

Самооценяването и неговата роля в учителската професионална дейност

Автори Л.З. Цветанова-Чурукова доктор педагогическите науки, доцент Югозападен университет „Неофит Рилски“ Благоевград
М. Борисова учител I осн. у-ще „Св. Св. Кирил и Методий“ Гоце Делчев

Анотация

В проведеното от нас изследване самооценяването на учителите се разглежда като механизъм за оптимизиране на професионалните им изяви, за внасяне на необходимите корекции в професионалното им развитие. Особена роля в този аспект играе учителското портфолио като съвременен адаптивен метод за насочване към самооценка и планиране на професионалното и личностно развитие. В статията се акцентира върху нормативните изисквания при разработването и структурирането на портфолиото като инструмент за самооценяване на учителите. В този контекст е и проведеното емпирично проучване с теста на Д. Краун и Д. Марлоу „Мотивация за одобрение“ и въпросника на А. Рейн „Мотивация за успех и страх от неуспех“.

Ключови думи: *мотивация, самооценяване, педагогическа рефлексия, учителско портфолио, професионално развитие и успех.*

Abstract

SELF-ASSESSMENT AND ITS ROLE IN TEACHER'S PROFESSIONAL ACTIVITY – In our research the self-assessment of teachers is examined as a mechanism for optimization their professional contributions, making the necessary corrections in their professional development. A particular role in this aspect plays teacher's portfolio as contemporary adaptive method for directing to self-assessment and planning of professional and personal development. In the article is stressed on the normative requirements in the development and structuring of portfolio as self-assessment instrument of teachers. In this context is also the conducted empirical research with the test of D. Crowne and D. Marlowe „Motivation for approval“ and questionnaire of A. Rean „Motivation for success and fear from failure“.

Keywords: *educator, scientist, politician, politic, politics - truth - ethics, teacher - scientist - pedagogue - politician, corrective in politics.*

Анотация

Статията акцентира върху традиционните проблеми за необходимите качества на преподавателя във ВУЗ като оригинално систематизира динамиката на тяхната система, корелацията между научно ниво, евристическо мислене, творческа методология, академична етика и педагогическите му умения, дидактически стратегии и личностна експресивност при преподаването. Екстраполирайки тези обобщения върху преподаването

на специалността „Публична администрация“, авторът представя пълната аргументация на своята убеденост в необходимостта от свързването на преподаването на дисциплината и формирането на професионалните умения и гражданска позиция у студентите с активното участие на преподавателя в политиката. Политика не като сфера на аморално сребролюбиво „задкулисие“, а като сфера за реализацията на истината, концептуализирана в позицията на преподавателя-учен и педагог е новата задължителна сфера за неговата работа без да измества на заден плат неговите творчески анализи, евристически търсения и на техните прагматични проекции. Призиванието пред преподавателя-учен да бъде политик го прави коректив в политиката, при това - коректив интелектуален, евристически резултатен, преодоляващ стереотипи в търсенето на истината и етически безкомпромисен

Термини *преподавател, учен, политик, политика - истина - етика, преподавател - учен - педагог - политик, коректив в политиката.*

Професията „учител“ е сред най-творческите и уважавани професии във всички времена и навсякъде по света. Образованието е предпоставка за икономически и духовен прогрес, оттам и за благоденствието на една държава, а това се постига с добри учители.

Самооценяването на учителите е механизъм за оптимизиране на професионалните им изяви и за внасяне на необходимите корекции в професионалното им развитие. През последните години в България разработването на учителско портфолио е широко разпространен метод за насочване към самооценка и планиране на професионалното и личностно развитие. Чрез професионалното портфолио се постига по-задълбочено разбиране за професията. То създава предпоставки за само рефлексия, свързана водеща до усъвършенстване на педагогическите умения. Промените в нормативната уредба на училищното образование утвърждават идеите на компетентностния подход. Това намира израз в професионалното развитие на учителите. В Наредба № 12 от 01.09.2016 г. за статута и професионалното развитие на педагогическите специалисти в Раздел VII е представена ролята на професионалното портфолио и изискванията, на които то трябва да отговаря. Разработването на портфолиото на учителя е обективен метод за отчитане на постиженията му. То е резултат от авторефлексия и съдържа доказателства за отразените в него събития и особености на неговата дейност, може да бъде разглеждано като средство за професионално и личностно развитие, за вътрешно оценяване и самооценяване. В научната литература авторите разглеждат портфолиото на учителя в различни аспекти: като папка за постиженията (от “porta foglio” - итал.), колекция от материали, които документират неговото професионално развитие. Вниманието е фокусирано върху неговата структура или процес на разработване. Технологията на приложение на метода включва следните основни компоненти: концептуална рамка, съдържателен компонент и процесуална част. Концептуалната рамка е свързана с неговите цели, основни функции и приложение. В зависимост от това могат да бъдат разграничени следните основни видове портфолио, които разработват учителите: професионално портфолио, методическо портфолио, портфолио на курса, тематично портфолио, демонстрационно портфолио. Според формата на представянето може да бъде разработено на книжен или електронен носител на информация.

