

## ПЕДАГОГІЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ЩОДО ВДОСКОНАЛЕННЯ ОЦІНЮВАННЯ ПЕДАГОГІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИКЛАДАЧІВ ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ, СПЕЦІАЛЬНОЇ ФІЗИЧНОЇ ПІДГОТОВКИ І СПОРТУ ВИЩИХ ВІЙСЬКОВИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті представлений аналіз основних типів помилок котрі виникають в процесі оцінювання педагогічної діяльності викладачів фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки і спорту та надані практичні рекомендації щодо їх виправлення.

*Ключові слова:* оцінювання, практичні рекомендації, типи помилок.

В статтє представлен анализ основных типов ошибок возникающих в процессе оценки педагогической деятельности преподавателей физического воспитания, специальной физической подготовки и спорта и даны практические рекомендации по их исправлению.

*Ключевые слова:* оценивание, практические рекомендации, типы ошибок.

**Актуальність.** Оцінювання готовності до педагогічної діяльності викладачів фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки і спорту, далі ФВСФПіС проводиться з метою активізації їх творчої діяльності, стимулювання неперервної фахової та загальної освіти, посилення у них мотивації до якісної роботи, забезпечення зворотного зв'язку та підвищення їх персональної відповідальності за результати своєї праці [5, с. 10]. Оцінювання базується на *принципах*: наукової об'єктивності, стандартизації, гуманізму, конкретно-історичного підходу, єдності теорії і практики, повноти оцінювання, системного підходу, адресності, гласності, сприйняття оцінки, оперативності, єдності вимог, демократизму, простоти, чіткості і доступності, підтримки престижу оцінки. Метою оцінювання є отримання інформації про реальний рівень діяльності педагога та забезпечення умов для його переходу на більш високий рівень діяльності шляхом формування системи мотивації та стимулювання. Основне завдання, яке має вирішувати оцінювання, це – виявлення реального рівня готовності викладачів до педагогічної діяльності та визначення резервів і формулювання їх мотивації до підвищення професійної майстерності [4, с. 6]. За наслідками оцінювання визначається рівень педагогічної готовності викладачів ФВСФПіС, відзначаються переваги і досягнення викладачів та з'ясовуються причини їх незадовільної роботи, намічається план особистісного розвитку педагогів і їх кар'єрні перспективи. Слід зазначити, що оцінювання готовності до педагогічної

діяльності педагогів складний процес в ході якого виникає ряд труднощів, суперечностей та не виключені помилки.

**Мета статті** – розкрити основні типи помилок котрі виникають в процесі оцінювання готовності до педагогічної діяльності викладачів фізичного виховання, спеціальної фізичної підготовки і спорту та надати практичні рекомендації щодо їх усунення.

**Виклад основного матеріалу.** Перерахуємо та розкриємо основні типи помилок:

1. «Невиправдана строгість» в оцінці. «Невиправдана строгість» в оцінці є тенденція виставляти практично кожному оцінку нижче, ніж він того заслуговує. Це звужує шкалу характеристик якості діяльності педагога. Якщо оцінка викладачам має виставлятися по чотирьохбальній шкалі – від «5» до «2», але ніхто з них не отримує найвищу оцінку, то фактично ця оцінка виставляється по трибальній шкалі.

Деякі оцінюючі виставляють педагогам більш низькі оцінки, чим вони того заслуговують, пояснюючи це мотивацією їх працювати краще. Вони виправдують свої дії, говорячи, що мають високі вимоги і хочуть стимулювати педагогів працювати якнайкраще, на рівні максимуму їхніх можливостей. Такий підхід може спотворити реальну картину, відвернути увагу від тих аспектів діяльності, що вимагають поліпшення і можуть поставити викладачів, котрі оцінюються, у несправедливе і несприятливе положення. Цілком зрозуміло, що оцінювання гарних педагогів як середніх, а середніх як слабких, котрі нібито мають

потребу в значному поліпшенні своєї діяльності, є несправедливим і може мати негативний вплив на моральний стан та навіть відбити в них бажання працювати [5, с. 60].

