

Библиографическая ссылка: Игнатъева Г.А. Образовательный ассесмент-центр как ресурсный центр оценки инновационной деятельности участников ФИП «Проектно-сетевой институт инновационного образования» // Теоретические и прикладные аспекты современной науки: III Международная научно-практическая конференция. – Белгород, 2015.

## **ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АССЕСМЕНТ-ЦЕНТР КАК РЕСУРСНЫЙ ЦЕНТР ОЦЕНКИ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ УЧАСТНИКОВ ФИП «ПРОЕКТНО-СЕТЕВОЙ ИНСТИТУТ ИННОВАЦИОННОГО ОБРАЗОВАНИЯ»**

**Игнатъева Г.А.,**  
зав. кафедрой педагогики и андрагогики  
ГБОУ ДПО «Нижегородский институт  
развития образования»,  
д-р педагогич. наук, профессор,  
Россия, г. Нижний Новгород

*Аннотация:* Статья посвящена рассмотрению образовательного ассесмент-центра в качестве компонента новой институциональной формы соорганизации педагогов в условиях дополнительного профессионального образования. В статье осуществляется попытка автора охарактеризовать понятие «образовательный ассесмент-центр» как проектно-ресурсного центра оценки инновационной деятельности педагогов, разрабатывающих условия и механизмы построения практики инновационного образования в рамках ФИП «Проектно-сетевой институт инновационного образования».

*Ключевые слова:* «образовательный ассесмент-центр», нормы профессионального развития, проектно-сетевой институт инновационного образования.

*Summary:* The article is devoted to consideration of the educational assessment center as a component of new institutional forms of co-organization of teachers in terms of additional professional education. The article is the author's attempt to characterize the notion of «educational assessment» as a design resource center for the evaluation of innovative activity of teachers, developing the conditions and mechanisms of building practices and innovative education in the FIP «Project-network Institute for innovative education».

*Keywords:* «educational assessment», the norms of professional development, project-network Institute for innovative education.

Изменение социокультурной и экономической ситуации в России вызвало трансформацию представлений о целях и функциях дополнительного профессионального образования, связанного с построением образовательных антропопрактик и формированием инновационного потенциала педагогов [7]. Инновационные изменения в обществе и образовании позволили осуществить понятийный анализ концепта «образовательный Ассесмент-центр» в трех взаимосвязанных аспектах как: ресурсного центра оценки инновационной деятельности педагогов - участни-

ков ФИП «Проектно-сетевой институт инновационного образования»; компонента новой институциональной формы организации педагогов в условиях дополнительного профессионального образования; технологии и эффективного метода формирования инновационной деятельности и норм профессионального развития педагогов.

## I.

### **Понятия «Ассесмент»: история и структура классической идеи**

Как метод профессионального отбора специалистов-практиков «ассесмент» возник в годы Второй мировой войны: чаще всего его использовали для диагностики готовности младших офицеров к ведению военных операций, а также для подбора разведчиков. Впоследствии он был взят на вооружение бизнес-организациями, и в настоящее время на Западе и в России практически каждая крупная компания применяет этот метод для оценки персонала: применяется для решения самых разнообразных задач, от отбора внешних кандидатов до *разработки программ профессионального развития сотрудников*, это также метод групповой оценки (англ. «assessment» – «оценка»). Разнообразие используемых в Ассесмент-центрах упражнений позволяет увидеть и оценить поведение человека в различных рабочих проблемных ситуациях [1;2;4;5].

Стандартными процедурами ассесмента являются: деловая игра, интервьюирование и обратная связь участников. В зависимости от возможностей и пожелания заказчика, ассесмент может быть сокращен только до деловой игры, однако в этом случае достоверность оценки значительно снижается. В состав классического Ассесмент-центра входят следующие компоненты: набор различных тестов, самопрезентация участника перед экспертами, индивидуальный анализ различных ситуаций (*case-study*), собеседование с экспертом по профессиональным вопросам, всесторонний анализ профессиональных и личностных качеств и навыков испытуемых, выявление профиля участника (оценка по его компетенциям).

