАО им И.Алтынсарина. 2009. 215 с.
39. Хмель Н.Д. Педагогический процесс как объект профессиональной подготовки учителя. Алматы:Мектеп, 1984. 134 с.
40. 6-й Всемирный конгресс Интернационала образования. 22–26 июля 2011 г., Кейптаун, Южная Африка <http://www.ednion.ru/page.html?region=1&sid=&page=9&doc=9581>.
41. Alexander, R. J. (2008). *Towards Dialogic Teaching: rethinking ciassroom tolk* [На пути к диалоговому обучению: новый подход к обсуждению в классе] (4th ed.). York: Dialogos.
42. Assessment Reform Group (2002). *Assessment for Learning: 10 Principles* [Оценивание для обучения: 10 принципов]. University of Cambridge, Faculty of Education.
43. Barber, M., Mourshed, M. & McKinsey (2007). *Report Consistently high performance: Lessons from the world's top performing school systems* [Как добиться стабильно высокого качества обучения в школе].
44. Bhola, S. H. (1995). *Functional Literacy, Workplace Literacy and Technical and Vocational Education: Interfaces and Policy perspectives* [Функциональная грамотность, формируемая в рамках профессионально-технического образования: Интерфейсы и перспективы политики]. Paris: UNESCO.
45. Bingham, S. & Whitebread, D. (2008). Teachers supporting children's self-regulation in conflict situations within an early years setting [Поддержка учителями саморегуляции учеников младшего возраста в конфликтных ситуациях]. In T. Papatheodorou & J. Moyles (Eds.), *Learning Together in the Early Years: Exploring Relational Pedagogy*. London: Routledge.
46. Flavell, J. H., Green, F. L. & Flavell, E. R. (1995). *Young children's knowledge about thinking. Monographs of the Society for Research in Child Development* [Знание детей младшего возраста о мышлении. Монография общества исследований в области детского развития]. 60 (1, Serial No. 243).
47. Freeman, J. (1998). *Educating the Very Able* [Преподавание для очень способных]. The Stationery Office, London. Frost, D. (2011). *Supporting teacher leadership in 15 countries: the International Teacher Leadership project* [Поддержка лидерства учителя в 15 странах: Международный проект Лидерство учителя]
48. Phase 1, A report. Cambridge: LfL at the University of Cambridge, Faculty of Education.
49. Frost, D. & Durrant, J. (2003). Teacher Leadership: Rationale, Strategy and Impact [Лидерство учителя:Целесообразность, стратегия и воздействие]. *School Leadership and Management*, 23 (2), 173–186.

50. Harris, J. R. (1998). *The nurture assumption: Why children turn out the way they do* [Размышления о воспитании: почему дети становятся таковыми]. Free Press.
51. Katzenmeyer, M. & Moller, G. (2001). *Awakening the Sleeping Giant: Helping Teachers Develop Leaders* [Пробуждение спящего гиганта: Помощь учителям при развитии лидерских качеств] (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Corwin Press.
52. Koehler, M. J., Mishra, P. & Yahya, K. (2007). Tracing the development of teacher knowledge in a design seminar: Integrating content, pedagogy and technology [Процесс развития знаний учителя на проектном семинаре: интегрированное содержание, педагогика и технология]. *Computers & Education*, 49 (3), 740–762.
53. Asia Society (2012) Teaching and leadership for the 21st century. [Преподавание и лидерство для 21 века] Accessed Jul 2103 <http://asiasociety.org/files/2012teachingsummit.pdf>
54. Dinham, S., Collarbone, P., Evans, M & Mackay, A. (2013) The development, endorsement and adoption of a National Standards for Principals in Australia. [Разработка, аттестация и введение Национальных Стандартов для Директоров в Австралии] *Educational Management Administration & Leadership*, 41, pp 467 – 483.
55. Fullan, M. (2008) *The six secrets of change*. [Шесть секретов преобразования] Jossey Bass
56. Hargreaves, A & Fullan, M. (2012) *Professional Capital; transforming teaching in every school*. [Профессиональный капитал; преобразуя преподавание в каждой школе] London, Routledge
57. Levin, B. (2012) *How to change 5000 schools; a practical and positive approach for leading change at every level*. [Как изменить 5000 школ; практический и позитивный подход к руководству изменениями на каждом уровне] Cambridge. Harvard Education Press.
58. MacBeath, J. (1999) *School must speak for themselves; the case for school self evaluation*. [Школы должны говорить за себя; аргументы в пользу школьной самооценки] London, Routledge
59. Robinson, V, Hohepa, M & Lloyd, C. (2009) School Leadership and Student Outcomes: Identifying What Works and Why. [Школьное Лидерство и Результаты Учащихся: Определяя, что работает и почему] Best Evidence Syntheses Iteration (BES), Ministry of Education, New Zealand [online <http://educationcounts.govt.nz/goto/BES> accessed 3 March 2013]
60. Spillane, J. P., R. Halverson and J. B. Diamond. 2001. Investigating school leadership practice: A distributed perspective [Изобучение школьной лидерской практики: распространенная теория]. *Educational Researcher* 30 (3) pp 23-28.
61. Системы оценки в Англии и Уэльсе. Девид Хокер, 2011, Великобритания.
62. Звонников, В. И. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход [Текст]: учебное пособие / В. И. Звонников, М.Б. Чельшкова. – М.: Логос, 2012. – 280 с.
63. Майоров, А.Н. Мониторинг в образовании [Текст] /А.Н. Майоров. – М.: Интеллект-центр, 2005. – 424с.

