

МОДУЛЬ 5. ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОНТРОЛЬ И ОЦЕНКА ОСВОЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ

Содержание

Текстовые материалы по учебному модулю

5.1. Научно-методические и нормативные основания процедур контроля и оценки результатов освоения профессиональных образовательных программ

5.2. Государственная и независимая оценка качества профессионального образования

Задания для аудиторной и самостоятельной работы

Методические рекомендации для обучающихся по выполнению заданий для самостоятельной работы

ТЕКСТОВЫЕ МАТЕРИАЛЫ ПО УЧЕБНОМУ МОДУЛЮ

5.1. Научно-методические и нормативные основания процедур контроля и оценки результатов освоения профессиональных образовательных программ

5.1.1 Роль оценивания в образовательном процессе. Функции оценивания.

Методология оценивания

Оценивание – ключевой элемент любой деятельности, поскольку позволяет управлять результатами, выявлять отклонения от нормы и принимать решения, направленные на устранение причин, не позволивших достичь желаемого. В основе процедуры оценивания – сопоставление актуального состояния объекта (процесса, явления, системы) с эталоном.

Оценка в образовательном процессе представляет собой сбор и анализ информации о том, какими знаниями, умениями, компетенциями обладают обучающиеся.

Оценивание осуществляется с разными целями и может выполнять различные функции.

Цели оценивания обычно сводятся к двум типам:

- оценивание, необходимое для принятия решений о поддержке конкретных обучающихся,
- оценивание, используемое для формирования управленческих решений на разных уровнях системы образования – от конкретной образовательной организации до министерства образования страны.

В первом случае результаты оценки влияют на корректировку образовательного процесса (используются для диагностики проблем в обучении конкретных студентов и определения мер по их преодолению, а также для планирования индивидуальных образовательных траекторий) и определение уровня освоения образовательной программы обучающимся. Во втором случае речь идёт о решениях, принимаемых относительно образовательных учреждений и их систем.

Применительно к установлению образовательных достижений обучающихся современной образовательной практике известны различные *функции оценивания*: констатирующая, диагностическая, мотивирующая, воспитательная.

Констатирующую функцию выполняют *итоговые (summative) оценки*. Они используются для фиксации того или иного уровня достижений студента в конце учебной программы или ее части. Однако оценивание может и должно реализовывать диагностическую функцию как для студента, так и для преподавателя. Увидев, что именно «не усвоено», что «усвоено хорошо», что «усвоено прекрасно» и т.п., и преподаватель, и студент понимают, над чем еще следует поработать, а чему можно уделять меньше

внимания. В этом случае оценка выступает в качестве инструмента реализации обратной связи и носит название *формирующей (formative) оценки*. Формирующая оценка выполняет, помимо диагностической, мотивирующую и воспитывающую функции.

С различением формирующей и констатирующей функции оценивания результатов освоения образовательных программ в педагогике связано разграничение понятий «контроль результатов обучения» и «оценка результатов обучения».

Контроль результатов носит неперсонализированный характер. Его задача – определить эффективность реализации образовательной программы. Оценка результатов отражает динамику освоения образовательной программы отдельным обучающимся, способствует индивидуализации процесса обучения. Контроль и оценка не альтернативные процедуры, т.к. оценивание – обязательный инструмент педагогического контроля.

В зависимости от целей могут применяться различные подходы к оцениванию: количественный, критериально ориентированный, бенчмаркинг, экспертный, 3D-оценивание, самооценивание.

Количественный подход используется для оценки экономической эффективности (или сопоставимых с ней аспектов социальной эффективности) образования. В этом случае выделяется набор количественно измеримых показателей и, при необходимости, индикаторов эффективности, по изменению величин которых судят об эффективности образования.

Критериально ориентированный подход основан на сопоставлении полученного результата с ожидаемым, верифицированным, описанным при помощи четких характеристик (дескрипторов). Типичный пример – образовательные стандарты, задающие набор критериев, характеризующих образовательный результат по конкретному обучающемуся (в терминах: «должен знать...», «должен уметь...», «должен иметь практический опыт»). Образовательный стандарт определяет тот допустимый уровень образования («образовательный ценз»), относительно которого в обществе достигается конвенция (договор) как о необходимом и достаточном уровне для возможности продолжения образования на следующей его ступени и (или) начала профессиональной деятельности. Именно этот уровень и выступает как основа критериально-ориентированного подхода к оцениванию образовательных результатов, достигнутых каждым отдельным выпускником.

Бенчмаркинг (метод эталонов) предполагает на первом этапе выявление лучшего варианта продукции или услуги (лучший учебник, учебный курс, колледж, вуз и т.п.), на втором – определение уровня качества оцениваемого образца по отношению к лучшему варианту. Существенное преимущество данного подхода заключается в том, что он задает конкретный видимый ориентир для улучшения качества.

Экспертный подход применяется тогда, когда оцениваемый результат неизмерим. Решение базируется на опыте и интуиции экспертов, а не на непосредственных результатах расчетов и экспериментов. Под экспертной оценкой понимают процесс сбора свидетельств (доказательств) деятельности обучающегося и вынесения суждения относительно этих свидетельств на основе заранее определенных критериев. Принято различать следующие виды доказательств: прямое – преподаватель (эксперт) может его услышать или увидеть, наблюдать деятельность; оценить качество продукта; получить ответ на вопросы; косвенное: а) свидетельское показание (непосредственное или документированное). б) смоделированная ситуация.

Экспертный подход в настоящее время рекомендуется для оценки уровня сформированности общих компетенций обучающихся.

3D-оценка была спроектирована в модели Национального чемпионата профессий и предпринимательских идей. Она включает три уровня:

- персональная самооценка выраженности мета- и специальных умений стажерами чемпионата;

- клиентская оценка привлекательности и качества услуг, предлагаемых и продвигаемых стажерами, потребителями;
- профессионально-экспертная оценка качества трудовой и специальной профессиональной деятельности стажеров.

Самооценивание – оценка человеком самого себя, своих личных качеств, достоинств и недостатков, склонностей и способностей, знаний и умений, навыков и компетенций. Самооценивание как педагогический метод в известном смысле противостоит внешнему оцениванию и дополняет его (например, в методике «3D-оценки»).

В основе оценки человеком самого себя лежит механизм рефлексии. Рефлексия – специфическая способность человека, которая позволяет ему сделать свои мысли, эмоциональные состояния, свои действия и отношения, вообще всего себя предметом специального рассмотрения (анализа и оценки, осмысления и переосмысления) и практического преобразования (самоизменения, самопреодоления).

Самооценочно-рефлексивные умения – неотъемлемая составляющая любой компетенции. От степени развития этих умений зависит готовность человека к самоопределению и, в конечном счёте, успешность этого самоопределения. Самооценка – один из важнейших факторов самостоятельного, осознанного и ответственного профессионального выбора.

Использование самооценивания позволяет обеспечить участие обучающегося не только в получении результата, но и в его анализе.

Условия эффективности использования самооценки в образовании:

- предварительное обучение обучающегося общим принципам и стратегиям оценивания деятельности и ее результатов;
- использование определенного перечня критериев, позволяющих более или менее четко очертить содержательные рамки для самооценки (например, в форме вопросов: «Что мне удалось в наибольшей степени и что – в наименьшей и почему?», «В какой степени я удовлетворен своим участием в деятельности и в работе команды, полученным результатом, собственным продвижением в развитии?» и т.д.);
- сочетание самооценки с внешней оценкой (последняя может даваться как со стороны квалифицированных экспертов, так и со стороны других обучающихся и т.д.);
- использование результатов самооценки для самостоятельного планирования дальнейших действий («Что мне надо предпринять для предотвращения подобных ошибок в дальнейшем?», «Какие компетенции нужно развивать в первую очередь, чтобы достичь лучшего результата?» и т.д.).

5.1.2. Результаты современного профессионального образования как предмет оценки

Содержание и формы оценивания напрямую зависят от того, что мы хотим оценить, каков предмет оценки, который, в свою очередь, задается образовательными целями (ведь цель не что иное, как идеальный образ результата).

О зависимости оценивания от четкого понимания и формулирования результатов, к которым ведет образовательная программа, пишет Д. Биггс. Он утверждает, что «студенты изучают то, что, по их мнению, будет оцениваться. Это – обратная волна, когда оценка определяет, что и как студенты изучают, в большей степени, чем куррикулум. В плохо согласованной системе, где оценочные задания не отражают целей, это проявляется

в неприемлемом поверхностном учении»¹.

«Если не удастся предотвратить обратную волну, оседлай ее, – предлагает Дж.Биггс. – Студенты всегда стараются предугадать оценочные задания и изучать то, что, по их мнению, отвечает этим заданиям. Но если оценочные задания отражают курикулум, то проблемы уже нет. Студенты изучают то, что они и должны изучать»². Идея «обратной волны» получила подтверждение во множестве независимых исследований.

Центральное место в учебном процессе должны занимать ожидаемые результаты обучения, которые определяют деятельность по их достижению и оцениванию. До недавнего времени приоритетным результатом освоения образовательных программ любого уровня и вида были знания, умения и навыки. Представления о хорошем образовании определялись широтой и разнообразием предоставляемой теоретической информации и способностью обучающихся эту информацию запомнить и воспроизвести.

За последние десятилетия произошел переворот в понимании роли, сущности, ценности, результатов образования в целом и профессионального образования в частности. С утверждением компетентного подхода сформировался новый взгляд на качественное образование. Современный выпускник – уже не только и не столько человек знающий, сколько человек компетентный, готовый уверенно действовать в нестандартных ситуациях, совершая ответственный выбор.

Результаты освоения профессиональных образовательных программ характеризуют и образованность выпускника, и его готовность к решению профессиональных задач. Соответственно, процедуры оценивания должны позволять установить как образовательный уровень, так и сформированность компетенций, обеспечивающих успешную профессиональную деятельность. Для разделения предметов оценки часто используют понятия результаты обучения (знания, умения, навыки, общие компетенции) и квалификация (профессиональные компетенции). При этом результаты обучения оцениваются на промежуточных этапах освоения профессиональных образовательных программ, в то время как оценивание профессиональных компетенций как части квалификации предполагает итоговый характер.

В текстах образовательных стандартов среднего профессионального образования также указывается на разные цели современных оценочных процедур: оценку уровня освоения дисциплин (результаты обучения); оценку компетенций обучающихся (квалификация). Результаты обучения ориентированы преимущественно на диагностику качества знаний и умений студента, освоение им теоретического материала, профессионально значимой информации по отдельной дисциплине. Однако прочные знания и умения по отдельным дисциплинам в практической деятельности позволяют решать лишь относительно простые задачи.

Дисциплинарный этап контроля можно назвать подготовительным, «допусковым» по отношению к оценке компетенций, которая требует создания условий для более сложных мыслительных и практических действий, связанных с процедурам применения, анализа, синтеза умений и знаний, управления нетиповой ситуацией. Если мы хотим проверить то, как человек действует, какие поведенческие схемы выбирает для решения профессиональных задач, то должны обеспечить погружение в деятельность. При этом даже виды работ, действия, выполняемые в ходе практики, не всегда достаточны для проверки компетенций, так как чаще всего обучающийся выполняет задание в «щадящих» условиях, без установления ограничений, обычно сопровождающих профессиональную деятельность (например, время и точность выполнения действия, скорость операции и др.).

Оценивание компетенций имеет ряд особенностей:

¹ Biggs J. Teaching for quality learning at university. (Second edition) – Buckingham: Open University Press/Society for Research into Higher Education, 2003. – P. 140.

² Там же. – P. 210.

1. *Контекстный характер оценивания.* Главное условие – связь содержания и формы оценивания с содержанием и формами профессиональной деятельности.

2. *Интегративный характер оценивания.* Сумма результатов оценивания знаний, умений и навыков не дает возможности судить о готовности их применять в профессиональной деятельности. Важно обеспечить проверку готовности применять знания и умения в условиях профессиональной деятельности, а также оценить профессионально значимые личностные качества, ценностные ориентации обучающегося, повышающие качество результатов труда, т.е. все то, что на языке требований к результатам освоения образовательных программ называют общими компетенциями.

Общие компетенции – один из наиболее сложных и спорных предметов оценки. Они не локализованы в каком-то компоненте образовательной программы, а рассредоточены по всем дисциплинам, курсам, профессиональным модулям. С одной стороны, есть необходимость их перманентного, поэтапного, самостоятельного оценивания, но, с другой, – оптимальный способ – оценивать их интегрированно с профессиональными компетенциями, через качество решения профессиональных задач, поскольку общие компетенции рассматриваются как своего рода «катализаторы» эффектов профессиональной деятельности.

3. *Бинарность оценки.* Подведение итогов проверки наличия компетенций предполагает дуальную оценку. Привычные оценочные шкалы, традиционные пятерки, четверки и тройки, применяемые для оценки умений и знаний, в ситуации оценки квалификации и компетенций бессмысленны. Если действия испытуемого не соответствуют установленным нормам в полной мере, то признание наличия у него квалификации невозможно.

5.1.3. Виды оценивания в современном профессиональном образовании

В большинстве образовательных систем мира для оценивания образовательных достижений обучающихся используются два вида оценочных мероприятий:

- оценивание в классе (classroom assessment), которое встроено в образовательный процесс и позволяет определять достижения и трудности в обучении каждого ученика как на каждом занятии, так и на отдельных этапах освоения образовательной программы;
- государственные экзамены, которые используются для принятия решений по каждому учащемуся относительно завершения обучения по образовательной программе определенного уровня и возможности продолжения образования или трудоустройства.

С учетом двух видов оценочных мероприятий и целей, на которые они направлены, учебным планом профессиональных образовательных программ предусмотрены текущий контроль успеваемости обучающихся, промежуточная и итоговая аттестация.

Текущий контроль успеваемости – систематическая проверка знаний, умений и навыков студентов. Эта оценка проводится в течение семестра непосредственно в ходе учебных занятий, в т.ч. по итогам выполнения различных самостоятельных работ. Задача текущего контроля – обеспечить мониторинг качества освоения учебных дисциплин (междисциплинарных курсов), профессиональных модулей, постоянную «обратную связь», позволяющую своевременно реагировать на «потери» качества и совершенствовать содержание и технологии образовательной деятельности.

Такая оценка приближена к обучающемуся, обеспечивает его постоянное взаимодействие с преподавателем. Она используется педагогом в повседневной работе. Главная цель оценивания в классе – ответить на вопросы: каковы сильные стороны конкретного студента и как их можно развить? В чём студент испытывает трудности, и как они могут быть преодолены?

Текущий контроль (оценивание в классе) часто называют оцениванием ради обучения, выделяя несколько его ключевых особенностей:

- встроено в процесс преподавания и учения и является их существенной частью;
- предполагает обсуждение и согласование учебных целей педагогом и обучающимися;
- нацелено на то, чтобы помочь обучающимся осознавать те цели, которых они должны достичь;
- формирует навыки самооценивания или оценивания друг друга;
- вовлекает и педагога, и обучающихся в процесс рассмотрения и рефлексии данных оценивания.

Промежуточная аттестация – проверка учебных достижений студентов, осуществляемая по итогам изучения или выполнения студентами каждой обязательной позиции учебного плана (учебной дисциплины, профессионального модуля и т.п.). Промежуточная аттестация проводится в виде экзаменов или зачетов.

После освоения основной образовательной программы в полном объеме осуществляется **итоговая аттестация** выпускника, включающая защиту выпускной квалификационной работы и, по решению образовательной организации, государственный экзамен. Итоговая аттестация позволяет определить, освоил ли выпускник образовательную программу. Задача этой аттестации – подтвердить квалификацию выпускников, их готовность к самостоятельному решению задач профессиональной деятельности. Итоговая аттестация по программам профессиональным образовательным программам предполагает выполнение и защиту выпускной квалификационной работы, которые, по решению образовательной организации, могут быть дополнены комплексным экзаменом.