В последнее время Ассесмент-центр перерос в *Центр Развития* и/или *Самопознания* – его участники имеют возможность оценить самих себя и получить непосредственно в процессе выполнения упражнений представление о своих

сильных и слабых компетенциях, влияющих на успешность профессиональной деятельности, а также получить консультацию в развитии необходимых качеств специалиста и его профессиональных компетенций [2;4;5].

Специфика Ассесмент-центра в сфере образования. В образовании об ассесменте заговорили совсем недавно, развернутую характеристику представили Г.В. Гнездилова и Н.В. Шевченко, делая упор на его значении и роли при решении проблем инновационного преобразования образовательных систем. Так, по мнению исследователей, если в сфере менеджмента и теории управления персоналом под ассесментом понимается комплексный метод оценки компетенций, необходимых для работы на конкретной должности, основанный на моделировании ключевых моментов профессиональной деятельности в условиях, аналогичных рабочим, смоделированным в режиме реального времени, то в образовании его рассматривают как институциональную форму научно-профессионального сообщества педагогов образовательной деятельности, ориентированную на выявление и подготовку лидеров инновационного движения в образовании [1].

В бизнесе Ассесмент-центры проектируют определенные наборы моделей поведения. Соответственно диагностике подлежат компетенции, то есть специфические, наблюдаемые и поддающиеся проверке кластеры поведения, состоящие из поведенческих индикаторов.

Предметом проектирования ассесмента, действующего в системе постдипломного образования педагога является комплекс позиций – способов реализации базовых целей и ценностей личности в образовательных процессах. При этом в область диагностики попадает как личностная компонента профессионально-педагогической позиции, т.е. ценностно-смысловое содержание, так и деятельностная, выстраиваемая соответственно ценностно-смысловому содержанию и целевым ориентирам профессиональной деятельности.

Организация и деятельность Ассесмент-центра как в бизнесе, так и в образовании предполагает создание специально обученной группы ассессоров - команды тьюторов и модераторов ассесмент-центра, состоящая из ведущего (администратора) и обученных консультантов-наблюдателей, чья роль – консультация,

тренинг и наблюдение за участниками, фиксация поведенческих индикаторов, на основе чего осуществляется итоговая экспертиза.

## II.

### **Образовательный Ассесмент-центр: специфические характеристики, содержательные направления и этапы деятельности**

*Образовательный Ассесмент-центр* как особый компонент структуры дополнительного профессионального образования педагога является методом профессионально-позиционного определения и экспертизы педагога (проектного коллектива) в проблемном пространстве инновационного образовательного знания (функция позиционной интерпретации образовательного знания). Это также метод, позволяющий решать проблему «выравнивания знаний» – соизмерения различных инновационных идей, их интеграции в единое образовательное пространство без содержательно-методологического их объединения.

Актуальность создания Ассесмент-центров в системе дополнительного профессионального образования объясняется наличием несоответствия между объективно существующей потребностью российского образования в педагоге-инноваторе, являющемся источником инновационного опыта для других субъектов образования, и отсутствием в системе регионального образования социальных, полидисциплинарных институций, позволяющих эффективно выявлять и формировать такие качества как лидерство, инициативность, устойчивость к стрессу, ориентация на достижение успеха, способность к обучению, готовность к инновационной деятельности, правовую осведомленность, умение устанавливать конструктивные отношения с людьми [3, с. 4-8].

Возникшее *противоречие* между объективно существующей потребностью регионального образования в инновационных изменениях, связанной с применением метода проектирования к осуществлению пространственной организации деятельности педагогов, способных к позиционному самоопределению и самообучению, и неразработанностью адекватной технологии формирования коллективного субъекта профессиональной деятельности в системе школьного и про-

фессионального образования, потребовало поиска адекватного способа его решения. В качестве такого способа стало создание на базе кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО Ассесмент-центра [3, с. 5].

