УДК 13.00.00

DOI 10.23951/1609-624X-2018-5-232-242

МЕТОД ОПРОСА «360 ГРАДУСОВ» В ОЦЕНКЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧИТЕЛЯ

О. А. Айгунова, Э. М. В. Саликова, В. А. Мкртчян

Московский городской педагогический университет, Москва

Рассматривается современное представление об оценивании педагогических кадров в Российской Федерации. С точки зрения такого подхода значимым компонентом системы оценивания профессиональной деятельности учителя, его компетентности является предоставление ему информации о возможных зонах его профессионального развития. В основе предлагаемого подхода находится модель профессиональных компетенций учителя, которую составляют ключевые компетенции, выделенные на основании исследования профессиональной деятельности учителя в соответствии с профессиональным стандартом педагога. Ключевые компетенции учителя представляют собой набор личных качеств, которые проявляются в поведении и обеспечивают эффективное выполнение им профессиональной деятельности. Приведены данные апробации метода опроса «360 градусов» в оценке профессиональной деятельности учителя. Метод опроса «360 градусов» позволяет оценить уровень представленности компетенций учителя на основании отношения всех участников образовательной деятельности (обучающихся, родителей обучающихся, коллег, представителей администрации, а также самого учителя) к проявлениям профессиональных компетенций на практике. Применение приведенного в статье подхода к оцениванию возможно как внешними экспертами, так и образовательными организациями с целью оценивания профессиональной деятельности учителя.

Ключевые слова: оценка профессиональной деятельности учителя, модель профессиональных компетенций учителя, метод опроса «360 градусов», профиль профессионального развития, качество образования.

Разработка оценочных процедур, а также оценивание уровня компетенций учителя в рамках его профессиональной деятельности являются развивающимися направлениями исследований в Российской Федерации. Такой интерес к исследованиям именно в этой области имеет широкую поддержку со стороны правительства на самом высоком уровне. В рамках Перечня поручений Президента Российской Федерации по итогам заседания Государственного совета по вопросам совершенствования системы общего образования (от 23 декабря 2015 г.) были обозначены вопросы формирования национальной системы учительского роста, которую составляет в том числе и определение уровней развития профессиональных компетенций учителей в ходе процедуры аттестации [1].

Анализ результатов оценивания профессиональной деятельности педагогических кадров позволяет сосредоточить внимание на тех аспектах качества образования, которым необходимо уделить отдельное внимание и приложить усилия по их развитию. Цель такого оценивания заключается в том, чтобы определить уровень эффективности профессиональной деятельности учителя, его компетентности, а также предоставить ему информацию о возможных зонах его профессионального развития [2].

Оценка профессиональной деятельности учителя реализуется в Российской Федерации в большей степени в ходе процедуры аттестации.

В настоящее время действующий порядок проведения процедуры аттестации учителей опреде-

лен приказом Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность» [3]. Приказ определяет два вида аттестации педагогических работников: аттестацию педагогических работников с целью подтверждения соответствия занимаемой должности (этот вид аттестации кадров образовательной организации является обязательным для всех педагогических работников); аттестацию педагогических работников с целью установления квалификационной категории (данная процедура проводится на добровольной основе по заявлению педагогического работника).

В рамках процедуры аттестации применяются следующие методы оценивания профессиональной деятельности учителей: оценивание результатов педагогической деятельности (отметки, полученные обучающимися; динамика результатов; уровень вовлеченности обучающихся в мероприятия); оценивание портфолио учителя (профессиональные достижения, номинации в конкурсах профессионального мастерства, профессиональные разработки) [4].

В ходе исследования профессиональной деятельности учителя могут быть оценены: результативность, профессиональные действия и средства, профессиональные умения [5].

С точки зрения современных тенденций оценивания интересным направлением в развитии процедур является переход от методов оценивания ре-

зультативности деятельности к методам оценивания самой деятельности (компетенций, которые проявляются в практической профессиональной деятельности и имеют видимые для участников образовательной деятельности признаки) [6].

В качестве нового для педагогической практики метода оценивания, отвечающего современным тенденциям, может выступать метод опроса «360 градусов», или всестороннего оценивания профессиональной деятельности учителя. Метод опроса «360 градусов» не является новым в сфере управления персоналом, за свою историю он хорошо зарекомендовал себя. Однако для педагогического сообщества метод опроса «360 градусов» – это совершенно новый путь анализа уровня проявляемых сотрудниками компетенций.