Целта на професионалното портфолио е да представи възможно най-пълна информация за учителя, неговата квалификация и професионален опит. То представлява лична, динамична и интерактивна колекция от примери, свързани с работата на учителя, която подчертава индивидуалните приноси в професионалната дейност, авторството, самооценката, постиженията и прогреса. Отнася се до само рефлексия по отношение на методическата и възпитателната му работа, до развитие на професионалните му умения и ключови компетентности, до различните роли и позиции, които заема в процеса на обучение през различни периоди от професионалното си развитие.

Методическото портфолио представя дейността и уменията на учителя при преподаване на учебния предмет, при управление на класа и възпитателната му работа с учениците. Чрез него се представя необходимата документация за преподавателския процес, свързана с учебното съдържание, събира се информация и доказателства относно работата на учащите се – техните учебни постижения, поведение по време на обучението, самостоятелна работа, резултати от работа по учебни проекти и др. Чрез това портфолио, може да бъде проследено качеството на обучение по предмета.

Портфолио по актуална за професионалното развитие тема – този вид портфолио е свързан с процеса на продължаващо формално или неформално учене. Някои автори обозначават този вид портфолио като „проблемно-изследователско“ Разработва се в рамките на обучителни семинари за педагогически специалисти или в процеса на самостоятелно учене или разработване на образователен проект.

При демонстрационното портфолио учителите представя своята ефективност чрез приет стандарт или набор от стандарти. Разработва се при оценяване и атестиране. То е насочено към документиране на професионалното му развитие и постижения, дава представа за връзката „ученик – учител“, съдържа доказателства за неговия опит и професионални качества.

Разработването на портфолиото е свързано с осъществяването на следните основни функции:

- Репрезентативна – представя философията на педагогическия специалист, доказателства за образование, за повишена квалификация и за допълнително придобити компетентности.

- Комуникативна

Процесът на разработване на портфолио и неговото представяне позволяват да бъде осъществена професионална комуникация между колеги при обсъждане на проблемни въпроси и добри практики.

- Рефлексивна – основната цел на професионалното портфолио е да се реализира процес на само рефлексия и учене, които осигуряват възможност за осмисляне и критичен поглед към собствената работа, постигнатите резултати и изминатия професионален път.

- Оценъчна – дава възможност както за самооценка на постиженията и проблемите от самия учител, така и за обективно оценяване на неговите качества в процеса на перманентното самообразование от ръководството на училището, бъдещия работодател или от външните експерти.

- Развиваща – насочена към професионално усъвършенстване и кариерно развитие чрез определянето на конкретни, измерими, осъществими цели и приоритети за професионално развитие и усъвършенстване. Професионалното портфолио е с перспективна насоченост.

- Селективна – може да се използва като един от инструментите при подбор за учители за конкретна работна позиция. В този случай портфолиото не замества, а допълва другите методи за подбор – по документи, интервю, тест и др.

В Наредба №12 е уточнено, че създаването на професионално портфолио на педагогическите специалисти е процес на събиране, съставяне, съхраняване и представяне на постигнати резултати.

Професионалното портфолио представя разработени материали, които доказват:

1. Активно участие на учителя в реализиране на политиката на образователната институция;

2. Постигнатите резултати с децата и учениците в образователния процес;

3. Динамиката на професионалните изяви както лични, така и на децата и учениците, с които работи;

4. Професионалното усъвършенстване и кариерното израстване. Портфолиото може да се разглежда по-скоро като концепция, отколкото просто като папка с документация.