Нами была выбрана технология ассесмента, хотя в образовательных учреждениях более распространена схожая технология креативных ситуационных центров (КСЦ) – многие ВУЗы видят внедрение у себя подобных классов (студий) и технологий как одну из новых форм преподавания, которая может внести принципиальные изменения в существующую образовательную модель, а также помочь в решении сложных проблем. Область применения технологии Ассесмент-центра шире, и как более «древний» по происхождению метод оценки, формирования и отбора персонала Ассесмент-центр вмещает в себя все имеющиеся технологии развития креативного, критического, теоретического мышления.

Концепция деятельности образовательного Ассесмент-центра в рамках ФИП «Проектно-сетевой институт инновационного образования» основана на междисциплинарном и антропологической проектно-преобразующей парадигме, раскрывающей такие специфические его характеристики: новый тип содержания (деятельностное); новая форма взаимодействия и управления (проектно-деятельностная кооперация); новая система построения, экспертизы норм профессионального развития (проектно-сетевая экспертиза); разработка и запуск новых программ аттестации, переподготовки и повышения квалификации педагогов и образовательных организаций, ориентированных на построение образовательных антропопрактик; обучение экспертов-профессионалов разных контекстов инновационной образовательной деятельности. Предлагаемая содержательная область инновационной деятельности Нижегородского образовательного Ассесмент-центра включает следующие направления работы [3, с. 24-32]:

- 1) Анализ информации и ее отбор, позволяющий строить критериальную базу оценки кандидатов, способных выполнять миссию лидера инновационного движения в региональном образовании.

- 2) Разработка специальных программ научно-сервисного и андрагогического обеспечения процесса становления педагога-инноватора.

3) Разработка технологий организации маршрутов инновационной привлекательности образовательных организаций – участников ФИП «Проектно-сетевой институт инновационного образования».

4) Подготовка экспертов-профессионалов, способных к осуществлению общественной, полипрофессиональной, управленческой экспертизы.

5) Создание интерактивного музея концептуальных идей инновационного развития образовательных организаций («Музей инноваций»).

Содержательные направления конкретизируются в *этапах деятельности* образовательного Ассесмент-центра:

1) *Проблематизация*: технологии тестирования начального уровня готовности педагогов и школ к инновационной деятельности (экспертиза начальной ситуации образовательного знания).

2) *Актуализация, рефлексия, «эвристический рост»* инновационного социально-образовательного контекста: технологии «Музея инноваций» (имитационное моделирование ситуации «проживания» образовательного знания).

3) *Соизмерение, соотнесение* инновационных идей: начальное «выравнивание знаний», устранение псевдопонятий, построение тезаурусов (деятельность внутри смоделированного контекста).

4) *Концептуализация: позиционно-профессиональное самоопределение*: технологии построения позиционных проектных команд ассесмент-центра.

5) *Оптимизация и нормотворчество*: утверждение стратегий, смыслов и норм инновационного развития.

7) *Комплексная экспертиза наличной ситуации*. Обучение экспертов-профессионалов разных контекстов инновационной деятельности.

6) Разработка и запуск новых программ аттестации, переподготовки и повышения квалификации педагогов и образовательных организаций, ориентированных на инновационное развитие.

### III.

## Профессионально-деятельностное пространство образовательного Ассесмент-центра

Как правило в основе классического Ассесмент-центра лежат имитационные упражнения, моделирующие рабочую реальность участников. В образовательном Ассесмент-центре подобным методом является интерактивный *Музей инноваций*. *Музей инноваций* (музей инновационных идей) – это интерактивная форма позиционного развития, «эвристического роста» инновационного образовательного знания. Это также форма экспертизы и соизмерения-интеграции различных инновационных идей в образовании. В Нижегородском образовательном Ассесмент-центре Музей инноваций рассматривается в качестве метода позиционного самоопределения участников проектных групп ассесмента [3, с. 48-54].