5.1.4. Методы оценивания в современном профессиональном образовании

Для проведения оценивания используют различные методы оценки. К числу традиционных методов обычно относят устный опрос, письменные работы, оценивание с применением компьютерных технологий.

Устный опрос включает ответы на вопросы, *собеседование*, *коллоквиум*. Так, например, зачет или экзамен часто представляют собой устный опрос по билетам (обсуждение конкретного круга вопросов в рамках билета, случайно выбранного студентом). Усложненными вариациями такого опроса являются собеседование и коллоквиум. Собеседование – свободная, не ограниченная содержанием одного билета беседа преподавателя со студентом на темы, связанные с изучаемой дисциплиной, курсом, рассчитанная на выяснение качества достижений студента по учебной программе в целом. На коллоквиумах обсуждаются разделы, темы, вопросы изучаемого курса, обычно не включаемые в тематику семинарских и других практических учебных занятий, а также рефераты, проекты и иные работы обучающихся. Задача коллоквиума – оценить способность студентов к организации самостоятельной познавательной деятельности.

Устные формы контроля позволяют оценить знания, кругозор студента, умение логически построить ответ, владение монологической речью и иные коммуникативные навыки. Вопросы или задания, предлагаемые студентам, могут быть направлены на воспроизведение ранее полученной информации. В данном случае оцениваются только отдельные элементы компетенций. Если задания и вопросы носят проблемный характер, ориентированы на перенос, реструктурирование, генерирование информации, то они становятся инструментами проверки общих и профессиональных компетенций.

К письменным работам относят тесты, контрольные работы, эссе, рефераты, курсовые работы, отчеты по практикам. В числе их достоинств обычно называют экономию времени (затраты времени в 2-3 раза меньше, чем при устном контроле);

возможность поставить всех студентов в одинаковые условия; повышение степени объективности и обоснованности оценки.

Тесты (англ. test – испытание) – короткие стандартизированные задания, результаты выполнения которых обычно выражаются в количественной форме и подвергаются статистической обработке. Тесты объединяют 4 основные вида заданий: короткое задание «закрытого» формата, требующее от испытуемого выбора одного или нескольких вариантов ответа из предложенных, задания с открытым ответом, определение последовательностей, установление соответствия. Правильно сформированный тест должен обладать:

- валидностью («полноценность», «пригодность», «соответствие») - соответствие содержания оценочных заданий предмету и задачам оценивания;
- надежностью – степень постоянства результатов оценки независимо от места и времени проведения испытаний, а также от личных качеств участников процедуры.

Тест является простейшей формой контроля, направленной на проверку владения терминологическим аппаратом, современными информационными технологиями и конкретными знаниями в области фундаментальных и прикладных дисциплин. Традиционно тест рассматривался как эффективное средство оценки знаний студента, не предназначенное для проверки его опыта, практических навыков, компетенций. В 1973 году Д. Макклеландом была написана знаменитая статья «Тестирование: компетенции против интеллекта» (ее считают одной из отправных точек в становлении компетентностного подхода), где на основании результатов многолетних исследований доказано, что традиционные академические тесты способностей и тесты на знание предмета не прогнозируют эффективное выполнение работы или успех в жизни. По мнению ряда современных ученых и преподавателей, тесты не дают адекватной картины умений учащихся и не позволяют судить об уровне профессионализма будущего специалиста, а следовательно, не подходят для проверки готовности решать реальные жизненные проблемы, проявлять неординарность мышления, творческий подход.

Однако тест как форма аттестации не заслуживает столь строгой и однозначной оценки. Не будем забывать, что изначальное значение этого слова – испытание, в то числе испытание на готовность к профессиональной деятельности. Типы тестов (в зависимости от характера включенных в них тестовых заданий) могут быть разными. Так, например, в международных сравнительных исследованиях качества образования используется тестовая форма контроля, но сами тестовые задания носят проблемный характер, моделируют нестандартную ситуацию, не сводятся к типовым учебным задачам. Тем самым создаются условия, когда тестируемые оказываются в обстоятельствах, в которых необходимо использовать имеющиеся знания и умения как инструменты для решения незнакомых проблем. Если тестовое задание имитирует профессиональную ситуацию, то оно вполне соответствует современной логике оценки образовательных результатов.

Лабораторная работа предполагает проведение научного или квазинаучного эксперимента, направленного на оценку готовности студентов применять полученные знания на практике.

Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого количества средних по трудности вопросов, задач или заданий, требующих поиска обоснованного ответа. Она может занимать часть или полное учебное занятие с разбором правильных решений на следующем занятии.

Эссе – небольшая по объему письменная работа на тему, предложенную преподавателем соответствующей дисциплины, курса, модуля. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного мышления и письменного представления собственных умозаключений. Эссе должно содержать четкое изложение сути поставленной проблемы, включать самостоятельно проведенный анализ этой проблемы с

использованием концепций и аналитического инструментария соответствующей дисциплины (курса, модуля), выводы, обобщающие авторскую позицию. Эссе позволяет диагностировать общие компетенции. Так, предложив эссе на общемировоззренческую тему, можно увидеть, насколько часто обучающийся использует понятийно-терминологический аппарат, способы интеллектуальной деятельности, свойственные изученным им дисциплинам гуманитарного и социально-экономического цикла. По сути, мы устанавливаем, опираются ли суждения студента на принципы научного анализа или он не выходит за рамки обыденных представлений.

Реферат – форма письменной работы, подготовка которой подразумевает самостоятельное изучение студентом нескольких литературных источников (монографий, научных статей и т.д.) по определённой теме, не рассматривавшейся подробно на лекции, систематизацию материала и краткое его изложение. Реферат полезен для формирования и развития исследовательских компетенций обучающихся, подготовки их к выполнению курсовых работ, выпускных квалификационных работ.

Особое место среди методов оценивания, предусмотренных профессиональными образовательными программами (программами подготовки специалистов среднего звена), занимает **курсовая работа** – более сложный, чем реферат, вид самостоятельной письменной работы, направленный на творческое освоение общепрофессиональных и дисциплин, профессиональных модулей и выработку соответствующих профессиональных компетенций. При написании курсовой работы студент должен полностью раскрыть выбранную тему, соблюсти логику изложения материала, показать умение делать обобщения и выводы. Курсовая работа обычно состоит из введения, основной части, заключения и списка использованной литературы. Выполнение обучающимся курсовой работы (проекта) проводится с целью:

- формирования общих и профессиональных компетенций обучающегося;
- развития творческой инициативы, самостоятельности, ответственности и организованности;
- решения или исследования комплексных региональных, отраслевых и иных задач, междисциплинарных вопросов, применения теоретических и технологических аспектов на практике.

Тема курсовой работы (проекта) может быть предложена преподавателями, представителями сферы труда (предприятиями, организациями), обучающимся самостоятельно (при условии обоснования её актуальности и целесообразности). Курсовая работа (проект) может стать составной частью (разделом, главой) выпускной квалификационной работы.

Отчеты по практикам позволяют студенту обобщить знания, умения и навыки, приобретенные за время прохождения учебной и производственной практики. Они способствуют развитию профессионального самосознания, обеспечивают профессиональное самоопределение, понимание значения приобретаемой профессии, рефлексии отношений, складывающихся в профессиональной деятельности, социальных экономических и экологических последствий профессиональной деятельности.

Наряду с традиционными методами оценивания в современных условиях особые ожидания связываются с образовательными технологиями, адекватными задачам компетентностно ориентированного образования. К числу таких технологий обычно относят технологию ассесмент-центра, кейсы, выполнение и защиту проектов, портфолио.

Ассесмент-центр – это оценочная процедура, основанная на экспертном наблюдении за человеком в ходе имитационной игры, воспроизводящей ситуации профессиональной деятельности. Суть технологии заключается в том, что испытуемому предлагается выполнить ряд упражнений, моделирующих ключевые моменты деятельности, в которых проявляются имеющиеся у него знания, умения и профессионально важные качества. Степень выраженности этих качеств оценивается подготовленными экспертами по специально разработанным критериям оценки.

Ассесмент-центр включает в себя различные задания для оцениваемых: выполнение небольшого проекта в составе группы и его презентация, выполнение тестовых заданий, кейсов, участие в ролевой мини-игре, моделирующей профессиональную ситуацию.

Технология ассесмент-центра соотносима с теми процессами, которые происходят сегодня в профессиональном образовании. Интегративность оценивания соответствует комплексной природе компетенций, имитация профессиональных ситуаций – требованию образовательных стандартов обеспечивать обучающимся получение практического опыта, погружение в профессиональную деятельность, экспертное наблюдение как форма контроля – тенденции перехода от количественных к качественным методам оценки.

К индивидуализированным методам оценки, позволяющим увидеть в динамике результаты каждого отдельного обучающегося, оценить сформированность компетенций, относят портфолио. **Портфолио** – комплект документов, отражающий динамику персональных профессиональных и образовательных достижений владельца. Портфолио активно применяется в зарубежных системах образования как «аутентичная» персонализированная оценка.

На сегодняшний день сложилась определенная типология портфолио. Первый вид, известный в зарубежных публикациях под названием «портфолио работ» («рабочее» портфолио, или «творческая книжка»), содержит подборку работ студента за определенный период времени, включая его творческие, проектные, исследовательские и т.п. работы, показывающие произошедшие изменения в индивидуальном развитии. Второй вид – «портфолио документов» (или «протокольное» портфолио) – содержит сертификаты, грамоты, дипломы и т.п., подтверждающие достижения обучающегося. Третий вид – «портфолио отзывов» – включает в себя характеристики студента, представленные преподавателями, другими студентами, руководителями практики, представителями работодателя.

Наиболее перспективным методом оценки, соответствующим современным требованиям к профессиональному образованию, часто называют **метод кейсов** (анализа ситуаций). Он одинаково востребован и в зарубежной, и в отечественной практике. Название происходит от английского слова «кейс» – папка, чемодан, портфель (в то же время, очевидна и языковая игра, так как «кейс» можно перевести и как «случай, ситуация»). Процесс оценивания с использованием кейс-метода представляет собой имитацию реального события, сочетающую в себе в целом адекватное отражение реальной действительности, небольшие материальные и временные затраты и вариативность обучения.

Сущность данного метода состоит в том, что контрольный материал подается студентам виде проблем (кейсов), предполагающих, что знания и умения приобретаются в результате активной и творческой работы: самостоятельного осуществления целеполагания, сбора необходимой информации, ее анализа с разных точек зрения, выдвижения гипотезы, выводов, заключения, самоконтроля процесса получения знаний и его результатов. К числу основных требований, предъявляемых к кейсам, отнесены:

- ориентация на проблемы и ситуации профессиональной деятельности;
- адекватность современным проблемам экономики и производства;
- включение ряда необходимых контекстных факторов, обеспечивающих многозначность решений;
- наличие нескольких, соперничающих между собой решений.

Метод проектов хорошо известен как образовательная технология. Он обеспечивает комплексный, осмысленный подход к результатам деятельности, связь теории и практики, междисциплинарное, системное видение профессиональных задач. Создание проекта может выполнять и обучающую, и контрольную функцию. Выбирая защиту проекта как метод оценки освоения профессиональных образовательных программ, следует помнить, что его содержание должно быть связано с актуальным состоянием той профессии, которую осваивает обучающийся, с целевым заказом

работодателей, опираться на опыт работы на практике, ориентироваться на приоритетные направления научных исследований. Тематика должна быть актуальной, учитывающей перспективы развития области науки, бизнес-процесса.

Как видно из приведенных характеристик, практически все методы оценки могут выполнять одновременно функции и формирующей, и итоговой оценки. Потребность в соединении интегрированного (итогового) и поэтапного (перманентного) подхода к оцениванию выразилась в том, что в последние годы в отечественном образовании прочные позиции заняла рейтинговая система, обеспечивающая комплексную, четко структурированную, ориентированную на результат оценку достижений обучающихся. Под **рейтингом** понимается интегральная (суммарная) оценка результатов всех видов учебной деятельности студентов по учебной дисциплине, курсу, профессиональному модулю. В то же время рейтинг студента – это уровень соответствия его личных учебных достижений формализованной шкале, выраженной в баллах, начисляемых за выполнение заданий текущего контроля.

Преимущества введения рейтинговой системы:

- модернизация традиционной системы контроля и оценки успеваемости студентов, в том числе классических оценочных процедур, переориентация на формирующую оценку;
- повышение мотивации студентов к активной и ответственной учебной деятельности, стимулирование чувства личной успешности и состязательного подхода к учебе, развитие способностей к самооценке и рефлексии как средству саморазвития и самоконтроля;
- создание условий для проектирования студентами индивидуальных образовательных траекторий;
- возможность при оценке успеваемости обучающегося отслеживать динамику и оценивать плодотворность его работы в течение всего периода обучения, учитывая при этом ее напряженность и результативность, а также своевременно выявлять и корректировать причины снижения успеваемости.
- возможность резко снизить влияние таких субъективных факторов, как личность преподавателя и самого обучающегося, их взаимоотношения и т.п., поскольку при вынесении итоговой оценки учитывается «предыстория» текущей успеваемости;
- оптимизация деятельности преподавателей в условиях перехода к комплексному проектированию и контролю аудиторной и самостоятельной работы студентов, системе расчета трудоемкости учебных курсов в зачетных единицах.

Организационной основой рейтинговой системы является выделение в структуре учебного процесса дидактических блоков, связанных с ними комплексных учебных заданий и контрольных мероприятий. Каждый блок включает обязательные виды работ – лабораторные, практические, семинарские занятия, домашние индивидуальные работы, а также дополнительные работы по выбору (участие в олимпиаде, написание реферата, выступление на конференции, решение задач повышенной сложности, выполнение комплексных усложненных лабораторных работ). При этом каждому виду работ присваивается определенное количество баллов (в диапазоне от минимума, определяемого как удовлетворительный уровень выполнения задания, до максимума). Баллы устанавливаются на основе оценки трудоемкости учебных заданий и контрольных процедур, их сложности, содержательной специфики, дидактической значимости. Кроме обязательной части, рейтинг может включать и вариативную часть. В нее входят компенсирующие учебные задания, которые могут выполняться в двух случаях: во-первых, если обучающиеся при выполнении базовой части не набрали необходимое количество баллов; во-вторых, если обучающиеся стремятся повысить итоговую рейтинговую оценку или выполняют дополнительные задания в опережающем режиме. Количество компенсирующих дополнительных заданий и максимальная сумма рейтинговых баллов для них не ограничиваются.

По своему месту в образовательной программе рейтинговая система совмещает модель текущего контроля и промежуточной аттестации, так как позволяет проводить мониторинг работы в течение семестра и в то же время выходит к оценке итогового результата по дисциплине или профессиональному модулю.

Различные методы оценки, представленные выше, одинаково востребованы и для текущего контроля, и для промежуточной аттестации, однако оценивание результатов освоения профессионального модуля имеет ряд особенностей.

Профессиональные модули – элемент образовательных программ, имеющий ключевое значение в образовательном процессе. Это комплексная единица, направленная на формирование определенного вида профессиональной деятельности, к которому готовится выпускник, набора профессиональных и общих компетенций. Теоретическое содержание профессионального модуля интегрирует материал тех дисциплин или их разделов, который в совокупности обеспечивает студентам приобретение знаний и умений, связанных с конкретной компетенцией или группой компетенций. Однако переход к модульной организации образовательных программ невозможно осуществить, ограничившись объединением только теоретических блоков. Освоить профессиональные компетенции исключительно в аудитории затруднительно. Профессиональный модуль дополнен существенной долей практики, притом не столько для иллюстрации теории, сколько для ее применения в рамках выполнения профессиональных задач.

Теория обеспечивает поиск ответов на вопросы, актуальных для практики, что позволяет преодолевать один из главных недостатков большинства существующих программ – отсутствие связи между изучаемым теоретическим материалом и содержанием будущей профессиональной деятельности. Профессиональный модуль, гармонизируя теорию и практику, позволяет выстраивать междисциплинарные связи, обеспечивающие целостное профессиональное мировоззрение обучающихся.

