Подходы к оценке уровня профессионального мастерства учителя в Австралии

Зайцева Анна Владимировна – канд. пед. наук, доцент, Пензенский государственный университет (Пенза, Россия); heaven76@yandex.ru

Ломохова Светлана Анатольевна – канд. пед. наук, доцент, Пензенский государственный университет (Пенза, Россия); slomokhova@mail.ru

Зайцева Полина Валентиновна – ассистент, Пензенский государственный университет (Пенза, Россия); heaven76@yandex.ru

Аннотация. *В статье представлены нормативно-правовые, научно-теоретические, методические и организационные подходы, обеспечивающие развитие системы оценки профессионального мастерства школьных учителей в Австралии. Авторы также обозначили ключевые позиции, характеризующие данный процесс, с учетом возможного их применения в отечественной педагогической практике.*

Ключевые слова. *Оценка уровня профессионального мастерства учителя, образовательная политика, стандартизированные результаты национальных и международных тестирований, Австралийские профессиональные стандарты для учителей, теория подотчетности, «видимое обучение», теория обучения на основе фактических данных, факторы влияния на обучение, метод ранжирования факторов влияния, коллективная эффективность учителей, концептуальная рамочная конструкция, национальная программа оценки NAPLAN, этапы и методы процесса оценивания, механизм регистрации/аккредитации.*

Система школьного образования в Австралии характеризуется высокой степенью централизации – школы финансируются центральными органами власти (федеральным правительством и правительствами штатов), ключевые решения образовательной политики также принимаются центром [1, с. 5]. Однако децентрализация школ остается с 1998 г. актуальной задачей, сначала обозначенной на уровне одного штата (штат Виктория), а затем получившей законодательное оформление на федеральном уровне. Парламент штата Виктория законодательным актом 1998 г. (Education (Self-Governing School) Act) положил начало процессам децентрализации школ во всей стране. Основная цель этого документа заключалась в предоставлении государственным школам права на самоуправление. Большинство из них стали принимать свои независимые уставы и избирать независимые школьные советы. Государственные самоуправляемые школы в конечном итоге должны были стать конкурентоспособными и корпоративными, предприимчивыми и подотчетными образовательными организациями [2]. Эта инициатива в образовательной политике штата получила свое продолжение на уровне федерального законотворчества в Законе 2004 г. о помощи школам (School Assistance Act), предоставляя им полномочия по набору штата сотрудников, разработке школьных уставов, избранию независимых школьных советов и распоряжению школьным бюджетом [3].

Тем не менее, в соответствии со ст. 51 и 96 Конституции Австралии правительство штата несет ответственность за управление школами, в том числе в части учебных программ, тестирования, кадрового обеспечения и администрирования [1, с. 8].

Это относится к государственным школам, хотя правительство штата также вносит свой вклад в финансирование частных школ. Со временем федеральное правительство все чаще становится вовлеченным в вопросы школьного регулирования и контроля качества обучения. Усиление влияния федеральной власти отмечено периодом реформ, получивших название «Образовательная революция» (2008–13 гг). Начало реформ законодательно отражено в акте 2008 г. (Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority Act) [4] и связано с созданием Австралийского управления учебных программ, оценки и отчетности (Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority – ACARA) в 2009 г. Согласно вышеуказанному закону, направления деятельности ACARA как организационно-структурной единицы федеральной системы оценки учителей заключаются в том, чтобы: разработать и применять национальную школьную программу, включая содержание и стандарты достижений для школьных предметов; создавать программы оценок на национальном уровне и осуществлять их; собирать, обрабатывать и анализировать данные оценки учащихся и другие данные, касающиеся школ и сравнительной успеваемости в школах; содействовать механизмам обмена информацией между государственными органами Австралии в отношении сбора, управления и анализа школьных данных; публиковать информацию о сравнительной успеваемости в школе; предоставлять услуги в соответствии со школьной учебной программой, образовательные исследовательские услуги; предоставлять информацию, ресурсы, поддержку и руководство в отношении профессии учителя.

Результатами реализации Закона и деятельности ACARA стали: развитие национальной учебной программы (Australian Curriculum); разработка и введение стандартизированных тестов во всех штатах и территориях Австралии; публикация результатов стандартизированных тестов на сайте «My School». Современные эксперты характеризуют опыт ACARA как «уникальный», определяющий особенности оценки уровня профессионального мастерства учителей в Австралии [1, с. 8].