Употребление понятия «музей» означает, во-первых, представляемую историческую динамику перипетий развития инновационных идей. Во-вторых, в первичном своём значении с латинского языка слово «музей» означает «собрание», т.е., в данном случае, – собрание инновационных идей. В этом «музее» «экспонаты» интерактивны – они развиваются и говорят друг с другом устами групп участников, представляющих различные инновационные идеи построения образовательных антропопрактик [7].

Как метод Музей инноваций происходит от применяемого в истории и методологии науки «Музея науки» (А.М. Дорожкин), который также предполагает продолжительную деятельность коллектива учащихся-исследователей в проблемной ситуации восстановления исторического и моделирования наличного контекстов рождения и развития определённого знания, открытия и т.п.

Исторические, наличные, объективные и субъективные (например, история и причины выбора неких концептуальных идей, принципов и подходов какой-либо школой) контексты выявляются и воплощаются в виде образно и детально описанных проблемных ситуаций, на основе чего группами-участниками Музея разрабатываются и представляются сценарии, визуальные постановки, поставленные методологические дискуссии, диалоги, презентации и пр. Таким образом,

всякое знание, проходящее через «Музей инноватики» предстаёт в динамическом аспекте своего зарождения, развития, противоречивости, вариативности, т.е. – как живое, историчное, открытое, развивающееся знание.

Помимо имитационного моделирования проблемных ситуаций в менеджмент-ассесменте могут использоваться специально разработанные профессиональные опросники (для оценки профессиональных компетенций), тесты и интервью по компетенциям. Стандартная процедура ассесмент-центра обычно включает исследование сотрудников компании или кандидатов на вакансии по пятидесяти компетенциям. В образовательном Ассесмент-центре на этапах проблематизации и экспертизы применяются технологии компьютерного тестирования начального уровня инновационной деятельности, позволяющие выявить и оценить «пробелы» позиционной интерпретации образовательного знания: например, в Программе развития инновационного учреждения может быть допущена эклектика, логическая путаница между концептуальными идеями и их дальнейшим воплощением в миссии, подходах, содержательных принципах, проектах.

Технология проектирования, оценки и диссеминации инновационного опыта школ – участников ФИП «Проектно-сетевой институт инновационного образования» представляет собой эффективный метод раскрытия лидерского потенциала педагогических кадров и формирования профессиональных компетенций построения практики инновационного образования. Данная технология организует процесс *выращивания субъекта собственной деятельности в профессиогенезе* как систему переходов: от незнания к знанию (теоретико-методологическая позиция); от неумения решать задачи к умению представлять перспективную модель целенаправленных действий (конструкторско-методическая и проектная позиции); от мнения к знанию и способности реализовать свой потенциал и ценности в ситуации выбора и неопределенности (позиционное самоопределение); от субъекта деятельности к субъекту собственной деятельности (профессионально-деятельностная и управленческая позиции) [3;6].

Образовательный Ассесмент-центр кафедры педагогики и андрагогики ГБОУ ДПО НИРО задуман для разрешения конкретных проблем – проблем инно-



вационного развития в постдипломном образовании педагога и в проектно-преобразующей деятельности коллективных субъектов – инновационных школ, проблем разработки условий и механизмов профессионального развития педагога, направленных на *формирование новых норм профессионализма педагога*: нормы развития и саморазвития субъектов образовательной деятельности; нормы проектирования, управления, развития инновационного сообщества; нормы проектирования, управления и развития метаорганизаций как совместного проектного развития инновационных сообществ [6;7].

Сложность построения новых норм профессионализации состоит в том, что новые нормы профессионализма не передаются «из рук в руки», не формируются в режиме информирования и просвещения; новые нормы профессиональной компетентности должны быть «выращены» при непосредственном участии самого педагога в процессе проектирования ситуаций профессионального самоопределения. При становлении педагога в качестве субъекта собственной деятельности в профессионализме акцент делается не столько на организацию, передачу и переработку знаний, сколько на их порождение и проектирование.