Метод опроса «360 градусов» позволяет оценить уровень представленности компетенции учителя на основании отношения всех участников образовательной деятельности – обучающихся, родителей обучающихся, коллег, представителей администрации, а также самого учителя – к проявлениям этих компетенций в ситуациях взаимодействия учителя с ними [7].

Применение метода опроса «360 градусов» обуславливается и другими тенденциями: оценивание не только результатов, достигнутых учителем, но и способов их достижения; сосредоточение внимания на мнении всех участников образовательной деятельности; оценивание внутригруппового взаимодействия в образовательной организации.

В ходе оценивания внимание групп экспертов (участников образовательной деятельности), в качестве которых выступают респонденты, сосредоточено на поведении, демонстрируемом учителем, чья профессиональная деятельность оценивается, а не на причинах этого поведения или намерениях, с которыми оно проявляется. В ходе применения метода оцениваются исключительно компетенции.

Положение о том, что профессиональную деятельность учителя можно определить через компетенции, которые, в свою очередь, определяются действиями их составляющими, предоставляет возможность широкого применения метода «360 градусов».

Следует охарактеризовать этический аспект применимости метода в системе образования. Данный метод предоставляет возможность получить информацию о профессиональной деятельности учителя непосредственно от участников образовательного процесса, именно они имеют наиболее ясное представление о проявлении учителем профессиональных компетенций. Стоит отметить, что процедура оценивания является конфиденциальной. Данные о результатах оценивания представляются учителю в целях его дальнейшего профессио-

нального развития, а также администрации образовательной организации, другие участники опроса не имеют представления о результатах процедуры, что позволяет получить необходимую информацию и при этом сохранить равновесие образовательных отношений внутри образовательной организации.

Оценивание посредством опроса «360 градусов» предполагает опору на модель профессиональных компетенций. С целью оценивания профессиональной деятельности учителя на основании анализа профессионального стандарта педагога была разработана модель профессиональных компетенций учителя. Исходя из данных анализа профессионального стандарта, профессиональная деятельность учителя нацелена на реализацию трех ключевых функций: обучение, воспитание, развитие обучающихся. Каждая функция рассматривается с трех сторон: трудовые действия, необходимые знания и умения. Однако знания и умения учителя проявляются в его действиях, именно так они становятся наглядны и могут быть оценены, следовательно, значимыми для анализа являются именно трудовые действия учителя.

В модели профессиональных компетенций учителя представлены 29 профессиональных компетенций учителя. Компетенции разделены на три группы: когнитивные (анализ/синтез, гибкость/готовность к изменениям); социальные (межличностное взаимодействие, управление развитием); функциональную (личная мотивация, управление группой, подача информации). Структура модели профессиональных компетенций учителя, полученная на основании анализа профессионального стандарта педагога, представлена в табл. 1.

Модель профессиональных компетенций учителя предполагает четырехуровневую шкалу оценивания – от слабопрофессионального до высокопрофессионального уровня.

На слабопрофессиональном уровне компетенция проявляется следующим образом: учитель демонстрирует недостаточное владение данной компетенцией. На базовом уровне учитель проявляет профессионализм на достаточном уровне качества, что обеспечивает решения поставленных профессиональных задач. На профессиональном уровне учитель владеет необходимыми компетенциями в полном объеме. На высокопрофессиональном уровне учитель достигает максимально эффективных результатов при реализации своих профессиональных обязанностей, умеет проявлять качества, необходимые для эффективного решения профессиональных задач в нестандартных и сложных ситуациях.