Такая конструкция профессионального модуля предполагает особый подход к оцениванию результатов его освоения. Оценивание результатов освоения профессионального модуля происходит поэтапно (в том числе с использованием рейтинговой системы), но завершается его изучение обязательным экзаменом. Это экзамен особого типа. Его называют квалификационным, демонстрационным, т.к. в основе такого экзамена лежит выполнение обучающимся того вида профессиональной деятельности, на подготовку к которому направлен соответствующий профессиональный модуль. По сути, обучающийся в процессе экзамена должен подтвердить квалификацию (или часть квалификации). В структуре экзамена по профессиональному модулю могут быть предусмотрены несколько уже известных нам методов оценки:

- «показательная» работа в реальных или модельных условиях профессиональной деятельности, например: проведение производственных работ; обработка и анализ получаемой производственной информации, разработка и защита проекта (модели, подхода, решения и т.п.). При этом даже виды работ, действия, выполняемые по ходу задания, должны предполагать установление ограничений, обычно сопровождающих профессиональную деятельность (например, время и точность выполнения действия, скорость операции и др.). В случае невозможности задания реальной ситуации деятельности, возможно использование специальных тренажеров;
- портфолио, включающий, например, видеозаписи выполнения работ (фрагментов работ);
- в отдельных случаях (в зависимости от оцениваемых квалификаций и компетенций) могут применяться кейсы, имитационные (ролевые, деловые) игры; использование кейсов, как правило, направлено на проверку понимания алгоритмов профессиональной деятельности, ее методик и технологий; деловые и ролевые игры могут использоваться для оценивания компетенций, связанных с командной работой, управленческой деятельностью.

5.1.5. Оценка результатов выпускников в процессе итоговой аттестации

Освоение образовательной программы среднего профессионального образования завершается *государственной итоговой аттестацией (ГИА)*. Целью государственной (итоговой) аттестации является оценка качества подготовки в соответствии с требованиями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования и компетенций обучающихся, необходимых для осуществления профессиональной деятельности по полученной профессии, специальности.

В зависимости от осваиваемой образовательной программы среднего профессионального образования выпускная квалификационная работа выполняется в следующих видах:

- выпускная практическая квалификационная работа и письменная экзаменационная работа – для выпускников, осваивающих программы ПКР;
- *дипломная работа (дипломный проект)* – для выпускников, осваивающих программы ПССЗ.

Особенность методов оценки в процессе ГИА состоит в том, что предметом оценивания является целостная квалификация, т.е. должны быть предусмотрены такие задания, которые позволят оценить всю совокупность общих и профессиональных компетенций, установленных образовательной программой.

Выпускная практическая квалификационная работа включает в себя выполнение заданий по изготовлению продукции (изделия), управлению процессом. Для нее обязателен режим «здесь и сейчас». Работа выполняется в присутствии экспертной комиссии. *Письменная экзаменационная работа* должна соответствовать содержанию производственной практики и включать описание разработанного процесса выполнения практической квалификационной работы. Частью письменной экзаменационной работы является пояснительная записка, в которой описывается место, условия и обеспечение выполнения работ, параметры и ход процесса выполнения работ, достигаемые промежуточные и конечный результаты работ, в т. ч.: порядок, содержание и время необходимое на выполнение работ; используемое оборудование и инструментарий.

Темы выпускных квалификационных работ (ВКР) выпускников образовательных программ подготовки специалистов среднего звена определяются образовательной организацией на основе:

- анализа требований соответствующих профессиональных стандартов;
- анализа актуального состояния и перспектив развития регионального рынка труда;
- результатов обсуждения с заинтересованными работодателями.

Темы выпускных квалификационных работ должны отвечать современным требованиям развития высокотехнологичных отраслей науки, техники, производства, экономики, культуры и образования, иметь практико-ориентированный характер.

ВКР представляет собой либо логически завершенное исследование, либо проект. При их выполнении студент должен показать способности, опираясь на полученные знания, решать на современном уровне задачи профессиональной деятельности, грамотно излагать специальную информацию, докладывать и отстаивать свою точку зрения перед аудиторией. Выпускная квалификационная работа выполняется с использованием собранных им лично материалов, в том числе, в период прохождения преддипломной практики.

В процессе ГИА предусмотрено не только написание, но и защита дипломной работы или дипломного проекта. Процедура защиты ориентирована на оценку общих компетенций выпускников.

В настоящее время сложившиеся подходы к проведению ГИА пересматриваются

под влиянием международных трендов. ГИА новом формате предусматривает наряду с традиционной формой проведение *демонстрационного экзамена* по методике WorldSkills Russia. Демонстрационный экзамен основан на оценке результатов обучения методом наблюдения за выполнением трудовых действий на рабочем месте. Наблюдение и оценку осуществляют независимые эксперты. Демонстрационный экзамен необходим для подтверждения качественной подготовки выпускника. Первым делом новшество коснется учебных заведений, в которых готовят по образовательным программам, соответствующим 50 наиболее востребованных и перспективных профессий и специальностей.

5.1.6. Типовая структура фонда оценочных средств

В соответствии с законом «Об образовании в Российской Федерации», профессиональные образовательные программы должны включать *фонды оценочных средств* (ФОС), обеспечивающих контроль и оценивание как отдельных элементов образовательных программ, так и результатов их освоения в целом. Совокупность оценочных средств, используемых в ходе текущего контроля, промежуточной и итоговой аттестации, является основой для проверки различных предметов оценивания, установленных образовательными стандартами среднего профессионального образования:

- знаний, умений, практического опыта;
- общих и профессиональных компетенций;
- квалификации.

Соответственно, фонд оценочных средств образовательной программы включает 3 части:

- оценочные средства для текущего контроля,
- оценочные средства для промежуточной аттестации,
- оценочные средства для итоговой аттестации.

Фонд оценочных средств должен удовлетворять требованиям, обеспечивающим:

- функционирование процедур и операций оценивания как целенаправленного процесса, завершающегося получением качественных и (или) количественных оценок;
- подчиненность оценочных средств учебной дисциплины, профессионального модуля (его назначения, состава, структуры и содержания) не только целям освоения данной конкретной дисциплины, профессионального модуля, но и конечной цели основной образовательной программы;
- сопровождение оценочных средств набором методических, нормативных и инструктивных материалов, определяющих процедуры выявления и оценивания достижений обучающихся на всех этапах образовательного процесса;
- применение эффективных способов и методов обработки и представления результатов оценивания;
- возможность однозначной интерпретации результатов оценивания разными участниками образовательного процесса;
- наличие в составе фонда руководств, рекомендаций и положений по оценке качества фонда оценочных средств и его компонентов, включая экспертизу, периодичность ее проведения и т.д.

Каждое оценочное средство, входящее в ФОС, содержит перечень предметов оценивания, типовое(-ые) оценочное(-ые) задание(-я), показатели и критерии для его (их) оценивания, инструктивные материалы.

Типовое задание представляет собой обобщенную формулировку, на базе которой путем конкретизации разрабатываются варианты задания за счет видоизменения предмета, материалов, технологий и прочих условий задачи. В состав задания могут также входить источники, представленные как в бумажном, так и в электронном виде.

Инструктивные материалы должны учитывать потребность во всех видах ресурсов (материально-технических, информационных, организационных, временных, кадровых), необходимых для успешного выполнения задания испытуемым, в частности, содержать указание на оборудование, инструменты, аппаратное и программное обеспечение, справочные материалы, доступ к которым разрешен/запрещен всем испытуемым. Важнейшим нормирующим фактором будет также указание на время выполнения задания.

Перечень предметов оценивания, показателей и критериев оценки, требования к содержанию и организации (условиям) процедуры оценивания, правила подведения итогов и оформления результатов оценивания могут отражаться в спецификации (паспорте) фонда оценочных средств. В спецификации (паспорте) также необходимо описать шкалы оценивания: какие решения и на основании чего (какой шкалы) могут быть приняты экспертной (экзаменационной) комиссией по итогам проведения процедуры оценивания (целесообразно привести формулировки решений и общее описание оснований для этих решений).

В отдельных случаях приложением к ФОС являются «ключи» – эталоны или «модельные ответы», на соответствие которым указывают выбранные показатели и критерии оценивания. Эта часть ориентирована на экспертов-оценщиков.

Таким образом, структуру ФОС образуют:

- спецификация (паспорт);
- типовые задания (с описанием требований к условию выполнения, допуску к источникам информации, если предусмотрено, показатели и критерии оценивания задания);
- эталоны, «модельные ответы».

5.1.7. Методика разработки оценочных средств для промежуточной аттестации по учебным дисциплинам и междисциплинарным курсам в составе профессиональных модулей

Формирование ФОС по учебным дисциплинам (УД) и междисциплинарным курсам (МДК) в составе профессионального модуля (ПМ) предполагает:

- уточнения роли УД и МДК в формировании компетенций и междисциплинарных связей;
- анализ предметов оценивания (в соответствии с рабочей программой УД, МДК);
- установление показателей и критериев по каждому из предметов оценивания;
- разработку оценочных заданий в соответствии с требованиями ФГОС СПО.

Перед разработкой оценочных средств для проведения промежуточной аттестации по УД, МДК полезно определить те предметы оценивания, которые необходимо выносить на промежуточную аттестацию, и те предметы оценивания, которые легко проверяются в ходе текущего контроля. Распределение предметов оценивания по разным видам оценивания зависит от их значимости для формирования комплексного результата – общих и профессиональных компетенций.

Оцениваемые знания и умения обычно связаны с несколькими обобщенными группами:

- фактологические знания, которые необходимо постоянно использовать в профессиональной деятельности («на память»);
- когнитивные умения по разделению информации на части, выявлению взаимосвязей между ними, осознанию и объяснению принципов организации целого и т.п.; по сбору и преобразованию информации из разных источников, созданию гипотезы, системного структурирования новой информации, объясняющей явление или событие (синтез); по оценке значения объекта/явления для конкретной цели, определению и высказыванию суждения о целостности идеи/метода/теории на основе проникновения в суть явлений

и их сравнения и т.п. (оценка); по привлечению информации и интеллектуальных инструментов дисциплины для решения проблем (междисциплинарных, квазипрофессиональных и т.п.);

- умения решать типовые учебные, учебно-профессиональные задачи, не требующие особых условий для выполнения;
- умения решать локальную, но нетиповую профессиональную (трудовую) задачу, для которой могут предусматриваться особые условия (оборудование, материально-техническая база, инвентарь и др.).

Для объективной оценки каждого выделенного предмета оценивания нужны диагностичные, понятные, надежные *показатели* и *критерии*. Показатели усвоения знаний чаще всего содержат описание действий, отражающих выполнение различных мыслительных операций: воспроизведение, понимание, анализ, сравнение, оценка и др. Критерии уточняют показатели и обычно содержат указание на требуемую полноту информации, точность ее воспроизведения, аргументированность и обоснованность анализа и оценки, а также на допустимые отклонения от эталона. Например:

- *предмет оценки* – знание методов обучения;
- *показатели*: перечисление методов обучения в соответствии с одной или несколькими существующими их классификациями; распознавание метода обучения по его характеристике и др.;
- *критерии*: перечислены все методы обучения в составе указанной группы; установлено корректное соответствие между характеристикой метода и его названием.

Показатели для проверки освоения умений обычно содержат требования к выполнению отдельных практических (прикладных) действий и/или операций.

Для формулировки показателей освоения умений можно использовать формулировки: расчет, разработка, вычисление, построение, показ, решение, подготовка, поиск и выбор и т.п.

Критерии оценки освоения умений будут представлять собой правила оценки при сравнении результатов действий, демонстрируемых (полученных) студентом, с эталонными (заданными, планируемыми) параметрами по показателям оценки результата.

Например:

- *предмет оценки* – умение использовать технические навыки и приемы, средства исполнительской выразительности для грамотной интерпретации нотного и литературного текстов;
- *показатели*: воспроизведение нотного и литературного текста; соблюдение требований к качеству звука; передача художественного содержания произведения;
- *критерии*: нотный и литературный текст воспроизведены в соответствии с оригиналом; продемонстрирована правильная атака звука, пение на дыхании с опорой на диафрагму; чёткая артикуляция.

В процедурах оценки качества освоения УД и МДК используются теоретические или практические задания.

Теоретическое задание направлено на проверку усвоения теоретических понятий, понимания научных основ профессиональной деятельности, сформированности когнитивных умений. Выполнение теоретического задания может потребовать от аттестуемого и простых, и сложных действий. Соотношение простых и сложных теоретических заданий и их количество, достаточное для аттестации каждого обучающегося, устанавливается с учетом принципа дидактической целесообразности. В то же время, следует помнить о требованиях компетентного подхода и ориентироваться на задания проблемные, направленные на комплексную проверку достижений обучающихся, сформированности компетенций.

Простые теоретические задания предполагают решение в одно или два действия, например:

- тестовые задания с выбором ответа в закрытой форме, на установление соответствия в закрытой форме или на установление правильной последовательности в закрытой форме;
- простые вопросы с коротким ответом;
- несложные задания по воспроизведению текста и др.

Сложные теоретические задания могут потребовать проведения интеллектуальных действий:

- по разделению информации на взаимозависимые части, выявлению взаимосвязей между ними, осознанию и объяснению принципов организации целого и т.п. (анализ);
- по интерпретации результатов, творческому преобразованию информации из разных источников, созданию гипотезы, системного структурирования новой информации, объясняющей явление или событие (синтез);
- по оценке значения объекта/явления для конкретной цели, определению и высказыванию суждения о целостности идеи/метода/теории на основе проникновения в суть явлений и их сравнения, и т.п. (оценка);
- по привлечению информации и интеллектуальных инструментов одной дисциплины для решения проблемы, поставленной в рамках другой (комплексное, в том числе междисциплинарное теоретическое задание).

Практическое задание, направленное на проверку освоения умений, предполагает решение типовых учебных, ситуационных, учебно-профессиональных задач.

Практическое задание может быть сформулировано как задача, кейс, как игровая (имитационная) ситуация. Практическое задание может предусматривать индивидуальное и (или) групповое выполнение. При использовании практических заданий, ориентированных на коллективную деятельность, должна быть предусмотрена возможность оценивания индивидуального вклада и индивидуальных достижений каждого участника.

При проектировании практических заданий целесообразно предусмотреть связь содержания задания с осваиваемой обучающимся профессиональной деятельностью.

Задание, используемое на экзамене или зачете, может включать теоретические и практические задания, организованные по принципу усложняющегося содержания – от типовых предметных задач к задачам междисциплинарным, квазипрофессиональным.

5.1.8. Методика разработки оценочных средств для промежуточной аттестации по профессиональным модулям

Профессиональный модуль построен по принципу двойной интеграции: он связывает теорию и практику, при этом представляя теоретический материал как совокупность информации из разных областей науки. Профессиональный модуль обеспечивает освоение комплекса профессиональных компетенций, которые соответствуют определенному виду профессиональной деятельности. В то же время экзаменационные материалы, помимо оценки собственно профессиональных компетенций, должны предусматривать проверку коммуникативных и информационных компетенций, навыков самостоятельной работы, самоорганизации, саморазвития, а также готовность к ответственному профессиональному поведению.

Оформление фонда оценочных средств для проверки готовности к выполнению вида профессиональной деятельности (или его части) предполагает последовательное выполнение нескольких шагов.

1. На основе анализа связи и сопоставимости отдельных предметов оценивания (профессиональных и общих компетенций) целесообразно объединить их в группы. Оценочные средства рассчитаны на комплексную проверку нескольких профессиональных или общих компетенций, профессиональных и общих компетенций

одновременно. Следовательно, необходимо сгруппировать профессиональные и общие компетенции.