*Профессионал* в этих условиях просто вынужден «выходить» в проектную логику, где знание представлено не просто в теоретической форме, а исключительно в инструментально-технологическом виде, а его качественное повышение квалификации предполагает систему переходов: теоретическое - проектное - технологическое - инструментальное - орудийное знание [7].

Педагог-профессионал выявляет способ преодоления разрыв между теоретическим знанием как продуктом научного исследования и знанием практическим, «орудийным» - продуктом практико-ориентированных исследований в системе постдипломного образования. Востребованность такого знания зависит от степени его рецептурности, наличия простейшей и общедоступной инструкции по его применению, включая информационно-коммуникационные технологии.

Участники образовательного ассессмент-центра – проектные группы (7-12 человек) образовательных организаций воплощают свою инновационную идею, конкретизируя деятельность в трёх образовательных маршрутах.

1) Проектный образовательный маршрут в общем инновационном пространстве региона «Учебно-профессиональные сообщества»: участники Ассессмента овладевают инновационными знаниями и технологиями развития индивидуальной субъектности и детско-взрослых общностей в образовательных процессах. В процессе прохождения маршрута проектируются нормы развития и саморазвития индивидуальных субъектов образовательной деятельности.

2) Проектный образовательный маршрут в общем инновационном пространстве региона «Социальная организованность»: участники Ассессмента овладевают инновационными знаниями и технологиями развития проектного пространства школы как инновационного института. В процессе прохождения маршрута вырабатываются нормы проектирования, управления, развития образовательной организации (инновационного педагогического сообщества).

3) Проектный образовательный маршрут в общем инновационном пространстве региона «Метаорганизация»: участники Ассессмента овладевают инновационными знаниями и технологиями формирования социально-образовательной инфраструктуры инновационного развития района / города / области / региона; также на этом маршруте проектируются технологии развития метаорганизаций: образовательных сетей, узлов, комплексов. В процессе прохождения маршрута формируются нормы проектирования, управления и развития метаорганизаций как совместного проектного развития инновационных сообществ.

Образовательным результатом деятельности образовательного ассессмент-центра для его участников является профессионально-позиционное самоопределение педагогов и образовательных организаций – участников инновационных преобразований. Это означает формирование *комплекса профессиональных позиций*, то есть способов реализации базовых целей и ценностей педагогов в образовательных процессах.

### **Список литературы**

1. Гнездилов Г.В., Шевченко Н.В. Особенности применения ассессмента в образовании // Инновации в образовании. – 2007. – №1 – С. 76-82.

2. Гуревич А.М. Ассесмент: принципы подготовки и проведения. – СПб.: Речь, 2005. – 184 с.

3. Игнатьева Г.А., Доронин Д.Ю. Нижегородский образовательный ассесмент-центр: сборник научно-методических материалов. – Н. Новгород: Изд-во НГЦ, 2007. - 104 с.

4. Как измерить компетенцию. О методе оценки персонала «ассесмент-центр» // Журнал «Персонал-Микс» - 2001 - №3.

5. Красностанова М.В., Осетрова Н.В., Самара Н.В. Assessment Center для руководителей. Опыт реализации в российской компании, упражнения, кейсы. – М.: Вершина, 2008. – 208 с.

6. Проектно-сетевой институт инновационного образования. Сборник проектных инициатив (специальный выпуск информационного бюллетеня) /под ред. Н.Ю. Бармина, Г.А. Игнатьевой. – Нижний Новгород: Нижегородский институт развития образования, 2011. – 168 с.

7. Слободчиков В.И., Игнатьева Г.А. Постдипломное образование педагогов: антропологическая проекция //«Человек и образование». – 2014. – № 3 (40). с.13-20.