Описание компетенций по уровням развития предполагает применение метода как в целях

Таблица 1

Структура модели профессиональных компетенций учителя

Группы компетенций	Укрупненные блоки компетенций	Название компетенции
Когнитивные	Анализ/синтез	Информационно-поисковая активность
		Определение причинно-следственных связей
		Систематизация информации
	Гибкость, готовность к изменениям	Адаптивность поведения
		Восприятие другой точки зрения
Социальные	Межличностное взаимодействие	Понимание структуры личности другого
		Определение чувств и эмоций
		Управление своими эмоциями
		Управление отношениями с другими
		Поддержка другого
	Управление развитием	Диагностика изменений
		Оценивание (обратная связь)
		Планирование развития
Функциональные	Личная мотивация	Управление собственным развитием
		Личный смысл
		Готовность брать на себя ответственность
		Уверенность
		Целеустремленность
	Управление группой	Действия при неуспехе
		Разнообразие форм работы
		Организация пространства
		Включение обучающихся в процесс работы
		Работа с сопротивлением и конфликтами
	Подача информации	Личная позиция в группе
		Содержательный аспект
		Эмоциональное вовлечение
		Связь с реальностью
		Постановка задачи
		Технологичность

оценивания представленности профессиональных компетенций, так и в целях совершенствования профессионального мастерства и построения индивидуальной траектории развития на основании предоставленных учителю рекомендаций.

Интересной является уровневая оценка не только каждой компетенции каждой отдельной группой респондентов, но и определение итогового показателя – уровня профессионализма учителя, включающего оценки всех групп респондентов по компетенции.

Процедура оценивания методом опроса «360 градусов» реализуется посредством электронного анкетирования (внесение данных в электронную форму с применением возможностей сети Интернет, что ускоряет дальнейшую обработку), возможно также заполнение бумажных вариантов анкет, в случае если в образовательной организации затруднена реализация электронного опроса, а также, если в анкетировании принимают участие обучающиеся начальной школы, заполнение ими опроса происходит индивидуально при помощи независи-

мого специалиста-психолога, который зачитывает вопросы и вносит в опросный лист ответы, выбранные обучающимися (в дальнейшем происходит занесение ответов респондентов в электронную форму оператором). В ходе заполнения анкет респондент информируется об анонимности опроса, фактические данные респондента (Ф.И.О., а также данные об ответах) не подлежат распространению, что снимает возможные опасения представителей групп о том, что учитель будет проинформирован об уровне оценок конкретного лица, принимавшего участие в опросе. Участники опроса не имеют возможности получить информацию о том, на каком уровне они оценили ту или иную компетенцию учителя, вариант ответа представляет собой утверждение, которое характеризует проявление компетенции на определенном уровне, участник опроса выбирает вариант ответа, исходя из своего мнения о том, соответствует ли данное утверждение ситуации взаимодействия с данным учителем или не соответствует. Пример вопроса анкеты метода опроса «360 градусов» представлен на рис. 1.

1. Если Ваш учитель не может сразу ответить на какой-то вопрос ученика, как он действует?

- ☐ А) наш учитель всегда знает ответ на любой вопрос;
- ☐ Б) говорит, что этот вопрос не имеет отношения к теме урока, больше к нему не возвращается;
- ☐ В) говорит, что сейчас не знает ответа, обещает найти ответ позже, и всегда возвращается к ответу на такой вопрос;
- ☐ Г) находит ответ в ближайшее время (смотрит в компьютер, телефон).

Рис. 1. Пример вопроса анкеты метода опроса «360 градусов»

Обработка данных опроса осуществляется путем соотнесения выбранных респондентами утверждений с ключом и дальнейшего присвоения каждому из утверждений соответствующего цифрового значения уровня компетенции. Таким образом качественные ответы респондентов переводятся в количественные оценки.

Для определения итогового показателя уровня профессионализма учителя каждая компетенция оценивается по единой шкале (цифровой), где:

- слабопрофессиональный уровень соответствует оценке «1»;
- базовый уровень соответствует оценке «2»;
- профессиональный уровень соответствует оценке «3»;
- высокопрофессиональный уровень соответствует оценке «4».

Результаты оценки компетенций, полученные различными группами, объединяются в обобщенные оценки по формуле [8]:

$$CpDP_i = (CpPi + CpOi + CpKi + CpAi)/4,$$

где $CpDP_i$ – среднеарифметическое значение оценок по всем группам, оценивавшим учителя методом опроса «360 градусов» (кроме самооценки); $CpPi$ – среднеарифметическое значение оценок родителей; $CpOi$ – среднеарифметическое значение оценок обучающихся; $CpKi$ – среднеарифметическое значение оценок коллег; $CpAi$ – среднеарифметическое значение оценок администрации.