Приведем два примера такой группировки (на основании материалов ФГОС СПО):

Профессиональный модуль «Ввод и обработка цифровой информации»

ПК 1. Конвертировать файлы с цифровой информацией в различные форматы.

ПК 2. Обрабатывать аудио и визуальный контент средствами звуковых, графических и видео-редакторов.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.

ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

Профессиональный модуль «Классное руководство»

ПК 1. Определять цели, задачи и планировать работу с родителями.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы решения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

2. Определить объекты оценивания (те объекты, явления, процессы, продукты, которые являются результатом компетентных действий, «объективируют» компетенцию) Так, оценить компетенцию возможно через оценивание продукта деятельности, процесса деятельности, продукта и процесса одновременно.

Процесс оценивается, если:

- необходимо проверить и оценить правильность применения инструментов, оборудования, соблюдение правил техники безопасности и т.д.;
- значим временной фактор;
- продукт (результаты) имеет отсроченный характер и/или оценивается сложней, чем процесс.

Продукт деятельности оценивается, при условии, что:

- не важно, каким образом получен продукт, какие использованы методы (технологии);
- сложно обеспечить процедуру наблюдения за процессом (например, выполняется умственная деятельность или он выполняется длительное время). В этом случае при необходимости оценка продукта деятельности может быть дополнена защитой (обоснованием).

Оценивание одного и того же объекта (продукта или процесса деятельности) может дать возможность оценить одну или сразу несколько компетенций, иногда – все компетенции. Оценка продукта и процесса деятельности позволяет, в то же время, оценить и готовность к применению профессионально значимой информации в ходе выполнения процесса (изготовления продукта).

3. Поскольку компетенции проявляются при выполнении профессиональных задач, трудовых функций, нужно установить условия проведения оценочной процедуры, которые обеспечат ее валидность и достоверность полученных в ходе проверки результатов. Оценочное средство должно содержать требования к профессиональной ситуации, которые актуализируют необходимую информацию, умения, профессионально значимые личностные качества. В процессе выполнения задания готовность должна перейти в реальное действие, в котором проявится понимание (знание), способы деятельности (умения и опыт), мотивация к осуществлению деятельности на высоком уровне (компетенции).

4. Выбор формы оценивания зависит от сложности предмета оценки. Оптимальной

формой процедуры оценивания компетенций является очный (по принципу «здесь и сейчас») экзамен, который предполагает моделирование (имитацию) ситуации профессиональной деятельности. Однако такая форма не всегда удобна при оценивании компетенций, которые требуют больших интеллектуальных, временных, финансовых затрат. В этом случае возможно проведение процедуры оценивания в заочной форме с использованием метода экспертной оценки портфолио (например, видеоматериалов).

5. Отбор показателей оценки результата и соответствующих им критериев целесообразно проводить с учетом информации о предметах, объектах оценивания, условиях выполнения того или иного задания, а также установленных форм и методов оценивания. Кроме того, на определение показателей и критериев влияют дополнительные факторы, приведенные ниже.

Показатель представляет собой формализованное описание оцениваемых основных (ключевых) параметров процесса (алгоритма) или результата деятельности (точность, полнота действий, время выполнения действий, качество полученного продукта и др.). Показатели отвечают на вопрос, что является свидетельством качества процесса или результата деятельности. В процессе оценивания компетенций нужно предусматривать комплексные показатели, исключающие механическое сложение результатов оценки отдельных знаний или умений. Следует помнить, что компетенция несводима к отдельному умению или знанию, значит, и показатели ее сформированности должны носить комплексный характер.

Критерий – признак, на основании которого проводится оценка по показателю, описание «идеального» состояния показателя.

Формулировка показателей и критериев осуществляется с учетом правил:

- диагностичности;
- малых чисел (оптимальное число показателей по каждому объекту оценки – 3-5);
- преимущественного использования форм отглагольных существительных (выполнение, выбор, организация, расчет...).

Различают количественные критерии (фиксируют меру выраженности свойства) и качественные (фиксируют наличие определенного свойства). *Количественные критерии* устанавливают количественные требования к качеству процесса или результата деятельности: к скорости выполнения процесса, к допустимому объему затрат на выполнение процесса (получение результата) и т.п.

Качественные критерии уточняют требования к свойствам процесса или результата деятельности (например, соответствие (оформления витрины, демонстрационных стендов, эстетической выкладки товара, цветового решения) содержанию и правилам (оформления торговых предложений); соответствие (опросных анкет по сбору количественной и качественной информации) целям и задачам (опроса); соответствие разработанного проекта программы дисциплины требованиям ФГОС, примерных программ; соблюдение требований к структуре при составлении простейших объявлений и т.п.).

Если не существует общепринятых эталонов, на которые можно сослаться (например, ГОСТов), формулируя критерии качественных показателей, такие эталоны необходимо специально разработать для объективации процедуры оценивания (собственно, это и будет так называемый «модельный ответ»).

Особое внимание необходимо обратить на корректность формулировки показателей. Следует помнить, что компетенция несводима к отдельному умению или знанию, значит, и показатели ее сформированности должны носить комплексный характер.

6. Выбор типа задания осуществляется с учетом 3 основных вариантов, адекватных задачам экзамена по профессиональному модулю:

- практическое задание;

- подготовка и защита проекта (исследования);
- подготовка и защита портфолио.

5.2. Государственная и независимая оценка качества профессионального образования

5.2.1. Понятие качества образования

Качество образования – синтез двух содержательно емких понятий. Каждое из них имеет философский и прикладной смысл.

Понятие «качество» в современном философском словаре определено как существенный признак объекта, благодаря которому возможно отличать один объект от другого. Прикладное значение понятия «качество» - степень соответствия присущих объекту характеристик требованиям.

Слово «образование» также многозначно. Фундаментальный смысл этого понятия - обретение человеком своего образа в пространстве культуры, непрерывная реализация возможностей человека. В то же время образование – это не только личностная ценность и отражение состоятельности отдельного человека, но и совокупность образовательных программ, реализующих их образовательных учреждений, образовательная услуга.

Если обратиться к фундаментальным определениям, то качество образования - это обретенный образ себя, определяющий неповторимость человека и свидетельствующий о достижении вершины личностного развития. В этом смысле качество образования – предельно субъективная характеристика, поэтому не поддается каким-либо объективированным процедурам измерения. Здесь «стандарт» устанавливаются для каждого отдельного человека, а показателем его достижения становится вся человеческая жизнь.

В функционально-прикладном контексте *качество образования* – это соответствие образовательных программ, образовательных услуг, условий и результатов их реализации, образовательной системы установленным нормам, государственным требованиям, общественным и личностным ожиданиям. В силу предельной сложности первого определения, педагогическая наука сосредоточена в основном на концептуализации, а педагогическая практика – на обеспечении, поддержании и совершенствовании качества образования в его прикладных, поддающихся объективным оценкам значениях.

Но даже с опорой на прикладной подход признаки качества образования не очень просто установить. В свое время Дж. Харрингтон, известный специалист в области управления качеством, не без иронии заметил: «Качество – вещь забавная. Все о нем говорят, все с ним живут, и каждый думает, что знает, что это такое. Но лишь немногие придут к единому мнению об определении качества».

Качество – это динамическая и постоянно меняющаяся концепция. Конкретный ответ зависит от того, кто задаёт этот вопрос и каковы его взгляды на цели образования. Иными словами, признаки качественного образования определяются точкой зрения, позицией разных заинтересованных в нем сторон. Не случайно в последние годы проблема качества образования решается с учетом ключевых идей *теории стейкхолдерства* (англ. stakeholder).

Эта теория получила распространение с середины 80-х годов XX века, когда вышла в свет работа Р.Э. Фримена «Стратегический менеджмент: концепция заинтересованных сторон»³. Основная идея – для достижения целей деятельности организации следует принимать во внимание разнообразные ожидания заинтересованных сторон. Между

³ Freeman R. E. Strategic Management: A Stakeholder Approach. — First Edition. — Boston: Harpercollins College Div, January 1984. — 275 p.

стейкхолдерами могут существовать различные отношения, которые носят не только характер сотрудничества и совпадения интересов, но и конкурентной борьбы. Поэтому всех стейкхолдеров можно рассматривать как единое противоречивое целое, составляющие части которого будут определять траекторию развития организации.

Анализ стейкхолдеров включает в себя идентификацию и систематизацию основных заинтересованных сторон, оценку их целей, сбор информации о них, использование этих данных в процессе стратегического планирования и реализации принятой стратегии. Управление стейкхолдерами подразумевает коммуникации, проведение переговоров, контакты, мотивирование их поведения с целью определения наибольшей выгоды для организации.

В последние годы практику взаимодействия с заинтересованными сторонами всё чаще применяют и образовательные организации. Согласно теории стейкхолдеров можно выделить основные, наиболее активные и заинтересованные в результатах деятельности профессиональной образовательной организации категории пользователей. Качество профессионального образования – определяющий фактор успешности социально-экономической модернизации, культурного развития, социальной стабильности, конкурентоспособности государства на мировом рынке. Не случайно вопросам гарантий качества профессионального образования в последние годы уделяется первостепенное внимание как со стороны государства, так и со стороны профессионального сообщества, бизнеса, российских и международных общественных организаций, абитуриентов и их родителей. Указание на то, что образование находится в эпицентре внимания различных заинтересованных сторон и должно удовлетворять их потребности, заложено в определении, закреплённом в законе «Об образовании в Российской Федерации» (ФЗ-273, ст. 2): качество образования - комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

В современных условиях сложились механизмы, позволяющие государству и бизнесу формулировать свой «заказ» образованию, а также выстраивать продуктивный диалог в вопросе о качественном профессиональном образовании.

Говоря о качестве образования, как правило, выделяют две группы его характеристик:

- *качество условий*, т.е. качество потенциала достижения цели образования;
- *качество результата* образования.

Если качество образования - это комплексная характеристика, которая интегрирует качество результатов образовательного процесса и качество условий (кадровых, учебно-методических, материальных, финансовых) их гарантированного достижения, соответственно, применительно к профессиональному образованию, элементами, составляющими качество образования, становятся

- образовательные достижения обучающихся и квалификация выпускников;
- условия и процессы образовательной деятельности, которые обеспечивают устойчивые высокие результаты.

В системе профессионального образования совокупность показателей результата образовательного процесса принимает вид множества компетенций и раскрывается по-разному в зависимости от направлений подготовки, специальностей, профессий. Требования к качеству профессионального образования определяют два типа стандартов – федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) и профессиональные стандарты (ПС).

В соответствии с законодательством в сфере образования ФГОС профессионального образования в части профессиональных компетенций разрабатываются на основе ПС. ПС –

документы, представляющие актуальную информацию о требованиях к квалификациям, необходимым для выполнения тех или иных видов профессиональной деятельности (см. параграфы 2.2. и 2.5.).

Очевидно, что для рынка труда важна модель профессионального образования, которая развивается под влиянием его запросов, сфокусирована на подготовке квалифицированных работников, отвечающих потребностям работодателей. Однако у образования существуют и другие, присущие только ему функции – социализация выпускников, повышение возможностей людей участвовать в социально-экономической и культурной жизни общества. Взаимосвязь профессиональных и образовательных стандартов, образовательных программ не линейна. Внесение изменений в профессиональные образовательные программы с учетом положений профессиональных стандартов не может носить характер формальных мероприятий. Эта работа направлена на совершенствование качества профессионального образования, обеспечение его гибкости, мобильности по отношению к вызовам рынка труда, но, в то же время, не должна приводить к девальвации собственно образовательных целей, ценностей личностного развития. Закономерно, что результаты освоения профессиональных образовательных программ должны включать как собственной образовательные достижения (общую эрудицию, фундаментальные знания, лежащие в основе соответствующей области профессиональной деятельности, принятие ценностей профессии, ключевые компетенции), так и подтвержденную готовность к выполнению профессиональной деятельности (собственно профессиональные компетенции).

5.2.2. Государственная оценка качества образования

Наличие требований государства (ФГОС), с одной стороны, и работодателей (ПС), с другой позволяет развивать различные процедуры оценки качества профессионального образования. Так, государственная регламентация объединяет такие инструменты оценки, как:

- 1) лицензирование образовательной деятельности;
- 2) государственную аккредитацию образовательной деятельности;
- 3) государственный контроль (надзор) в сфере образования.

Наличие лицензии означает, что образовательная организация имеет право осуществлять образовательную деятельность, поскольку у нее есть все необходимые для этого ресурсы. **Лицензирование** образовательной деятельности – это процедура по установлению соответствия условий осуществления образовательного процесса, предлагаемых образовательной организацией, строительным нормам и правилам, санитарным и гигиеническим нормам, требованиям охраны здоровья обучающихся, работников образовательного учреждения; достаточности оборудования учебных помещений, методического обеспечения образовательного процесса, квалификации педагогических работников и укомплектованности штатов для осуществления образовательного процесса.

Целью **государственной аккредитации** образовательной деятельности является подтверждение того, что образовательная деятельность по основным образовательным программам и подготовка обучающихся в образовательных организациях соответствуют ФГОС. Само понятие «аккредитация» (лат. *accedo*, «доверять») означает доверие со стороны государства к деятельности той или иной образовательной организации. Наличие свидетельства о государственной аккредитации позволяет образовательным организациям выдавать документы государственного образца. Государственная аккредитация предусмотрена для основных образовательных программ, образовательные программы в системе дополнительного образования такую аккредитацию не проходят, поскольку для них не существует ФГОС. Дополнительное образование, в том числе дополнительное

образование, - наиболее свободный, мобильный, открытый изменениям сектор российского образования.

Государственный контроль (надзор) в сфере образования включает в себя контроль качества образования и надзор в сфере образования. Контроль качества – это оценка соответствия образовательной деятельности и подготовки обучающихся в организации, осуществляющей образовательную деятельность, требованиям ФГОС. В отличие от государственной аккредитации, которая имеет заявительную форму и проводится по инициативе образовательной организации, государственный контроль носит плановый, обязательный характер. Надзор в сфере образования – деятельность, направленная на предупреждение, выявление и пресечение нарушения органами государственной власти субъектов Российской Федерации, осуществляющими государственное управление в сфере образования, и органами местного самоуправления, осуществляющими управление в сфере образования, и организациями, осуществляющими образовательную деятельность, требований законодательства об образовании.

Лицензирование, государственная аккредитация, контроль и надзор как инструменты государственных гарантий качества образования с выходом в 2012 году закона «Об образовании в Российской Федерации» были дополнены новой процедурой – независимой оценкой качества образования. Этот механизм связан с развитием общественного полюса в управлении качеством образования, а значит, - с реализацией идей теории стейкхолдерства.

Независимая оценка качества образования осуществляется для того, чтобы установить, соответствует ли предоставляемое образование потребностям физического и (или) юридического лица, в интересах которых осуществляется образовательная деятельность, помочь им в выборе образовательной организации и образовательной программы, повысить конкурентоспособность образовательных организаций и реализуемых ими образовательных программ на российском и международном рынках. Независимая оценка качества образования осуществляется по инициативе юридических лиц или физических лиц. Для ее проведения используется общедоступная информация об образовательной организации или образовательной программе, чаще всего размещенная в сети Интернет. Независимая оценка качества образования осуществляется также в рамках международных сопоставительных исследований в сфере образования. По результатам независимой оценки качества образования составляются рейтинги образовательных организаций и программ. Такая оценка, даже в случае отрицательных результатов, не приводит к лишению образовательной организации лицензии или аккредитации, однако оказывает серьезное влияние на репутацию образовательной организации.

С новым законодательством связано и усиление позиций мониторинга качества образования. Мониторинг - действенный механизм агрегирования информации об актуальном состоянии и динамике образовательных систем. Преимущества мониторинга, в сравнении с другими инструментами оценки качества образования, связаны с перманентностью процедуры, которая позволяет своевременно диагностировать проблемы и определять оптимальные пути их решения.

