

Оценивание на доверии



[Курсо Екатерина Николаевна](#)
аспирантка НИУ ВШЭ

01.01.1970

Сейчас часто речь идет о том, что школьники стали другими. На детей сваливается огромное количество информации, они менее внимательны и сконцентрированы, редко находят время на что-то глубокое и вдумчивое. Но было бы неправильно считать, что этот тренд коснулся только «подрастающего поколения». Директора не менее перегружены, и в такой ситуации им едва ли есть время пристально следить за всеми педагогическими «новинками». Поэтому мы хотели бы рассказать о тех педагогических технологиях, которые «работают». Например, о формирующем оценивании, про которое много говорят, но немного знают...

Ученик как шеф-повар

Представьте себе слабенького ученика на уроке физкультуры. На прошлой неделе он не мог подтянуться ни разу, за что получал традиционную «двойку». После огромных усилий на следующем занятии он смог один раз дотянуться до заветной планки. В его внутреннем мире это личная победа, персональное «отлично». Но если сравнивать это с принятыми нормативами, то это все еще та же «двойка». Скажите, обидно?

На некоторую несправедливость такого подхода, когда учитывается лишь соответствие стандартам, а не личный прогресс, обратили внимание в 60х годах



Нашли ошибку или опечатку?
Выделите ее в тексте и нажмите Ctrl+Enter.
Спасибо!



© Издательская фирма «Сентябрь»
[Знакомство с системой](#)



<div><imgsrc="//mc.yandex.ru/watch/23188498" style="position:absolute; left:-9999px;" alt="" /></div>

прошлого века. Некоторые исследователи (Майкл Скривен, Бенджамин Блум) предложили, что оценка на уроке может быть двух видов: суммирующая (сравнение ученика с некоторым общим нормативом) и формирующая (оценка прогресса ученика по заданным им нормативам).

Есть одна образная цитата, которая описывает различия между ними: «Если повар сам пробует суп, который он приготовил, — это формирующее оценивание. Если суп пробует клиент — это суммирующее оценивание. В первом случае у повара есть шанс исправить блюдо, если он найдет в нем недостатки» (Данута Стэрна).

Исследователи предположили, что оба типа оценивания важны, но у них разные цели. Ни одна система образования мира (кроме разве что финской) не смогла отказаться от сравнения учеников друг с другом. Так, суммирующее оценивание нужно, чтобы проанализировать уровень усвоения материала классом, качество обучения, работу учителя и пр. Контрольные работы на уроке, итоговые экзамены в школе (ОГЭ, ЕГЭ) — это формы суммирующей оценки.

Чтобы мотивировать ученика учиться в перерывах между контрольными работами, нужны другие виды обратной связи, учитывающие его индивидуальный путь и стиль обучения. Формирующее оценивание — это и есть такая стратегия обучения, при которой у учеников есть возможность наблюдать свои успехи и ошибки, самостоятельно управлять своим обучением.

Важный факт о формирующей оценке: этот подход стал столь популярным (в некоторых странах он поддерживается на уровне государственных инициатив в образовании) не потому, что у него такая жизнеутверждающая и ученикоцентрированная идеология. О формирующем оценивании всерьез

заговорили тогда, когда британские исследователи П. Блэк и Д. Уильям проанализировали более 500 научных работ в области оценивания и обнаружили, что использование формирующей оценки дает наибольший эффект для улучшения образовательных результатов. Сейчас это подход с огромной доказательной базой.

Стоит отметить, что формирующее оценивание «просачивалось» в российскую систему образования разными путями, поэтому можно встретить различные переводы английского термина *formative assessment*: формативное оценивание, оценивание для обучения, активная оценка. Все эти слова — про одно и то же.

Как меняется урок?

Существует достаточное количество текстов, сравнивающих традиционный урок и формирующий. На мой взгляд, принципиальных изменений всего несколько:

1. У каждого урока должна быть цель и критерии ее достижения.

Попробуйте провести такой эксперимент: после урока спросите у нескольких учеников из разных классов, чему они научились за прошлое занятие. Скорее всего, вы услышите расхожие фразы про то, что они делали («мы писали», «проходили новую тему», «решали задачи по теме...»), но лишь меньшинство сможет сказать, чему они все-таки научились, что стало результатом урока.

Как правило, ученики не особенно понимают, зачем конкретно им нужен был тот или иной урок. При внедрении формирующего оценивания ученики как минимум представляют цели урока. А как максимум сами их ставят. Это довольно существенный фактор мотивации. Но

между целью только для того, чтобы она была, и мотивирующей целью — огромное расстояние. О правильной постановке целей речь пойдет чуть далее.