За период первых десятилетий XXI в. основные задачи школьного образования в Австралии стали связывать с повышением стандартизированных результатов в рамках национальных и международных тестирований обучающихся, а также с обеспечением глобальной конкурентоспособности всей образовательной системы страны [5, с. 75]. В этой связи Закон об образовании Австралии (Australian Education Act, 2013) обозначил амбициозное намерение попасть к 2025 г. в топ-5 стран в соответствии с программой ОЭСР международной оценки учащихся (PISA), т.к. именно эта программа используется в целях информирования общественности и выстраивания деятельности по руководству образовательными реформами, направленными на развитие системы подотчетности школ и учителей [1, с. 3].

Повышение успеваемости и обеспечение качественного образовательного опыта для всех австралийских учащихся рассматриваются как наиболее важные результаты, ожидаемые от школ. В основу формирования научных представлений по вопросам оценки уровня профессионального мастерства педагогов в этой стране заложены данные экспертов ОЭСР, свидетельствующие о том, что качество работы учителя является наиболее важной переменной, влияющей на успеваемость учащихся [6, с. 102]. Таким образом, исследователями признается ключевая роль учителя в повышении успеваемости учащихся, что рассматривается как главная научная предпосылка, определяющая понимание оценки педагогического мастерства и различных ее аспектов в про-

фессиональной деятельности учителей [5; 6, с. 102]. Вторая научная предпосылка состоит в необходимости обосновать и обеспечить соответствие актуальным требованиям конкурентоспособности школьных систем в глобальной экономике посредством подотчетности сотрудников, устранения недостатков и повышения эффективности их профессиональной практики [5; 6, с. 103]. Особенность третьей предпосылки заключается в ориентированности системы оценки школьных педагогов на Австралийские профессиональные стандарты для учителей (Australian Professional Standards for Teachers), разработанные Австралийским институтом обучения и школьного лидерства (AITSL) в 2011 г., чтобы сформулировать ожидания общества в отношении преподавания и обучения, способствовать развитию системы подотчетности, заложить основания для оценки качества образования [5].

Как показали результаты исследования Л.Ю.Грачевой, А.В.Зайцевой и С.А.Ломоховой, национальная модель и система оценки уровня профессионального мастерства школьных педагогов Австралии базируются на теории подотчетности (Theory of Accountability). Основное внимание в данной теории уделяется поведению или решениям педагога как «агента» в образовательной организации (возможно, под его собственным контролем). Широкая концептуализация подотчетности включает как формальные, так и неформальные системы, объективные и субъективные оценки, награды, а также внутреннюю и внешнюю аудиторию [5].

Основу научно-теоретического, методического обеспечения формирования и развития системы оценки уровня профессионального мастерства педагогических работников в Австралии составляют работы Дж.Хэтти, а также Австралийские профессиональные стандарты для учителей (Australian Professional Standards for Teachers, APST) [7, с. 14].

Разработка нового вида теории подотчетности – то, на чем австралийский педагог и исследователь Дж.Хэтти сосредоточил свои исследования [8]. В 1999 г. он обозначил принципы, которыми руководствуется: формирование соответствующих положений о том, что влияет на работу обучающихся; необходимость широкого масштаба воздействия при оценке величин и их статистической значимости; построение модели, основанной на относительной значимости эффектов. Дж.Хэтти продолжил свои исследования в Высшей школе образования Мельбурнского университета, развивая оригинальные подходы «видимого обучения» (Visible Learning) в рамках теории обучения на основе фактических данных (Evidence-Based Teaching).

Модель, которую Дж.Хэтти предложил, стала системой ранжирования влияющих переменных и их эффектов в образовании с использованием мета-анализа. Мета-анализ и соответствующая методика разработки системы ранжирования были впервые им представлены в книге «Visible Learning» («Видимое обучение») в 2009 г. Автор отмечал: предназначение его книги состоит в том, чтобы показать учителям, как стать оценщиками своего собственного опыта, и дать им лучшее понимание положительного или отрицательного влияния различных факторов на обучение школьников [8].

Система сбора данных из многочисленных исследований и сведение их в объединенные оценки позволили Дж.Хэтти проанализировать различные факторы влияния на обучение учащихся в зависимости от их воздействия. Например, он обобщил исследования, которые показали влияние обсуждений в классе и решения проблем. Чтобы классифицировать эффекты по группам, исследователь разделил влияние на шесть категорий: обучающийся, семья, школа, учебные планы и программы, учитель, подходы к обучению и преподаванию. Агрегируя данные, полученные в результате

