

## Портфолио как средство накопительной оценки

В настоящее время много говорится о формировании гражданина, способного к совершению осознанного выбора и ответственного за свои поступки. Роль образования, в том числе высшего, в этом процессе трудно переоценить. В Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года подчеркивается, что в современном мире значение образования как важнейшего фактора формирования нового качества экономики и общества увеличивается вместе с ростом влияния человеческого капитала. Среди основных тенденций развития образования в Концепции выделены: необходимость повышения уровня готовности граждан к сознательному выбору; развитие коммуникабельности и толерантности; формирование современного мышления у молодого поколения в связи с возникновением глобальных проблем, которые могут быть решены только в рамках глобального сотрудничества; направленность на рост профессиональной мобильности и постоянное повышение квалификации; опережающее развитие молодежи и взрослых.

Анализ современного состояния обучения показывает, что существует противоречие между необходимостью готовить обучающихся к жизни в условиях иного типа социокультурного развития и системой отношений, в частности системой оценивания результатов обучения. Новый тип развития предполагает изменение типа культуры и мышления людей, взаимодействие на принципах гуманизма и новых отношений. Система оценивания до сих пор базируется на субъект-объектных отношениях, что не позволяет развивать самостоятельность и ответственность обучающихся, внутреннюю мотивацию деятельности и учения, умение планировать деятельность, принимать решения, что значительно замедляет их включение в современное общество.

Существует несколько типологий оценивания. Чаще всего в отечественной и зарубежной научной литературе и практике выделяют оценку в двух формах: качественной (для замеров которой используются методы наблюдения, интервью и др.) и количественной (различные виды тестирования, опросники). Качественную оценку осуществлять сложнее в силу нескольких причин. Во-первых, необходима разработка иных критериев оценки, учитывающих не только приобретаемые знания и умения. Во-вторых, словесные формулировки оценивания должны соответствовать требованиям к эффективной обратной связи, что трудно осуществить на практике. В-третьих, качественная оценка требует больше времени на высказывание и дополнительных аргументов. Четвертая, обобщающая причина – качественная оценка предполагает более глубокую, разностороннюю и последовательную оценку деятельности обучающихся. Очевидно, что каждая из указанных сложностей содержит и положительную сторону (глубина, последовательность, точность, аргументированность, систематичность и другие стороны качественного оценивания).

Одной из самых распространенных форм текущей качественной оценки признана диагностическая оценка, направленная на контроль знаний и умений студента с целью создания для него соответствующей траектории обучения. Она включает самооценку (self-assessment) и перспективную оценку (forward-looking assessment).

По другой классификации различают неформальную (наблюдение, каталогизация, технологические карты, рейтинговое шкалирование, портфолио) и формальную (письменные документы) оценки.

Технология портфолио (от латинских корней «port» – хранилище и «folium» – лист) первоначально возникла в экономике и мире искусства. В экономике данным термином обозначаются источники, в которых рассредоточена собственность, в мире искусства – набор способов или средств, с помощью

которых специалист может показать весь спектр направлений своей работы и свои достижения (например, у архитектора это может быть папка с набором фотографий готовых работ, макетов, инсталляций, планов и т. д.). В сфере образования портфолио впервые стало применяться в Канаде и США в 80-е годы XX века для отбора преподавателей университетов и колледжей при приеме на работу. Поскольку технология показала свою эффективность, сферу ее применения быстро расширили. В настоящее время во многих развитых странах портфолио используется преподавателями высших и средних учебных заведений для:

- а) мониторинга и рефлексии уровня своего профессионализма;
- б) определения направлений профессионального развития;
- в) представления своих возможностей при приеме на работу и лицензировании.

Портфолио используется студентами и учащимися школ для:

- а) оценки прогресса и успехов по различным предметам или сферам интересов;
- б) демонстрации своих возможностей и достижений при поступлении на учебу или приеме на работу.

Портфолио предназначено для того, чтобы систематизировать накапливаемый опыт, знания, четче определить направления своего развития (например, в будущей профессии), облегчить помощь или консультирование со стороны преподавателей или более квалифицированных специалистов в данной сфере, а также сделать более объективной оценку своего уровня (учебного или профессионального). Оно может собираться с различными целями, поэтому единого определения данной технологии не существует.