Среднеарифметические значения оценок по всем группам, оценивавшим учителя методом опроса «360 градусов» сопоставляются с самооценкой учителя по каждой компетенции. Примеры данного сопоставления представлены в табл. 2,

которая дает возможность увидеть расхождения между самооценкой учителя и средней оценкой окружающих (администрация, коллеги, обучающиеся, родители). В данной таблице отражены компетенции, по которым самооценка значительно отличается от оценок экспертов (от 0,5 балла и более). Для каждой составляющей компетенции приведены средние значения оценок экспертов, самооценка и значение отклонения этих двух данных друг от друга.

Исходя из данного сопоставления, мы получаем четыре позиции, в которых самооценка и оценка группы респондентов могут находиться по отношению друг к другу:

– первая позиция – оценки являются высокими и равными. Данная позиция может иметь название «явные сильные стороны», она характеризуется тем, что компетенции представлены на высоком уровне и об этом известно не только группам участников образовательной деятельности, но и самому учителю;

– вторая позиция – оценки являются низкими и равными. Данная позиция может иметь название «потребности для развития», она характеризуется тем, что компетенции представлены не в полном объеме, и об этом известно как самому учителю, так и группам участников образовательной деятельности;

– третья позиция – оценки самого учителя выше, чем оценки групп участников образовательной деятельности. Данная позиция может иметь название «слепое пятно», она характеризуется тем, что компетенции представлены не в полном объеме, однако сам учитель не осведомлен об этом.

Таблица 2

Пример представления расхождения между средней оценкой окружающих и самооценкой

Группа компетенций	Компетенции и шкалы	Самооценка	Окружающие	Расхождение
Социальные	Понимание структуры личности другого	2,0	3,1	1,1
	Управление своими эмоциями	2,0	2,9	0,9
Функциональные	Подбор форм работы	2,0	2,7	0,7
Когнитивные	Систематизирование информации	2,0	2,5	0,5
...				

Фактор отсутствия информированности учителя по данному вопросу может являться сдерживающим его профессиональное развитие;

– четвертая позиция – оценки учителя ниже оценок групп участников образовательной деятельности. Данная позиция может иметь название «скрытые сильные стороны», она характеризуется тем, что учитель не имеет реального представления о возможностях проявления им данных компетенций, однако группы участников образовательной деятельности оценивают проявление им данных компетенций на достаточном уровне.

На основании полученных данных учитель получает индивидуальный профиль профессионального развития, в котором представлена подробная информация по результатам опроса «360 градусов», а также даны рекомендации [9].

Приведем пример результатов по группам компетенций, которые представлены в профиле профессионального развития учителя. Группы компетенций представлены посредством графического изображения на рисунках. Точки на диаграммах обозначают средний уровень компетенции. Такой вид диаграммы дает возможность сравнить уровень, полученный при исследовании мнений всех групп респондентов по той или иной компетенции, с самооценкой учителя по ней.

Пример профиля, демонстрирующий уровни развития когнитивной группы компетенций, представлен на рис. 2.

Рис. 2. Пример лепестковой диаграммы для когнитивной группы компетенций по результатам оценки методом опроса «360 градусов»

Когнитивная группа компетенций включает компетенции, обусловленные в основном особенностями деятельности мышления и лежащие в основе большинства функций учителя, связанных с изучением и пониманием предмета, ситуации, а также подготовкой и планированием профессиональной деятельности [10].

Когнитивную группу компетенций составляют: анализ/синтез (информационно-поисковая активность; определение причинно-следственных связей; систематизирование информации); гибкость/готовность к изменениям (адаптивность поведения; восприятие другой точки зрения). Анализ/синтез представляет собой способность находить и применять необходимую информацию, качественно определять причины явлений и выявлять взаимосвязи, выстраивать имеющиеся данные в единую систему. Гибкость/готовность к изменениям представляет собой способность менять свое поведение согласно меняющимся условиям профессиональной деятельности, сохраняя при этом ее эффективность, быть открытым к восприятию мнений и предложений, отличных от своих.

Пример профиля, демонстрирующий уровни развития функциональной группы компетенций, представлен на рис. 3.

Функциональная группа включает компетенции, связанные с организацией процесса обучения и определяющие качество реализации функций по созданию необходимой образовательной среды.