мета-анализа, он определил объем (размер) воздействия на процесс обучения и преобразовал численно эффект объема влияния в целях сравнения. Так, величина эффекта, равная 0, показывает отсутствие влияния на успеваемость школьников. Чем больше размер эффекта, тем больше влияние. Дж.Хэтти предположил, что величина эффекта 0,2 может быть относительно небольшой, в то время как 0,6 – уже значительна. Размер эффекта 0,4 рассматривался им как числовое преобразование, которое стало средним размером эффекта («точкой поворота»). В издании 2015 г. «Видимое обучение» Хэтти оценил эффекты влияния, увеличив количество мета-анализов с 800 до 1200. Он повторил метод ранжирования влияющих факторов, используя измерение «точки поворота» (0,4), которое позволило ему оценить эффекты 195 факторов влияния по разработанной шкале. Влияюший фактор (фактор влияния) «номер один» в исследовании 2015 г. – «оценки достижений учителей». Этой категории было присвоено ранговое значение 1,62, что в четыре раза больше средней величины «точки поворота» (0,4). Категория отражает точность знаний учителей об учениках в классе и то, как эти знания определяют виды аудиторных занятий и используемых методических и учебных материалов, а также сложность поставленных задач в процессе обучения; стратегии опроса и обучения. Влияющий фактор «номер два» – «коллективная эффективность учителей» – означает использование силы и влияния группы для раскрытия потенциала учащихся и учителей в школах [8].

Следует отметить, что Дж.Хэтти не единственный, кто подчеркивает важность коллективной эффективности учителей для оценки педагогического мастерства в целом. Исходя из позиции, что коллективная эффективность учителей рассматривается как фактор, которым можно манипулировать на уровне всей школы, исследователи М.Фуллен и Э.Харгривз обратили внимание на следующие факторы влияния: автономия учителя для выполнения конкретных руководящих ролей с возможностью участвовать в принятии решений по общешкольным вопросам; совместная разработка и обсуждение четких и конкретных общешкольных целей; приверженность учителей общим целям; работа учителей в команде с целью сбора конкретных доказательств профессионального роста; взаимодействие руководства со всеми заинтересованными сторонами (стейкхолдерами) и проявление уважения к своим коллегам–сотрудникам. Когда эти факторы задействованы, одним из результатов их влияния является то, что «коллективная эффективность учителей» помогает каждому отдельному учителю понять свою роль и значение в обеспечении более высоких результатов учащихся [9].

Рассмотренные научно-теоретические подходы определили направления методических разработок по вопросам оценки уровня профессионального мастерства педагогических работников в Австралии. Так, согласно системе оценки учителей и обратной связи, предложенной Институтом Граттан (GRATTAN Institute) в 2011 г., школам следует разработать собственную методику, включающую как минимум четыре метода оценки [10]. При этом обеспечение значимой обратной связи с учителями рассматривается как лучший способ повышения эффективности преподавания и обучения. Система опирается на следующие методы оценки учителя и улучшения процесса обучения: учет успеваемости и оценок учащихся – обязательный метод для включения в содержание школьной методики; взаимное наблюдение и сотрудничество коллег; прямое наблюдение за преподаванием и обучением в классе; опросы обучающихся и обратная связь; 360-градусная оценка и обратная связь; самооценка; опросы родителей и обратная связь; внешнее наблюдение.

Австралийские эксперты утверждают, что наибольшее влияние оценки деятельности и мастерства учителя на обучение школьников отмечается от значимой обратной связи. Методы и методики, как выбранные из существующих рекомендованных вариантов, так и разработанные на внутришкольном уровне, должны отражать это влияние. Отдельные школы сами решают, уделять ли им внимание (и в какой степени) самооценке учителей и опросам родителей, учитывая, что такие методы могут предоставлять меньше возможностей для обратной связи. Тем не менее, прежде чем школы начнут реализовывать собственные методы оценки, они должны определить, что именно входит в понимание эффективного обучения в их образовательной организации, обозначить задачи и ориентиры, в отношении которых оценивается эффективность. Школы должны также начать разработку сбалансированной системы показателей эффективности с учетом национальных профессиональных стандартов для учителей (National Professional Standards for Teachers – APST, 2011). Данные стандарты охватывают все аспекты роли учителя, описывают действия и эффективность, таким образом обрисовывая в общих чертах функции в пределах профессии. В стандартах делается попытка определить понимание качества обучения. Начиная от общих до предметно-специфических характеристик, стандарты показывают то, что учитель должен знать и уметь делать, и используются во многих схемах аттестации для оценки и руководства развитием учителей. Австралийские профессиональные стандарты для учителей (APST), используемые для процесса оценивания, устанавливаются на национальном уровне через Австралийский институт обучения и школьного руководства (AITSL). Они включают области профессиональных знаний, практики и участие (направления вовлеченности), ожидаемые от учителей на всех этапах роста и развития карьеры. Хотя APST не диктуют конкретный подход к оценке, они составляют основу оценки учителей во всех штатах и территориях Австралии [7, с. 25].

Таким образом, оценка профессиональной деятельности учителя стала важной частью школьной системы в Австралии. Отмечается, что всеобъемлющая основа для оценки не была разработана, однако существующие элементы на разных уровнях имеют общие черты и связи. В целом, оценка учителей находится в сфере ответственности штатов и территорий; следовательно, не наблюдается жестко согласованного на национальном уровне процесса [7, с. 25].