**Определения портфолио** (по материалам американских исследований)

1. Коллекция работ учащегося, которая демонстрирует усилия, прогресс и достижения в определенной области.

2. Антология работ учащегося, предполагающая его непосредственное участие в выборе работ, представляемых на оценку, а также их самооценку и самоанализ.

3. Форма целенаправленной, систематической и непрерывной оценки и самооценки учебных результатов учащегося.

4. Выставка учебных достижений учащегося по данному предмету за данный период обучения.

5. Систематический и специально организованный сбор доказательств, используемый учителем и учащимися для мониторинга знаний, навыков и отношений обучаемых.

### **Функции портфолио**

Диагностическая – фиксирует изменения и рост за определенный период времени.

Целеполагания – поддерживает учебные цели.

Мотивационная – поощряет результаты учащихся, преподавателей и родителей.

Содержательная – раскрывает весь спектр выполняемых работ.

Развивающая – обеспечивает непрерывность процесса обучения от года к году.

Рейтинговая – показывает диапазон навыков и умений.

Все приведенные определения различаются в зависимости от вида портфолио. Ниже перечислены виды, которые можно разделить на две группы – портфолио достижений, цель создания которых – показать итог, достигнутый результат в той или иной сфере, и портфолио процесса, которые направлены на фиксацию и последующий анализ процесса работы в той или иной области (табл. 1).

Содержание портфолио будет зависеть от его вида и цели, для достижения которой оно создается. Четкого списка материалов (называемых артефактами), необходимых для включения в портфолио, не существует. Каждый из людей, использующих данную технологию, самостоятельно отбирает способы показа своих работ и достижений. Если портфолио

### Виды портфолио

| Вид портфолио                             | Цель создания   |
|---|---|
| Портфолио документации                    | Создать набор документов, необходимых в работе  |
| Портфолио показательное (презентационное) | Продемонстрировать другим процесс и достижения в своей деятельности по заранее выделенным разделам        |
| Портфолио оценочное                       | Дать возможность себе или (чаще) другим оценить свою деятельность   |
| Портфолио работ (рабочее)                 | Показать разнообразие и уровень своей деятельности (например, дизайнеры, архитекторы, модели...)          |
| Портфолио процесса                        | Показать процесс и динамику работы по достижению поставленных целей                                       |
| Портфолио проблемное, тематическое        | Показать процесс и результат (или динамику) работы по решению поставленных проблем или по конкретной теме |

создается всеми учащимися, то педагогу совместно с ними необходимо определить и зафиксировать перечень материалов, обязательных для представления в портфолио для получения той или иной оценки. Например, к артефактам относятся: копии заданий, контракты, результаты оценки компетентности на разных уровнях и этапах учебы, выполненные тесты и вопросники, примеры регулярной работы обучающегося (рефлексивные дневники). Можно использовать электронные портфолио, разработанные по установленным критериям. При этом приветствуется любая инициатива, расширяющая данный список или предлагающая равноценную замену перечисленным материалам.

Все материалы рекомендуется распределять по четырем разделам. Мы предлагаем заполнить данную табл. 2 самостоятельно, определив, прежде всего, цель создания портфолио.

## Разделы портфолио

| Название раздела  | Цель раздела   | Содержание раздела | Используемые методы и техники |
|-------------------|--|--------------------|-------------------------------|
| Портрет           | Описание себя и своих «взаимоотношений» с темой «Портфолио», целеполагание           |                    |                               |
| Коллектор         | Материалы, которыми пользуется учащийся при работе                                   |                    |                               |
| Рабочие материалы | Собственные работы учащихся, сгруппированные в соответствии с поставленными задачами |                    |                               |
| Достижения        | Демонстрация достижений учащегося в соответствии с поставленными целью и задачами    |                    |                               |

Если педагог собирается использовать данную технологию в классе (студенческой группе) для накопления и анализа материалов по тому или иному предмету, необходимо помнить, что **портфолио создается самими обучающимися для оценки своего прогресса**, педагог лишь помогает им организовать этот процесс и оценить свои достижения. Следовательно, мотивация обучающихся в начале создания и в процессе работы над портфолио должна быть высокой. Для повышения уровня мотивации необходимо, чтобы и педагог, и учащиеся творчески подошли к процессу. Выскажем несколько советов, помогающих повысить уровень мотивации.