Функциональную группу компетенций составляют: управление группой (работа с сопротивлением и конфликтами; организация пространства; включение обучающихся в процесс работы; личная позиция в группе); подача информации (связь с повседневными задачами; содержание; постановка задач; технологичность; эмоциональное вовлечение). Управление группой представляет собой способность организовать работу в группе путем вовлечения обучающихся в учебную деятельность, использования возможностей рабочего пространства, разнообразия форм работы и обеспечения атмосферы открытого, бесконфликтного взаимодействия. Подача информации представляет собой способность ясно излагать информацию и управлять вниманием обучающихся, используя содержательные приемы подачи информации, технические возможности, связи с повседневной жизнью. Умение давать четкие и лаконичные инструкции.

Пример профиля, демонстрирующий уровни развития социальной группы компетенций, представлен на рис. 4.

Социальная группа включает компетенции, обеспечивающие взаимодействие с окружающими, и первую очередь индивидуальное взаимодействие.

Рис. 3. Пример лепестковой диаграммы для функциональной группы компетенций по результатам оценки методом опроса «360 градусов»

Рис. 4. Пример лепестковой диаграммы для социальной группы компетенций по результатам оценки методом опроса «360 градусов»

Социальную группу компетенций составляют: межличностное взаимодействие (понимание структуры личности другого; определение чувств и эмоций; управление своими эмоциями; управление отношениями с другими; поддержка другого); управление развитием (диагностика изменений; оценивание (обратная связь); планирование развития; управление собственным развитием); личная мотивация (личный смысл; готовность брать на себя ответственность; уверенность; целеустремленность; действия при неуспехе).

Межличностное взаимодействие представляет способность понимать внутреннюю организацию и структуру личности окружающих, верно интерпретировать их чувства и эмоции, управлять проявлениями своих эмоций, выстраивать эффективные отношения с окружающими. Управление развитием представляет способность выстраивать планы развития обучающихся, видеть ключевые изменения и проводить развивающее оценивание, осуществлять собственное профессиональное и личностное развитие. Личная мотивация представляет желание внести личный вклад в профессиональную деятельность, брать на себя ответственность как за достижение конечного результата, так и за неудачи, проявлять целеустремленность и уверенность в успехе.

Социальная группа компетенций находит наиболее широкое отражение в анкетах опроса «360 градусов» для всех групп участников образовательной деятельности.

Предоставление результатов учителю включает общий анализ результатов оценивания без указания данных респондентов, принимавших участие в анкетировании, что снимает риск возникновения конфликтных ситуаций по итогам проведения процедуры, акцентирует внимание на зонах развития учителя, а не на личностях участников опроса.

Авторами было реализовано исследование, в котором приняли участие 160 учителей г. Москвы, профессиональная деятельность которых была оценена. Всего в опросе «360 градусов» приняли участие 3 025 респондентов (учителя-участники; обучающиеся; родители обучающихся; учителя-коллеги; представители администрации).

В ходе применения опроса «360 градусов» в образовательных организациях г. Москвы были получены следующие результаты.

По мнению представителей администрации, коллег и родителей обучающихся, учителя проявляют высокий уровень по всем указанным в модели компетенциям (2,6 и выше).

Примерами наиболее высоко оцененных компетенций учителей, по мнению представителей администрации, являются: «адаптивность поведения»; «уверенность»; «действия при неуспехе». По

мнению представителей администрации, наиболее успешны учителя по функциональной компетенции – содержательному аспекту. В среднем эта компетенция проявляется на уровне 3,3, по оценке администрации. Сравнительно менее высоко оценены такие компетенции, как «технологичность»; «определение чувств и эмоций»; «организация пространства», а также «информационно-поисковая активность». В среднем у учителей эти компетенции проявляются на уровне 2,6, по оценке администрации.

Примерами наиболее высоко оцененных компетенций учителей, по мнению коллег, являются: «адаптивность поведения»; «управление собственным развитием»; «действия при неуспехе»; «управление отношениями с другими». По мнению коллег, наиболее сильной стороной учителя является функциональная компетенция «уверенность». В среднем у учителей эта компетенция проявляется на уровне 3,7, по оценке коллег. По мнению коллег, относительно слабой стороной учителей является компетенция «организация пространства» – в среднем проявляется на уровне 2,7.