Компоненты систем оценки на национальном уровне, на уровне штатов и территорий, как правило, ориентированы на конечные результаты, ставят учащихся и их учебные достижения в центр внимания и находятся под сильным влиянием цели предоставить всем австралийским школьникам возможности получения качественного образования как для эффективного участия в жизни общества, так и для обеспечения занятости на рынке труда в условиях глобализации экономики. Правительство Австралии сыграло ключевую роль в определении национальной повестки для создания системы оценки учителей, которая тесно связана с соответствующими межнациональными, национальными структурами, а также соответствующими органами штата и территории. Система оценки существует в среде, где наблюдается растущая тенденция внедрения отчетности и подотчетности для всех образовательных организаций.

Хотя штаты и территории несут основную ответственность за обеспечение школьного образования, его качество является ключевым приоритетом для правительства Австралии. Благодаря ряду реформ, проведенных с ноября 2007 г., правительство начало уделять основное

внимание тому, чтобы все молодые австралийцы приобретали знания и навыки, позволяющие им полностью реализовать свой потенциал. Улучшение образовательных результатов для всех молодых австралийцев считается центральным для социального и экономического процветания страны.

Важную роль в осуществлении организационных подходов к оценке профессионального мастерства учителей играют определенные структурные единицы. С начала 2008 г. правительство Австралии работало через Совет австралийских правительств (Council of Australian Governments, COAG) над созданием новой основы для реформ в австралийских школах. Приоритетами реформ стали повышение качества преподавания в школах, повышение прозрачности и подотчетности школ и школьных систем. COAG – самый важный межправительственный форум в Австралии. В состав COAG входят премьер-министр, министры штатов, главные министры территорий и президент Австралийской ассоциации местного самоуправления (ALGA). Роль COAG заключается в том, чтобы инициировать, разрабатывать и контролировать реализацию политических реформ, имеющих общегосударственное значение. ACACA – Australasian Curriculum, Assessment and Certification Authorities (Австрало-азиатский орган по управлению учебными программами, оценкой и сертификацией) является структурной единицей национального уровня, созданной для сотрудничества руководителей государственных органов в штатах и территориях Австралии; отвечает за обеспечение средств для мониторинга учебных программ и процессов сертификации в старших классах средней школы. Роль ACACA заключается в консультировании и содействии разработке учебных программ, оценке и сертификации. ACARA – Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority (Австралийское управление учебных программ, оценки и отчетности) в качестве центрального механизма осуществляет направления деятельности по координации на национальном уровне процессов реализации стратегических целей в образовании: управление созданием и внедрением национальной учебной программы, общенациональной системы аттестации учащихся; составление национальных отчетов о результатах школьного образования и др. Создание ACARA направлено на повышение эффективности и сокращение дублирования как ресурсов, так и затрат. AITSL – Australian Institute of Teaching and School Leadership (Австралийский институт обучения и школьного лидерства) обеспечивает национальное руководство для правительств штатов и территорий в развитии профессии учителя и школьного руководства (лидерства). Роль AITSL заключается в том, чтобы разрабатывать и поддерживать национальные стандарты для обучения и руководства в школах, укреплять согласованную систему национальной аккредитации учителей на основе этих стандартов, назначать ежегодные престижные национальные награды для учителей и руководителей школ, проводить исследования и инновационные разработки, систематизировать и распространять передовые практики, стимулировать высококачественное профессиональное развитие учителей и руководителей школ; взаимодействовать с ключевыми профессиональными организациями и заинтересованными сторонами. AITSL устанавливает на национальном уровне Австралийские профессиональные стандарты для учителей (APST), используемые для их оценки. Стандарты представлены в виде доменов – областей профессиональных знаний, практики и вовлеченности [7, с. 26]:

домен 1. Профессиональные знания – знать особенности обучающихся и наи-

более эффективные способы их обучения; знать содержание предмета и методику преподавания;

домен 2. Профессиональная практика – планировать и осуществлять эффективные методы преподавания и обучения; создавать и поддерживать комфортную и безопасную образовательную среду; проводить оценивание обучающихся, предоставлять обратную связь по поводу оценки и вести отчетность по успеваемости;

домен 3. Профессиональное участие – быть вовлеченным в профессиональное обучение и развитие; взаимодействовать с коллегами, родителями, представителями профессиональных и социальных сообществ.