А. Педагог сам должен понимать важность создания портфолио обучающимися для их собственного развития (а не только как внедрение новой, модной технологии).

Б. Необходимо провести урок, в ходе которого педагог не только объяснит, каким образом будет проходить работа учащихся, и выскажет свои требования, но и обсудит с ними их взгляды на собственное развитие и то, как они видят место преподаваемого им предмета в данном процессе.

В. На вводном уроке очень важно рассказать содержание предмета на ближайшую четверть (семестр, полугодие, год). Только зная основное содержание предмета, сроки и формы контроля, учащиеся по-настоящему смогут поставить цели в разделе «Портрет». Содержание изучаемого материала, сроки и формы контроля, список основной и дополнительной литературы целесообразно представить визуально (в форме краткого текста или схемы) с тем, чтобы обучающиеся в любой момент могли обратиться к нему. При постановке ими целей необходимо проконтролировать, чтобы они соответствовали критериям эффективной постановки цели. Только в этом случае учащиеся смогут затем определить уровень реализации поставленной цели. При необходимости цель может быть разбита на более частные задачи.

Г. Каждый обучающийся сам может выбрать форму создания портрета – эссе, рисунок, коллаж, схема – всего существует более десяти форм портрета. Самостоятельный выбор делает рефлексию более глубокой и повышает уровень творчества.

Д. В раздел «Коллектор» входят материалы, которыми пользуется учащийся при работе по предмету – учебники, список дополнительной литературы, образцы работ других учащихся, основные теоретические положения, глоссарий, статистические данные, другие источники информации. С одной стороны, нет необходимости перегружать данный раздел. С другой стороны, учитель должен помогать детям при составлении данного раздела, обучать их основам поиска ин-

формации, ее классификации, фиксации, конспектированию и т. д.

Е. Раздел «Рабочие материалы» включает обязательные и дополнительные работы самого обучающегося и именно он в основном подвергается анализу и оценке. При его создании необходимо соблюдать перечисленные ниже правила оценки. Если учащиеся выполняли коллективную работу, например проект, необходимо договориться о форме его краткого отражения в портфолио каждого из выполнявших.

Ж. Раздел «Достижения» чаще всего бывает самым сложным, так как педагоги не располагают разнообразием методов оценки достижений обучающихся. Кроме дневника и контрольной тетради в этот раздел включаются грамоты, сертификаты, похвальные листы, рефлексивный анализ, листы рейтингового контроля и др. Можно ввести систему взаимной оценки обучающихся, фиксировать ее и вносить в данный раздел, использовать характеристики (со стороны одноклассников, учителей, родителей) и другие формы и методы оценки достижений.

### **Оценка портфолио**

Оценка портфолио проводится учащимися совместно с учителем (студентами совместно с преподавателем) примерно один раз в четверть. Для того чтобы в ходе оценки у обучающихся развивались навыки самооценки и рефлексии, а также для экономии времени педагога, перед уроком по оценке портфолио каждый учащийся должен проделать подготовительную работу. В ходе ее ученик еще раз просматривает поставленные цели и задачи и подбирает материал, свидетельствующий о достижении поставленных задач или о работе в данном направлении. Можно разложить материал в соответствующем порядке или сделать закладки в тетради. Самый эффективный способ – письменный анализ достижений в соответствии с поставленными целями, с приложением рабочих материалов. Необходимо предлагать такой вид работы обучающимся.



Оценка портфолио может проходить следующим образом.

1. В индивидуальной встрече педагога и обучающихся. В этом случае выделяется время для индивидуальных встреч или встречи организуются на уроке во время выполнения творческих заданий.