64. Новикова, Т.Г. Папка личных достижений школьника – «Портфолио» [Текст]: теория вопроса и практика реализации /А.С.Прутченков, М.А.Пинская, Е.Е.Федотова. – М.: АПКИПРО, 2004. – 112 с.
65. Практическая андрагогика. Методическое пособие. Кн. 1. Современные адаптивные системы и технологии образования взрослых [Текст] /Под ред. В.И. Подобеда, А.Е. Марона. – СПб.: ГНУ «ИОВ РАО», 2003. – 414 с.
66. Самылкина, Н.Н. Современные средства оценивания результатов обучения [Текст]: /Н.Н. Самылкина. – М.: БИНОМ. Лаборатория знаний, 2007. – 172 с.
67. Тюляева, Т.И. Портфолио ученика, или Папка личных достижений. Сборник методических материалов [Текст]: / Т.И. Тюляева. – М.: Вентана-Граф, 2011. – 160 с.
68. Введение в специальность / Под ред. Л.И.Рувинского. — М., 2008.
69. Маркова А.К. Психология труда учителя. — М., 2003.
70. Мищенко А.И. Введение в педагогическую профессию. — Новосибирск, 2001.
71. Мудрик А.В. Учитель: Мастерство и вдохновение. — М., 2006.
72. Основы педагогического мастерства / Под ред. И.А.Зязюна. — М., 2009.
73. Профессиональная культура учителя / Под ред. В.А.Сластенина. — М., 2005
74. Бабанский Ю.К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований: (Дидактический аспект). М.:Педагогика, 2002,192с.
75. Асеев, В.Г. Проблема мотивации и личности // Теоретические проблемы психологии личности / В.Г. Асеев. – М., 2004.
76. Афанасьева, Т.Н. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования. Книга 1. Развитие профессионального мастерства педагогических кадров : методическое пособие / Т.Н. Афанасьева, Н.В. Немова; под. Ред. Н.В. Немовой. – М.: АПКИПРО, 2004.
77. Вилюнас В.К. Основные проблемы психологической теории эмоций // [электронный ресурс]/ http://www.bronnikov.kiev.ua/book_1_57.php
78. Возрастная и педагогическая психология / под. Ред. А.В. Петровского. – М.: Педагогика, 2009.
79. Дружилов С.А. Профессиональная компетентность и профессионализм педагога: психологический подход. // Сибирь. Философия. Образование. – Научно-публицистический альманах: СО РАО, ИПК, г.Новокузнецк. – 2005 (выпуск 8), – с.26-44.
80. Корепанова Н.В. Профессионально-личностное становление и развитие педагога //Педагогика. – 2003. - №3. – С. 66-71
81. . Критерии и показатели оценки результативности профессиональной деятельности учителя// [электронный ресурс]/ [ttp://kubataba1.narod.ru/kriterii.doc](http://kubataba1.narod.ru/kriterii.doc)
82. Лельчицкий И.Д. Идеал учителя как научное понятие //Педагогика. – 2005. - №1, март. – С.79-85 58
83. Леонтьев А.Н. и его роль в развитии отечественной психологии/ реферат [электронный ресурс]/ <http://www.bestreferat.ru/referat-102541.html>

