Заголовок тестовой публикации. Эффект Даннинга-Крюгера

Абанкина Ирина Всеволодовна, *кандидат экономических наук*
директор Института развития образования НИУ «Высшая школа экономики», Москва

Абзац № 1. Применен стиль «Обычный текст». Аннотация. Один или 2 абзаца. Вы никогда не замечали, как по-разному в вашей организации сотрудники оценивают собственные компетенции и профессионализм? Посредственные работники часто и необоснованно уверены в себе и считают свою работу высококачественной, тогда как по-настоящему хорошие специалисты постоянно в себе сомневаются. У этой закономерности есть свое объяснение.

Этот абзац никак не отформатирован. Вы никогда не замечали, как по-разному в вашей организации сотрудники оценивают собственные компетенции и профессионализм? Посредственные работники часто и необоснованно уверены в себе и считают свою работу высококачественной, тогда как по-настоящему хорошие специалисты постоянно в себе сомневаются. У этой закономерности есть свое объяснение.

Вы никогда не замечали, как по-разному в вашей организации сотрудники оценивают собственные компетенции и профессионализм?

Поделюсь своими давно существующими сомнениями относительно некоторых методов исследования состояния системы образования и отдельных организаций. Я имею в виду ситуацию, когда вам как руководителю необходимо использовать для получения данных социологический опрос, важной частью которого часто является самооценка педагогов.

За редким исключением результаты подобных опросов дают крайне оптимистическую оценку. Тут возникает вопрос. Доверять полученным данным (и принимать на их основании решения) или нет? А если нет, то почему? Характерный (Это всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много

текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текстаЭто всплывающая подсказка. Здесь может быть много текста) пример таких данных — исследование TALIS-2013 (эти исследования проводятся раз в пять лет, но за 2018 год еще не опубликованы). Некоторые аспекты этого исследования применительно к педагогам России вызывают когнитивный диссонанс.

№1	Волков Андрей Николаевич	Руководитель	22	Итория	1
№2	Астапова Елена Юрьевна	Заместитель руководителя	28	Русс. яз	-
№3	Данилина Татьяна Садыковна	Заместитель руководителя	12	ОБЖ	-
№4	Калинкина Ольга Владимировна	Заместитель руководителя	28	Нач. кл	1
№5	Парфенова Лилия Сергеевна	Заместитель руководителя	32	Химия	Высш

Напомню, что проект TALIS — это Международное исследование учительского корпуса (Анализ результатов основного исследования учительского корпуса в Российской Федерации (TALIS-2013)).

Анализ проводился по выборке, охватывающей не менее 4 000 учителей, не менее 197 общеобразовательных учреждений, не менее 10 субъектов Российской Федерации. Анализ проводился по следующим параметрам:

- рабочее время и педагогическая нагрузка,
- организация преподавательской деятельности,
- условия работы,
- участие в профессиональном развитии,
- оценка качества работы и обратная связь,
- удовлетворенность работой.

Основной способ — опрос самих педагогов.

Наибольший интерес представляют данные, касающиеся самооценки в области методики и практики преподавания. Оценки наших педагогов очень высоки. Доля российских педагогов, сообщивших, что они подготовлены хорошо или очень хорошо в вопросах предметного содержания, составила 98%, в то время как признанные лидеры — Финляндия, Сингапур, Корея, Япония — занимают последние места в этом рейтинге. Особенно критично педагоги из стран-лидеров оценивают свою подготовку в области практической педагогики. Например, в Финляндии очень хорошо подготовленными считают себя менее 20% участников опроса, в Японии — около 10%.

Наши учителя считают себя хорошо подготовленными ***в том, что касается содержания предмета, и в том, что относится*** к методике и практике преподавания, — их оценки существенно превышают средние показатели по ОЭСР.

В чем причина такого положения, такой странной и, кажется, завышенной самооценки?

Подпись к видео. Небольшой текст

И это при том, что, как и их коллеги из других стран, они заявляли, что нуждаются в повышении квалификации по всему спектру проблем: от предметной до психологической подготовки.

Вообще, известно, что многие люди при социологических опросах склонны давать так называемые социально ожидаемые ответы. Это означает, что человек дает ответ, который принято давать в соответствии с господствующей, как ему кажется, точкой зрения. Причиной тому могут быть опасения разного рода, нежелание оказаться в меньшинстве и пр. Но оказывается, не только это является причиной искажений.