2. Учащимися в малых группах. Учитель заранее дает и разъясняет план работы микрогрупп, назначает лидера. Группа должна заслушать и обсудить каждого ученика и дать каждому рекомендации в течение 5–8 минут. Оценки и рекомендации фиксируются и помещаются в портфолио. Учитель в процессе такого урока перемещается из группы в группу. Если портфолио оценивается в баллах, то после такого урока учитель выставляет отметку на основе рекомендаций группы и содержания портфолио.

3. На основе выступлений учащихся на конференции по портфолио. Конференцию целесообразно организовывать в том случае, если портфолио собирались по различным темам (например, в предпрофильной подготовке или портфолио познавательного интереса). Каждый ученик имеет не более двух-трех минут на выступление и столько же – на ответы на вопросы. В ходе выступления необходимо отразить цели работы, их реализацию, основные достижения. Заранее организованная комиссия оценивает содержание портфолио, выступления и ответы на вопросы (по заранее определенным критериям).

#### Правила оценки

До начала работы над портфолио учащиеся должны знать все критерии его оценки.

До начала работы над портфолио учащиеся должны знать все категории материалов и содержание обязательной категории.

Портфолио целесообразно оценивать не в баллах, а в уровнях. В случае крайней необходимости «самый высокий» уровень можно привести в соответствие с отметкой «5», «высокий» – «4», «средний» – «3», «слабый» – «2».

Портфолио не сравнивается ни с какими эталонами. Проводится сравнение прошлых и настоящих результатов работы обучающихся. Учащийся сравнивается только с самим собой.

Возможно ставить оценки за отдельные разделы портфолио.

**Категории материалов** (по С.Дж. Пейп, М. Чошанов)

Обязательные: промежуточные и итоговые самостоятельные и контрольные работы, обязательная диагностика...

Поисковые: выполнение проектов (индивидуально или в группе), заданий повышенной сложности, решение нестандартных задач, рефераты, сочинения, другие виды творческих работ...

Ситуативные: приложение изученного материала к практическим ситуациям, решение прикладных задач, выполнение лабораторных работ, экспериментов...

Описательные: составление биографий, исторические описания, описания событий, ведение дневника, рефераты...

Внешние: отзывы учителей, родителей, одноклассников, проверочные листы и др.

**Критерии оценки** (по С.Дж. Пейп, М. Чошанов)

**Самый высокий уровень** – портфолио характеризуется всесторонностью в отражении всех категорий материалов и высоким уровнем по всем критериям оценки. Содержание портфолио свидетельствует о больших приложенных усилиях и очевидном прогрессе учащегося, высоком уровне самооценки, творческом отношении к предмету. В содержании и оформлении портфолио ярко проявляются оригинальность и творчество.

**Высокий уровень** – в портфолио полностью представлены материалы обязательной категории, но могут отсутствовать некоторые элементы из остальных категорий. Может быть недостаточно выражена оригинальность и творчество в содержании и отсутствовать творчество в оформлении.

**Средний уровень** – в портфолио полностью представлена обязательная категория, по которой можно судить об уровне сформированности отраженных в Стандарте или учебной программе знаний и умений. Могут отсутствовать материалы из остальных категорий и творчество в оформлении.

**Слабый уровень** – портфолио, по которому трудно сформировать представление о процессе работы и достижениях учащегося. Как правило, в нем представлены отрывочные сведения из различных категорий, отдельные незаконченные работы и т. д. По такому портфолио практически невозможно определить прогресс в обучении и уровень сформированности качеств.

Другой пример критериев оценки портфолио учащихся разработан Е.В. Лебедевым, аспирантом ЯГПУ им. К.Д. Ушинского.

1. Внутренняя оценка (самооценка) портфолио включает группы критериев:

- самоорганизации (ответственно подходить к делу, доводить начатое до конца, выбирать оптимальную структуру и содержание для представления себя);
- профессиональной ориентации;
- обучения (помогают ли материалы портфолио в процессе обучения, полезность навыков, приобретенных в процессе обучения, самооценка полученных знаний и умений);
- самообучения;
- самореализации.

2. Внешняя оценка включает группы критериев:

- оценки качества оформления портфолио;
- оценки структуры портфолио;
- оценки уровня образовательной деятельности по материалам портфолио.