2. *«Необґрунтована м'якість»*. «Необґрунтована м'якість» полягає в тенденції оцінювати майже усіх більш позитивно, чим вони у дійсності заслуговують.

Дослідники виділяють ряд причин, чому це відбувається:

– деякі начальники кафедр відчують потребу в тому, щоб їх «любили» підлеглі;

– деякі керівники кафедр почувають себе непевно на своїх посадах, що зустрічається нерідко серед молодих начальників кафедр;

– деякі начальники мають тенденцію завищувати рейтинги своїх підлеглих, щоб створити імідж успішного керівництва і благополучного положення справ на кафедрі;

– більшість людей взагалі не люблять повідомляти погані новини і намагаються від них відмахнутися.

Іншою ще менш помітною формою необґрунтовано м'якого оцінювання є те, що може бути названо помилкою «схожий на мене». Дослідження показують, що багато керівників мають тенденцію відноситися прихильно до людей, схожих на них. Тому факт, що оцінюючі захоплюються підлеглих, схожих на них в особистісних характеристиках і інтересах, не повинен бути несподіваним. Деякі, можливо, роблять це ненавмисно, і це відбувається настільки природно, що це дуже важко розпізнати як помилку.

Помилка м'якого рейтингу може стати причиною трьох проблем:

– за результатами такої м'якої оцінки педагоги можуть бути висунуті на посади, що об'єктивно вимагають більш високих професійних здібностей. (Цей вид м'якості часто виявляється в колі «однокашників», тобто коли оцінюваний і оцінюючий або разом училися, або раніш разом проходили службу, працювали);

– незаслужено високі рейтинги, виведені в даний час, можуть викликати у педагогів невдоволення та невпевненість у власних силах тоді, коли інші суб'єкти оцінювання будуть давати їм більш точні, але більш низькі оцінки їхньої діяльності;

– подібно невиправданій строгості, практика м'якості змушує коло заходів для удосконалення професійної діяльності оцінюваного, яка б шкала оцінки при цьому не використовувалася.

3. *«Центральна тенденція»*. Це – схильність деяких оцінювати майже кожного оцінками, розташованими в середині, тобто – центрі шкали оцінок. Можна виділити, принаймні, дві причини, чому це відбувається.

1) *Обережність*. Деякі начальники хочуть бути обережними у використанні крайніх оцінок шкали як позитивних, так і негативних. Вони розуміють, що занадто низький рейтинг буде надмірно суворою і навіть жорстокою оцінкою, але в той же час, на їхню думку, немає педагогів, гідних найвищих оцінок.

2) *Недолік інформації*. Оцінюючий може в дійсності не мати достатньої інформації про діяльність оцінюваного працівника. У такій ситуації йому здається, виставлення середньої, задовільної оцінки буде найбільш безпечно. Таке відбувається, коли під тиском обставин оцінювання проводиться поспіхом, або якщо особи котрі залучаються до процесу оцінювання в якості експертів недостатньо ознайомилися й розібралися з критеріями оцінювання.

Усереднене оцінювання може зробити всю систему оцінки майже марною, тому що воно не дає можливості виявити ні найбільш ефективно працюючих педагогів ні тих, кому потрібно серйозно замислитись над результатами власної педагогічної діяльності.

4. *«Гало ефект»*, або «ефект ореола». Помилка типу «ефект ореола» спонукує оцінювати викладачів на однаковому рівні по всіх критеріях оцінки. Так, педагог, що одержав високу оцінку, наприклад, з розділу «Гностичні професійно-педагогічні уміння», найбільше ймовірно в такому випадку буде високо оцінений і по інших аспектах своєї педагогічної діяльності. Те ж саме, може відбуватися з негативними оцінками («негативний ореол»). «Ефект ореола» часто трапляється тоді, коли педагог має чітко виражені сильні і слабкі особистісні характеристики, незалежно від фактичної якості його діяльності.

Самі по собі послідовно високі або низькі оцінки по всіх складових діяльності оцінюваного не можуть викликати заперечень, якщо вони точні і відбивають

реальність. Коли ж оцінюваний педагог дійсно знаходиться на високому рівні по деяких аспектах своєї діяльності, але значно нижче по іншим, то «ефект ореола» може привести до неправильного встановлення сильних і слабких сторін у його діяльності.

