

В.Н. Аверкин, О.М. Зайченко

**Применение результатов оценки учебных достижений школьников:
комплексный подход**

Аннотация: Переход к независимой оценке достижений школьников открывает широкие возможности для использования результатов оценки не только в собственно педагогической деятельности, но и при осуществлении основных управленческих функций. Пока такие возможности используются недостаточно. Авторы акцентируют внимание на актуальности использования результатов оценки для проведения кадрового отбора, стимулирования персонала образовательных организаций, информирования участников отношений в сфере образования о качестве образовательных услуг.

Ключевые слова: оценка учебных достижений школьников, применение результатов оценки

Известно, что на определённом этапе в качестве одной из наиболее актуальных проблем в области образования была поставлена проблема совершенствования оценки учебных достижений школьников.

Неудовлетворенность, в первую очередь, вызывали в той или иной мере субъективный характер оценки, невозможность, по сути, корректного сопоставления результатов измерения учебных достижений, демонстрируемых учащимися разных школ и тем более разных регионов и стран.

Решение указанной проблемы шло от внедрения частичных улучшений, таких как уточнение критериев школьной оценки, до реализации крупномасштабных проектов, подобных переходу к единому государственному экзамену (в ряде стран – к единому национальному тестированию) и расширению практики международных сравнительных исследований качества образования.

Однако, как оказалось, само по себе совершенствование оценки учебных достижений школьников, выразившееся, в том числе, в появлении различных видов мониторинговых исследований, даже тогда, когда достоверность подобных исследований, в целом, не вызывает больших сомнений, еще не ведет к улучшению качества образования, если одновременно не урегулированы вопросы применения результатов оценки¹. Собственно говоря, здесь мы имеем дело с основами управления,

¹ В информации об итогах международного сравнительного мониторингового исследования качества математического и естественнонаучного образования TIMSS-2011 содержится вывод эксперта о том, что главной причиной повышения результатов российских восьмиклассников по математике является переход к независимой обязательной государственной аттестации выпускников основной школы (ГИА-9) и ЕГЭ. Как представляется, данный вывод надо понимать таким образом, что речь идет о влиянии ГИА и ЕГЭ на результаты обучения чрез ряд промежуточных звеньев, связанных, в том числе, с осуществлением определённых управленческих действий, таких, например, как использование различных форм стимулирования педагогов, обеспечивающих получение школьниками высоких результатов на ЕГЭ и ГИА.

а именно с положением о том, что эффективное управление невозможно без мониторинга, и при этом управленческий цикл является неполным, если он не включает то или иное применение результатов мониторинга.

Кроме того, необходимо учесть, что, как и практически любое действие, применение результатов мониторинга для совершенствования процесса управления более эффективно, если используется методология комплексного подхода. Иначе говоря, если управленческие воздействия, разработанные по итогам мониторинга, затрагивают как можно более полный набор факторов, влияющих на достижение конечных результатов деятельности, и если эти воздействия взаимосвязаны между собой.

Пока эффективность применения результатов педагогических измерений снижается его фрагментарностью, слабой связью не с отдельными причинами, а с широким комплексом факторов и механизмов, влияющих на динамику качества образования, в том числе связанных с мотивационными аспектами повышения эффективности труда учителя, процедурами аттестации педагогических кадров и государственной аккредитации образовательных учреждений, обеспечением открытости и доступности информации о состоянии образования для потребителей образовательных услуг.

С этих позиций рассмотрим возможности повышения эффективности применения результатов оценки учебных достижений школьников в целях повышения качества общего образования, имея в виду, прежде всего, результаты независимой (внешней) оценки.

На сегодняшний день результаты внешней измерений наиболее часто используются для совершенствования непосредственно образовательно процесса. Действительно, результаты, например, ЕГЭ или ГИА, отражая в той или иной мере качество работы конкретного педагога, могут, при их правильной трактовке, быть источником весьма важной информации об эффективности применяемых им методов и средств педагогической деятельности. Безусловно, при этом, следует помнить, что прямая связь в некоторых случаях может отсутствовать, поскольку высокие или низкие учебные результаты обучающегося могут быть следствием факторов, независимых от данного учителя (роль семьи, неформального обучения и т.д.).