Хотя Австралийские профессиональные стандарты для учителей не предписывают единственно унииверсальный подход к оценке, они составляют основу оценки учителей на всех уровнях карьеры в штатах и территориях. Профессиональные стандарты для руководителей школ и национального партнерства по повышению качества работы учителя (Australian Professional Standard for School Principals and the National Partnership on Improving Teacher Quality, 2009-13) также внесли определенный вклад в решение проблем качества преподавания в школах.

Рекомендации по проведению оценок включают следующие инструменты и источники информации: результаты успеваемости учащихся, наблюдения, отзывы учащихся, отзывы коллег/руководителей, отзывы родителей и самооценку. Инструменты подбираются по усмотрению школы.

Результаты оценки используются для целей регистрации/аккредитации, влияют на решения, принимаемые относительно этапов карьеры или недостаточной успеваемости, а также определяют школьные приоритеты в отношении профессионального развития. Это делает результаты оценки как суммирующими, так и формирующими.

Необходимо отметить, что в Австралии существует общенациональный подход к регистрации учителей. Процессы и практика регистрации имеют набор элементов, которые способствуют: мобильности учителей в стране; применению единых стандартов и осуществлению последовательных процессов для достижения полной регистрации (высшей категории) учителем; созданию условий для того, чтобы регистрация стала частью более широкой системной основы для карьерного роста и профессионального обучения учителей в соответствии с Австралийскими профессиональными стандартами для учителей.

Анализ системы оценки уровня профессионального мастерства педагогических работников в Австралии показал, что, являясь участником проекта ОЭСР «Оценка учителя: концептуальная рамочная основа и примеры практик» («Teacher Evaluation: A Conceptual Framework and Examples of Country Practices»), страна использует концептуальную рамочную конструкцию, предложенную исследователями ОЭСР в 2009 г., как ориентир для развития собственной (страновой) системы оценки учителя. Условия функционирования систем оценки, обозначенные экспертами проекта ОЭСР, должны создаваться с учетом национальных контекстов. Среди таких условий можно выделить: учет потребностей в организации и методическом обеспечении оценочных процедур на внутриорганизационном уровне; установление баланса целей индивидуальных (профессиональное развитие) и коллективных (развитие организации) в обеспечении качества обучения на уровне общеобразовательной организации; использование формирующих методов получения значимой информации (самооценивания, наблюдений в классе, собеседований) с акцентом на интерпретацию и анализ статистических данных об академической успеваемости обучающихся; обеспечение эффективной обратной связи от коллег, родителей, руководства и сооб-

щества; поддержка активного включения учителей в процесс оценки и совместный анализ его результатов с целью использования выводов для корректировки определенных аспектов педагогической деятельности, таких как методы обучения, учебные программы и планы индивидуального профессионального развития [11].

Федеральное правительство Австралии предоставляет рекомендации по управлению профессиональной деятельностью учителей и их развитием через Австралийский институт обучения и школьного лидерства (AITSL), который разработал Национальные рамки профессиональной деятельности и развития учителей (AITSL's National Performance and Development Framework). Наряду с процессами регистрации, аккредитации и сертификации, система стремится к последовательному подходу по обеспечению эффективности и профессионального развития педагогов. Оценка работы учителя осуществляется в непрерывном цикле, состоящем из трех основных этапов: рефлексивное размышление и постановка целей, профессиональная практика и обучение, обратная связь и обзор [7, с. 28].

Этап рефлексивного размышления и постановки целей предполагает, что учителя должны устанавливать и регулярно корректировать учебные или практические цели, соответствующие Австралийским профессиональным стандартам для учителей, в консультации со своим руководителем. Размышления и постановка целей являются ключевыми факторами улучшения в рамках AITSL. На этом этапе учителей просят подумать о своей педагогической практике, основываясь на фактических данных и обратной связи, и установить соизмеримые цели, связанные с их эффективностью и развитием. Данный этап является важным источником мотивации. Установлено, что постановка целей и их обсуждение оказывают сильное влияние на действие. Постановка целей имеет решающее значение для развития саморегулируемой способности к обучению и помогает учителям определить конкретные пути повышения эффективности своей работы.

Этап профессиональной практики и обучения планируется и осуществляется с учетом анализа информации об эффективности учителей, которая собирается из ряда источников: фактические данные об успеваемости и оценки учащихся; взаимное наблюдение и сотрудничество коллег; прямое наблюдение за преподаванием и обучением в классе; опросы обучающихся и обратная связь; 360-градусная оценка и обратная связь; самооценка; опросы родителей и обратная связь; внешнее наблюдение. Многие школы используют результаты тестов и оценки учащихся для сравнения результатов профессиональной деятельности учителей. Такая возможность реализуется посредством национальной программы оценки NAPLAN[1], тестирующей грамотность и математические способности учащихся по пяти направлениям (доменам): чтение, аргументированное письмо, орфография, грамматика и пунктуация, счет. Школы с помощью этой программы выявляют учителей, нуждающихся в профессиональном развитии, результаты тестирования NAPLAN предоставляют также материал для обсуждения эффективности отдельных аспектов учебных планов и программ, педагогических практик. Это обеспечивает основу для развития как учителя, так и школы

[1] NAPLAN – the National Assessment Program Literacy and Numeracy – тестирование, которое проводится ежегодно в классах 3, 5, 7 и 9, используется в качестве основы для сравнения школ; результаты тестирования публикуются на веб-сайте, доступном для родителей и широкой общественности.

