

ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА РАБОТНИКОВ СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО ШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

А.В. Капицын

Государственное бюджетное образовательное учреждение средняя общеобразовательная школа № 1167 Восточного окружного управления образования Департамента образования г. Москвы

ISSUES OF LABOUR EFFICIENCY EVALUATION OF HIGH EDUCATION STUFF

A. Kapitsyn

State government-financed educational institution, secondary comprehensive school № 1167 of Eastern district education management of the Educational department in Moscow

Обсуждаются вопросы о критериях оценки педагогического труда. Проводится обзорный анализ существующих на сегодняшний день подходов к решению данной проблемы, рассматриваются достоинства и недостатки каждого из них. Делается вывод о необходимости разработки менее трудоемких и более объективных методов оценки педагогического труда.

Ключевые слова: эффективность труда, профессионально важные качества, личностные особенности, компетенции, результаты труда, успешность педагогической деятельности.

Issues concerning criteria of evaluating pedagogical work are considered. Review analysis of existing approaches to the solution of the given problem is carried out. Its advantages and disadvantages are considered. The conclusion about the necessity of designing less labour-consuming and more objective methods of evaluating teacher's work is made.

Keywords: labour efficiency, professionally important qualities, personal peculiarities, competences, labour results, success of pedagogical activities.

Оценка эффективности труда работников была и остается одной из наиболее важных и сложных задач, стоящих перед специалистами в области управления персоналом, в том числе в сфере образования. От разработанных ими параметров, критериев и методик зависит адекватность оценки. А это, в свою очередь, непосредственно отразится на уровне заработной платы работников, их карьерном росте, занимаемой должности и, по большому счету, на успешности работы целого трудового коллектива.

Сложность разработки таких методик различна для разных отраслей народного хозяйства. Проще всего эта задача решается в области материального производства. Для этого сектора экономики разработаны надеж-

ные и легко измеримые показатели: время на изготовление единицы продукции, норма выработки готовой продукции за смену, процент брака и т. п. [1]. Все это значительно упрощает процедуру оценки и делает ее достаточно объективной.

Значительно сложнее обстоят дела, когда речь заходит о работниках умственного, особенно научного, труда. Здесь очень трудно сразу оценить экономическую эффективность выполненной работы и даже трудозатраты на нее. Например, ученый, занимающийся фундаментальными исследованиями, может месяцами размышлять над проблемой, при этом фактически ничего не производя, а потом за час сформулировать ее решение. Встает вопрос: работал ли ученый все это время или

нет? Как оплачивать его работу – за все время или только за последний час, когда работа фактически и была выполнена? И если оплачивать, то какими критериями при этом надо руководствоваться? Экономический эффект многих научных разработок можно оценить только спустя годы, а то и десятилетия.

Хорошей иллюстрацией здесь являются многие открытия, сделанные в XX веке. Например, экономический эффект от разработок в области кибернетики или электроники на основе полупроводников появился спустя годы после открытий, сделанных в этой области. Зато сейчас приборы, построенные на основе этих принципов, вошли в жизнь каждого человека, изменили наши представления о путях развития цивилизации, открыли эпоху, которую называют «информационным» обществом.

Однако вернемся к сути вопроса. Если все профессии ранжировать по степени абстрактности конечного продукта, то на одном полюсе шкалы будут находиться профессии, связанные с материальным производством, а на другом – с интеллектуальным трудом. Где же на этой шкале будут находиться профессии, связанные с передачей знаний последующим поколениям, т. е. учителя школ и преподаватели вузов? Вероятно, где-то в средней части. Ведь, с одной стороны, это «непроизводящие» профессии, т. е. у них «на выходе» нет никакого материального продукта, который можно было бы подсчитать, измерить или взвесить. С другой стороны, знания, полученные учащимися, не совсем абстрактны, они поддаются проверке, которая позволяет оценить их полноту, точность и системность. Сама проверка не отсрочена во времени и дает возможность провести ее в достаточно короткие сроки. Однако при всей кажущейся простоте здесь существует немало проблем, о которых далее и пойдет речь.