Помимо этого, через призму информации о качестве подготовки обучающихся, получаемой по итогам независимой оценки, должно анализироваться содержание федеральных государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ, различного рода требований к качеству подготовки обучающихся, а также содержание образовательных программ школ, рабочих программ,

Среди этих форм стимулирования – поддержка лучших учителей в рамках ПНПО, установление зависимости заработной платы педагогов от качества их труда, оцениваемого с использованием измеримых показателей, и др. Отсутствие таких звеньев могло бы и не вызвать улучшение результатов российских школьников по математике.

учебных курсов, дисциплин, модулей и т.д. В целом, используя данную информацию важно с той или иной периодичностью делать предметом анализа цели образования, доступность учебного материала на разных этапах обучения, так как рассогласование между целями и результатами может быть обусловлено не только низкой эффективностью применяемых средств, но и завышенным (или заниженным) уровнем сложности поставленных задач.

Актуальной задачей является повышение «чувствительности» к результатам оценки учебных достижений школьников системы повышения квалификации педагогов. Содержание программ дополнительного профессионального образования педагогов сегодня нередко изолировано от показателей качества школьного образования, получаемых в ходе независимых измерений. То же самое можно сказать о методическом сопровождении деятельности учителя.

Вышеизложенное правомерно отнести к педагогическим аспектам применения результатов оценки учебных достижений школьников. Это поле деятельности методических служб, институтов повышения квалификации педагогов, консультантов образовательных учреждений, самих педагогических работников, заинтересованных в повышении своего профессионального уровня. На основе результатов оценки качества подготовки обучающихся в данном случае корректируются цели, содержание, формы и методы педагогической деятельности.

Часто соответствующие рекомендации содержатся непосредственно в самих отчетах о проведенных измерениях. Так, по результатам исследования TIMSS-2011 экспертами были сформулированы, например, рекомендации: для начальной школы – по увеличению в образовательных программах учебного времени для проведения ученических опытов и наблюдений, для основной школы – по более широкому использованию в практике преподавания естественнонаучных предметов заданий с развернутым ответом, развивающих общелогические умения и формирующие навыки связной письменной речи.

Данные, полученные в ходе реализации проекта PIRLS-2011 («Исследование качества чтения и понимания текста»), позволили исследователям сделать, в частности, выводы о необходимости специальных усилий по развитию интереса к чтению у мальчиков, об актуальности задачи формирования у российских школьников на ступени начального образования способностей к письменному изложению своих мыслей, о важности методически проработанного использования компьютеров в учебном процессе, в том числе о необходимости включения школьников в самостоятельную работу по использованию компьютеров для получения и переработки информации.

Другим направлением применения результатов оценки учебных достижений школьников является их комплексный учет в деятельности по управлению образованием. Это направление не только меньше изучено, но и меньше представлено в реальной практике. Рекомендации по корректировке процесса управления в области образования, которые были бы составлены на основе результатов оценки учебных достижений

школьников, или по использованию этих результатов при осуществлении тех или иных управленческих функций встречаются редко. Между тем именно совершенствование процесса управления на основе использования всесторонней и объективной информации выступает на сегодняшний день одним из главных ресурсов повышения качества образования.

Мы исходим из возможности и необходимости применения результатов оценки учебных достижений школьников при осуществлении всех основных функций управления в сфере образования.

Одной из ключевых функций управления, как известно, является подбор и расстановка кадров. На сегодняшний день конкурсный отбор кадров в сфере образования возможен, преимущественно, при формировании управленческого персонала.

Основной смысл подбор управленческих кадров в образовании – это формирование состава руководителей органов управления в сфере образования и образовательных организаций, обладающих знаниями и опытом, необходимыми для эффективной управленческой деятельности.

Правильный подбор состоит в том, чтобы сделать кадровые назначения, в наибольшей степени отвечающие задаче повышения качества и результативности процесса управления, измеряемых на основе конкретных показателей, отражающих, в первую очередь, уровень достижений обучающихся в освоении основных и дополнительных образовательных программ².

Отбор руководителей является одной из наиболее ответственных задач кадровой политики. Успешное решение данной задачи предполагает оценку компетентности имеющихся кандидатов.

Крайне важно, чтобы такая оценка не заменялась отбором по критериям наличия у кандидата длительного опыта управленческой деятельности (независимо от её продуктивности), и, тем более, не определялась его лояльностью вышестоящим руководителям, принадлежностью к одной «команде» и т.п.

В качестве эффективной технологии кадрового отбора может быть предложен подбор руководителей (заместителей руководителей) по результатам функционирования объекта управления, например, образовательного учреждения или муниципальной системы образования.