5. *«Ефект новизни»*. Ця помилка відбувається, коли оцінюючий виявляється під впливом недавніх значних фактів, подій у діяльності і поведженні оцінюваного і не засновує свої судження про нього на результатах його діяльності за весь оцінюваний період. «Ефект не давнини» фактично зводить весь процес оцінювання до оцінки одного з останніх завдань котре виконував педагог, котрий оцінюється і не враховує тенденцій у діяльності і поведженні оцінюваного за весь період з моменту останньої офіційної оцінки.

6. *«Ефект контрасту»*. Помилка контрасту відбувається, коли сприйняття результатів діяльності конкретного педагога виявляється під впливом оцінки тих, хто пройшов перед ним. Явище контрасту – це добре відомий і доведений психологічний ефект: якщо за чимось дуже гарним слідує щось гіршої якості, то розходження між ними перебільшуються в нашій свідомості тому, що людина має схильність порівнювати ці об'єкти між собою, а не з об'єктивним існуючим стандартом. Так, наприклад, коли середній педагог проходить оцінювання слідом за викладачем, чия діяльність була оцінена як «дуже висока», або «дуже слабка», то контраст може спонукати оцінюючого або похвалити або покритикувати оцінюваного «середнього» педагога в залежності від того, хто оцінювався перед ним.

7. *«Помилки атрибуції»*. У психології та конфліктології відоме явище каузальної атрибуції, тобто власна інтерпретація суб'єктом міжособистісного сприйняття причин і мотивів поведження інших людей. Пізнаючи один одного, люди не обмежуються одержанням фактичної інформації, а прагнуть до з'ясування причин поведження і до висновків, що стосується відповідних якостей характеру особистості. Інформація, отримана в результаті спостережень, часто недостатня для остаточних висновків, і тоді спостерігач сам знаходить ймовірні, на його думку, причини поведження в рисах особистості, котрі він і приписує оцінюваному об'єкту (так звана

внутрішня атрибуція). Ця причинна інтерпретація часто істотно впливає на поведження суб'єкта оцінювання, тому що при такому підході зневільовується або не приймається до уваги вплив на поведження і діяльність оцінюваного педагога зовнішніх ситуаційних факторів, навколишніх умов і обстановки яка склалася, а внутрішнім особистісним рисам надається надмірне значення.

Такі найбільш типові розповсюджені помилки, виділені фахівцями в області оцінки педагогічних кадрів отже, ми робили акцент на те щоб їх уникати у своїй практичній діяльності щодо розвитку готовності викладачів ФВСФПіС до педагогічної діяльності.

### ***Загальні заходи для запобігання помилок***

Насамперед потрібно розробити чіткі критерії оцінювання зробити їх ранжування, обґрунтувати еталонні показники та шкалу оцінювання. Суб'єктами оцінювання мають бути особи які регулярно спостерігали оцінюваних у практичній роботі. Це начальник кафедри, колеги по кафедрі, та вихованці котрих навчає оцінюваний педагог. Зіставлення їхніх результатів отриманих при оцінюванні сприяє більшій обґрунтованості й об'єктивності виведених загальних оцінок. Продуктивною мірою, на нашу думку, є – попросити оцінюваних педагогів підготувати самооцінки своєї діяльності по тим параметрам і критеріям, по яких буде проводиться офіційне оцінювання. Це ставить оцінюваних у положення оцінюючих, дає їм можливість подивитися на ті ж факти і свідчення, на основі яких оцінюючі будуть приймати рішення, змушує їх проаналізувати свою діяльність у реалістичних категоріях. Однак ніколи не слід просити оцінюваних робити судження про себе, як про особистість, а тільки – про результати їх роботи, діяльності, професійно-педагогічні уміння та професійно-важливі якості. Такий підхід сприяє розвитку довіри між оцінюючими і оцінюваним, сприяє позитивному сприйняттю оцінки і рекомендацій з удосконалення окремих аспектів їх педагогічної діяльності.