Оценку портфолио можно заносить в специальный лист оценки. Поскольку данная технология относится к безотме-

точным, то мы рекомендуем качественную, а не количественную оценку (табл. 3).

Таблица 3

### Пример листа для оценки портфолио

|  |   |
|--|---|
| <b>Я считаю, что</b><br>(общая аргументированная оценка)   | <b>Особенно удачным является</b> (перечисление и оценка положительных моментов) |
| <b>В то же время я посоветовал(а) бы</b><br>(перечисление и оценка неудачных или неуспешных, с точки зрения учителя, моментов) | <b>Не кажется ли Вам, что</b> (рекомендации)                                    |

Портфолио может использоваться педагогом для **анализа и оценки собственного профессионального развития** [1]. В этом случае перечисленные разделы наполняются иным содержанием в зависимости от цели.

#### 1. Помощь в развитии карьеры педагога.

В том случае если специалист претендует на более высокую должность в своей школе, более высокий разряд оплаты или аттестационную категорию, административную работу или собирается поменять работу, ему необходимо отразить в своем портфолио информацию, показывающую, что он действительно достиг более высокого уровня в своем профессиональном развитии. Начать лучше с небольшого эссе, в котором будут полно и точно сформулированы взгляды педагога на свою профессию, учителей, детей, родителей, процессы обучения и воспитания. Цель такого эссе – выявить ценностные ориентации и направленность специалиста, его мотивацию и основные содержательные цели в работе. Эссе, даже если оно требует много времени для написания, следует закончить обязательно. Оно поможет учителю точно и полно формулировать свои мысли в собеседовании при приеме на новую работу или

в разговоре с администрацией при повышении в должности. Точная формулировка мыслей сделает позицию человека более выигрышной в глазах администраторов всех уровней. Хорошо, если будут сделаны видеозаписи фрагментов работы – урока, внеклассной или индивидуальной работы. Разумеется, они должны быть сделаны и демонстрироваться с разрешения детей или родителей. Видеозаписи следует сопровождать небольшим рефлексивным комментарием, отражающим эффективность данной формы работы, умения специалиста по анализу работы.

Примеры планов урока, программы или их фрагменты, резюме после проведенной работы, материалы, отражающие работу учителя, прогресс детей в ходе работы с ними также должны быть отражены в таком портфолио. Цель таких примеров – отразить умения специалиста по планированию своей работы, по постановке целей в работе и достижению их адекватными методами при адекватных затратах сил и времени. Кроме того, они могут показать администрации дидактические и воспитательные умения педагога. Примеры можно дополнить описанием наиболее часто используемых методов работы, способов выбора метода в зависимости от ситуации, то есть своего рода методическим портфелем. Если учитель претендует на административную должность, необходимо отразить основные навыки административной работы (планирование, контроль, оценка, работа в команде и др.). Для показа умений по планированию можно включить годовые или ежедневные планы работы, снабженные необходимыми комментариями.

Еще один раздел портфолио как помощи в развитии карьеры педагога – документы, отражающие официальную оценку его работы. Это могут быть характеристики, результаты аттестации, заключения по результатам работы за год, рекомендации и др. Документы должны быть датированы, иметь указания должности и званий рекомендателей. Если имеются письменные оценки работы специалиста со сто-

роны детей или родителей, они также могут быть представлены.

Последний раздел – документы, отражающие уровень образования, квалификации или специализации педагога: дипломы, сертификаты, грамоты, справки, заключения аттестационных комиссий.

2. Отражение профессионального пути, взглядов и планов специалиста.

Иногда портфолио собирается как «методическая копилка», отражение взглядов человека на свою профессию. В этом случае разделы в нем определяются самим специалистом, но существуют и общие рекомендации, помогающие его подбору и более эффективному использованию. Лучше, если материалы в нем собираются по годам работы. В этом случае педагогу легче проследить динамику своего развития, изменение взглядов на себя и профессию, методов и подходов. Иногда случается так, что неиспользуемые годами методы вдруг снова становятся «любимыми» и эффективными. Кроме того, такое расположение документов дает возможность их быстрого нахождения, в том числе и для составления портфолио с другими целями. Не следует оставлять завершение ежегодного портфолио на начало следующего учебного года. За период каникул многое уходит из памяти, меняются некоторые позиции и установки. Самый оптимальный период для анализа работы за год – одна-две недели после завершения учебного года.