Речь идет о том, чтобы заменить «интуитивные» представления о соответствии кандидата предъявляемым к нему требованиям (также часто весьма размытым) более конкретными, желательно – измеримыми показателями его профессиональной успешности, в качестве которых и могут выступать, в том числе, результаты оценки учебных достижений школьников.

² Иные показатели могут касаться доступности образования, удовлетворенности родителей качественным уровнем образовательных услуг, динамики неэффективных расходов и др.

Проведение независимой оценки качества подготовки школьников позволяет использовать результаты такой оценки для проведения отбора на должности, например, директоров школ среди заместителей руководителей или руководителей структурных подразделений образовательных организаций. Логично, что используя критерий отбора кандидатов по уровню эффективности их *осуществленной* деятельности, приоритет следует отдавать кандидатам, опыт работы которых свидетельствует об их способности обеспечить достижение высоких значений показателей качества функционирования образовательной организации или её структурного подразделения³.

Результаты независимой оценки учебных достижений школьников необходимо учитывать (разумеется, наряду с другими показателями) и при формировании персонала органов исполнительной власти и местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования.

Принцип отбора кандидатов на должности руководителей в сфере образования с учетом показателей качества образования (в первую очередь, конечных результатов, но также и условий, необходимых для достижения таких результатов), входящих в «сферу ответственности» кандидата (например, заместителя директора по учебно-воспитательной работе, претендующего на должность директора), позволяет сократить риск кадровых ошибок при формировании корпуса руководителей образовательных учреждений и органов управления образованием.

Одновременно, в связи с переходом к «эффективным контрактам», целесообразно, чтобы прием на работу осуществлялся под обязательства достичь определенных показателей деятельности (рост результатов на ГИА, ЕГЭ и т.д.)

Что касается педагогических кадров (учителей, воспитателей и др.), то хотя их конкурсный отбор – это, скорее, пожелание на будущее, но, поскольку действующим законодательством предусмотрена аттестация педагогических кадров на соответствие занимаемой должности, основу данной процедуры также, на наш взгляд, должен составлять анализ результатов учебных достижений школьников.

На современном этапе крайне важными в системе управления образованием являются вопросы эффективной мотивации педагогического труда. Как известно, новые подходы к установлению заработной платы в образовании предполагают зависимость её размера от показателей качества и результативности выполняемой работы. В свою очередь, это ставит задачу *максимально объективной и точной* оценки труда учителя. Современные методы измерения в образовании, в том числе (а может быть – и преимущественно) в рамках крупномасштабной оценки учебных достижений школьников,

³ При необходимости привлечь к конкурсному отбору кандидатов, не имеющих управленческого опыта, возможен механизм отбора, предусмотренный письмом Минобрнауки России от 11.09. 2012 г. № ИР-758/08 «Об обеспечении перехода на конкурсную систему отбора руководителей общеобразовательных учреждений с публичным представлением кандидатами программ развития учреждения». Однако, на наш взгляд, отбор должен производиться, прежде всего, на основе анализа *имеющегося* уровня успешности кандидата, а не тех или иных потенциальных результатов.

позволяют решить данную задачу⁴. Однако логичное продолжение, которым должно являться применение результатов оценки для мотивации учителя (согласно принципам новой системы оплаты труда), в массовой практике следует не всегда. И там, где такого применения нет, педагогические работники могут быть малоинтересованными в итогах оценки. Тем самым может не достигаться или достигаться не в полной мере конечный результат весьма трудоемких и затратных процедур измерения – совершенствование преподавания и обучения.

Важным условием эффективности применения результатов оценки учебных достижений школьников для стимулирования труда в сфере образования является обеспечение «пронизывающего» характера такого применения – от персонала органов управления образованием до педагогических работников, а также наличие единых или, по крайней мере, увязанных между собой показателей, используемых в *разных* административных процедурах (аттестация, государственная аккредитация, мониторинг программ и проектов, самоанализ образовательных учреждений), а также в процедурах конкурсного отбора (например, лучших учителей, школ), присуждения грантов, премий и т.д.

Отдельно подчеркнем важность использования объективных данных о качестве образования для осуществления процесса, получившего название «бюджетирование результатов», то есть такой модели управления финансами, когда планирование расходов происходит в тесной увязки с результатами.

Планируемый уровень учебных достижений школьников, определяемый на основе независимых измерений, должен составлять основу оставления государственного (муниципального) задания образовательным учреждениям.