В соответствии со статьей 97 закона «Об образовании в Российской Федерации», мониторинг должен обеспечить систематическое стандартизированное наблюдение за условиями осуществления образовательной деятельности, контингентом обучающихся, их учебными и внеучебными достижениями, профессиональными успехами выпускников, состоянием организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Традиционно мониторинг охватывает различные направления деятельности образовательных организаций, обеспечивающие оценку их эффективности, но сегодня ключевым сегментом становятся те характеристики, которые позволяют непосредственно судить о качестве образования. Особую актуальность вопрос о мониторинге качества системы среднего профессионального образования (СПО) приобрел в связи с поставленной в Поручениях Президента Российской Федерации амбициозной задачей

обеспечить соответствие уровня подготовки кадров лучшим зарубежным стандартам и передовым технологиям. Такой мониторинг должен способствовать принятию обоснованных управленческих решений по выбору перспектив развития профессионального образования, прогнозированию объемов подготовки кадров, распространению позитивных образовательных практик, оптимизации сети профессиональных образовательных организаций, целенаправленной финансовой поддержке реализации образовательных программ.

Мониторинг качества СПО предусматривает соблюдение нескольких обязательных принципов: полноты; объективности, достоверности; независимости; оптимально достаточного числа критериев.

Полнота обеспечивается возможностью агрегации информации на уровне образовательной организации, региона и России в целом. Объективность и достоверность определяется выбором адекватных информационных источников, не допускающих фальсификации данных. Это одна из ключевых проблем, от решения которой зависит эффективность мониторинга в целом. Традиционно к числу валидных источников относят статистические данные и данные социологических исследований; публичные доклады руководителей образовательных организаций; результаты итоговой государственной аттестации выпускников; материалы аттестации научно–педагогических кадров и др. Однако в перечисленном списке значительное место занимает информация, формируемая на основе самообследования образовательных организаций. Как следствие, возникает риск снижения ее достоверности и усложняется сама процедура сбора и обработки данных. В условиях, когда интенсивно развивается социальное партнерство, состав источников мониторинга меняется, складываются возможности для использования дополнительных, надежных информационных платформ, например, баз данных чемпионатов профессионального мастерства или национальных исследований качества образования.

Так, национальные исследования качества профессионального образования обеспечат данные о промежуточных результатах реализации профессиональных образовательных программ (качестве знаний, умений, сформированности общих компетенций обучающихся), которые, в свою очередь, позволят принимать своевременные решения о необходимости совершенствования образовательного процесса. Итоги российских и международных конкурсов профессионального мастерства станут источником сведений о сопоставимости результатов выпускников с требованиями профессиональных стандартов, лучшим зарубежным опытом и передовыми технологиями.

Объективность информации о занятости выпускников профессиональных образовательных организаций обеспечивается получением сведений из Пенсионного фонда Российской Федерации. Процедура основана на трехстороннем соглашении между Министерством образования и науки Российской Федерации, Рособрнадзором и Пенсионным фондом Российской Федерации.

5.2.3. Профессионально-общественная аккредитация образовательных программ и независимая оценка квалификаций

Закон «Об образовании в Российской Федерации» закрепил понятие профессионально-общественной аккредитации образовательных программ, установив полномочия работодателей и их объединений в управлении качеством профессионального образования. Становление системы профессионально-общественной аккредитации связывается

- с переносом акцентов на результаты обучения, источниками для определения которых являются профессиональные стандарты и иные квалификационные требования,
- возрастанием роли работодателей в проектировании профессиональных

программ; в выборе приоритетов развития профессионального образования.

Мировой практике известны государственная, общественная и профессионально-общественная аккредитации. Анализ сложившихся подходов к **профессионально-общественной аккредитации** позволяет выделить несколько ее отличительных признаков. Назначение такой аккредитации – выявление лучших практик, значительных достижений в сфере подготовки кадров. Она является инструментом репутационного менеджмента, способствует усилению конкурентоспособности образовательных организаций. Профессионально-общественная аккредитация не оценивает образовательную организацию в целом, но только одну или несколько образовательных программ. Однако признание качества реализуемых программ, безусловно, оказывает серьезное влияние на статус образовательной организации на рынке образовательных услуг.

Цели профессионально-общественной аккредитации.

- признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших образовательную программу, которая стала объектом профессионально-общественной аккредитации, с точки зрения профессиональных стандартов, требований рынка труда к специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля.
- создание основы для составления работодателями, объединениями работодателей, уполномоченными ими организациями рейтингов аккредитованных профессиональных образовательных программ и реализующих их организаций, осуществляющих образовательную деятельность.

Справедливости ради отметим, что, начиная с 90-х годов прошлого столетия, вопрос о профессионально-общественной аккредитации непрерывно обсуждался и признавался одним из оптимальных инструментов преодоления кризисных явлений в системе профессионального образования. За четверть века сложился опыт работы нескольких агентств, предлагающих услуги по профессионально-общественной аккредитации. Так, свой подход выработала, с учетом международных рекомендаций, команда экспертов Аккредитационного центра Ассоциации инженерного образования России (АИОР), которое является членом партнерской международной сети агентств, аккредитующих программы инженерного образования. Критерии и процедуры профессионально-общественной аккредитации, проводимой Агентством контроля качества образования и развития карьеры (АККОРК), разработаны с учетом требований Европейской ассоциации гарантии качества высшего образования ENQA.

Представленные в российской практике модели обеспечивают комплексную оценку качества образования, однако ее с большой долей условности можно отнести к профессионально-общественной аккредитации, в первую очередь, потому, что до последнего времени не существовало четко оформленных внешних эталонов, на соответствие которым можно было бы проверять образовательные программы. Переход от прецедентной практики разработки профессиональных стандартов к системному, регулируемому на государственном уровне процессу изменил ситуацию и в части условий для экспертизы образовательных программ со стороны работодателей.

Профессиональные стандарты выражают консолидированное представление профессионального сообщества о требованиях к тому или иному виду профессиональной деятельности. Профессиональные стандарты – это документ национального, а не корпоративного уровня, что позволяет их использовать как эталон для проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ. Именно на такой подход указывает определение профессионально-общественной аккредитации, под которой понимается «признание качества и уровня подготовки выпускников, освоивших такую профессиональную образовательную программу в конкретной организации, осуществляющей образовательную деятельность, отвечающими требованиям профессиональных стандартов, требованиям рынка труда к

специалистам, рабочим и служащим соответствующего профиля» (Ст.96, п.4 Федерального закона №273-ФЗ от 29.12.2012 «Об образовании в Российской Федерации»).

Наряду с разработкой профессиональных стандартов, значимым условием, стимулирующим запуск процедуры профессионально-общественной аккредитации, стало возникновение Национального совета при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям Федерации (далее - НСПК)⁴. В состав НСПК входят представители органов государственной власти Российской Федерации, общероссийских и иных объединений работодателей, общероссийских и иных объединений профессиональных союзов, ассоциаций (союзов), представляющих и (или) объединяющих профессиональные сообщества, образовательные, научные и иные организации.

НСПК проводит экспертизу проектов законодательных и иных нормативных правовых актов Российской Федерации по вопросам развития системы профессиональных квалификаций, рассматривает проекты профессиональных стандартов. Он также координирует работу по приведению федеральных государственных стандартов профессионального образования в соответствие с профессиональными стандартами; по профессионально-общественной аккредитации образовательных программ профессионального образования и по формированию системы независимой оценки квалификации.

По решению Национального совета в целях развития системы квалификаций в определенном виде профессиональной деятельности на общероссийском уровне создаются советы по профессиональным квалификациям на базе отраслевого (межотраслевого) объединения работодателей, ассоциации (союза) либо иной организации, которые представляют и (или) объединяют профессиональные сообщества. Советы по профессиональным квалификациям координируют работу по развитию системы квалификаций в конкретных областях профессиональной деятельности.

В рамках деятельности НСПК была разработана модель профессионально-общественной аккредитации, основные характеристики которой нашли отражение в нескольких документах:

- Базовые принципы организации и проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ в рамках деятельности НСПК;
- Порядок отбора, мониторинга и контроля деятельности организаций, осуществляющих профессионально-общественную аккредитацию профессиональных образовательных программ
- Порядок проведения профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных программ, оформления ее результатов и представления информации в НСПК.

Особое внимание уделено формированию пула и мониторингу деятельности *аккредитующих организаций*. К категории организаций, которые могут претендовать на право ее проведения, отнесены советы по профессиональным квалификациям, общероссийские и общероссийские отраслевые (межотраслевые) объединения работодателей, общероссийские профессиональные сообщества, крупнейших работодателей, оказывающих решающее влияние на рынок труда в отдельных отраслях экономики. Высокие требования к аккредитующим организациям, репутационные риски, с которыми они сталкиваются в случае недобросовестной деятельности, – ключ к обеспечению «чистоты» и качества процедуры профессионально-общественной аккредитации.

В задачи аккредитующих организаций входит разработка методики аккредитационной экспертизы. Один из принципов, которыми они руководствуются, –

⁴ Указ Президента Российской Федерации от 16 апреля 2014 года № 249 «О Национальном совете при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям».

недопустимость дублирования критериев, используемых при проведении государственной аккредитации. Несмотря на то, что объект оценки один и тот же - образовательная программа, ракурс рассмотрения ее преимуществ и проблемных зон в разных процедурах аккредитации различен. Так, при проведении профессионально-общественной аккредитации ключевыми становятся критерии:

- успешное прохождение выпускниками профессиональной образовательной программы процедуры независимой оценки квалификации;
- соответствие сформулированных в профессиональной образовательной программе планируемых результатов ее освоения профессиональным стандартам;
- соответствие учебных планов, рабочих программ учебных предметов, курсов, дисциплин (модулей), а также оценочных материалов требованию достижения обучающимися запланированных результатов обучения;
- соответствие качества и количества МТБ, ИКТ, учебно-методических и иных ресурсов требованию достижения обучающимися заявленных в образовательной программе результатов обучения.
- наличие спроса на профессиональную образовательную программу, востребованность выпускников профессиональной образовательной программы работодателями.
- подтвержденное участие работодателей:
 - в проектировании профессиональной образовательной программы;
 - в организации проектной работы обучающихся; в разработке и реализации программ практик, формировании планируемых результатов их прохождения;
 - в установлении тем выпускных квалификационных работ, значимых для соответствующих областей профессиональной деятельности.

Серьезные шаги, предпринятые сегодня для выстраивания системы профессионально-общественной аккредитации, не снимают актуальности вопроса о ее востребованности со стороны органов исполнительной власти, реализующих политику в сфере образования, и образовательных организаций. В соответствии с законом, процедура носит добровольный характер. Использование жесткого административного ресурса, политика принуждения к профессионально-общественной аккредитации может ее девальвировать.

Известно, что мотивация, будучи внутренним регулятором, результатом принятия той или иной деятельности как ценности, в то же время возникает в ответ на определенные внешние условия. К числу условий, способных повысить заинтересованность в профессионально-общественной аккредитации, можно отнести привлечение в качестве ее ключевых субъектов объединений работодателей, для которых деятельность в этом направлении связана не с получением прибыли, а с обеспечением качества подготовки кадров. Для образовательной организации в такой ситуации инвестиция в аккредитационную процедуру становится инвестицией в развитие. Возникает возможность объективно оценить силу и слабость образовательных программ, перспективы выпускников на рынке труда и, соответственно, перспективы самих образовательных программ. Принимая во внимание усилия НСПК по установлению жесткого отбора аккредитуемых организаций и обеспечению мониторинга их деятельности, можно предположить, что профессионально-общественная аккредитация станет предельно прозрачной, честной и полезной для самооценки и саморефлексии образовательных организаций процедурой.

Положение о том, что работодатель, который проводил профессионально-общественную аккредитацию, может предоставлять определенные права выпускникам организаций, осуществляющих образовательную деятельность, которые получили такую аккредитацию, заслуживает отдельного внимания. В Федеральном законе «Об образовании в Российской Федерации» не уточняется, какого рода права могут быть предоставлены. Но следует предположить, что это могут быть права, прежде всего, в области трудовых отношений, например при заключении трудового договора.

При этом следует помнить, что трудовые отношения регулируются в первую очередь Трудовым кодексом Российской Федерации. Данным Кодексом допускается возможность установления определенных преимуществ исходя из деловых качеств работника. В постановлении Пленума Верховного Суда Российской Федерации от 17 марта 2004 г. № 2 «О применении судами Российской Федерации Трудового кодекса Российской Федерации» разъясняется, что следует понимать под деловыми качествами работника. Согласно позиции Верховного Суда Российской Федерации, под *деловыми качествами работника* следует, в частности, понимать способности физического лица выполнять определенную трудовую функцию с учетом имеющихся у него профессионально-квалификационных качеств (например, наличие определенной профессии, специальности, квалификации), личностных качеств работника (например, состояние здоровья, наличие определенного уровня образования, опыт работы по данной специальности, в данной отрасли). Окончание выпускником организации, осуществляющей образовательную деятельность, имеющую профессионально-общественную аккредитацию, учитывая положения трудового законодательства, не может рассматриваться как признание особых деловых качеств, хотя не исключены неформальные практики при трудоустройстве, учитывающие профессионально-общественную аккредитацию.

Государственная позиция по поддержке профессионально-общественной аккредитации обозначена в законе «Об образовании в РФ» (ФЗ-273). Предусмотрено, что ее результаты должны стать источником информации, важным для принятия управленческих решений, направленных на совершенствование образовательных программ и повышение качества профессионального образования в целом. Не случайно, рассматриваются вопросы об учете результатов профессионально-общественной аккредитации при проведении среди образовательных организаций конкурса на бюджетные места; о включении сведений о наличии профессионально-общественной аккредитации в систему показателей мониторинга качества профессионального образования.

В то же время, наиболее объективным и достоверным источником информации о качестве профессионального образования является система *независимой оценки квалификаций*. Исторически задача оценки квалификаций в СССР и в России решалась как межведомственная (орган по труду отвечал за квалификационные справочники, орган управления образованием отвечал за подготовку кадров во всех формах и за присвоение квалификаций), с участием предприятий (обычно – формальным). Практически всегда квалификации присваивались по результатам освоения образовательных программ – основных, дополнительных и т.п. Отдельных правил присвоения и признания квалификаций не существовало. В условиях государственного образования и государственной экономики такая система работала, в условиях открытой рыночной экономики она неэффективна и не вызывает доверие со стороны сферы труда.

В связи с повышением требований к квалификации работников и постоянным обновлением их компетенций возникает необходимость совершенствования подходов к оценке квалификации.

Решение этой проблемы связывается с новым законом – «О независимой оценке квалификаций», принятым в июле 2016 года⁵. Закон предусматривает формирование объединениями работодателей и профсоюзами системы независимой оценки квалификации на соответствие профессиональным стандартам, основанной на доверии к качеству этой оценки со стороны работодателей и граждан. Координатором системы независимой оценки квалификации является Национальный совет при Президенте Российской Федерации по профессиональным квалификациям. Организацию работы по оценке квалификации в определенном виде профессиональной деятельности

⁵ Федеральный закон от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации».

обеспечивают советы по профессиональным квалификациям. Они наделены полномочием по отбору центров оценки квалификации.

Центры оценки квалификации обеспечивают проведение профессиональных экзаменов, для которых разрабатываются оценочные средства, позволяющие установить соответствие квалификации соискателя требованиям профессиональных стандартов. Оценка квалификации – процедура добровольная, однако получение подтверждения квалификации может стать серьезной преференцией для любого работника, повысить его конкурентоспособность, защищенность на рынке труда. Даже в случае негативного результата соискатель получает важную информацию о дефицитах профессиональных компетенций и рекомендации по перспективам профессионального развития, освоения программ дополнительного профессионального образования. Процедура независимой оценки квалификации, которая, с одной стороны, имеет констатирующий характер, с другой, - обеспечивает возможности для самооценки и обоснованного конструирования образовательной и карьерной траектории.