Начинается работа над ежегодной копилкой также за одну неделю до учебного года – с рефлексивного размышления (дневник или эссе) об ожиданиях от нового учебного года, себя в профессии, учеников, коллег, школы в целом, своих достижений и направлений развития. Что учитель может дать для их развития, достижения общешкольных целей? Что он может взять от них, чему научиться? Далее выбирается одно из направлений профессионального развития, над которым специалист будет особенно серьезно работать в течение года. В ходе

этой работы формулируется (и записывается) цель работы на год. Далее, один раз в месяц делается краткий обзор работы по достижению поставленной цели, а также общий анализ работы за месяц. В течение года в портфолио добавляются примеры использования методов и методических приемов, планы и программы работы, работы детей, фрагменты консультаций и уроков, конспекты литературы, статьи, обзоры книг и т. д. В конце года проводится анализ уровня достижения поставленной цели и всей работы.

### 3. Помощь в профессиональном развитии педагога.

Процесс определения целей профессионального развития, направлений специализации или переквалификации не всегда легок. Педагоги иногда жалуются на недостаток времени для профессионального развития, «текучку», мешающую их росту. Портфолио может помочь и в этом случае. Оно может служить отражением профессиональных достижений и способом постановки и достижения целей развития в работе.

Прежде всего в таком портфолио необходимо отразить основные принципы профессионального развития данного специалиста. Для чего необходимо развитие в профессии? Что лежит в его основе? Каковы направления развития? Кто может помочь в этом процессе? Где следует искать соответствующие знания и опыт?

Для того чтобы создать самому себе возможности для контроля, необходимо разработать структуру и программу развития. С этой целью определяется форма – курсы повышения квалификации, стажировка с отрывом или без отрыва от работы, самостоятельное изучение материала, обращение к помощи наставника или работа в группе коллег. Следует помнить, что, как правило, работа в группе, контроль и помощь наставника повышают эффективность работы. Для развития крайне важно иметь поддержку и помощь со стороны других людей. Если работа по развитию предполагает участие наставника, то у обоих – и у педагога, и у наставника – должны быть опре-

делены формы работы и сферы ответственности (например: «Учитель предоставляет материалы десяти уроков для анализа и совместного обсуждения. Наставник консультирует его перед началом этих уроков, присутствует на уроках, анализирует формы и методы работы, их эффективность в данных случаях»). Программа развития включает в себя основные действия, сроки их исполнения и формы контроля за исполнением (например: «До апреля просмотреть литературу по данной теме в библиотеках города. Форма контроля – конспекты, каталожные карточки, файлы с материалами»).

Следующий раздел посвящен определению форм и методов развития. К ним относятся приобретение новых знаний, наблюдение за работой специалистов, обсуждения с коллегами, постоянная работа с наставником или супервизором, разработка новых программ и планов, анализ видеозаписей работы, чтение журналов по профессии, отработка практических навыков. По мере работы в портфолио вносятся конспекты, видеоматериалы, резюме, ксерокопии статей и др.

Другой раздел портфолио следует посвятить работе над повышением эффективности используемых методов и освоению новых методик и технологий. Частично это направление работы было описано выше. Кроме постановки целей, сбора примеров использования, следует обратить внимание на анализ эффективности новых методов работы в различных ситуациях, их дидактический и воспитательный потенциал. Результатом анализа может стать резюме по использованию того или иного метода (например: «Работа в микрогруппах по взаимообучению возможна только с учащимися 8–11 классов после соответствующей подготовки. Эффективна при подборе в микрогруппы детей с разным уровнем обученности, не конфликтующих друг с другом»).

Для приобретения опыта в использовании новых методов по окончании работы можно отвечать на следующие вопросы.



Что изменилось в детях за время работы по новой методике? В каком направлении происходило их развитие?

Какие факторы в обучении, зависящие от учителя, повлияли на происшедшие изменения?