Цель достигать гораздо проще, если ученик понимает, какие шаги нужно сделать для успеха. К тому же так проще понять, на каком шаге споткнулся, совершил ошибку. Для этого учитель предлагает (или создает вместе с детьми) критерии достижения целей.

2. Качественная обратная связь

Если при суммирующем оценивании обратная связь — это желательный, но необязательный элемент, при активной оценке этому уделяется огромное внимание. Традиционная отметка, как правило, безапелляционна и окончательна. Кроме того, у традиционных отметок есть парадокс: они мотивируют тех, у кого высокие успехи (иными словами, все и так неплохо с учебной мотивацией), но пугают тех, кто не очень успешен в учебе (это ли не фактор нарастания образовательного неравенства?). При активном подходе оценка — это одна из форм обратной связи. Она позволяет ученику порадоваться своим достижениям и узнать свои ошибки в безопасной обстановке. Важный элемент формирующего оценивания в том, что учитель заранее разъясняет школьникам разницу между суммирующей и активной оценкой. Педагог не отказывается от отметок и от проверочных работ, но подходит к ним иначе.

Часто учителя ошибочно считают, что обратная связь — это любая информация от учителя к ученику. Однако это совсем не так: если вы проследите в течение типичного урока, какую обратную связь дает учитель ученику, большинство реплик будет про поведение ученика или про его личные

особенности, но не про процесс обучения.

Качественная обратная связь строится пошагово:

- сначала учитель подчеркивает, что было хорошо в работе ученика, выражает похвалу;
- затем объясняет, что можно было бы сделать лучше, какие ошибки важно исправить;
- наконец, педагог дает совет или намек, как можно этого достичь; обозначает, в каком направлении двигаться.

Однако не только учитель может давать обратную связь. Среди приемов формирующего оценивания есть немало способов организовать взаимное или групповое оценивание.

3. Учитель больше времени уделяет вопросам и совместному поиску ответов

Когда цели обозначены, учителю важно дать возможность всем ученикам в классе проложить свой путь к достижению целей. Для этого учитель: дает ученикам время на размышление; вызывает всех учеников, а не только тех, кто тянет руку; задает сложные вопросы; не карает за неправильные ответы и дает возможность исправиться.

При возможности учитель заранее продумывает ключевые вопросы на урок, которые стимулировали бы продуктивную мыслительную деятельность, готовит возможные подсказки или дополнительные вопросы.

Едва ли в формате одной журнальной статьи можно описать все тонкости, однако постараюсь дать краткие примеры по каждому из пунктов, чтобы обозначить суть приемов активной оценки.

Умные цели урока

Большинство учителей привыкли писать цели урока еще со студенческой скамьи, если учились в педагогическом. Что может быть проще и привычнее? Хотя едва ли можно придумать что-то более ненужное, чем написанные только ради отчетности цели.

При внедрении формативного оценивания подход к целеполаганию меняется диаметрально. Цель становится не крупинкой очередного отчета, а действенным инструментом урока. Однако последователи подхода настаивают, что цели на урок должны быть smart, или «умными». Что это значит? Smart в переводе с английского значит «умный, смысленный, хитрый». На всевозможных тренингах, в книгах по психологии и теперь уже в книгах по педагогике часто говорят про SMART-цели — что это значит и чем они так умны?

Вообще это аббревиатура на английском языке, которая включает в себя пять критериев правильно поставленной цели. Самое занятное, что аббревиатура оказалась столь популярной, что каждую из букв стали расшифровывать разными словами в зависимости от сферы. Я приведу для начала одно из классических определений.

- S (specific) — конкретная. Что именно должно быть сделано? Что ученики должны научиться делать? Например, цель «нарисовать плакат о Бородинской битве» неконкретная, она описывает процесс, а не ожидаемый результат. Дети вполне могут повеселиться, измазаться красками (достаточный ли это результат?). Но совсем не обязательно, что многое запомнят о Бородинской битве. Иными словами, конкретно поставленная цель однозначно отвечает на вопрос: кто каких результатов

должен добиться?