Формирование системы независимой оценки квалификации не отменяет необходимости итоговых аттестаций по образовательным программам. Сценарии развития традиционной для страны (через профессиональное образование) и оформляющейся (независимой) процедур оценки квалификации могут быть различными:

- системы могут существовать параллельно и быть востребованными человеком на разных этапах его профессиональной траектории;
- опыт независимой оценки квалификации может использоваться для совершенствования технологий и оценочных средств, используемых образовательными организациями;
- результаты независимой оценки квалификации могут полностью или частично учитываться при проведении итоговых аттестаций;
- каждая из систем будет выполнять присущие ей задачи: итоговая аттестация обеспечит получение документа об образовании, независимая оценка квалификации – документа о квалификации.

Жизнеспособность любого из этих сценариев определится по мере становления и развития новой для нашей страны процедуры независимой оценки квалификации.

5.2.4. Управление качеством образования в образовательной организации

Государственная регламентация и процедуры независимой оценки качества образования задают внешние эталоны, дают образовательным организациям ориентир для развития. Это важное, но не единственное условие обеспечения качественного профессионального образования. Самые лучшие профессиональные и образовательные стандарты, самые жесткие «фильтры», устанавливаемые процедурой независимой оценки квалификации, окажутся бессмысленными, если ничего не изменится в деятельности каждой конкретной образовательной организации.

Внешние вызовы должны привести к созданию эффективных внутренних систем управления качеством образования, укрепляющих позиции образовательных организаций, их конкурентоспособность на рынке образовательных услуг. В практике профессиональных образовательных организаций апробирована модель управления качеством образования, основанная на идеях Всеобщего менеджмента качества и процессного подхода.

Идеология *Всеобщего менеджмента качества* (Total Quality Management – TQM), сформировавшаяся в середине прошлого столетия, базируется на нескольких основополагающих правилах. Эти правила и их содержание применительно к образовательной организации раскрыты в таблице 5.2.1.

Таблица 5.2.1

Принципы управления качеством в образовательной организации

Фундаментальные идеи TQM		Особенности реализации в образовательной организации
1	Ориентация на результат	Четкое понимание нужд, ожиданий, ценностей обучающихся и других потребителей, внимание к интересам всех групп стейкхолдеров
2	Ориентация на потребителя	Изучение текущих и прогнозирование будущих потребностей обучающихся, преподавателей и других сотрудников, постоянная оценка деятельности образовательной организации
3	Лидерство	Заинтересованность и вовлеченность в процессы совершенствования качества образования администрации образовательной организации, которая способна убедить в своей правоте и повести за собой остальных сотрудников
4	Управление на основе фактов	Принятие решений только на основе точной и проверенной информации
5	Вовлечение персонала	Увеличение вклада педагогических работников в улучшение деятельности образовательной организации на принципах доверия и общих ценностей, открытости и возможности самим принимать решения
6	Непрерывное обучение, инновации и улучшение	Стимулирование, поддержка, управление процессами обмена знаниями и опытом, проведение изменений на основе творческого инновационного подхода
7	Развитие партнерских отношений	Развитие прочных взаимовыгодных партнерских отношений как внутри, так вне образовательной организации с целью достижения совместных стратегических и оперативных целей
8	Социальная ответственность	Поощрение и развитие направлений, в рамках которых образовательная организация оказывает влияние на местное сообщество и общество в целом
9	Быстрота	Возможность быстро реагировать на изменение спроса со стороны обучающихся и других заинтересованных сторон, скорость и гибкость в принятии управленческих решений
10	Нацеленность в будущее	Понимание кратко- и долгосрочной перспективы, тех факторов, которые будут оказывать влияние на образовательный рынок, учет этих факторов при планировании

Основными инструментами реализации идей Всеобщего менеджмента качества является *выявление процессов* и их *документирование*. Все функции, выполняемые образовательным учреждением для подготовки квалифицированных специалистов, рассматриваются как совокупность взаимосвязанных основных (обучения, воспитания) и вспомогательных (учебно-методический, опытно-экспериментальный и др.) процессов. По каждому процессу закреплены входные требования, ожидаемые результаты, необходимые ресурсы.

Процессное управление (процессный подход) предполагает, что основное внимание руководства концентрируется не на отдельных функциях, выполняемых различными подразделениями и должностными лицами, а на межфункциональных процессах, объединяющих отдельные функции в общие потоки и нацеленных на конечные результаты деятельности образовательной организации. При этом главное внимание обращается не на вертикальные связи в организационной структуре образовательной организации, которые традиционно хорошо отлажены, а на горизонтальные

Процессный подход требует не только описания, но и перманентного мониторинга всех направлений деятельности образовательной организации. Задача мониторинга – получить ответы на вопросы: что мы делаем? Насколько хорошо мы это делаем? Что мы могли бы делать лучше? Как мы могли бы делать это лучше? Что необходимо изменить, для того чтобы улучшить результаты?

Построение систем управления качеством с учетом идей Всеобщего менеджмента

качества и процессного подхода позволило образовательным организациям идентифицировать и документировать все процессы, выявить структурные связи между ними, проанализировать имеющиеся ресурсы и наметить пути их расширения. Но управление качеством несводимо только к совершенствованию документооборота, унификации, стандартизации, организации единой информационной системы, составлению дополнительных инструкций, руководств, положений и др.

Современный этап развития профессионального образования требует изменения идеологии управления качеством. Его сверхзадачей становится поддержка выхода человека (и администратора, и преподавателя, и студента) на новый уровень профессионализма. Однако в действующих в колледжах системах ни преподаватели, ни студенты не видят своего места, а действия руководства воспринимают как источник дополнительных проблем.

Образовательный процесс в своих реальных границах осуществляется между преподавателем и обучающимся непосредственно (лекция, семинар, лабораторная работа и т.д.) или опосредованно (например, в системах дистанционного и заочного обучения, в ходе выполнения студентом самостоятельной работы). Он складывается из разноорганизованных конкретных образовательных ситуаций, в каждой из которых происходит содержательное взаимодействие преподавателя и обучающегося.

Ведущее положение преподавателя в системе управления качеством образования подтверждают следующие обстоятельства:

- качество человека может создаваться, изменяться или транслироваться только другим человеком – носителем этого качества, поэтому так важна роль преподавателя, оказывающего непосредственное влияние на формирование качеств личности обучающегося, будущего профессионала;
- обучающийся в процессе образования контактирует, прежде всего, с преподавателем, и никакие усилия иных субъектов управления качеством не могут компенсировать «издержки качества» в деятельности педагога;
- преподавателю принадлежит главная роль в проектировании содержания обучения по дисциплине, курсу, модулю, выборе концепций и технологий обучения, уровня сложности программы и т.д.;
- педагог оперативнее всех может осуществлять оценку качества образования и вносить необходимые коррективы в образовательный процесс с целью его улучшения.

Изменение статуса преподавателей и студентов в системе управления качеством образования возможно в условиях реализации ценностно-мотивационного подхода. Он предполагает наличие, с одной стороны, общей системы ценностей, характеризующей образовательную организацию как корпорацию, с другой, - наличие мотиваторов, поддерживающих сознательное принятие этих ценностей.

Игнорирование одного из компонентов ограничивает управленческие возможности. Так, отсутствие общих ценностных ориентиров для субъектов образовательного процесса приводит к их автономизации, разобщенности, доминированию административных подходов в управлении. Надындивидуальность ценностей позволяет создавать единое образовательное пространство образовательной организации, объединять всех ее сотрудников в поиске эффективных путей достижения результатов образования.

Однако при всей привлекательности управления на основе ценностей отсутствие реально действующих мотиваторов приводит к декларативности ценностных установок. Так, типовая модель *системы менеджмента качества (СМК)* образовательной организации предполагает сформированность миссии, политики, целей в области качества. Анализ этих документов, сформулированных образовательными организациями в течение последних десяти лет, показывает, что в них четко обозначены важные современные ценностные ориентиры: формирование собственного имиджа образовательной организации; обеспечение системной интеграции образования, науки и

производства, непрерывное улучшение качества образовательной деятельности; обеспечение высокой квалификации и мотивации преподавателей; непрерывное улучшение качества учебно-методического и материально-технического обеспечения образовательного процесса; внедрение современных технологий обучения. Нельзя не признать справедливости такого выбора, однако чаще всего, вне реального мотивационного подкрепления, они остаются только лозунгами, отстраненно воспринимаемыми преподавателями и студентами. Как следствие - их интенсивная самоизоляция. Те, кто обучает и обучается, главные «действующие лица» образовательного процесса, часто не видят своего места в системе управления качеством образования, действия руководства воспринимают как источник дополнительных проблем и неоплачиваемых требований.

Ценностно-мотивационный подход позволяет изменить ситуацию, при которой практически нивелируется потенциал основных участников образовательного процесса как гарантов качества образования. В основе такого подхода – несколько правил, реализация которых позволяет совершенствовать управление качеством образования в образовательной организации, изменять общую атмосферу, отношение к переменам и своей роли в них.

1. *Полисубъектность управления качеством.* Одно из положений Всеобщего менеджмента качества гласит: «Пусковым механизмом системы качества является лидерство». Это правило в большинстве случаев понимается только как «лидирующая роль руководства». Безусловно, руководитель и его команда были и остаются ведущими гарантами качества. Однако в идеале лидерство предполагает создание таких условий, при которых становится возможным и необходимым проявление инициативы всех субъектов образовательного процесса.

Реализация новых стандартов требует формирования педагогической элиты – профессионалов, подготовленных к работе в новых условиях, способных использовать современные технологии, принимающих на себя ответственность за результаты образования. К сожалению, сегодня не все преподаватели связывают эффективность собственного труда с качеством работы образовательной организации и подготовки его выпускников. Возможно, это объясняется той незначительной ролью, которая в действительности отведена им в системе обеспечения качества. Но такая ситуация не должна сохраняться.

Современная профессиональная образовательная организация должна расширять свое коммуникативное пространство и поддерживать внутри него междисциплинарный диалог; предоставлять всем участникам образовательного процесса равные возможности вовлечения в него. Интегративная природа компетенций, особенно общих, не позволяет их «расписывать» по отдельным дисциплинам и закреплять ответственность за их формирование за конкретным преподавателем. Уже не будущее, а настоящее – за сменяющимися друг друга междисциплинарными, интегрирующими образование и производство проектами. Сотрудничество преподавателей сегодня – это коллегиальная ответственность субъектов педагогической деятельности за конкретные результаты их труда и в целом – за качество профессионального образования.

Студентоцентрированный характер образовательных стандартов, увеличение объемов самостоятельной работы обучающихся, возможности построения индивидуальных образовательных маршрутов требуют пересмотра и вопроса о роли студентов в управлении качеством образования.

Профессиональное образование для современной молодежи – это жизненно важный проект. Студенты должны быть убеждены в том, что получают именно то образование, которое позволит им реализовать свой потенциал. В то же время, вполне законные требования к уровню и качеству получаемого образования не исключают, а только усиливают личностную ответственность за его результаты. Избежать так называемых патерналистских, а точнее, иждивенческих, установок в сознании молодежи

возможно, если включить их в реальные процессы обеспечения и совершенствования качества образования.

2. Развитие человеческого капитала. Реализация данного принципа часто связывается с политикой рекрутирования наиболее талантливых студентов и преподавателей. Однако это только один из инструментов формирования и развития человеческого капитала. Более эффективный механизм – инвестиции в обучение сотрудников и обучающихся, постоянное наращивание умений, знаний и компетенций преподавателей и студентов, проектирование вариативных образовательных и карьерных траекторий, построение эффективной системы повышения квалификации. Нельзя забывать, что инвестирование в людей, в их профессиональное и личностное развитие повышает не только качество человеческих ресурсов, но и степень лояльности и неформальной приверженности сотрудников и студентов к образовательной организации.

Образовательные программы, которые осваивают преподаватели с целью повышения квалификации, должны стать компетентностными, строиться на основе модульного принципа и сетевых форм организации образовательного процесса, позволяющих формировать индивидуальный учебный план и адресно решать проблемы каждого преподавателя.

3. Интеграция бизнеса, производства, образования. Обязательным условием качества профессионального образования является активное, выстроенное на системной основе взаимодействие с производством и бизнесом, за счет которого обеспечивается трансфер знаний и технологий. Реализация данного принципа связана с выстраиванием кооперации колледжей, техникумов с предприятиями, бизнесом. Это может обеспечиваться в различных формах: создание базовых кафедр, осуществляющих практическую подготовку студентов на предприятиях, сетевые образовательные программы, реализуемые колледжем и предприятием, основанные на новых технологиях трансляции знаний и формировании практических навыков, целевое обучение, внедрение элементов дуального обучения.

В рамках интеграции становится возможным построение целостной образовательно-профессиональной среды, максимально полно воссоздающей профессиональную деятельность, способствующей личностно-профессиональному самоопределению студентов.

4. Открытость, которая обеспечивает интеграцию образовательной организации в региональное, российское, международное образовательное пространство, вовлеченность студентов и педагогических работников в социально-культурные практики, перспективные бизнес-проекты, совместные с ведущими компаниями программы подготовки и переподготовки специалистов - в широкое социальное партнерство, связанное с выполнением общественной миссии образовательной организации.

5. Повышение качества содержания и технологий образования. Скорость устаревания информации и ее обновления предполагает постоянное внесение изменений в образовательные программы и организацию образовательного процесса. Современное образование становится качественным при условии непрерывного обновления его содержания и совершенствования образовательных технологий.

По сути, хрестоматийной уже стала мысль о том, что в постиндустриальном обществе меняется модель образовательного процесса. Преподаватели и студенты рассматриваются как партнёры. В основе работы – командная деятельность, направленная на решение задачи, не имеющей готовых ответов для учащихся. Общение поколений становится по-настоящему диалогическим, строится как совместный поиск истины.

6. Мотивация субъектов образовательного процесса на повышение качества собственной деятельности. Это правило предполагает акцент на главном факторе, определяющем получение желаемых результатов образования, - на отношении человека к образовательной деятельности. Если этот принцип рассматривается как системообразующий, тогда преподавательский и студенческий потенциал

образовательной организации превращается в один из основных ресурсов повышения качества образования.

Конечно, никто из преподавателей и студентов не сомневается в значимости качества образования. Но до тех пор, пока не будут обеспечены реальные условия, позволяющие им чувствовать удовлетворение от своей деятельности, видеть четкую связь между результатами своего труда и его оценкой, установка на качественное образование как корпоративную ценность останется только лозунгом, а понятие «культура качества» - красивой метафорой. Важно не только создавать условия для дифференцированной занятости, варьированной оплаты труда и разделения профессиональных ролей преподавателей, но и способствовать появлению новых «участков» приложения их активности. Восстановление статуса ключевых субъектов образовательного процесса, обеспечение их профессионального роста должно стать первоочередной задачей систем менеджмента качества.

ЗАДАНИЯ ДЛЯ АУДИТОРНОЙ И САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО МОДУЛЮ 3

Задания для аудиторной работы

А.5.1.1. В чём состоит различие (состоят различия) в оценке профессиональных и общих компетенций?

А.5.1.2. Известны ли вам из практики примеры ситуаций, в которых:

- осуществлялся только педагогический контроль (и при этом не осуществлялось оценивание);
- осуществлялось только педагогическое оценивание (и при этом не осуществлялся контроль)?

А.5.1.3. Можно ли назвать формирующей оценку, используемую: а) в массовой практике российской общеобразовательной школы; б) в практике работы профессиональной образовательной организации, где вы работаете; в) в практике работы образовательной организации, где вы обучаетесь? Аргументируйте свой ответ.

А.5.1.4. Возможны ли на практике следующие ситуации:

- а. человек имеет знания и умения, но не имеет соответствующих компетенций;
- б. человек имеет набор компетенций, но не имеет соответствующей квалификации;
- в. человек имеет квалификацию, но не имеет соответствующего набора компетенций?