Отметим, что в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» Правительство РФ должно установить порядок осуществления мониторинга системы образования, а также перечень обязательной информации, подлежащей мониторингу. С нашей точки зрения, показатели, которые, как следует ожидать, будут установлены данным порядком, должны применяться и во всех остальных процедурах, предусматривающих контроль и оценку эффективности деятельности в сфере образования (при этом, как уже было сказано – на всех уровнях).

Пока недостаточным остается использование результатов оценки для обеспечения открытости и доступности информации о качестве образования. В массовом сознании существуют противоречивые, нередко искаженные представления о качественном уровне школьного образования, что, безусловно, не способствует

⁴ Вообще достоверность (надежность) данных в системе мотивации труда имеет первостепенное значение. При этом основная опасность состоит даже не в том, что используя недостоверные данные можно ошибочно премировать хорошего работника и депремировать плохого, а в том, что подобные факты, если они происходят, порождают неверие в возможность справедливой оценки труда и адекватного вознаграждения (как материального, так и морального). А вслед за таким неверием исчезают или ослабляются мотивы качественного выполнения работы.

использованию потенциала общественности, родителей, социальных партнеров для совершенствования образовательного процесса.

Утверждения о том, что в школе советского периода учили лучше (или хуже – оценки, часто, даются, исходя из общемировоззренческих или политических позиций), должны заменяться данными о качестве образования, полученными на основе объективных измерений. Необходимо, чтобы такая информация более широко доводилась до населения, а не оставалась, как в настоящее время, предметом анализа, по сути, лишь специалистов.

Но при этом надо поставить вопрос о том *как, в какой форме* должна доводиться эта информация. Чтобы те или иные данные, размещаемые, например, на сайте школы, «говорили» о качестве образования в *этом* образовательном учреждении, они должны даваться в сравнении со средними данными по муниципалитету, субъекту РФ и т.д., а также в сравнении с собственными результатами школы за предыдущие годы. Это требование, конечно, очевидно, для специалистов, но в практике обеспечения информационной открытости деятельности образовательных учреждений и территориальных систем образования оно выдерживается не всегда. По-видимому, соответствующее правило должно быть закреплено нормативно.

Согласно Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации» анализ состояния и перспектив развития образования подлежит ежегодному опубликованию в виде итоговых (годовых) отчетов и размещению в сети "Интернет" на официальных сайтах Минобрнауки России, органов исполнительной власти субъектов Российской Федерации и органов местного самоуправления, осуществляющих управление в сфере образования. Такие отчеты, по нашему мнению, должны в обязательном порядке содержать *сравнительные* сведения о качестве образования.

Вообще, сегодня трудно назвать какой-либо другой инструмент, который был бы способен столь явно продемонстрировать степень эффективности управления в сфере образования, как **сравнительный анализ** результатов деятельности, полученных в разных образовательных учреждениях, в разных муниципалитетах, субъектах РФ и т.д. Содержательную основу такого сравнения, конечно, и должны составлять результаты оценки учебных достижений школьников, как конечный продукт функционирования образовательной системы. Конечно, здесь много содержательных и технологических сложностей, возможны ошибки, некорректное сопоставление и т.д. Но всё это вопросы совершенствования данной технологии, которые могут и должны решаться.

Итак, основная идея настоящей статьи состоит в том, что в настоящее время открываются новые возможности использования результатов оценки учебных достижений школьников в целях совершенствования образовательного процесса, повышения эффективности и качества функционирования образовательных систем. Здесь необходим комплексный подход, предусматривающий две линии интеграции в процессе использования результатов оценки:

- 1) по направлениям деятельности:

- совершенствование содержания, методов, форм преподавания и обучения;
- проблемно-ориентированное сопровождение профессиональной деятельности педагогов в рамках повышения квалификации, консультирования и оказания методической помощи;
- аттестация педагогических кадров и государственная аккредитация образовательных учреждений;
- дифференциация заработной платы работников общего образования в зависимости от показателей качества и эффективности труда;
- кадровый отбор руководителей в области образования (руководителей и специалистов органов управления образованием различного уровня, руководителей образовательных учреждений);
- обеспечение открытости и доступности информации о качестве образования;

2) по «заинтересованным пользователям» результатов оценки:

- педагогические работники;
- руководители образовательных учреждений;
- персонал органов управления образованием (на уровне субъекта Федерации и муниципальном уровня);
- родители обучающихся.