13. Леонтьев, А.Н. Проблемы развития психики / А.Н. Леонтьев. – М.: 2009.
84. Лялина Л.В. Психология и педагогика [электронный ресурс] <http://www.chuvsu.ru>
85. Маркова А.К. Психология профессионализма. М., 2006.
86. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. Под ред. В.Д. Шадрикова, И.В. Кузнецовой. М., 2010 // [электронный ресурс] / <http://www.ipk.khakasnet.ru/attest/10.12.08-metodika.pdf>
87. Мотивационная сфера личности: теории мотивации, мотивация отдельных видов деятельности. Потребности и мотивы.// [электронный ресурс] / <http://psy-exam.com/motivation.html>
88. Мотивация//Википедия. Свободная энциклопедия / [электронный ресурс] / <http://ru.wikipedia.org/wiki/%CC%E8%E2%E0%E6%E8>
89. Музалевский М.Е. «PR-проект: от проблемы к результату». — Саратов: «Научная книга», 2003. — 96 с.
90. Педагогика / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Сластенина.- 6-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2007. – 576 с.
91. Платонов К. К. Система психологии и теория отражения.–М.: Наука, 1982
92. Поляков, С.Д. Психопедагогика воспитания / С.Д. Поляков. – М.: Новая школа, 2006.
93. Хекхаузен, Х. Мотивация и деятельность. В 2-х ч. / Х. Хекхаузен. – М.: Педагогика, 2006. С. 60.
94. Новикова Т.Г., Пинская М.А., Прутченков А.С. Учительский портфолио студента-педагога // Вопросы образования. 2005. № 4. С. 174–189.
95. Пинская М.А. Портфолио учителя как инструмент оценки профессиональных достижений // Оценка качества образования. 2008. № 4. С. 52–62.

Приложение А

Рубрика для оценивания доказательств портфолио учителя по уровню 3

ФИО учителя		Дата:
ФИО тренера		Стадия: Формативно / Суммативно
Центр обучения		

Раздел	Доказательство Портфолио учителя	Критерий	Хорошо	Удовлетворительно	Порог	
--------	----------------------------------	----------	--------	-------------------	-------	--

А	Знание и понимание ключевых идей	1 и 2			
А	Рефлексивный отчет об использовании модулей программы при планировании серии последовательных уроков , отражает обоснованность и методику использования одного из модулей Программы в серию последовательных уроков (2 000 слов)				
В	Эффективная практика	2 и 1			
В1	Запись о среднесрочном планировании Среднесрочный план включает примеры всех видов деятельности в рамках не менее 4-х уроков и демонстрирует умение планировать: - реализацию идей семи модулей в учебном процессе; - объединение новых подходов в преподавании и обучении.				
В2	Отчет по одному уроку из запланированной серии последовательных уроков , который содержит рефлексию и фактические доказательства процесса обучения учеников: - фотографии занятий учеников; - примеры работы учеников; - материалы по оцениванию и т. д. 2000 слов				
В3	Один отчет об участии учителя в групповой презентации по преподаванию своего предмета\выполнения заданий в период школьной практики, включая то, чему научился учитель в процессе обсуждения с коллегами и мнения об этом задании. (2000 слов)				
С	Рефлексия и развитие	3 и 1			
С	Рефлексивный отчет по серии последовательных уроков , демонстрирующий/подтверждающий: - ход и методику внедрения изменений в практику преподавания и обучения; - навыки и умения управления изменениями; - результаты, полученные в результате введенных изменений; - умения делать выводы для дальнейшего использования на практике (2000 слов)				
	Отзыв тренера				

Приложение Б

Проформа оценивания для независимого тренера Среднесрочное планирование серии уроков

На каждый модуль Программы Вам необходимо дать от 0 до 3 баллов и указать, насколько хорошо этот модуль был интегрирован в серию уроков.