Для того чтобы что-то оценивать, необходимо иметь критерии оценки. Для учителей школ и преподавателей вузов нередко используют «внешние» формальные критерии. Например, стаж и опыт работы, престижность вуза, который они закончили, мнение коллег, успеваемость учащихся и т. п. Несмотря на то что все эти показатели так или иначе связаны с эффективностью преподавания, все же они недостаточно информативны и надежны. Автору статьи нередко приходилось встречать учителей, чей большой стаж говорил только об их полном «эмоциональном выгорании», а

высокие разряды – об умении «дружить» с руководством или грамотно оформлять многостраничные отчеты.

Что же касается успеваемости учащихся, то несмотря на то что именно этот показатель многими рассматривается как самый надежный, он также не лишен недостатков. Успеваемость во многом зависит от общего уровня интеллектуального развития и мотивации учащихся в группе или классе. Считается, что хороший учитель в состоянии даже самого плохого ученика «подтянуть» до уровня среднего или даже хорошего учащегося. Это правда, но только, если этот учащийся у него один.

Еще одним недостатком данного критерия является то, что оценить успешность учителя исходя из успеваемости можно только спустя годы его преподавательской работы, по мере накопления статистики, которая уменьшает влияние «хороших» и «плохих» учеников.

Вместе с тем у учителя от природы могут быть хорошие задатки, позволяющие ему стать успешным педагогом, но они по тем или иным причинам могут оказаться нераскрытыми. С большой долей вероятности такой человек по результатам своей работы также попадет в категорию «неуспешных». Таким образом, для объективной оценки нужны научно обоснованные и надежные критерии, которые в минимальной степени зависели бы от случайных и субъективных факторов.

По мере развития педагогики и психологии разработка различных показателей для оценки деятельности учителей проводилась неоднократно. В первой половине XX века в рамках психологии труда предпринимались попытки создания научно обоснованных критериев для оценки работников в самых разных отраслях промышленности и народного хозяйства. Для этого проводился анализ профессиональной деятельности работника и выделялись профессионально важные качества, т. е. качества человека, влияющие на эффективность его труда по основным характеристикам (производительность, надежность и др.).

Профессионально важные качества являются необходимым условием для успешного овладения профессией. Они находят свое отражение в так называемых профессиограммах. «Профессиограмма – это научно обоснованные нормы и требования профессии к видам профессиональной деятельности и качествам личности специалиста, которые

позволяют ему эффективно выполнять требования профессии, получать необходимый для общества продукт и вместе с тем создают условия для развития личности самого работника» [4, с. 22]. По сути, профессиограмма является обобщенной эталонной моделью специалиста, успешно работающего в данной области. В ней содержатся необходимые сведения об объективном содержании труда и о психологических качествах, требуемых от работника. Профессиограммы существуют практически для всех известных профессий. Их разработкой в разное время занимались многие известные отечественные психологи. Создавались профессиограммы и для учителей.

К профессионально важным качествам для педагогов относили: владение предметом и методикой преподавания, общую эрудицию и широкий кругозор, высокий уровень интеллектуального развития, хорошую память, развитые коммуникативные навыки, ораторское мастерство, организаторские способности, любовь к детям, доброжелательность и тактичность, развитые волевые качества и т. д. [2–3, 5, 7–9]. Вот далеко не полный перечень критериев, принятых для оценки педагогов. Однако даже на первый взгляд видно, насколько эти требования разнонаправлены и неопределенны. Как, например, оценить ораторское мастерство или широту кругозора? Насколько развитыми у хорошего педагога должны быть волевые качества или организаторские способности? Эти вопросы остались без ответа. Тем не менее ценность разработки профессиограмм заключалась в том, что они определили те качества, которые действительно важны для данной профессии, задали «векторы», позволяющие проводить оценку в нужном направлении, если не «количественно», то хотя бы «качественно».

С момента разработки первых профессиограмм прошли десятилетия. За это время подходы к оценке эффективности педагогов претерпели заметные изменения. На сегодняшний день можно выделить три аспекта, в соответствии с которыми такая оценка проводится: а) на основе личностных качеств педагога; б) на основе его знаний, умений и навыков (компетенций); в) на основе результатов труда. Необходимо отметить, что ни один из этих аспектов в отдельности не дает точного ответа на вопрос о том, насколько успешен тот или иной педагог, поэтому для более точной и правильной оценки данные подходы должны использоваться совместно.