Там, где это возможно, поясните, используя примеры.

А.5.1.4. М.В. Ломоносов в 1764 г. предложил следующую шкалу оценки учебных достижений для гимназистов: В.И. – всё исполнил; Н.У. – не знал урока; Н.Ч.У. – не знал части урока; З.У.Н.Т. – знал урок нетвёрдо; Н.З. – не подал (не выполнил) задачи; Х.З. – худа задача; Б. – болен; Х – не был в школе; В.И.С. – всё исполнил с избытком; Ш. – шабаш. В чём отличия шкалы Ломоносова от используемых ныне шкал?

А.5.1.5. Существуют ли принципиальные различия в оценке квалификации выпускника профессиональной образовательной организации и в оценке квалификации работника? Если да, то какие? Дайте обоснование вашему ответу.

А.5.1.6. Работая в микрогруппах, предложите набор критериев для оценки результативности группового учебного проекта, выполняемого студентами, осваивающими программу СПО (ППССЗ):

- а. исследовательского проекта (например, «Наша профессия за рубежом»);
- б. практикоориентированного проекта (например, «Разработка проекта тест-драйва студенческой жизни для школьников в рамках Дня открытых дверей в техникуме/колледже»).

А.5.1.7. Можно ли рейтинговую систему оценки отнести к формирующему оцениванию? Если нет, то почему? Если да, то при каких условиях?

А.5.1.8. Используется ли в вашей профессиональной образовательной организации рейтинговая система оценки? Если да, то на каких уровнях? Какие преимущества и какие недостатки рейтинговой системы наиболее ярко проявили себя в практике ее использования?

По каким причинам до начала 90-х гг. рейтинговая система оценки не использовалась в практике отечественных вузов и колледжей, а с 90-х гг. получила в них широкое распространение? Определите не менее двух различных причин.

А.5.1.9. Проведите деловую игру, используя следующую систему показателей оценки, применяемую в современной системе дуального образования в Германии. В ходе деловой игры одни участники выполняют роли экзаменуемых, выполняющих демонстрационный экзамен, другие выступают в роли экзаменаторов (деятельность каждого экзаменуемого одновременно оценивают несколько экзаменаторов). По каждому из вопросов по итогам сдачи «экзамена» выставляется оценка по трёхбалльной шкале: 0 – «нет», 1 – «частично», 2 – «да».

Примечание. В качестве игровой «профессиональной деятельности» для «экзамена» можно использовать, например, деловые телефонные переговоры (игровой «звонок в компанию с целью предложения услуг по повышению квалификации персонала от имени профессиональной образовательной организации»). Экзаменуемый, который «делает телефонный звонок», и его игровой партнёр, «снимающий трубку», сидят спинами друг к другу, чтобы создавалась иллюзия «разговора с невидимым собеседником».

Система показателей оценки (Германия, дуальное обучение)

Показатели	Вопросы-характеристики	Оценка
Планирование работы и работа с информацией	Было ли планирование структурировано, выполнено систематически и соответствовало поставленной цели?	
	Были ли использованы соответствующие документы для планирования (таблицы, технические учебники и т.д.)?	
	Были ли приняты во внимание наводящие вопросы преподавателей и информационные материалы?	
	Были ли правильно спланированы рабочее оснащение, используемое оборудование, инструменты и материалы?	
Принятие решений и выполнение работы	Были ли выбраны правильные технологические процедуры?	
	Рациональны ли принятые решения?	
	Правильно ли было понято задание и инструкции к работе и были ли они применены?	
	Была ли соблюдена систематичность при выполнении запланированных этапов работ?	
Качество работы (осмотр, оценка)	Была ли работа выполнена профессионально и в соответствии с допусками?	
	Были ли проведены систематические проверки на этапах работы?	
	Были ли найдены в работе дефекты и ошибки?	
	Правильно ли были оценены обучающимся планирование, выполнение и качество выполненной работы?	
Подход к работе в течение рабочего процесса	Выполнялась ли работа сосредоточенно и целиком?	
	Были ли конструктивно решены затруднительные ситуации?	
	Было ли взаимодействие с другими участниками работы?	

На все ли вопросы-характеристики удалось ответить экзаменаторам в ходе деловой игры?

Насколько существенными были расхождения в оценках «экзаменаторов», оценивавших деятельность одного и того же «экзаменуемого»? Чем можно объяснить возможные расхождения? Как их можно избежать при проведении реального экзамена?

Отвечает ли предложенная система показателей требованиям объективности, полноты, технологичности (удобства) оценки, или же она нуждается в доработке?

А.5.1.10. В каких случаях и при каких условиях защита портфолио может заменить другие формы контроля и оценки, используемые в профессиональных образовательных организациях?

Можно ли обойтись защитой портфолио в качестве единственной (универсальной) формы контроля и оценки учебных достижений в системе СПО? Если нет, то почему? Если да, то при каких условиях?

А.5.1.11. Должна ли отражаться специфика обучения по профессии, специальности в структуре портфолио? Обоснуйте ваше мнение, при необходимости проведите дискуссию.

Предложите процедуру защиты портфолио студентов, обучающихся по определенной профессии / специальности СПО (на ваш выбор), включая порядок ее использования в качестве оценочного средства в образовательном процессе.

А.5.1.12. В каких случаях и по каким причинам контроль с применением технических средств уступает в объективности письменному и устному? Известны ли вам примеры из практики, иллюстрирующие это положение?

А.5.1.13. В каких случаях, по вашему мнению, ГИА по профессиям / специальностям СПО целесообразно проводить в форме: а) только ВКР; б) ВКР и государственного экзамена? Приведите по 2-3 примера профессий / специальностей СПО, которые, на ваш взгляд, можно со всей очевидностью отнести к первому либо ко второму случаю.

А.5.1.14. Заполните таблицу «Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля (вида деятельности)» по какому-либо профессиональному модулю, предусмотренному ФГОС СПО по определенной профессии / специальности (на ваш выбор).

Рекомендация: целесообразно предварительно объединить (сгруппировать) профессиональные и общие компетенции, при этом каждая группа компетенций будет оцениваться общим набором показателей.

Контроль и оценка результатов освоения профессионального модуля (вида деятельности)

Результаты (освоенные профессиональные и общие компетенции)	Основные показатели оценки результата
<i>(Профессиональные и общие компетенции указываются в соответствии с компетентностной моделью выпускника, см. ОПОП или ФГОС по соответствующей профессии / специальности)</i>	<i>Показатели оценки компетенций представляют собой формализованное описание оцениваемых основных (ключевых) характеристик (параметров) процесса или результата деятельности. Показатели отвечают на вопрос, что является свидетельством качества процесса или результата деятельности.</i>

Пример:

Специальность СПО (ППССЗ) «Строительство железных дорог, путь и путевое хозяйство».

ПМ «Устройство, надзор и техническое состояние железнодорожного пути и искусственных сооружений».

Результаты (освоенные профессиональные и общие компетенции)	Основные показатели оценки результата
ПК 3.1. Обеспечивать требования к основным элементам и конструкции земляного полотна, переэздов, путевых и сигнальных знаков,	- определение характеристик: земляного полотна, верхнего строения пути, железнодорожных переэздов, стрелочных переводов согласно

<p>верхнего строения пути. ПК 3.2. Обеспечивать требования к искусственным сооружениям на железнодорожном транспорте</p>	<p>требованиям нормативной документации; - использование измерительных принадлежностей в соответствии с их назначением и техническими характеристиками; - качественное диагностирование искусственных сооружений с выявлением всех неисправностей и выделением дефектов, требующих незамедлительного устранения</p>
<p>ПК 3.3. Проводить контроль состояния рельсов, элементов пути и сооружений с использованием диагностического оборудования ОК 2. Организовывать собственную деятельность, определять методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество. ОК 3. Решать проблемы, оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях. ОК 6. Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями. ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации. ОК 9. Быть готовым к смене технологий в профессиональной деятельности</p>	<p>- контроль состояния рельсов основными видами дефектоскопов; - точное определение дефектов на контролируемом участке; - своевременная (в момент обнаружения) классификация дефекта; - маркировка дефектных и острodefектных рельсов, в соответствии с нормативной документацией; - ежесменное техническое обслуживание дефектоскопа; - соблюдение требований к заполнению рабочей документации; - соблюдение требований техники безопасности при выполнении работ; - взаимодействие с обучающимися и преподавателями в ходе обучения; - рациональное распределение времени на подготовку докладов, рефератов и практических работ по ПМ; - своевременная сдача заданий, отчетов; - аргументированный выбор типа дефектоскопа для проведения контроля состояния рельсов на исследуемом участке</p>
<p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес. ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития. ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности.</p>	<p>- понимание социальной миссии избранной профессии; - увлеченность инновациями в данной профессиональной области; - обоснованный выбор источников информации для эффективного выполнения профессиональных задач; - проявление интереса к инновациям в области технологий обслуживания пути и сооружений</p>

Дополните предыдущую таблицу дополнительной колонкой «Критерии оценки», конкретизирующие показатели и позволяющие диагностировать достижение экзаменуемым «порогового уровня» по каждой группе показателей:

Результаты (освоенные профессиональные и общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Критерии

Пример:

Профессия СПО (ППКР) «Автомеханик».

ПМ «Устройство, техническое обслуживание и ремонт автомобилей».

Результаты (освоенные профессиональные и общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Критерии
<p>ПК 1.1. Диагностировать автомобиль, его агрегаты и системы. ПК 1.3. Разбирать, собирать узлы и агрегаты автомобиля и устранять неисправности.</p>	<p>- Выбор методов организации и технологии проведения ремонта автомобилей</p>	<p>- Источник неисправности обнаружен посредством грамотной диагностики - Для устранения неисправности подобран соответствующий инструмент - Ремонт производится с соблюдением технологической последовательности</p>

<p>ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.</p> <p>ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем</p>	<p>- Разборка – сборка узлов и агрегатов автомобиля, устранение неисправностей</p>	<p>- Проведена повторная диагностика после произведенных работ.</p> <p>- Неисправность устранена полностью.</p> <p>- Общий норматив времени на выполнение ремонта соблюден.</p> <p>- В ходе работ выполнялись требования инструкций и правил техники безопасности.</p>
<p>ПК 1.2. Выполнять работы по различным видам технического обслуживания.</p> <p>ПК 1.4. Оформлять отчетную документацию по техническому обслуживанию.</p> <p>ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку коррекцию собственной деятельности, нести ответственность за результаты своей работы</p>	<p>Диагностика технического состояния и определение неисправностей автомобилей Оформление отчетной документации</p>	<p>- Необходимая последовательность действий при выполнении технического обслуживания соблюдена.</p> <p>- Время на отдельные действия распределено рационально.</p> <p>- Общий норматив времени на выполнение технического обслуживания соблюден.</p> <p>- Документация установленной формы оформлена грамотно.</p> <p>- В ходе работ выполнялись требования инструкций и правил техники безопасности.</p>

Примечание: при наличии нормативных и инструктивно-методических документов, содержащих конкретные требования, правила и т.д., их необходимо указывать в описании критериев, например:

- «неисправности и дефекты искусственного сооружения выявлены верно, согласно перечню инструкции ЦП 628».

Дополните предыдущую таблицу ещё одной дополнительной колонкой «Образцы типовых заданий». Разработайте по одному образцу для каждой группы компетенций.

Результаты (освоенные профессиональные и общие компетенции)	Основные показатели оценки результата	Критерии	Образцы типовых заданий

А.5.2.1. Проанализируйте статьи 90-94 закона «Об образовании в Российской Федерации». Дайте сравнительный анализ различных механизмов государственной регламентации образования. Оцените значения каждого из них для обеспечения качества профессионального образования.

А.5.2.2. Какое значение для развития профессионального образования имеет мониторинг качества профессионального образования? Проанализируйте основные критерии и показатели мониторинга. Объясните причину использования такого набора показателей.

А.5.2.3. На основании статьи 95 закона «Об образовании в Российской Федерации» и методических рекомендаций (Письмо Министерства образования и науки Российской Федерации от 14 октября 2013 г. N АП-1994/02) прокомментируйте, какие технологии предполагаются для реализации независимой оценки качества образования. Как проведение независимой оценки качества образования может повлиять на работу образовательной организации? Оцените риски и потенциал данной процедуры.

А.5.2.4. На основании статьи 96 «Закона об образовании в Российской Федерации» объясните, в чём сходства и различия между общественной аккредитацией образовательных организаций и профессионально-общественной аккредитацией образовательных программ?

Может ли профессиональная образовательная организация пройти эти процедуры по отдельности? Отказаться от обеих процедур?

Существует ли реальная необходимость в профессионально-общественной аккредитации профессиональных образовательных организаций в условиях, когда для получения права выдавать документы об образовании государственного образца по определенным ООП СПО достаточно государственной аккредитации? Аргументируйте свой ответ.

A.5.2.5. Познакомьтесь с текстом закона «О независимой оценке квалификации». Оцените преимущества и риски создания в нашей стране системы независимой оценки квалификации с точки зрения различных ее участников:

- соискателей (выпускников образовательных организаций, работников);
- работодателей;
- государства.

A.5.2.6. Как связаны между собой внешняя и внутренняя оценки качества профессионального образования? Оцените потенциал действующих в профессиональных образовательных организациях систем менеджмента качества? В чем их сильные и слабые стороны? В чем состоит задача документирования как инструмента управления качеством образовательного процесса? Может ли оно в действительности влиять на качество? При каких условиях?

Задания для самостоятельной работы

C5.1.1. Проведите микроисследование, нацеленное на проверку гипотезы Дж. Биггса: *«то, что и как студенты изучают, в большей степени определяется оценкой, чем программой обучения»*. Задание можно выполнять в микрогруппах.

C5.1.2. Как использовать инструменты контроля и оценки для того, чтобы студенты перестали скачивать рефераты из Интернета и выполняли их самостоятельно? Предложите развернутый проект решения этой проблемы.

C5.1.3. Проведите анализ следующих вопросов и заданий, предложенных авторами одного из учебников дидактики по разделу «Основы общей дидактики» и дайте ответ на следующие вопросы:

- а) Какие из данных вопросов и заданий отвечают, а какие не отвечают требованию комплексности (межпредметности)? Поясните.
- б) Какие из данных вопросов и заданий отвечают, а какие не отвечают требованию компетентностного подхода? Поясните.

«Вопросы и задания по разделу «Основы общей дидактики».

- *Выберите два-три определения содержания образования, выберите существенные характеристики каждого из них и сравните их.*
- *Что такое учебный предмет и как он соотносится с наукой?*
- *Какова психолого-дидактическая характеристика методов обучения?*
- *Назовите современные методы обучения, охарактеризуйте возможность их использования в современной школе.*
- *Дайте характеристику основных форм обучения, используемых на одной из ступеней образовательной системы».*

Преобразуйте два любых задания по разделу «Основы общей дидактики» из перечня, не отвечающих требованиям комплексности и/или компетентностного подхода, таким образом, чтобы они отвечали данным требованиям.

C5.1.4. Проведите исследование, направленное на определение сравнительной объективности самооценивания и внешнего оценивания. Для этого организуйте оценивание одних и тех же работ, выполненных:

- a. слушателями вашей группы (сначала слушатели оценивают собственные работы, затем взаимно оценивают работы друг друга);
- b. студентами вашей профессиональной образовательной организации (сначала студенты сами оценивают свои работы, затем те же работы оценивает преподаватель).

Сравните полученные оценки, обобщите результаты сравнения и сделайте выводы, значимые для вашей работы преподавателем в профессиональной образовательной организации.