в целом. Важно отметить, что оценки учащихся также используются, чтобы сделать вывод, является ли система оценки учителя на уровне школы и обратная связь в этой системе эффективными или требуется адаптация выбранных школой методов оценки к сложившейся ситуации [1, с. 6; 12, с. 12–13].

Учителя наблюдают за профессиональной деятельностью коллег и учатся у них, что часто происходит в командах. Такое взаимное наблюдение сосредоточено на методах обучения и предполагает последующий анализ их влияния на результативность обучения школьников. Используется также прямое наблюдение за профессиональной деятельностью коллег, но обычно оно проводится директором школы или более опытным учителем. В целом, популярны следующие методы оценки профессионального мастерства учителя:

1) опросы обучающихся: выявляют индивидуальные потребности обучающихся, их реакции на различные аспекты обучения в классе, предоставляют информацию высокой степени надежности при обеспечении обратной связи и использовании корректных инструментов опроса;

2) обеспечение обратной связи на 360 градусов: работает при условии использования целого ряда источников получения информации как внутриорганизационного уровня (директор школы, старшие учителя, наставники, коллеги, менее эффективные/менее опытные учителя, ученики), так и внешних (родители, социальные партнеры, другие заинтересованные стороны);

3) самооценка учителя: предоставляет возможность для саморефлексии, позволяя задуматься о применяемых стратегиях обучения и результатах профессиональной деятельности; часто принимает форму портфолио, которое, как правило, содержит несколько доказательств эффективности учителя и часто является требованием в рамках процесса аккредитации, но также используется в качестве инструмента для оценки как начинающих, так и опытных учителей. Однако опросы экспертов Института Граттан показывают, что учителя не считают составление портфолио полезным методом оценки, т.к. это связано с большими затратами их рабочего времени;

4) опросы родителей и обратная связь: уникальные знания родителей об образовании своего ребенка могут быть использованы как дополнительный источник информации в процессе оценки учителя (в сочетании с другими источниками и методами);

5) внешняя оценка: способствует созданию эффективных сетевых взаимодействий учителей, которые сотрудничают, делятся инновациями и передовым опытом для улучшения региональных образовательных результатов. Такие сети предполагают добровольное участие и созданы в основном для целей развития. Оценка учителя осуществляется на внутришкольном уровне, но внешнее наблюдение становится актуальным методом при разрешении конфликтов интересов или при желании учителя оспорить интерпретацию результатов своей профессиональной деятельности. Внешнее наблюдение также применяется в процессе сертификации высокопрофессиональных учителей (Highly Accomplished teachers) и учителей–руководителей (Lead teachers).

Профессиональная практика и обучение расширяют объем знаний и компетенций учителей, что ведет к улучшению преподавания и обучения, повышает успеваемость учащихся. Взаимосвязь между оценкой и профессиональным обучением имеет важное значение для совершенствования педагогической практики, поскольку без четкой связи с возможностями профессионального роста влияние оценки учителей и анализа их эффективности будет относительно ограниченным.

Этап обратной связи и обзора предполагает, что учителя должны регулярно получать официальные и неофициальные отзывы о своей работе. Официальные обзоры работы учителей с точки зрения целей развития должны проводиться ежегодно, причем учителя должны получать как устные, так и письменные отзывы. Обратная связь оказывают сильное влияние на учителей, повышая удовлетворенность работой и улучшая практику преподавания. Оценка эффективности должна обеспечивать обратную связь с учителями в отношении их профессиональной практики и предлагать новые возможности для совершенствования практики преподавания. Учителя нуждаются в конструктивной обратной связи с высококвалифицированными специалистами–практиками для обогащения своего опыта. Критерии успеха, показывающие, как выглядит качественное обучение, основанные на своевременной обратной связи, должны быть частью непрерывного процесса обучения и оценки учителей.

Штаты и территории Австралии разрабатывают и представляют свои собственные рекомендации для соответствующих обзоров эффективности и развития. Большинство штатов и территорий проводят ежегодные оценочные процедуры, причем в некоторых из них указываются временные рамки (например, в Виктории они проводятся в апреле или мае). В конечном итоге, ответственность за оценку эффективности работы учителей несут отдельные общеобразовательные организации.