Професионалното портфолио на учителите в съответствие с нормативните изисквания съдържа:

1. Общи данни;

2. Документи за практическото приложение на усвоените знания и придобитите умения;

3. Доказателства за постиженията;

4. Материали, утвърждаващи професионалното израстване;

5. Обосновка за избор на познавателна книжка, учебник и учебни помагала;

6. Материали от участие в конференции, конкурси и семинари;

7. Списък на лични творби;

8. Взаимодействието с участниците в образователния процес, с други заинтересовани страни и др.;

9. Съдържа информация за приноса за подобряване на материално-техническите условия, в които работи. Това са елементи, които трябва да бъдат включени в портфолиото. Неговата структура е обусловена от вида на портфолиото. Добре е в процеса на планиране на неговата структура и да бъдат отчитани, приетите в Наредба №12 критерии за атестиране на учителя, както и приетите от училището критерии за диференцирано заплащане на труда на педагогическите специалисти.

Всяко едно портфолио започва с титулна страница, в която са отразени основни данни за учителя и образователната институция, последвана от съдържание на разделите. Възможно е учителят да представи и резюме, в което е формулирана целта на разработване на портфолиото, основните рубрики с материали, документи и резултати от анализи, философия

на преподаване, изведени перспективи за развитие. Посочва се и периодът от професионалната дейност на учителя, който е представен чрез портфолиото.

1. Общи данни

В този раздел се представят лични данни на учителя, образование (образователно - квалификационни степени и квалификация), заемани длъжности в училището, учебни предмети, по които преподава и класовете, в които работи, педагогически стаж, допълнителни квалификации. В приложение може да бъде представен Европейски формат на автобиография, сертификати, данни за осъществена мобилност на учителя по образователни програми. В този вид автобиография е необходимо учителят да включи миналия си трудов опит, включително препоръки, становища, участия в експертни комисии или други документи. Посочват се служебен адрес и форми за осъществяване на контакт.

2. Постижения от управлението и преподаването

2.1. Документи за практическото приложение на усвоените знания и придобитите умения.

Могат да бъдат отразени добри практики и нововъведения; постигнати резултати в образователния процес; участие в програми, проекти, материали с резултатите от обучението на учениците и формираните компетентности, контролен анализ на знанията и резултати от срочен и годишен успех, участие и класиране на олимпиади, състезания и конкурси, резултати от държавни зрелостни изпити и др.

2.2. Доказателства за постиженията, отразяващи успехите – лични, на институцията, на децата и учениците, с които работи: дипломи за постижения; награди; грамоти; благодарствени писма; препоръки и др., насочени към утвърждаване на авторитета и професионалното самочувствие.

3. Педагогически компетентности: в този раздел от учителя се очаква да впише информация за: планиране, преподаване, управление, мониторинг и контрол на класа/групата в процеса на обучение, самооценка на стила на преподаване, оценки от външно оценяване на педагогическите умения и др.

3.1. Планиране на образователния процес: в този параграф може да бъдат приложени разработени учебни програми по СИП или ЗИП, разработки на планове от проведени педагогически ситуации или уроци, планиране на дейности в методическото обединение и др. Учителят може да представи планове за индивидуална и групово дейност, свързани с обща и допълнителна подкрепа за личностно развитие на децата или учениците, индивидуална работа за оценяване на потребностите и превенция на обучителните трудности; материали за диференциране на учебното съдържание, за мотивиране на учениците и др. Целесъобразно е учителят да посочи планирани иновативни методи за преподаване, диагностика и оценяване на резултатите на учениците, модели на позитивно възпитание, използването на инструментариум за формиране на комуникативни умения, умения за учене, критично и конструктивно мислене, за ефективно търсене, извличане, подбор и преценка на полезността на информация от различни източници.

3.2. Организация и управление на образователния процес: в едноименния раздел от атестационната карта е предвидено учителят да представя обосновка за избор на учебници, познавателна книжка и учебни помагала. Важно е да се изясни доколко учебникът е достъпен за учениците от съответната възраст, за които е предназначен; какви източници на учебна

информация са включени в него (текст, нагледен материал и др.); осъществени ли са в учебника междупредметни връзки; съществуват ли предпоставки за развитие на ключови умения у учениците; има ли проблемно изложение на учебния материал; предвидени ли са интердисциплинарни форми за работа, представени ли са в учебника достатъчно материали за самооценка, контрол и проверка на резултатите от учебната дейност на учениците и др. При самооценка на организацията и управлението на образователния процес могат да бъдат включени материали, свързани с осигуряване на позитивен организационен климат и сътрудничество в класа или групата като:

- * примери за осигурена безопасна и благоприятна обща и допълнителна подкрепа на деца и ученици от малцинствени етнически групи, не успяващи, с особености в развитието /със СОП/, таланти и надарени;

- * примери за методи и техники за стимулиране на самооценката и самоконтрола, на самостоятелното учене, развитие на интересите на обучаващите се;

- * примери за екипна работа и подкрепа на учениците, изведени правила за общуване и организиране на живота в класа или групата, модел за разрешаване на спорове, чрез посредничество и превенция на агресията;

- * примери за приложение на иновативни методи за преподаване; за материали, които учителите разработват (презентации, брошури); за дейности, които са организирали и др.