Начальникам кафедр рекомендується також вести запис у щоденнику своїх спостережень з метою нагромадження матеріалів для наступної оцінки. Усні бесіди і рекомендації поступово забуваються,

витісняючись наступними подіями, а письмові записи спонукують чітким формулюванням, фіксують позитивне поведіння педагога, факти, що можуть бути використані потім в процесі оцінювання і допоможуть уникнути помилок, пов'язаних з недоліком інформації [1-5].

### **Заходи для попередження конкретних типів помилок**

1. Попередження тенденцій: «Невиправдана строгість», «Необґрунтована м'якість», «Центральна тенденція» в процесі оцінювання.

Для запобігання помилки «Невиправданої строгості» в оцінюванні необхідно мати на увазі, що високі вимоги до діяльності педагогів закладаються при розробленні стандартів (еталонних показників) й шкали оцінювання, а не під час самого процесу оцінювання. Після того як стандарти прийняті, обов'язком суб'єкта оцінювання є їхнє строге дотримання і використання як міри оцінки, неприпустимо замінити їх у ході оцінки власними мірками. З метою попередження прояву помилки «подібний мені», начальнику кафедри до початку процесу оцінювання необхідно проаналізувати характер своїх взаємин з кожним педагогом. Корисно скласти список викладачів, яких він вважає «подібними собі» і порівняти їхні оцінки як групи в попередньому офіційному оцінному періоді з оцінками інших педагогів, що не входять у цей список. Якщо рейтинги групи зі списку систематично вище, ніж в інших, то це має його насторожити.

Для попередження тенденції виставляння усереднених оцінок («Центристська тенденція») необхідно подбати про наявність докладної і різноманітної інформації про діяльність кожного педагога. Тут можуть допомогти регулярні записи в щоденнику про діяльності викладачів і регулярні спостереження їх у процесі діяльності в період між двома оцінками.

2. *Попередження «ефекту ореола» та «ефекту новизни».* Для попередження цих ефектів рекомендується, у залежності від кількості оцінюваних, відкласти винесення остаточного судження-оцінки або до того часу, коли пройдуть оцінювання усі, хто повинен пройти її в цей день, або навіть до кінця всього процесу оцінювання, якщо кількість оцінюваних порівняно невелика.

Оцінюючим рекомендується заповнювати анкети строго послідовно, секція за секцією, концентруючи свою увагу тільки на тих критеріях і аспектах педагогічної діяльності оцінюваного про які йде мова у заповнюваній секції. При проведенні оцінювання варто звертати спеціальну увагу на те, чи має оцінюваний педагог одну або декілька сильних особистісних характеристик, які б могли «затмарити» елементи його реальної педагогічної діяльності.

Суб'єктам оцінювання рекомендується також мати перед собою список фактів та результатів праці, котрі стосуються діяльності оцінюваного, на яких і буде ґрунтуватися оцінка. Якщо найбільш видатний факт або факти діяльності оцінюваного відносяться до недавнього часу, то корисно задатися запитанням, чи збігаються вони з якістю і характером діяльності даного викладача протягом всього оцінюваного періоду.

3. *Попередження «ефекту контрасту».* Для попередження прояву «ефекту контрасту» рекомендується не розставляти педагогів у списку для оцінювання в якому-небудь спеціальному порядку, наприклад, починати з кращих і рухатися до гірших, або навпаки. Ефективно оцінювати одного за одним педагога з різними посадами, наприклад, оцінювати викладача, заступника начальника кафедри, доцента.

Варто рівномірно розподілити графік оцінювання педагогів на весь доступний період часу, а не намагатися «пропустити» усіх якнайшвидше. Це також знижує ризик прояву помилки оцінки по контрасту.

4. *Попередження «помилки атрибуції».* Як уже було відзначено вище, однієї з основних причин «помилки атрибуції» є недолік інформації в момент оцінки про діяльності оцінюваного. Тому основним «рецептом» по попередженню таких помилок є нагромадження матеріалів через систематичне спостереження за оцінюваним у процесі його педагогічної діяльності, а також знання функціональних обов'язків відповідно до його посади і оцінювання реальної діяльності відповідно до посадових обов'язків. Дослідження і практика показують, що передбачене і реальне часто не збігаються.