Какие другие факторы повлияли на происшедшие изменения (обращение к влиянию родителей, других учителей, сверстников, опора на существующие интересы подростка и др.)?

Какие факторы в обучении, зависящие от учителя, снизили ее эффективность?

Какие другие факторы в обучении снизили его эффективность?

Последний раздел посвящается повышению профессиональной ответственности специалиста.

4. Предоставление администрации школы материалов для оценки работы педагога.

Портфолио может стать эффективным средством оценки профессиональных достижений специалиста. Обычно выделяют три способа оценки работы человека – оценка его деятельности, оценка уровня достижения поставленных целей и оценка соответствия заранее определенным критериям. Как правило, в школе используются все три вида оценки. Для официальных целей применяют первый (что и как делает человек) и третий (насколько он соответствует требованиям, предъявляемым к педагогам определенной аттестационной категории) способы.

И в первом, и в третьем случае информация, собранная в портфолио, будет почти одинаковой. В первом случае следует обратить внимание на подбор как можно более разнообразной информации о видах и направлениях деятельности педагога. Для критериальной оценки необходимо как можно более полно собрать информацию о своей деятельности в соответствии с выделенными критериями. Например, для аттестации на вторую квалификационную категорию требуется определенный стаж работы, умение использовать необходимый арсенал

форм и методов, прогностические, аналитические и оценочные навыки. Соответственно портфолио должно содержать все эти сведения. В целом же портфолио для предоставления администрации школы материалов для оценки работы педагога должно содержать примеры и видеозаписи работы, обзор материалов по используемым формам и методам, достигнутые результаты, оценку эффективности работы учителя в школе, официальную оценку его работы, документацию о полученном образовании и повышении квалификации. Не следует забывать, что администрацию зачастую интересуют количественные показатели работы, а не ее внутренняя «кухня».

Особого внимания заслуживает содержательная сторона портфолио, касающаяся общих подходов к работе и оценки своей работы педагогом. В портфолио должны найти отражение уровень развития основных умений, таких как:

1) подбор форм и методов работы, соответствующих ситуации или поставленной задаче – соответствие форм и методов работы цели, учет уровня развития ребенка, подбор с учетом возможностей измерения достигнутых результатов;

2) умения устанавливать и поддерживать контакт с учащимися, коллегами и родителями – создание соответствующей обстановки во время работы, умение удерживать внимание детей во время работы с ними, умение убеждать и объяснять, поддерживать диалог, уважительное отношение к детям, эффективное использование времени;

3) умения проводить обучение и воспитание – профессиональное владение методами и методиками работы, способность планировать работу и создавать структуру работы, приводящую к максимальному результату, умение объяснять, подводить итоги, анализировать и оценивать, использовать собственную активность и заинтересованность детей;

4) умения делать прогноз развития ребенка и оценку его развития – умение наблюдать за деятельностью детей, давать им обратную связь, находить и использовать способы количес-

твенной и качественной оценки развития детей и их отношений, задавать эффективные вопросы.

При анализе работы следует учитывать, что не все в работе педагога зависит только от его умений и действий. Среди важнейших факторов, влияющих на эффективность его работы, можно выделить:

а) организацию работы в школе – ее организационную культуру, установившиеся взаимоотношения в ученических и педагогическом коллективе и между учителями и детьми, другие организационные факторы;

б) факторы, зависящие от учеников;

в) факторы, зависящие от других педагогов;

г) факторы, зависящие от несовершенства используемых методов работы.

Таким образом, портфолио как средство оценки отвечает всем требованиям к оцениванию – оно базируется на субъект-субъектном подходе, сочетает самооценку с внешней оценкой, обязательно предполагает не только количественное, но и качественное оценивание. На основе портфолио происходит оценивание не только стандартного набора знаний учащегося, но и его «индивидуализированной» карты знания, а также процесса развития обучающегося в соотношении с его возможностями. Все это способствует не только приобретению знаний и умений, но и становлению личностных и социальных компетенций обучающихся.

### **Список литературы**

1. *Чернявская А.П.* Педагогическая техника в работе учителя. М.: Центр «Педагогический поиск», 2001.