3.3. Оценяване напредъка на учениците. Методи и техники за оценяване на напредъка на децата или учениците.

Примери за методи и техники за писмено, устно и практическо оценяване на постиженията на учениците: разработени писмени тестове, портфолио по тема от учебното съдържание; учебни проекти, и др., бланки за отчитане на резултатите.

3.4. Управление на групата/класа - В този раздел учителят може да включи примери за: методи и техники за наблюдение и контрол на дейностите в класа или групата, с които поддържа необходимата позитивна дисциплина и работна атмосфера; методи и техники за мотивиране и активно участие на учениците в образователна дейност; примери за реализирани класни и извънкласни дейности по гражданско, интеркултурно и здравно образование и др.

4. Професионално и личностно развитие (лично творчество)

4.1. Материали от участие в конференции, конкурси и семинари

4.2. Списък на лични творби – книги, картини, графики, спортни постижения и др., справка за участие в проекти и научноизследователски дейности, експертни групи и др.

5. Взаимодействие с участниците в образователния процес и техните родители

Могат да бъдат представени добри практики, материали от работа по образователни проекти, резултати от взаимодействие с учениците. В този раздел могат да бъдат включени материали свързани с взаимодействие с родителите в различни аспекти: развитие на техните възпитателни умения, подкрепа на децата в процеса на учене, комуникация, съвместно взимане на решения и др.

6. Принос за подобряване на материално-техническите условия, в които работи

Описват се дейности и се прилагат материали, които разкриват приноса на учителя за развитие на методическите средства и материално-технически условия в класната стая,

училището в резултата на професионалната му дейност, организиране на доброволчество, дарения, работа по образователни проекти и др. В приложения авторът може да включва всяка друга информация, която има отношение към предоставената в портфолиото. Най-важният за портфолиото процес, който протича именно по време на документирането: това е процесът „рефлексия“, на самооценяване. Учителят оценява собствените си професионални умения, осмисля цели за личностно и професионално развитие преценява необходимостта от повишаване на квалификацията, инициира и представя добри и иновативни практики и споделя наученото с колегите си.

Емпиричното изследване по въпроса за самооценяването в учителската професионална дейност реализирахме чрез теста на Д. Краун и Д. Марлоу „Мотивация за одобрение“ и въпросника на А. Реан „Мотивация за успех и страх от неуспех“. Изследването беше проведено през месец май 2018 г. в I ОУ „Св. Св. Кирил и Методий“, гр. Гоце Делчев – (18 учители); III ОУ „Братя Миладинови, гр. Гоце Делчев - (18 учители) и ОУ „Св. Климент Охридски“ (4 учители) с. Борово, общ. Гоце Делчев.

Анализ на получените резултати от изследването:

А. Интерпретация на резултатите от изследването на 40-те учители (Д. КРАУН И Д. МАРЛОУ – „Мотивация за одобрение“)



Фигура 1

Анализ на получените резултати: Общият показател за мотивация за одобрение се получава като се сумират всички "правилни" отговори.

При проведеното изследване от трите училища - резултатите на този тест са от 0 до 20 точки, като 20 точки означава максимално желание за одобрение, а 0 – липса на такова.

От анкетираните учители 71% показват ясно изразена мотивация за одобрение. Индексът варира от 0 до 20. Колкото индексът е по висок (над 10), толкова е по-висока мотивацията за одобрение. Въпросите от теста свързани с мотивацията: „Внимателно чета, всяка книга, преди да я върна в библиотеката“; „Имаше случай, когато се отказах да правя нещо, защото не бях уверен в силите си“ показват, че мотивацията се постига чрез: професионализъм, любов към професията, собствено мислене, педагогическо творчество, професионална квалификация, постигнати отлични резултати от професионалната дейност, лични качества, авторитет, педагогически способности, работа в екип.