Для оценки уровня профессионального мастерства педагогических работников в Австралии также используется механизм регистрации/аккредитации. Чтобы преподавать в австралийских школах, учителя должны быть зарегистрированы/аккредитованы в соответствующем штате или территории. Все штаты и территории Австралии, за исключением ACT (Australian Capital Territory), имеют установленные законом органы, которые отвечают за регистрацию учителей как компетентных для практики. Регистрация должна обновляться периодически, но требования и процесс обновления меняются в зависимости от юрисдикции и установок местных органов управления образованием. Учителя, которые удовлетворительно выполняют требования регистрации/аккредитации, впоследствии достигают более высоких уровней, начиная от учителей–выпускников и заканчивая лидерами. Каждый из органов регистрации/аккредитации учителей имеет свой собственный набор стандартов и процедур для регистрации/аккредитации. Требование к учителям соблюдать предписанный стандарт и официально подавать заявку на регистрацию гарантирует, что в школах работают только квалифицированные и подходящие люди, что повышает уровень преподавания и создает безопасность для всех в школьном сообществе. В конечном счете, регистрация гарантирует целостность учительской профессии и ответственное отношение ее представителей. В большинстве штатов учителя достигают первого уровня аккредитации после окончания утвержденного курса обучения и выполнения других требований (получение квалификации по оказанию первой медицинской помощи, защите детей; проверка биографии полицией). Первый уровень может длиться от 3 до 5 лет, предполагая накопление соответствующего опыта и прохождение программ повышения квалификации. Всего в штатах может быть от 2 до 4 уровней аккредитации (уровень выпускника/уровень полной регистрации или уровень выпускника/уровень компетенции/профессиональный уровень/уровень лидерства).

Ожидания от учителей варьируются в зависимости от стадии их карьеры:

• выпускник (Graduate/Provisional Registration): учитель завершил национально признанную программу обучения, дающую право предварительной регистрации;

• профессионал (Proficient/Competent Teacher/Full Registration): учитель достиг уровня стандартов квалификации, подходящих для полной регистрации;

• высокий профессиональный уровень (Highly Accomplished/Professional Accomplishment): учитель признан высокоэффективным в своей практике, а также в качестве участника школьного сообщества;

• ведущий уровень (Lead/Professional Leadership): учитель признается коллегами, родителями и членами сообщества в качестве образцового учителя, играющего важную роль в руководстве и развитии других учителей.

Оценка на соответствие установленным стандартам является частью системы регулирования работы учителей, гарантируя, что они имеют квалификацию, подходящие личностные качества и компетентность. Результаты оценки учителей используются некоторыми нанимающими организациями для поощрения тех, кто достиг более высоких уровней аккредитации. Определение сильных и слабых сторон учителей и руководителей школ может служить основой для принятия решений по бюджету, укомплектованию штата и ресурсам, а также определять цели развития общеобразовательной организации. Данные также часто используются для анализа различных аспектов регистрации/аккредитации педагогических работников.

Заключение. Рассмотренные нормативно-правовые, научно-теоретические, методические и организационные подходы, обеспечивающие развитие системы оценки профессионального мастерства школьных учителей в Австралии, позволили выявить следующие значимые позиции для возможного применения в отечественной педагогической практике:

• формирование культуры взаимного предоставления и получения обратной связи в процессе оценивания посредством последовательной реализации поддерживающих принципов со стороны органов управления образованием и школьного руководства;

• акцентирование значимости факторов влияния на обучение, методов интерпретации и анализа статистических данных об академической успеваемости обучающихся;

• совершенствование научно-теоретической и методической базы с учетом подходов «коллективной эффективности учителей»;

• установление баланса индивидуальных (профессиональное развитие) и коллективных (развитие организации) целей в обеспечении качества обучения на уровне общеобразовательной организации;

• поддержка активного включения учителей в процесс оценки и совместный анализ его результатов с целью использования выводов для корректировки определенных аспектов педагогической деятельности (методов обучения, учебных программ и планов индивидуального профессионального развития и др.);

• обеспечение эффективной обратной связи от коллег, родителей, руководства и сообщества;

• включение мотивационных механизмов, которые позволяют повысить статус и престиж профессии учителя в общественном сознании, а также обеспечить качество образовательных результатов, удовлетворяющее запрос государства, общества и личности (к таким механизмам в Австралии относятся общенациональные процедуры регистрации/сертификации, предполагающие градацию учителей в зависимости от опыта и стажа работы; адекватное трудозатратам материальное вознаграждение).