Примерами наиболее высоко оцененных компетенций учителей, по мнению родителей, являются: «действия при неуспехе»; «личная позиция в группе»; «содержательный аспект»; «управление своими эмоциями». Относительно низко оцененными являются компетенции: «организация пространства»; «технологичность». В среднем у учителей эти компетенции проявляются на уровне 2,7.

По мнению обучающихся, самыми сильными сторонами учителей являются такие социальные и функциональные компетенции, как «понимание структуры личности другого» и «уверенность» – в среднем у учителей эти компетенции проявляются на уровне 3,6.

Учителя предполагают, что уровень проявления ими компетенций является достаточно высоким по всем указанным в модели профессиональным компетенциям (2,5 и выше). По мнению учителей, самой сильной стороной является компетенция «действия при неуспехе». Учителя оценивают проявление этой функциональной компетенции на 3,8. Относительно слабыми являются «информационно-поисковая активность» и «эмоциональное вовлечение». В среднем у педагогов эти компетенции проявляются на уровне 2,5 и 2,6 соответственно.

По результатам апробации оценочной процедуры по методу опроса «360 градусов» средний уровень компетенций педагогов, принявших участие в исследовании, выше 2-го уровня по всем компетенциям.

По мнению родителей обучающихся, компетенции учителей соответствуют профессиональному уровню и выше (из 449 родителей 386 оценивают

профессиональную деятельность учителей на уровень 3 (профессиональный) и выше).

По мнению обучающихся, компетенции учителей в основном соответствуют базовому и профессиональному уровню (из 825 участников 407 оценили профессиональную деятельность учителей на уровне 3 (профессиональный) и выше, остальные респонденты выбирают ответы, соответствующие базовому уровню владения компетенциями).

Отметим, что участники опроса «360 градусов» большей степени склонялись к выбору положительных вариантов ответа в, чем отрицательных.

В ходе исследования профессиональной деятельности учителей были выявлены показатели развития профессиональных компетенций по мнению участников образовательного процесса, данные представлены на рис. 5.

По данным исследования, сравнительно низкие значения, по мнению всех участников образовательной деятельности, характерны для следующих профессиональных компетенций учителей: информационно-поисковая активность; включение обучающихся в процесс работы; организация пространства; технологичность. Высокие значения по результатам опроса всех участников образовательной деятельности характерны для следующих профессиональных компетенций учителей: уверенность; содержательный аспект.

Применение метода опроса «360 градусов» предполагает внимательное отношение не только к процедуре применения, но и к результатам оценивания, поскольку метод основан на субъективных оценках.

Оценивание методом опроса «360 градусов» содержит в себе риски, обусловленные некорректным применением метода. В случае нарушения

конфиденциальности процедуры возможно возникновение эмоционального напряжения, которое, в свою очередь, может провоцировать конфликты в коллективе. Возможна ситуация, в рамках которой проведение оценивания методом опроса «360 градусов» не воспринимается респондентами как полезная и значимая процедура, итогом такого отношения может явиться обратная связь от участников опроса, которая не содержит актуальной информации и не отражает реального мнения участников образовательной деятельности по данному вопросу. Существует риск применения данных метода опроса «360 градусов» в целях реализации кадровых решений, например увольнения сотрудников, однако такие действия не могут считаться обоснованными и допустимыми, поскольку показателей по одному методу недостаточно для принятия такого серьезного решения, как решение об увольнении или дисциплинарных взысканиях. В случае если опыт получения сотрудниками обратной связи является первым, есть вероятность переживания негативных эмоций, обусловленных неудовлетворительными результатами, в данном случае стоит сделать акцент на точках возможного профессионального роста учителей, на возможных векторах повышения квалификации в областях, где это необходимо по данным оценивания, на диагностическом компоненте оценивания.

Метод опроса «360 градусов» нежелательно применять самостоятельно с целью определения точек профессионального роста учителя, для более детального анализа профессиональной деятельности учителя, а также с целью снижения рисков субъективных оценок рекомендуется сопровождение метода другими оценочными инструментами, например кейс-методом и методом экспертного анализа

Рис. 5. Средний уровень развития профессиональных компетенций учителя по данным метода опроса «360 градусов»

видеозаписей учебных занятий. С целью снижения рисков проведения оценивания методом опроса «360 градусов» необходимо следование регламенту процедуры, соблюдение технологий, контроль утечки данных, вместе с тем необходимо информационное сопровождение, выработка адекватного отношения к процедуре у ее участников, задействование профессиональных консультантов для предоставления обратной связи учителям.