Некоторым основанием для объяснения может служить исследование… Оно посвящено ответу на вопрос: как точность самооценки связана с компетенцией, квалификацией человека? Иначе говоря, насколько правильно и точно люди оценивают свою компетентность. Для выяснения этого участникам исследования предлагалось предсказать свою успешность в связи с предстоящим заданием (тестом) или оценить качество уже сделанной работы (теста).

Выяснилось следующее: у наиболее некомпетентных, в измеряемом виде деятельности, расхождение между их оценкой (или их прогнозом) своих достижений и достижениями реальными — максимально (см. схему 1).

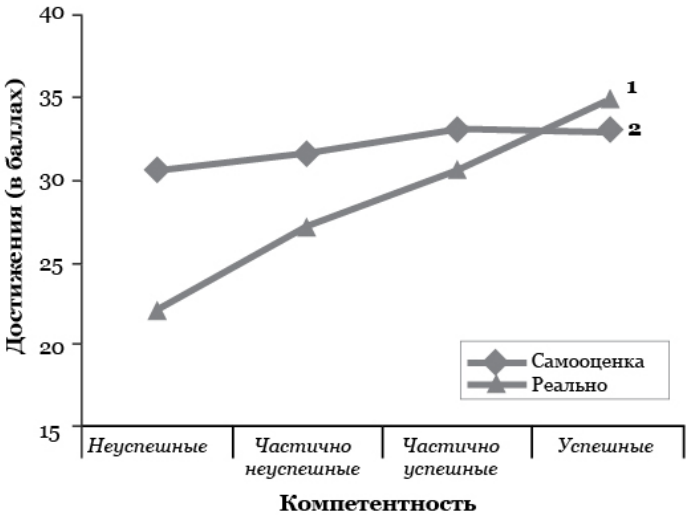


Схема 1.(подпись к картинке)

Они наиболее оптимистичны в отношении своего профессионализма, наиболее уверены в себе. Если мы рассмотрим группы все более успешных, то расхождение между объективной оценкой и самооценкой уменьшается. У наиболее профессиональных, компетентных людей проявляется недооценка своих достижений, хотя они ошибаются, как видно, значительно меньше.

На рисунке вертикальная ось отражает достижения, оценивавшиеся в баллах, а по горизонтальной оси — компетентность участников в соответствии с их реальными

достижениями. По этой оси участники были разбиты на четыре группы: неуспешные, частично неуспешные, частично успешные, успешные. Линия 1 показывает реальные результаты, линия 2 — результаты самооценки. Как видно, для неуспешных разница между самооценкой и реальностью весьма значительна.

Одновременно испытуемым предлагалось оценить успехи других участников исследования. Здесь получилось, что малокомпетентные люди недооценивали других, а компетентные немного переоценивали своих коллег. Наиболее точно эту ситуацию отражает высказывание Бертрана Рассела: «Одно из неприятных свойств нашего времени состоит в том, что те, кто испытывает уверенность, глупы, а те, кто обладает хоть каким-то воображением и пониманием, исполнены сомнений и нерешительности» [4] («Википедия»). Или более жесткий тезис Чарльза Дарвина: «Невежество чаще рождает уверенность, нежели знание».

С целью повышения точности самооценки использовались разные виды стимулирования: в виде солидного денежного вознаграждения или в виде ответственности, а именно последующего собеседования с арбитром (экспертом) по поводу соотношения самооценки и реального результата.

Никакие виды стимулирования не увеличивали точность самооценки.

Некомпетентные люди обладали устойчиво высоким уровнем самооценки, уверенности в себе.

Таким образом, исследование показало, что для людей с низкой компетентностью в любом виде деятельности характерно следующее:

1. Они весьма уверены в себе и склонны переоценивать собственные умения и знания.
2. Они не способны адекватно оценивать действительно высокий уровень умений у других (они их всегда недооценивают).