0 - вообще не включен в серию уроков

1- включен в один урок, но является второстепенным для серии уроков

2- включен в более чем один урок и является не очень существенным для серии уроков

3- включен в большинство/все уроки и является существенным для серии уроков

№	Ф.И.О. обучающегося	Новые подходы в преподавании	Обучение критическому мышлению	Оценивание обучения и для	Обучение талантливых и	Преподавание и обучение в	Использование ИКТ в преподавании	Управление и лидерство в обучении	Общая оценка тренера	Средняя оценка коллег	Итоговая оценка
---	---------------------	------------------------------	--------------------------------	---------------------------	------------------------	---------------------------	----------------------------------	-----------------------------------	----------------------	-----------------------	-----------------

		обучени и	нию	обучен ия	одарен ных	соотве тствии с возрас тными особен ностями и	авании и ообуче нии	и			
1											

Проформа оценивания независимого тренера Интеграция одного модуля в серию уроков

Укажите, как хорошо обучающийся объяснил то, как и почему один из семи модулей был интегрирован в серию занятий.

0 - плохо

1 - частично

2 - хорошо

3 - очень

хорошо

Итоговой оценкой является суждение, основанное на демонстрации обучающимся способности объяснения, как и почему этот модуль был интегрирован в серию уроков и на том, насколько хорошо обучающийся понял идею модуля.

№	Ф.И.О. обучающегося	Как был интегрирован модуль	Почему был интегрирован модуль	Тренер объединяет КАК и ПОЧЕМУ	Среднее от объединенн ых оценок коллег	Итоговая оценка
1						

Приложение В

Проформа оценивания независимого тренера Рефлексия по одному уроку

0 - совсем неубедительные доказательства 1 - частично убедительные доказательства

2 - убедительные доказательства 2 - очень убедительные доказательства

№	Ф.И.О. обучающего ся	Оценка тренером качества и убедительно сти доказательств	Среднеарифм етическая оценка коллегами качества доказательств	Комментарии по достаточности или недостаточности доказательств обучения ученика с объяснением Вашего суждения (3-4 предложения)	Итоговая оценка
1					

Анкета для сертифицированного учителя
Уважаемый коллега!

Ваши ответы на вопросы анкеты позволят совершенствовать содержание Программы и систему оценивания, разработать стратегию дальнейшего взаимодействия с Вами по вопросам дальнейшего профессионального роста.

Сформулируйте вкратце Ваши ответы на вопросы и отметьте галочкой по данной шкале:

- ✓ высокий уровень усвоения,
- ✓ средний уровень,
- ✓ низкий уровень

- 1 Как Вы оцениваете свой уровень владения краткосрочным, среднесрочным и долгосрочным планированием своих уроков с включением идей семи модулей?

Высокий уровень _____, *средний* _____, *низкий уровень* _____

- 2 Какие модули Вам удастся использовать на уроке в комплексе и на каком уровне?

Высокий уровень _____, *средний* _____, *низкий уровень* _____

- 3 Каков уровень результативности Вашего сотрудничества (посещение уроков, обмен информацией, взаимные консультации) с коллегами

Высокий уровень _____, *средний* _____, *низкий уровень* _____

- 4 Какие изменения в профессиональной деятельности произошли у Вас с внедрением новых подходов в образовании? И на каком уровне?

Высокий уровень _____, *средний* _____, *низкий уровень* _____

- 5 Каков, на Ваш взгляд, уровень мотивации учащихся, судя по результатам их деятельности?

Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

6. На каком уровне находятся Ваши разработки по созданию системы критериального оценивания? Насколько повысилось качество обучения, оцененное по методике критериального оценивания? (оценки за письменные работы и устные ответы)

Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

7. Имеются ли, на Ваш взгляд, сдерживающие факторы для внедрения новых подходов и стратегий школьную практику? Каков их уровень?

Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

8. По содержанию какого модуля курсов Вам необходима консультация?

9. Назовите 2-3 встреч, семинаров, которые Вы планируете провести в ближайшем будущем по реализации и внедрению полученных ранее на курсах знаний в школьную практику

10. В каких классах Вы работаете, предмет, который Вы преподаете?