Применение метода опроса «360 градусов» с целью оценки профессиональной деятельности учителя позволяет составить представление не только об уровне развития его профессиональных

компетенций, но и определить уровень профессионализма учителя в целом, а также выявить расхождения между его собственным мнением и мнением взаимодействующих с ним групп, что в дальнейшем может послужить опорой для улучшения качества и эффективности взаимодействия. Внедрение метода опроса «360 градусов», основанного на модели профессиональных компетенций учителя, в практику оценивания, позволит обеспечить повышение качества образования за счет получения данных о профессиональной деятельности учителя и построении траектории его дальнейшего профессионального развития.

Список литературы

1. Перечень поручений по итогам заседания Государственного совета от 23 декабря 2015 года / Пр-15ГС, п. 1 г. URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143> (дата обращения: 23.08.2017).
2. Ефремова Н. Ф. Компетенции в образовании: формирование и оценивание компетенций. М.: Национальное образование, 2012. 416 с.
3. Приказ Министерства образования и науки РФ № 276 от 07.04.2014 «Об утверждении Порядка проведения аттестации педагогических работников организаций, осуществляющих образовательную деятельность». URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163666/ (дата обращения: 20.09.2017).
4. Аттестация: комплексная оценка деятельности педагога: организационные формы, управленческие механизмы / авт.-сост. Л. П. Макарова, Э. В. Чернышева. Волгоград: Учитель, 2012. 142 с.
5. Белякова В. Н., Бодрых О. Р., Шеленкова Н. Ю., Яремчук А. Г. Как оценить эффективность труда педагогических работников? // Педагогическая диагностика. № 4, 2014. С. 78–86.
6. Звонников В. И., Челышкова М. Б. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход. М.: Университетская книга: Логос, 2009. 272 с.
7. Уорд П. Метод «360 градусов». М.: Hippo Publishing LTD, 2006. 336 с.
8. Шил Д., Картрайт Ф. Анализ национальной оценки учебных достижений. М.: Логос, 2015. 336 с.
9. Киселева М. Н. Оценка персонала. СПб.: Питер, 2015. 256 с.
10. Спенсер-мл. Лайл М., Спенсер Сайн М. Компетенции на работе / пер. с англ. М.: Hippo Publishing LTD, 2005. 384 с.

Айгунова Ольга Александровна, кандидат психологических наук, Московский городской педагогический университет (2-й Сельскохозяйственный проезд, 4, Москва, Россия, 129226). E-mail: belkina.olga@mail.ru

Саликова Эвелина Мария Вячеславовна, аспирант, Московский городской педагогический университет (2-й Сельскохозяйственный проезд, 4, Москва, Россия, 129226). E-mail: evelina.salikova@mail.ru

Мкртчян Вардигул Аргамовна, аспирант, Московский городской педагогический университет (2-й Сельскохозяйственный проезд, 4, Москва, Россия, 129226). E-mail: vardine@mail.ru

Материал поступил в редакцию 14.12.2017.

DOI 10.23951/1609-624X-2018-5-232-241

O. A. Aygunova, E. M. V. Salikova, V. A. Mkrtchyan

THE SURVEY METHOD “360 DEGREES” IN ASSESSMENT OF TEACHER’S PROFESSIONAL ACTIVITIES

Moscow City Pedagogical University, Moscow, Russian Federation

The article discusses the current concept of the assessment of pedagogical staff in Russian Federation. According to this approach the significant component of the assessment system is to provide information about possible areas of professional development of teachers’ professional activity and their competence. The proposed approach is a model of teacher professional competency that include core competencies, that were allocated on the basis of a research about teacher’s professional activity in accordance with the professional standard of teacher. Key competencies of a teacher are a set of personal qualities that are demonstrated in the behavior and ensure the effective implementation of his professional activities. The article presents approbation results of the “360 degrees” method of survey in assessing

the professional activities of teachers. Method of survey “360 degrees” allows to assess the level of teacher’s competences representation on the basis of the attitudes of all participants of educational activities (students, parents of students, colleagues, representatives of administration and teachers) to the manifestations of professional competence in practice. The application of the assessment approach presented in the article is possible not only by the external experts, but also by educational organizations for the purpose of assessment of teacher’s professional activity.