- M (measurable) — измеримая. Измеримы ли цели типа «Довести до учащих смысл теоремы Пифагора» или «Помочь ученикам научиться ценить поэзию А. Ахматовой»? Как вообще узнать, что ученики до этого не ценили поэзию, а после урока начали ею восхищаться? А если Анна Ахматова кому-то не понравилась, почему ученики вдруг обязаны ценить ее стихи? Когда учитель ставит цель, он должен одновременно иметь представление и о том, как оценить ее достижения. Если критерий достижения сформировать невозможно, то это не самая хорошая цель.
- A (achievable) — достижимая. Многие учителя руководствуются целями из стандартов и методических планов. Само по себе это неплохо, но в такого рода документах цели сформулированы общо, они, можно сказать, глобальны. Например, сформировать у учеников естественнонаучную картину мира — как вообще это достижимо за урок? Если учитель ставит либо слишком сложные и общие, либо слишком легкие цели (их достижение мало что дает ученикам), то это тоже своего рода способ избежать ответственности за результат.
- R (relevant) — значимая. Зачем это ученикам? Как это связано с их интересами и целями? Учителю важно не терять ощущение смысла в каждой цели, которую он ставит.
- Может быть еще R (result-oriented) — ориентированная на результат. Это еще один вариант расшифровки буквы R в аббревиатуре. Цели должны

учитывать не то, сколько и какая работа будет проделана, а какие значимые для учеников результаты могут быть достигнуты.

- Т (time-bound) — привязанная ко времени. Это довольно понятные временные рамки. Но важно помнить, что любая цель должна быть привязана к конкретному сроку (урок, неделя, четверть, учебный год). Позиция «Когда-нибудь они этому научатся» тоже потенциально снимает ответственность с педагога.

Попробуйте пролистать планы уроков в своей школе. Сколько пунктов из пяти обычно выполняются? Как много целей, для которых ничего из перечисленного не характерно?

Критерии оценивания

Ученикам может быть неясно, как достичь цели, которую называет учитель или которую они видят на доске перед началом урока. Поэтому педагог строит траекторию достижения цели или выделяет понятные критерии успеха. Это своего рода ступени, которые нужно пройти, чтобы достичь цели. Если что-то не получается, ученик может проще понять, на каком этапе у него возникли проблемы. Кстати, требования к написанию критериев более мягкие, чем для целей (например, они могут включать плохо измеряемые категории типа «понимать» или «узнать»). Главное — они должны быть последовательными и логичными.

Приведем несколько примеров построения критериев достижения цели.

Цель (для урока русского языка): написать эссе, аргументирующее необходимость отдельного сбора мусора.

Критерии успеха:

- я прочитал(а) предложенные

- тексты про утилизацию мусора;
- я выделил(а) основные аргументы из этих материалов;
- я повторил(а) требования к написанию эссе;
- я убедился(ась), что созданный мной текст соответствует требованиям.

Идея целей и критериев их достижения универсальна и может относиться не только к школьным урокам. Вы можете попробовать пропустить сквозь эту призму свои текущие управленческие цели. Наверняка обнаружите что-то интересное.

Кстати, из управленческих идей: в некоторых зарубежных школах на досках есть специальные постоянные надписи или наклейки (цели, критерии). Когда классное пространство оформлено таким образом, у учителя дополнительная мотивация пользоваться этим инструментом.

Диагностика и обратная связь

Все разнообразие способов диагностики и обратной связи едва ли можно перечислить в одной статье. Приведу для «затравки» лишь несколько педагогических примеров, чтобы можно было понять, о чем речь.

- Тест-коррекция. На листе с одной стороны учитель предлагает задачи для решения. Когда ученик справляется и проверяет свою работу, он видит, какие ошибки он допустил. На оборотной стороне листа для каждой задачи приводятся дополнительные задания. На основании своих ошибок ученик знает, какие материалы проработать дополнительно.
- Сигнальные карточки. После прохождения новой темы или при выполнении заданий ученики могут поднять зеленую карточку (я все

понял), желтую (есть некоторые сомнения), красную (испытываю трудности). В такой ситуации учитель может предложить ученикам с зелеными карточками помочь тем, кто поднял желтую, а к «красным» подойти самому. Эти же карточки ученики могут использовать во время самостоятельной работы, чтобы дать понять, что они справились или нуждаются в помощи.

- «На уроке я узнал, что...» — ученику дается три минуты в конце урока, чтобы обобщить основные выводы урока. Это позволяет закрепить самое важное для него.

В пособиях по формирующему оцениванию можно найти десятки приемов эффективной обратной связи, диагностики, технологии организации самостоятельной и групповой работы. Но это скорее учительские вопросы, управленческий же вопрос состоит в том, зачем и как внедрять эту стратегию в школе.

Зачем, или Плюсы и минусы подхода

На управленческие веса я предлагаю поставить плюсы и минусы подхода, чтобы было проще принять решение.