Рассмотрим более подробно первый подход. Оценку успешности педагога на основе его личностных качеств в состоянии выполнить специалист по работе с персоналом, имеющий психологическую подготовку, или штатный психолог образовательного учреждения. Исходя из требований, предъявляемых к работе учителя, можно выделить ряд личностных качеств, необходимых ему для успешной педагогической деятельности. Они прежде всего касаются интеллектуально-мнестической сферы, способностей, волевых качеств, а также особенностей темперамента и характера. Необходимо отметить, что у разных специалистов существуют различные представления о том, какие личностные качества необходимы хорошему учителю. К тому же нет четких методических рекомендаций по их оценке. Например, вполне естественно, что чем выше коэффициент интеллекта учителя, тем больше вероятность его успешности в работе. То же относится и к перцептивным и мнемическим способностям. А вот какой темперамент, сангвиника или, например, флегматика, необходим учителю, остается вопросом. Если требования к волевым качествам также не вызывают сомнений, то является ли развитая эмпатия, которая нередко связана с высокой тревожностью, важным качеством для успешного учителя, также неясно. Тем не менее оценка учителя на основе его личностных качеств, проведенная опытным экспертом, может быть достаточно эффективной.

К достоинствам данного подхода можно отнести то, что уже в самом начале трудового пути можно сказать, есть ли у данного специалиста потенциальные возможности для успешной работы или нет. Ведь личностные качества устойчивы во времени и служат базисом, на котором в дальнейшем будут формироваться компетенции, а от них зависит успешность работы в целом. Оценка работника на основе личностных качеств также может иметь большое значение в ситуации приема на работу нового сотрудника, когда он еще не успел себя проявить.

Вместе с тем у данного подхода есть и недостатки. Прежде всего это касается его недостаточной надежности в силу отсутствия необходимых методических рекомендаций. Кроме того, он дает лишь вероятностный прогноз, который может как подтвердиться, так и не подтвердиться. Поэтому на сегодняшний день более надежной и перспективной считается оценка успешности учителя на основе

его знаний, умений и навыков (т. е. компетенций). В рамках этого подхода имеются подробные методические разработки, и он рекомендован Министерством образования и науки РФ для оценки уровня квалификации педагогических работников.

В основе данного подхода лежит утверждение о том, что «в качестве критериев для оценки уровня квалификации выступают базовые компетенции, которые определяют успешность решения основных функциональных задач педагогической деятельности» [6, с. 12–13]. К наиболее важным компетенциям педагогов отнесены: компетентность в постановке целей и задач педагогической деятельности, компетентность в мотивировании обучающихся (воспитанников) на осуществление учебной (воспитательной) деятельности, компетентность в области личностных качеств, компетентность в разработке программы деятельности и принятии педагогических решений, компетентность в обеспечении информационной основы педагогической деятельности, компетентность в организации педагогической деятельности [6, с. 17]. При этом утверждается, что «все компетенции связаны с общим показателем успешности педагогической деятельности на высоком уровне достоверности» [6, с. 18].

Для оценки уровня развития различных компетенций педагогов предлагается проводить письменный квалификационный экзамен по вопросам, связанным с осуществлением педагогической деятельности по занимаемой должности. Проверка работ производится экспертом, который оценивает их в соответствии с определенной системой критериев. По результатам оценки письменной работы эксперт пишет заключение, в котором отражает уровень владения учителем учебным материалом, уровень развития его базовых педагогических компетенций, а также предполагаемую эффективность его деятельности. В ходе экспертной оценки могут быть разработаны предложения по индивидуальной программе повышения квалификации, направленной на развитие наиболее слабо представленных педагогических компетенций.