Key words: *assessment of professional activity of a teacher; model of professional competences of a teacher; method of survey “360 degrees”; profile of professional development, quality of education.*

References

1. *Perechen' porucheniy po itogam zasedaniya Gosudarstvennogo soveta ot 23 dekabrya 2015 goda* [A list of instructions following the meeting of the State Council from December 23, 2015]. PR-15ГC, p. 1 g. (in Russian). URL: <http://kremlin.ru/acts/assignments/orders/51143> (accessed 23 August 2017).
2. Efremova N. F. *Kompetentsii v obrazovanii: formirovaniye i otsenivaniye kompetentsiy* [Competence in education: the formation and assessment of competencies]. Moscow, Natsional'noye obrazovaniye Publ., 2012. 416 p. (in Russian).
3. *Prikaz Ministerstva obrazovaniya i nauki RF no. 276 ot 07.04.2014 "Ob utverzhdenii Poryadka provedeniya attestatsii pedagogicheskikh rabotnikov organizatsiy, osushchestvlyayushchikh obrazovatel'nuyu deyatel'nost'"* [Order of the Ministry of education and science of the Russian Federation no. 276 dated 07.04.2014 "On approval of the Procedure of certification of pedagogical employees of the organizations performing educational activities"] (in Russian). URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_163666/ (accessed 20 September 2017).
4. *Attestatsiya: kompleksnaya otsenka deyatel'nosti pedagoga: organizatsionnyye formy, upravlencheskiye mekhanizmy* [Certification: the comprehensive assessment of teacher: organizational forms and governance mechanisms]. Ed.-comp. L. P. Makarova, E. V. Chernysheva. Volgograd, Uchitel' Publ., 2012. 142 p. (in Russian).
5. Belyakov V. N., Bodrykh O. R., Shelenkova N. Yu., Yaremchuk A. G. Kak otsenit' effektivnost' truda pedagogicheskikh rabotnikov? [How to assess the effectiveness of teaching employees' labor?]. *Pedagogicheskaya diagnostika – Pedagogical diagnostics*, 2014, no. 4, pp. 78–86 (in Russian).
6. Zvonnikov V. I., Chelyshkova M. B. *Kontrol' kachestva obucheniya pri attestatsii: kompetentnostnyy podkhod* [Monitoring the quality of training for certification: the competence approach]. Moscow, Universitetskaya kniga Publ.; Logos Publ., 2009. 272 p. (in Russian).
7. Ward P. *360-Degree Feedback*, London, Chartered Institute of Personnel & Development, 1997, 280 p. (Russ. ed.: Ward P. 7. “Metod 360 gradusov”: per. s angl. Moscow, Hippo Publishing LTD Publ., 2006. 336 p.).
8. Shiel G., Cartwright F. *Analyzing Data from a National Assessment of Educational Achievement. National Assessments of Educational Achievement* vol. 4. Washington, DC, World Bank. Shiel, 2015, 297 p. (Russ. ed.: Shiel G., Cartwright F. Analiz natsional'noy otsenki uchebnykh dostizheniy. per. s angl. Moscow, Logos Publ., 2015. 336 p.).
9. Kiseleva N. M. *Otsenka personala* [Staff assessment]. Saint Petersburg, Piter Publ., 2015. 256 p. (in Russian).
10. Lyle M. Spenser Jr. and Sain M. Spenser. *Competences at work*. New York, John Wiley & Sons, 1993. 372 p. (Russ. ed.: Spenser ml. Lyle M., Spenser Sain M. Kompetentsii na rabote: per s angl. Moscow, Hippo Publishing LTD Publ., 2005. 384 p.).

Aygunova O. A., Moscow City Pedagogical University (2-y Sel'skokhozyaystvennyy proyезд, 4, Moscow, Russian Federation, 129226). E-mail: belkina.olga@mail.ru

Salikova E. M. V., Moscow City Pedagogical University (2-y Sel'skokhozyaystvennyy proyезд, 4, Moscow, Russian Federation, 129226). E-mail: evelina.salikova@mail.ru

Mkrtychyan V. A., Moscow City Pedagogical University (2-y Sel'skokhozyaystvennyy proyезд, 4, Moscow, Russian Federation, 129226). E-mail: vardine@mail.ru