Малка група от изследваните учители - 29%, чиито индекс е под 10 „айтеми“ не проявяват жизнена позиция, интровертни са и резултатите показват, че не са достатъчно мотивирани за получаване на одобрение от околните, поради нормативните задължения, ниското заплащане, ниска квалификация, нисък социален статус на учителската професия.

Наличието на мотивация за одобрение при повечето учители е предпоставка за очакване на по-добри резултати.

Изводи:

1. Професионално-педагогическата подготовка и квалификация на учителите създава предпоставки и условия за формирането на мотивацията за достижения, а оттам и сравнително високото ѝ проявление – 71%. Нейната оптимална проява спомага за пълноценната им реализация.

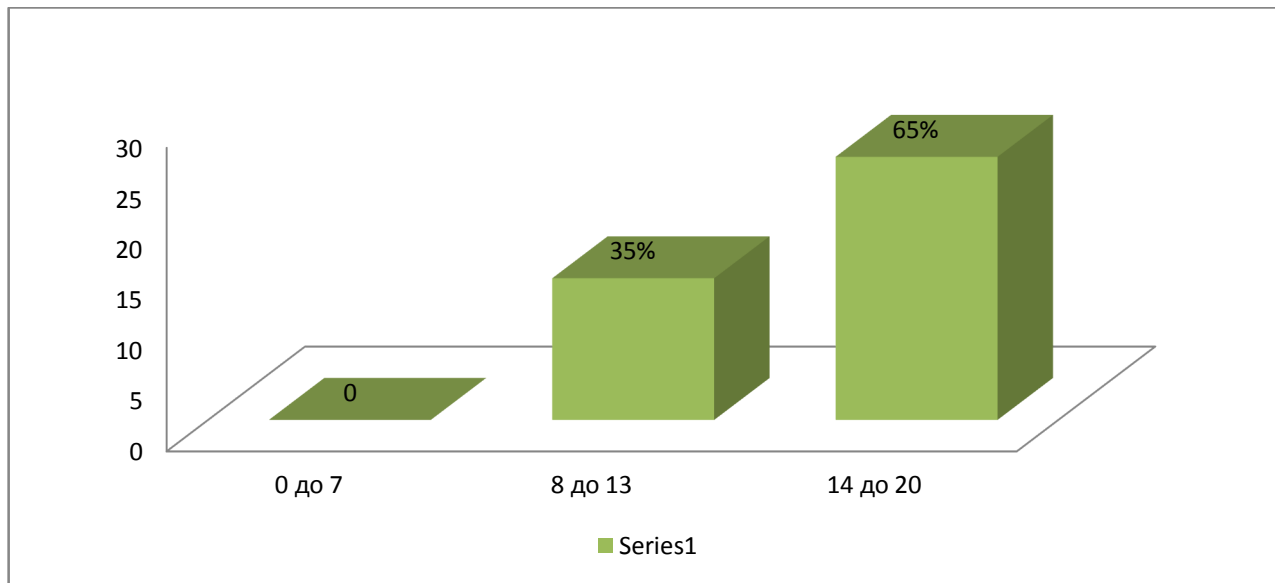
2. Учителите с високо развита мотивация за достиженията доминират в педагогическата практика и като количество, и като качество.

3. Основните фактори за ниска мотивация, която констатираме при 29% от учителите са: недостатъчно признание от страна на околните и значимостта на професията; ниския социален статус на учителите; прекомерно натоварване със задължения и отговорности.

Б. Интерпретация на резултатите от изследването на 40-те учители (А. Реан - „Мотивация за успех и страх от неуспех“)



Фигура 2



Фигура 3

Анализ на получените резултати: Този въпросник позволява да се прецени кое желание е доминиращо: желанието за успех или да се избегне провал. Предпочитанието за една от тези две възможности определя до голяма степен нивото на аспирациите на учителите - дали са готови за значителен успех, или да изберат по-скромни цели, от които да не бъдат разочаровани.

От изследваните 40 учители – резултатите от общата фигура 3 показват 3 различни айтеми въведени във фигура 2.

В първата колона на фиг. 3 резултатите показват 0 % т. е. няма негативна мотивация и страх от неуспех при анкетираните

Във втора колона на фиг. 3 учителите са с 35% мотивация, т. е. мотивационния полюс не е ярко изразен.