Другим вариантом оценки компетенций педагога являются результаты решения им так называемых «педагогических ситуаций». В ходе испытания педагогу предлагается решить три ситуации, связанные с учебной деятельностью. Оценка предложенных вариантов решения также проводится экспертом, кото-

рый может оценить каждый вариант ответа от «0» до «3» баллов. Соответственно, за выполнение трех заданий педагог может получить от «0» до «9» баллов. Критерии выставления каждой оценки оговариваются. По результатам проверки эксперт готовит заключение об уровне развития компетенций у данного педагога.

К достоинствам «компетентностного» подхода следует отнести прежде всего его методическую разработанность. Созданы ясные и четкие инструкции, в которых указано, что и как следует измерять, каковы критерии постановки оценок, кто имеет право быть экспертом и т. п. Тем не менее следует сказать и о недостатках данного подхода. Он является весьма формальным и основан фактически на проведении экзамена. При этом ни для кого не секрет, что к моменту окончания педагогического училища или вуза выпускники приобретают хорошие навыки сдачи практически любого экзамена и зачастую оценка, полученная на экзамене, не в полной мере отражает знания по предмету. Вместе с тем знания и умения не всегда напрямую связаны друг с другом. Можно иметь хорошие теоретические знания о том, как надо вести урок, но не уметь донести имеющиеся знания до учащихся. Такая ситуация, к сожалению, не является редкостью. Поэтому данный подход, безусловно, заслуживает внимания, однако, на наш взгляд, результаты при его практическом использовании могут быть недостаточно полными.

Следующий подход основан на оценке эффективности педагогического труда, исходя из его результатов. Как известно, результатом педагогической деятельности является система знаний, усвоенная учащимися в ходе их взаимодействия с учителем. Такая система знаний формируется постепенно и ее полнота может быть оценена на любом этапе. Традиционными способами оценки знаний учащихся являются различного рода опросы, письменные проверочные работы и экзамены. Каждый из этих способов дает более или менее объективные представления о сформированности у учащихся знаний по предмету.

По мере прохождения учебного материала учителя сами проводят проверку знаний учащихся, при этом фактически выставляя оценки сами себе. В данном случае трудно говорить о высокой объективности выставленных оценок. Дело в том, что при вводимой сейчас новой системе оплаты труда педагоги будут материально заинтересованы в более

высоких оценках по своему предмету. Что же касается «двоечников», то учителю легче будет поставить учащемуся оценку на балл выше, чем иметь неприятности со стороны администрации школы из-за того, что он не смог объяснить ребенку учебный материал по своему предмету хотя бы на «тройку». Все это снижает ценность текущих оценок как индикаторов эффективности работы учителя.

Более объективную картину дают городские контрольные работы и всякого рода тестирования по предметам, проводимые в рамках лицензирования учебного заведения. Здесь оценку знаниям учащихся дают независимые эксперты, а следовательно, снижается вероятность выставления завышенных оценок. Еще более объективным инструментом является ЕГЭ. Однако с точки зрения оценки эффективности преподавания он помогает определить ее лишь в отношении учителей математики и русского языка, которые ведут предметы, обязательные для сдачи всеми учащимися. Что же касается «необязательных» дисциплин, то каждую из них сдают лишь те выпускники, которым они необходимы для дальнейшего поступления в вуз. Вследствие этого, например, иностранный язык, географию или историю выбирают в качестве экзамена лишь несколько человек из класса, причем это те учащиеся, которые к ним специально готовились, нередко с участием репетитора. Все перечисленные факторы снижают возможность использования оценок, полученных по этим предметам, в качестве индикатора успешности учителей, преподававших их в школе.

Таким образом, текущие и даже экзаменационные оценки в привычных условиях являются важным, но не слишком объективным показателем успешности работы учителя. Почему именно в «привычных условиях»? Дело в том, что объективность использования текущих оценок для анализа может быть повышена, если грамотный администратор школы, например завуч, создаст для этого специальные условия. Иногда, правда, такие условия складываются сами в силу каких-то внешних обстоятельств, тогда задача администрации школы сводится к использованию этой ситуации для более внимательного анализа деятельности педагога.