Увага суб'єктів оцінювання звертається також на те, що судити про педагога

## Питання педагогіки

потрібно в контексті їх реальних умов праці. Навчальні заклади, які перебувають в процесі реформування і змін, або в кризі, або, навпаки, що переживають періоди спокою, стабільності і процвітання, усі вони мають різні умови праці для педагогів, різну атмосферу, благотворно або негативно впливають на діяльність викладачів. Реальні фактори середовища та умов в яких доводиться працювати педагогам можуть зробити ті самі обов'язки та проблеми котрі виникають у процесі педагогічної діяльності педагогів або більш легкими або більш складними, чим це записано на папері. Такі фактори також мають прийматися до уваги при оцінюванні, і це допоможе уникнути приписування оцінюваному тих особистісних якостей і характеристик, що насправді йому не властиві [6,7].

Коли виставляння оцінок усім хто підлягав оцінюванню завершено, корисно

підрахувати кількість оцінок у кожній категорії оцінної шкали і подивитися а) чи не переважають однорідні оцінки у всіх оцінених педагогів і б) чи не переважають групи оцінок на тому або іншому рівні оцінної шкали. Самі по собі групи оцінок, що утворилися, не обов'язково є некоректними, але вони заслуговують того, щоб поміркувати над цими фактами.

**Висновок.** Отже, у будь-якому випадку всім суб'єктам оцінювання – будь то начальник кафедри, колега по роботі, або той, хто вчиться постійно необхідно пам'ятати про те, що їхнім обов'язком є бути точними, акуратними і справедливими в оцінках, наскільки тільки це можливо, і що ефективність і продуктивність результатів оцінювання прямо залежить від того, чи сприймається вона оцінюваним як справедлива.

## Література

1. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности : учебн. пособие для вузов / В.А. Бодров. – М.: ПЕР СЭ, 2001. – 511 с.
2. Кальней В.А. Технология мониторинга качества обучения в системе „учитель – ученик”. Методическое пособие для учителя / В.А. Кальней, С.Е. Шишов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 86 с.
3. Кальней В.А. Технология мониторинга качества обучения в системе „учитель – ученик”. Методическое пособие для учителя / В.А. Кальней, С.Е. Шишов. – М.: Педагогическое общество России, 1999. – 86 с.
4. Кузьмина Н. В. Акмеологическая теория повышения качества подготовки специалистов образования / Кузьмина Н. В. – М. : Исследоват. центр проблем качества подготовки специалистов, 2001. – 144 с.
5. Нікітенко О.І. Атестація педагогічних працівників / О.І. Нікітенко. – Черкаси: РВЦ «Реал», 1993. – 96 с.
6. Полякова Т.С. Анализ затруднений в педагогической деятельности начинающих учителей / Т.С. Полякова. – М.: Педагогика, 1983. – 128 с.
7. Скок Г.П. Как проанализировать собственную педагогическую деятельность : учеб. пособ. для преподавателей / Отв. ред. Ю.А. Кудрявцев. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 102 с.

*Gol R. M., chief of the research laboratory*

### **PEDAGOGICAL RECOMMENDATIONS FOR IMPROVING EVALUATION ACTIVITIES PEDAGOGICAL TEACHER OF PHYSICAL EDUCATION, SPECIAL PHYSICAL TRAINING AND SPORTS HIGHER EDUCATIONAL INSTITUTIONS**

*This paper presents an analysis of the main types of errors (unjustified severity, unreasonable softness, errors of central tendency, halo effect, the effect of novelty, the effect of contrast, attribution errors) that occur during the evaluation of educational activities of teachers of physical education, special physical training and sports and provided practical recommendations to address them. Also states that the purpose of the evaluation is to obtain information about the actual level of the teacher and to ensure its transition to a higher level of activity through the formation of motivation and incentives. The main objective is to resolve assessment is - identifying the real-readiness of teachers to educational activities and determining reserves and formulate their motivation to improve their professional skills. In addition, attention is paid to the evaluation of all subjects need to remember that their duty is to be precise, accurate and fair in assessments as soon as possible, and that the effectiveness and performance evaluation results depends on whether it is perceived as fair valued.*