В трета колона на фиг. 3 анкетираните имат позитивна мотивация 65%. Данните сочат, че учителите са уверени в себе си, в професионалните си еталони, отговорни, активни и инициативни.

Въпросите свързани с успеха: „Включвам се в работа оптимистично настроен, надявайки се на успех“; „Склонен съм да проявявам инициативност“; „При редуване на успехи и неуспехи съм склонен да преоценя своите успехи“ от въпросника на А. Реан, учителите проявяват гъвкавост, последователност и надграждане, имат положително отношение към всяка ситуация, използват иновативни технологии, работят в екип с колегите си.

Учителите посочват изразен неуспех и страх от провал – фигура 2 (под 10 айтъми) - поради емоционално изтощение, дехуманизация, негативно себе възприемане, изпълнение на трудни задачи, неустойчивост за достигане на цели.

Допълвайки становището на А. Реан, опознаването на себе си чрез рефлексивно - перцептивни умения позволява на учителя да „отчита в своята дейност собствените си индивидуално – психологически особености, адекватно да оценява своето психично състояние, а също да установява разностранно възприемане и адекватно познание на личността си.

Изводи:

1. Учителите с висока степен на мотивация за успех, придават по-голяма ценност на съвършенството и високите професионални еталони, отколкото на престижа;

2. Отличават се с реалистична самооценка, притежават по- висока интелигентност и по-ниско равнище на тревожност.

3. От друга страна, изборът на професионални отговорности с по-високо равнище на трудност, понижава мотивацията за успех и увеличава страха от провал - 28% от изследваните учители.

4. Мотивационните механизми дават шанс и възможности да се удовлетворяват учителските потребности. Ето защо успехът е невъзможен без силно ангажирани учители.

Препоръки: За да се избегне високо равнище на психическо натоварване учителят е препоръчително да проявява и прилага:

- Позитивен подход по отношение колегите си и учениците в класната стая; емоционална балансираност и умение за разрешаване на конфликти;
- Умение за определяне на границата между професионалния и личния (семеен) живот;
- Техники за релаксация през свободното време;
- Умение за колаборация, за съвместна дейност с учениците в игри, в урочните и извънкласните дейности в училище;
- Педагогически такт, поощряване на учениците и създаване на благоприятен социално-психологически климат в класната стая;
- Споделяне резултатите на децата при родителски среща индивидуално.

Препоръките към съвременните учители са да се включват в разнообразни обучения и тренинги за профилактика и повишаване на самооценката им, което е свързано с професионалното им самоусъвършенстване. Ефективната им кариерна мотивация е в основата на компетентното им взаимодействие с учениците. Демократичният стил в работата на учителите е необходим, както при ефективното им взаимодействие с учениците, така и в процеса на професионалното им самоусъвършенстване.

В заключение ще обобщим: Всеки човек притежава два различни мотива, функционално свързани с дейността, насочени към постигането на успех. Те са мотив за постигане на успех и мотив за избягване на неуспех. Съдбата и положението на човека в обществото зависят до голяма степен от това, кой мотив доминира – този за постигане на успех или за избягване на неуспех. Установено е, че хора, при които е по-силно изразен стремеж за постигане на успех, постигат повече в живота от тези, с по-изразен стремеж за избягване на неуспех. Мотивът за постигане отразява потребността на личността да достигне желания резултат с всички възможни средства и да избягва неприятностите. Мотивацията за избягване на неуспеха се разглежда като изработен в психиката механизъм за избягване на грешки и неуспех по всички възможни пътища и начини. За човек, с преобладаваща мотивация за избягване на неуспеха, най-важно е да не допусне грешки, да избегне неуспеха, дори с цената на значителна промяна на първоначалната главна цел.

В основата на активността на човека стоят надеждата и потребността от успех. Хората от този тип обикновено са уверени в себе си, в собствените си сили, отговорни, инициативни и

активни. Те се отличават с целеустременост и постоянство при постигане на поставената цел. Друга особеност на групата е преобладаващото нормално равнище на самооценката, което предполага адекватна оценка на собствените сили, възможности, предимства и недостатъци от една страна, а от друга – способност да се поставят високи цели, като се имат предвид собствените възможности, природните заложи и ценностните ориентации на учителя.



Лидия Цветанова-Чурукова

Доцент, дпн Югозападен университет „Н. Рилски“, гр. Благоевград, катедра „Педагогика“



М. Борисова

учител I осн. у-ще „Св. Св. Кирил и Методий“ Гоце Делчев