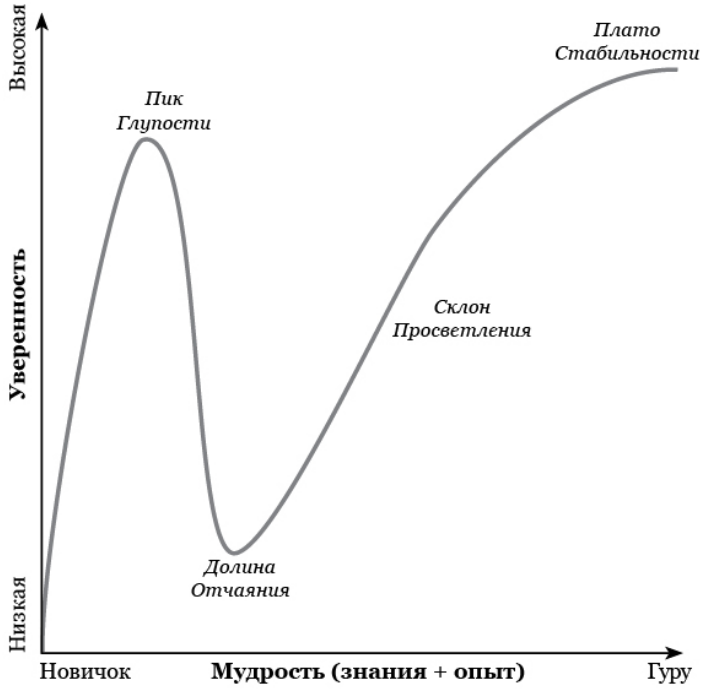
Из последнего тезиса следует, что они не способны осознавать всю глубину своей некомпетентности. Поэтому получается, что если не очень компетентному педагогу показывать образец урока, проводимого высоким профессионалом, то это не очень эффективно, потому что первый просто не в состоянии понять, что он, собственно, видит, и оценить правильно работу коллеги. Он в состоянии оценить только то, что находится в зоне его «ближайшего развития».

Отзыв эксперта. Не знаю, насколько с этими особенностями согласятся учителя, но для директоров — крайне полезная статья. Хотя, если дать ее почитать каждому учителю в одиночку, то… Конечно, можно добавить конкретику, например, очень хорошо ложится на эту кривую состояние учителя, когда только входило использование презентаций и т.д.

Это может служить еще одним основанием для того, чтобы согласиться с тезисом, что взаимное наблюдение как средство профессионального развития наиболее эффективно, если взаимодействуют не сильно различающиеся (примерно равные) по уровню компетентности сотрудники.

Хорошо иллюстрирует связь уверенности в себе и уровня компетентности эффект Даннинга — Крюгера (схема 2).

Схема 2. Эффект Даннинга — Крюгера (https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/deed.en Автор: Almaximal — собственная работа, CC BY-SA 4.0, https://commons.wikimedia.org/w/index.php?curid=63594408)



Что мы видим? Что на стадии новичка по мере приобретения первичных знаний, навыков и хоть какого-то опыта уверенность в себе, в своей компетентности чрезвычайно быстро растет. Заметьте, что по горизонтали не время, не стаж, а знания + опыт. Это означает, что человек может застрять на любом участке этой кривой, в том числе и на «Пике Глупости», и находиться там сколь угодно долго (что можно наблюдать отнюдь не только в сфере образования). Ведь знания он уже получил, как ему кажется, вместе с дипломом, а опыт полезен только тем, кто в состоянии его рефлектировать. Помогает ему в этом механизм психологической защиты, за счет которого все данные о собственной некомпетентности игнорируются до последней возможной степени, а откровенные неудачи всегда объясняются внешними причинами.

Пока этого нет, уверенность в себе быстро нарастает к «Пику Глупости».

> Если человек в состоянии приобретать знания и рефлектировать собственный опыт, то по мере осознания размера бедствия, масштаба реальных проблем уверенность падает.

Это то, что на графике обозначено как «Долина Отчаяния». Тут он либо уходит, потому что в этом состоянии долго находиться невозможно, либо ее постепенно преодолевает.

Таким образом, мы получаем в организации две группы уверенных в своей компетенции людей: высокие профессионалы, с одной стороны, и не очень квалифицированные люди — с другой.

Эти две группы будут давать приблизительно одинаковые оценки своей компетентности (см. сх. 1, линия 2) в какой-либо области, что сильно искажает картину реальности.

Список используемой литературы

1. Прутченков А. С, Фатов И. С. Ученическое самоуправление: организационно-правовые основы, система деятельности: учебно-методическое пособие. М.: Изд-во Моск. гуманит. ун-та, 2013. 112 с.
2. Рожков М. И. Развитие самоуправления в детских коллективах: учебно-метод. пособие. М.: ВЛАДОС, 2004. 158 с.
3. минобрнауки.рф.
4. www.council.gov.ru.
5. www.duma.gov.ru.
6. old.gouo.ru.
7. www.upo-fco.ru.
8. рдш.рф.

ДИРЕКТОРИЯ

http://www.direktoria.org

© Информационная система «Директория», 2019
© Директор школы №10 (203), 2015