- Это один из наиболее эффективных и недорогих способов повысить учебные результаты. Это показывают многочисленные исследования в разных типах школ и в разных странах.
- Огромный плюс формирующего оценивания в том, что оно уже работает во многих школах России (хотя что такое «много»?). Если вы внедряете этот подход, то всегда есть коллеги, которые через это уже прошли. Еще формирующее оценивание активно развивается в Казахстане и Беларуси. В Чехии и

Польше этот подход поддерживается на национальном уровне. В России есть несколько школ, которые являются инновационными площадками по данной теме. Поэтому найти единомышленников и включиться в сеть довольно просто.

- Он «земной». Для формирующего оценивания есть теоретическая база и целый ряд исследовательских работ, но в целом это очень прикладной подход. Он развивается учителями-практиками, и большинство работ написаны «незабюрократизированным» языком.
- Не требует много материальных ресурсов. Он подходит для суперсовременных учителей, которые на каждом уроке задействуют все новые программы и гаджеты. Есть, например, обзоры приложений для формирующего оценивания. Но если учитель привык пользоваться доской и мелом, то это тоже не станет преградой.
- Он хорошо стыкуется с принципами развивающего обучения. Формирующее оценивание идеологически и технологически хорошо укладывается в рамки последних ФГОС.

А теперь немного дегтя:

- Те же SMART-цели, хотя и кажутся чем-то логичным и естественным, — это не самая простая технология. Учителя, замученные огромными отчетами, могут относиться к этому как к очередной отчетности для галочки.
- Часто хочется использовать «фишки», а не технологию целиком. Многие приемы

привлекательны и просты в применении. Можно увлечься своей инновационностью, внедряя лишь крупинки, но игнорируя более сложные элементы.

- Работы у учителя прибавится. Особенно на первоначальных этапах. Формирующее оценивание требует внимания к целям, критериям, проработке вопросов. Это не самые традиционные формы работы, поэтому они и сложны.
- Родители не всегда могут быть довольны. При формирующем оценивании часто снижается количество оценок, результаты самооценивания и взаимного оценивания могут быть менее предсказуемыми. Если заранее не обговаривать это с родителями, их походы к учителю с претензиями «Почему так?» могут участиться. Поэтому предварительную работу с родителями нужно будет тщательно продумывать.
- Формирующее оценивание требует высокого уровня доверия. От руководителя к учителю, от учителя к ученику, от родителей к ученикам и пр. Часто требует того уровня доверия, к которому мы пока не привыкли. Хотя очень хотелось бы...

Что можно еще прочитать?

Прежде чем углубляться в книги, я рекомендую почитать в Сети очень, на мой взгляд, интересное интервью с Мариной Александровной Пинской «Формирующее оценивание: шаг к учебной самостоятельности», которая одной из первых начала писать про этот подход в России.

Еще можно обратить внимание на книгу М.А. Пинской «Формирующее оценивание: оценивание в классе: учебное пособие». М.: Логос, 2010.

Еще несколько сборников можно скачать в открытом доступе:

- Котова Н. В. и др. Формативное оценивание в обучении: SMART-цели и критерии успешности. Астана: Центр педагогического мастерства, 2015;
- Шакиров Р. Х., Буркитова А. А., Дудкина О. И. Оценивание учебных достижений учащихся: методическое руководство. Бишкек: Билим, 2012;
- Кохаева Е. Н. Формативное (формирующее) оценивание: методическое пособие. Астана: Центр педагогического мастерства, 2014.
- Логвина И., Рождественская Л. Инструменты формирующего оценивания в деятельности учителя-предметника. Нарва: Университет Тарту, 2012.



Отзывы экспертов

«Вполне рабочий алгоритм обеспечения обратной связи на уроке: достаточно краткий и емкий. Дополнить его каждый педагог может самостоятельно по своему усмотрению, а в целом очень даже добротный и подходящий к модификации материал».

«Современная постановка правильных

стратегий,
очень полезная
статья для
управленца,
который сам
должен иметь
правильное
представление,
прежде чем
учить молодого
специалиста
или
переучивать...
И не
молодого...»

«Дао (путь)
учителя к
истинному
мастерству
лежит через
обратную связь.
Регулярная
практика
использования
обратной связи
приносит
большую
пользу. Она
помогает
улучшить уроки,
увидеть как
прогресс, так и
ошибки
учеников,
скорректировать
траекторию их
обучения,
обозначить
ориентиры
будущих
достижений».

«Налаженная
обратная связь
— это залог
успеха ученика
и высокая
продуктивность
деятельности
педагога.
Данный
материал

	способствует формированию конкретных навыков организации обратной связи».
--	---