Условия, которые выше были названы «специальными», возникают, когда в классе меняется учитель по какому-либо учебному предмету. В этом случае появляются все со-

ставляющие классического эксперимента с «независимыми» и «зависимыми» переменными. Состав класса остается прежним, учебная программа – тоже прежняя, меняется только учитель. Теперь, спустя некоторое время, можно проанализировать успеваемость учащихся. Конечно, не исключено, что текущая успеваемость изменится из-за того, что учитель начнет просто завышать или занижать оценки, исходя из собственных представлений о том, какой уровень знаний предмета должен быть у учащихся. Однако первая же контрольная работа, которая оценивается независимыми экспертами, должна расставить точки над «i», выявив того педагога, который более успешно преподавал данный предмет.

Существует и другая возможность для сравнительной оценки работы учителя. Она не требует его замены, но предполагает более вдумчивый и глубокий анализ со стороны администрации учебного заведения. Как известно, все предметы относятся либо к точным, либо к гуманитарным, либо к естественно-научным дисциплинам. Следовательно, появляется возможность сравнивать успеваемость учащихся в классе в рамках какого-либо одного из этих направлений. Например, можно сравнить успеваемость учащихся по химии и физике, которые в одном и том же классе преподают разные учителя. Оба эти предмета относятся к естественно-научному циклу, а следовательно, их сложность для одних и тех же учащихся примерно равна. Если успеваемость существенно отличается, то, скорее всего, дело в учителе.

В завершение работы подведем краткий итог. Проблема оценки эффективности труда педагогических работников имеет как чисто научный, так и прикладной аспект. Любая попытка ее решения дает возможность увидеть новые стороны и грани затронутой проблемы, а также продвинуться по пути разработки научно обоснованных критериев оценки труда.

В настоящий момент психология и педагогика предлагают широкий набор средств, позволяющих с той или иной степенью достоверности решить эту проблему. Однако имеющиеся инструменты еще далеко не совершенны. Необходима дальнейшая работа в этом направлении как с точки зрения создания новых инструментов, так и с позиции более подробной методической проработки уже имеющихся.

На сегодняшний день наиболее объективного результата можно достичь, используя в

комплексе все имеющиеся подходы к оценке эффективности труда учителя. Другими словами, необходимо учитывать его личностные особенности, компетенции и результаты труда в неразрывной связи друг с другом. К сожалению, такой подход является достаточно трудоемким, предполагает участие в работе большого количества людей (экспертов, психологов, учителей и учащихся). Все это приводит к тому, что подобная комплексная оценка в реальной жизни практически никогда не проводится. Именно этот факт требует новых менее затратных по времени и ресурсам и более объективных методов оценки, которые позволяли бы выполнять ее меньшему количеству людей и за более короткий промежуток времени. Создание такого подхода является предметом работы, проводимой автором в настоящее время.

Литература

1. Генкин, Б.М. Экономика и социология труда: учеб. для вузов / Б.М. Генкин. – М.: Издат. группа «НОРМА – ИНФРА-М», 1998. – 384 с.
2. Кузьмина, Н.В. Профессионализм личности преподавателя и мастера производственного обучения / Н.В. Кузьмина. – М.: Высш. шк., 1990. – 117 с.
3. Кузьмина, Н.В. Способности, одаренность, талант учителя / Н.В. Кузьмина. – Л.: Знание, 1985. – 32 с.
4. Маркова, А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Междунар. гуманитар. фонд «Знание», 1996. – 312 с.
5. Маркова, А.К. Психология труда учителя: кн. для учителя / А.К. Маркова. – М.: Просвещение, 1993. – 192 с.
6. Методика оценки уровня квалификации педагогических работников. – М.: Изд-во ГУ ВШЭ, 2010. – 174 с.
7. Подласый, И.П. Педагогика: Новый учебный курс: в 2 кн. / И.П. Подласый. – М.: ИНФА-М, 2001. – Кн. 1. – 576 с.
8. Сластенин, В.А. Формирование личности учителя советской школы в процессе профессиональной подготовки / В.А. Сластенин. – М.: Просвещение, 1976. – 160 с.
9. Сухомлинский, В.А. Сердце отдаю детям / В.А. Сухомлинский. – М.: Педагогика, 1983. – 318 с.

Поступила в редакцию 11 января 2012 г.