Дата поступления – 23.04.2026

Approaches to assessing teacher professional excellence in Australia

Anna V. Zaitseva – Cand. Sci. (Pedagogics), associate professor, Penza State University (Penza, Russia); heaven76@yandex.ru

Svetlana A. Lomokhova – Cand. Sci. (Pedagogics), associate professor, Penza State University (Penza, Russia); slomokhova@mail.ru

Polina V. Zaitseva – assistant lecturer, Penza State University (Penza, Russia); heaven76@yandex.ru

Abstract. *This article presents regulatory, scientific, theoretical, methodological, and organizational approaches supporting the development of system for assessing professional excellence of school teachers in Australia. The authors also outline key points, taking into consideration their potential application in domestic teaching practice.*

Key words. *Teacher professional evaluation, educational policy, standardised results in national and international assessments, Australian Professional Standards for Teachers, Theory of Accountability, «visible learning», Evidence-Based Teaching Theory, influencing factors, factor ranking method, collective teacher efficacy, conceptual framework, NAPLAN national assessment program, stages and methods of the assessment process, registration/accreditation mechanism.*

ЛИТЕРАТУРА/REFERENCES

1. *Rowe E.* Australia Country Case Study. Towards sustainable, collective and participatory accountability in Education 2030. Paper commissioned for the 2017/8 Global Education Monitoring Report, Accountability in education: Meeting our commitments. 19 p. URLt: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000259541 (accessed 20.12.2025).

2. Education (Self-Governing) School Act. Act No. 28/1998. URL: http://www.legislation.vic.gov.au/Domino/Web_Notes/LDMS/PubStatbook.nsf/f932b66241ecf1b7ca256e92000e23be/df3507f2724a2d57ca256e5b00213c85/$FILE/98-028a.pdf (accessed 24.12.2025).

3. Schools Assistance (Learning Together – Achievement Through Choice and Opportunity) Act 2004; Schools Assistance Act 2008. No. 153, 2008. URL: https://www.legislation.gov.au/Details/C2016C00447 (accessed 24.12.2019)

4. Australian Curriculum, Assessment and Reporting Authority Act 2008. URL: https://www.legislation.gov.au/Details/C2008A00136 (accessed 24.12.2019).

5. *Грачева Л.Ю., Зайцева А.В., Ломохова С.А.* Система оценки уровня профессионального мастерства педагогических работников: на примере Австралии и Новой Зеландии (*Gracheva L.Yu., Zajceva A.V., Lomohova S.A.* Sistema ocenki urovnya professional'nogo masterstva pedagogicheskih rabotnikov: na primere Avstralii i Novoj Zelandii [System for assessing the level of professional skills of teaching staff: the example of Australia and New Zealand]). *Инновационные проекты и программы в образовании* (Innovacionnye proekty i programmy v obrazovanii [Innovative projects and programs in education]). 2020. No. 5 (71). P. 74–78.

6. *Elliot K.* Teacher Performance Appraisal: More about Performance or Development? *Australian Journal of Teacher Education*. 2025. No. 40 (9). P. 102–116. URL: http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2015v40n9.6 (accessed 16.12.2019).

7. *Clinton J.M., Anderson M., Dawson G., Dawson A., Bolton S., Mason R.* Systems, frameworks and measures of teacher effectiveness. Centre for Program Evaluation. Melbourne, Australia, 2016. 173 p. URL: https://docs.education.gov.au/system/files/doc/other/teachereffectrpt2017.pdf (accessed 18.12.2019).

8. *Bennett C.* Visible Learning Ranks Teacher Estimate as #1 Factor in Learning. *ThoughtCo.* 2019. Dec. 7. URL: https://www.thoughtco.com/hattie-visible-learning-4156814 (accessed 06.04.2026).

9. *Fullan M., Hargreaves A.* Bringing the profession back in: Call to action. Oxford, OH: Learning Forward, 2016. 25 p. URL: https://learningforward.org/docs/default-source/pdf/bringing-the-profession-back-in.pdf (accessed 18.12.2019).

10. *Jensen B.* Better teacher appraisal and feedback: improving performance. Grattan Institute, 2011. URL: http://grattan.edu.au/static/files/assets/cdbcfbfe/081_report_teacher_appraisal.pdf (accessed 18.04.2026).

11. Teacher Evaluation: A Conceptual Framework and Examples of Country Practices, by Paulo Santiago and Francisco Benavides, 2009. URL: https://www.academia.edu/4474610/Teacher_Evaluation_A_Conceptual_Framework_and_examples_of_Country_Practices (accessed 29.11.2019).

12. *Gorur R.* Towards sustainable, collective and participatory accountability in Education 2030. Paper commissioned for the 2017/8 Global Education Monitoring Report, Accountability in education: Meeting our commitments. 27 p. URL: https://unesdoc.unesco.org/search/69fe327d-138a-4d82-ac15-c0c191f7a338 (accessed 20.12.2019).

Submitted – 23.04.2026