Классы _____

Предмет _____

Приложение Г

Анкета для администрации Уважаемые коллеги!

Мы заинтересованы в том, чтобы знания и умения учителей, сертифицированных по Программе уровневых курсов, помогли совершенствовать процесс обучения школьников, ввести новые подходы, новые технологии обучения в учебный процесс, чтобы, в конечном счете, повысить качество образования.

Обучение на курсах нового формата было направлено на формирование у учителей навыков критического осмысления своей практики, способности к самосовершенствованию через анализ, освоение новых подходов в обучении, активное функционирование в рамках профессионального сообщества учителей города, области.

Ваши ответы на вопросы анкеты позволят совершенствовать содержание Программы и систему оценивания, разработать стратегию дальнейшего взаимодействия с Вами по вопросам дальнейшего профессионального роста.

Сформулируйте вкратце Ваши ответы на вопросы и отметьте галочкой по данной шкале:

- ✓ высокий уровень усвоения,
- ✓ средний уровень,
- ✓ низкий уровень

1 Каков уровень условий и поддержки администрации школ, созданных для работы учителей

Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

2 Посещали ли Вы уроки учителей, прошедших курсы по новым технологиям?

? Каков уровень принципиальных изменений в организации уроков, проводимых данными учителями?

Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

3 Удалось ли учителю презентовать полученные на курсах знания и опыт перед коллегами школы? Каков уровень презентации?

Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

4 Каков, на Ваш взгляд, уровень мотивации учащихся, судя по результатам их деятельности?

Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

5 Насколько, на Ваш взгляд, повысилось качество обучения учащихся, оцененное учителями, с использованием критериального оценивания? _____ Высокий уровень _____, средний _____, низкий уровень _____

Приложение Д

Анкета для родителей

Уважаемые родители!

Мы заинтересованы в том, чтобы те знания и умения, которые получают Ваши дети в данной школе, помогли им стать успешными, самостоятельными в дальнейшей жизни.

Ваши ответы на вопросы анкеты позволят определить, насколько комфортно чувствует себя Ваш ребенок в школе, интересно ли ему учиться, произошли ли какие-то изменения у ребенка в последнее время.

Просим Вас принять участие в анкетировании.

У моего ребенка:	да	нет	Затрудняюсь ответить
1.Появилась мотивация к учебе			

2.С удовольствием идет в школу			
2.Улучшаются результаты обучения			
3.Ему комфортно в школе			
4.Самостоятельно делает домашние задания			
5. Стал более общительным			
6. С интересом делится о том, что было на уроке			

2.

У моего ребенка дружеские взаимоотношения:	да	нет	Затрудняюсь ответить
С учителем			
С учениками			

3.

	да	нет	Затрудняюсь ответить
Между семьей ученика, учителями- предметниками, классным руководителем установлены доверительные взаимоотношения			

Приложение Ж

Анкета для учащихся

Дорогие ребята!

Просим Вас принять участие в анкетировании.

Отметьте, пожалуйста, те ячейки в 3-х частях таблицы, которые соответствуют Вашему мнению.

1.

Ты на уроке	да	нет	не всегда	затрудняюсь ответить
Слушаешь пассивно объяснение учителя				
Принимаешь ли ты активное участие в изучении нового материала?				
Часто ли на уроках организуется работа в группах?				

Нравится ли тебе работа в группах?				
Оказываешь ли помощь учащимся класса в изучении нового материала?				
Помогают ли тебе учащиеся в случае возникновения проблем в изучении нового материала?				
Тебе интересно на уроках?				
Согласен ли ты с оценками, которые выставляет учитель за твою работу на уроке?				

2.

Если у тебя возникли какие-либо проблемы, учитель:	да	нет	Затрудняюсь ответить
А) всегда заметит и постарается помочь			
Б) знает о моих проблемах, но считает, что я могу их решить сам			
В) он никогда не замечает моих проблем			

3.

Ты и твои одноклассники	да	нет	Затрудняюсь ответить
Между тобой и учащимися класса установлены доверительные взаимоотношения?			

Приложение 3

Фрагменты урока по литературе 5 кл. сертифицированного учителя 3-го уровня Куставлетовой А.Б. (школа «Жас дарын»-октябрь, 2012 год)