C5.1.5. Разработайте (индивидуально или в микрогруппах) программу подготовки студентов профессиональной образовательной организации к самооцениванию учебных достижений. Программа должна отвечать на следующие вопросы:

- Как сформировать у студентов представление о значимости самооценивания в учебной и профессиональной деятельности?
- В каких ситуациях студенты должны уметь осуществлять самооценивание?
- Какими обязательными правилами они должны при этом руководствоваться?
- Как наглядным образом (на практике) продемонстрировать для них эти правила?
- В каких формах работы и на примере каких заданий лучше всего формировать самооценочные умения?
- Какие типичные ошибки могут допускать студенты при самооценивании учебных достижений, как продемонстрировать им эти ошибки и как научить их избегать?

C5.1.6. Предложите по три различных варианта продукта деятельности студентов, которые могут выступать объектами оценки по следующим дисциплинам:

- a. информационные технологии;
- b. иностранный язык;
- c. охрана труда и промышленная безопасность.

C5.1.7. Разработайте варианты контрольных заданий по одной из тем междисциплинарного курса той или иной профессии / специальности СПО (на ваш выбор), отвечающие всем необходимым требованиям и пригодные для реализации в условиях компетентностного подхода. Используйте по крайней мере три из числа следующих форм:

- a. практическое задание демонстрационного («показательного») типа;
- b. кейс;
- c. задание на разработку задания;
- d. задание на работу с источниками;
- e. задание с избыточными данными;
- f. проектирование.

C5.1.8. Ознакомьтесь с одной из современных моделей комплексного портфолио студента техникума (разработка Э.П. Рислинг).

«Раздел 1. Цель. Краткая биографическая информация о себе, о целях портфолио и его структуре.»

Раздел 2. Мои достижения. Материалы, свидетельствующие о достижениях

студентов, в различных областях.

2.1. Официальные документы: документы об окончании образовательной организации; дипломы, сертификаты конкурсов, олимпиад разного уровня и иных мероприятий; документы об участии в грантах, получении премии, именной стипендии и т.д.; участие в различных проектах и программах; удостоверения о рабочей профессии; газетные и журнальные статьи; фотодокументы.

2.2. Жизненный опыт: автобиография; типовое резюме; эссе; характеристики; отзывы с места прохождения практики.

2.3. Обучение в техникуме и профессиональная подготовка: оценочные листы на всех этапах обучения; тематика курсового и дипломного проектирования; оценка мотивации; любимые курсы и комментарий к ним; список мест прохождения практик и выполненных работ; отзывы преподавателей, руководителей практик; тематика докладов, рефератов, учебных проектов.

2.4. Курсы по выбору и творческие работы: список дополнительных курсов; список или структурированное представление исследовательских и творческих работ; сертификаты о дополнительном образовании.

Раздел 3. Я в мире людей. Свидетельства о накопленном опыте социальной жизни, межличностных контактах, связях, интересах и т.д.

3.1. Социальная активность: лидерство; участие в социальных проектах, программах.

3.2. Увлечения и интересы: примеры увлечений и интересов, их иллюстрация.

3.3. Мои жизненные планы: жизненные и профессиональные цели, планы; - способы и средства их достижения».

Оцените предложенную структуру портфолио на основе следующих критериев: соответствие основным принципам модульно-компетентного подхода; целесообразность предложенной структуры; полнота; удобство использования как инструмента контроля; удобство использования как инструмента формирующего оценивания (можете дополнить перечень).

Предложите ваш вариант структуры портфолио для студентов вашей профессиональной образовательной организации.

C5.1.9. Предложите 5-7 тем курсовых работ для студентов определенной специальности СПО (на ваш выбор). Тематика должна соответствовать содержанию одного или нескольких профессиональных модулей. Каждая из предложенных тем должна обеспечивать возможность использования курсовой работы как инструмента оценки следующих компетенций, умений и навыков:

- работа с различными видами литературных источников;
- сбор и систематизация информации;
- анализ проблемы (в т.ч. с использованием определенных методик и методов анализа);
- использование некоторых заданных во ФГОС и ОПОП профессиональных и общих компетенций в новых контекстах, связанных с практическими аспектами осваиваемой специальности;
- выработка практических путей решения проблем / задач, значимых для предприятий-партнёров, отрасли, региона;
- изложение самостоятельно сделанных обобщений и выводов;
- получение обратной связи о качестве предлагаемых решений со стороны экспертов и/или заказчиков;
- презентация полученных результатов, с использованием собственной аргументации.

C5.1.10. Разработайте обоснованный вариант планирования форм контроля (устные,

письменные, возможно – инновационные) для какого-либо междисциплинарного курса (на ваш выбор, с учетом специфики вашей профессиональной образовательной организации). Какие средства вы предполагаете использовать для интегральной оценки профессиональных компетенций, формируемых средствами данного курса?

C5.1.11. Используя образцы стандартов компетенций WSR, разработайте проект оценочных средств для проведения демонстрационного экзамена по профессии (специальности) СПО (по вашему выбору).

C5.1.12. Проведите экспертизу любого доступного вам КОС, предназначенного для проверки сформированности компетенций по тому или иному профессиональному модулю в составе ОПОП СПО по следующим критериям. Используйте следующую шкалу: 3 – признак выражен в полной мере; 2 – признак, скорее, выражен; 1 – признак слабо выражен; 0 – признак отсутствует.

Критерии	Оценка
Интегративность (междисциплинарный характер, связь теории и практики, профессиональных и общих компетенций)	
Проблемно-деятельностный характер	
Ориентация на применение умений и знаний в нетиповых ситуациях (неожиданность предлагаемых заданий стандартизированным учебным задачам)	
Актуализация в заданиях содержания профессиональной деятельности	
Суммарный балл (0-12)	

C5.1.13. Познакомьтесь с таксономией Б.Блума и определите, каким именно образом она может быть использована для разработки оценочных средств (для промежуточной аттестации студентов)?

C5.1.14. Был ли в вашей собственной жизни опыт общения с необъективными учителями (преподавателями)? В чём именно проявлялась их необъективность?

Опишите ваши ощущения от проявлений необъективности в оценке со стороны ваших учителей (преподавателей).

C5.1.15. Познакомьтесь с образцом рейтинг-листа. Оцените удобство его применения и соответствие рейтинговому подходу к оцениванию образовательных достижений студентов. Заполните рейтинг-лист применительно к выбранной вами дисциплине (ПМ).

РЕЙТИНГ-ЛИСТ

по дисциплине (ПМ) «.....»

ОП (ППКРС или ППССЗ)	Форма обучения	Статус дисциплины, ПМ в учебном плане	Общая трудоемкость (в часах)
	Очная / Заочная форма обучения	Дисциплина (ПМ) части цикла	

БАЗОВАЯ ЧАСТЬ			
Виды контроля	Тема / форма аттестационной работы	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов

Контроль посещаемости занятий	
	Посещение лекционных занятий
	Посещение семинарских и практических занятий
Контроль работы на семинарских и практических занятиях	Тема «...» (.....)
	Тема «...» (.....)
	Тема «...» (.....)
	Тема «...» (.....)
Комплексный контроль аудиторных и внеаудиторных форм учебной работы

Рубежный контроль

Промежуточная аттестация	Зачет / Экзамен
	Итого	50	100
К промежуточной аттестации не допускаются студенты, набравшие в течение семестра менее ... баллов			
Выполнение любого задания на уровне ниже «удовлетворительного» = 0 рейтинговых баллов			

РАСЧЕТ ИТОГОВОЙ РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ	
от 50 до ... баллов	«удовлетворительно»
от ... до ... баллов	«хорошо»
от ... до 100 баллов	«отлично»

ДОПОЛНИТЕЛЬНАЯ ЧАСТЬ			
Форма работы	Тема	Мин. кол-во баллов	Макс. кол-во баллов

С5.2.1. Проведите исследование, опросив своих знакомых, не работающих в системе образования (не менее 10 чел.), какое образование они считают качественным? Важно, чтобы ответы не были прямо привязаны к определённой ступени образования, а охватывали всю систему образования в целом. Обработайте полученные результаты, выявив повторяющиеся характеристики обыденного понимания качества образования. (Обработку можно проводить, объединившись в микрогруппы).

Какова доля характеристик качества образования, связанных со следующими позициями:

- научность, фундаментальность, обучение знаниям, трансляция культуры;
- адаптация человека к жизни (в обществе, в мире труда и профессий);
- развитие личности, становление человека, способного к самореализации, «обретение себя»;
- воспитание, патриотизм, служение;
- доступность, бесплатность, равные возможности;
- соответствие установленным государственным требованиям (стандартам,

- другим нормативным документам);
 - соответствие современному этапу развития техники и технологий;
 - соответствие кадровым потребностям работодателей;
 - соответствие персональным запросам обучающихся;
 - соответствие природе человека, его общечеловеческим, возрастным и индивидуально-психологическим особенностям?
- Сделайте выводы.

С5.2.2. *«Серьезные шаги, предпринятые сегодня для выстраивания системы профессионально-общественной аккредитации, не снимают актуальности вопроса о ее востребованности со стороны органов исполнительной власти, реализующих политику в сфере образования, и образовательных организаций. В соответствии с законом, процедура носит добровольный характер. Она задумывалась и во всем мире используется как инструмент репутационного менеджмента... ее цель – поддержать образовательные организации в работе по совершенствованию образовательных программ, повышению конкурентоспособности и привлекательности для потенциальных абитуриентов, степени доверия со стороны рынка труда. Использование жесткого административного ресурса, политика принуждения к профессионально-общественной аккредитации может ее девальвировать»* (А.А. Факторович).

Что такое «репутационный менеджмент»?

Кратко сформулируйте проблему, о которой идет речь в приведенной цитате. Какие шаги можно предложить для её разрешения?

С5.2.3. Опишите примеры из известной вам практики профессионального образования, иллюстрирующее как очень высокий, так и очень низкий уровень:

- а. качества условий образования;
- б. качества результатов образования.

По каким главным признакам вы в каждом случае диагностировали тот или иной уровень качества?

С5.2.4. Дайте развернутый ответ на вопрос:

В одном из проектов законодательного документа (Положения о требованиях к центрам оценки квалификаций и порядке отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий) было указано, что центры оценки квалификаций запрещается создавать на базе образовательных организаций. Каковы достоинства и недостатки предложенного подхода?

С5.2.5. Какие из следующих позиций можно, на ваш взгляд, использовать как показатели качества результата профессионального образования, предоставляемого данной образовательной организацией? Ответ обоснуйте.

- Выполнение контрольных цифр приёма.
- Средний балл ЕГЭ поступающих в образовательную организацию.
- Сохранность контингента обучающихся.
- Количество второкурсников.
- Средний балл успеваемости выпускников.
- Уровень квалификации выпускников.
- Доля студентов, освоивших дополнительные профессиональные программы за время обучения (не считая совмещённых программ в рамках ФГОС СПО).
- Доля трудоустроившихся выпускников.
- Доля выпускников, трудоустроившихся по специальности, профессии.

- Доля выпускников, продолжающих работать по специальности, профессии через 3 года.

С5.2.6. Используя сайты профессиональных образовательных организаций, найдите и проанализируйте 1-2 примера созданных в них систем управления качеством образования.

С5.2.7. Разработайте проекты идеологических документов для системы управления качеством образования в Вашей образовательной организации: миссию, видение, политику, цели в области качества образования (с учетом современных трендов в развитии профессионального образования и системы квалификаций в целом; особенностей программы социально-экономического развития региона).

С5.2.8. Оцените возможности и риски привлечения обучающихся к оценке качества образовательного процесса в колледже, техникуме. Составьте вариант анкеты для обучающихся, которую можно использовать в системе управления качеством.

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ ДЛЯ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ВЫПОЛНЕНИЮ ЗАДАНИЙ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ ПО МОДУЛЮ 5

Цель программы переподготовки, которую вам предстоит освоить – овладение основами профессиональной деятельности в соответствии с профессиональным стандартом «Педагог профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования» (утвержден 8 сентября 2015 г приказом Минтрудсоцзащиты РФ № 608-н) в части, определяющей требования к деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации.

Программа имеет модульную структуру и состоит из шести учебных модулей.

В зависимости от индивидуальных образовательных потребностей, особенностей профессионального опыта и ранее освоенных образовательных программ, в индивидуальный учебный план слушателя могут быть включены те или иные учебные модули, в различных сочетаниях. При этом необходимо учитывать, что учебные модули имеют разное назначение. Модули № 1 и 2 предназначены для освоения основ педагогической деятельности в профессиональном обучении, профессиональном образовании, дополнительном профессиональном образовании. Модули № 3-6 направлены на ее освоение.

Модуль 5 «Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы» нацелен на овладение одноименного вида деятельности преподавателя профессиональной образовательной организации. В современном образовании результаты и их оценивание выступают ключевым элементом образовательного процесса. С одной стороны, ожидаемые результаты выступают, источником учебного целеполагания и учебной мотивации для обучающихся. С другой – оценка достигнутых результатов является ведущим инструментом в управлении качеством образования. В связи с этим, оценивание индивидуальных образовательных результатов обучающихся и результативности образовательного процесса в целом рассматривается сегодня как самостоятельный вид профессиональной деятельности преподавателя.

Основой самостоятельной работы при освоении данного модуля является проектирование, предмет которого, предмет которого – инструменты оценки образовательных достижений (критерии и показатели оценки, оценочные средства, контрольные задания).

Результатом успешного освоения модуля должно стать формирование у вас профессиональных компетенций:

1. контроль и оценка результатов освоения учебного предмета, курса дисциплины (модуля) в процессе промежуточной аттестации (самостоятельно и(или) в составе комиссии);
2. оценка освоения образовательной программы при проведении итоговой (государственной итоговой) аттестации в составе экзаменационной комиссии;
3. разработка оценочных средств.

Оценка успешности освоения вами данного учебного модуля осуществляется на основе следующего показателя:

- 1) Образец оценочного средства для промежуточной аттестации.

Реализация программы подразумевает практикоориентированную подготовку с индивидуальным зачетом на основе оценивания итоговых работ обучающихся.

Слушатели обеспечиваются: текстовыми материалами по учебному модулю, заданиями для аудиторной и самостоятельной работы, методическими рекомендациями по выполнению заданий для самостоятельной работы.

В текстовых материалах по учебному модулю:

- **полужирным курсивом** обозначены основные понятия курса, определения которых вы должны свободно владеть;
- **курсивом** обозначены:
 - смысловые акценты текста;
 - фамилии, имена, отчества и годы жизни персоналий – выдающихся отечественных и зарубежных учёных, с биографиями и трудами которых мы настоятельно рекомендуем вам ознакомиться;
- рубленым шрифтом выделены цитаты, высказывания и другие фрагменты, приведенные для ознакомления и / или для обсуждения.

В начале обучения по каждому модулю преподаватель должен разъяснить вам порядок аттестации по модулю, тематику зачетных заданий и требования к их выполнению.

Освоение программы реализуется в трех формах работы:

- *аудиторная работа*, включающая лекции и практические занятия;
- *самостоятельная работа*;
- *стажировка*.

Самостоятельная работа сопровождается онлайн-консультированием со стороны преподавателя.

Самостоятельная работа (наряду со стажировкой) – **центральный элемент вашей учебной деятельности по освоению данной программы переподготовки**. Её цели:

- 1) приобретение и осмысления опыта аналитической, исследовательской, проектно-разработческой, рефлексивно-оценочной, преподавательской, организационно-педагогической деятельности;
- 2) формирование методического портфолио – основы вашей персональной методической системы

В ходе самостоятельной работы вам предстоит выполнение двух основных типов заданий:

а) *индивидуальные задания*;

б) *групповые задания*, которые выполняются в подгруппах (микрогруппах), образованных соответствии с тематикой преподаваемых учебных предметов, курсов, дисциплин (модуля) в ОПОП СПО, образовательной программе профессионального обучения и(или) ДПП. В некоторых случаях могут использоваться и другие основания для формирования микрогрупп (например, микрогруппы случайного состава, если содержание задания не связано со спецификой преподаваемых вами курсов). Самостоятельная работа в микрогруппах предполагает коммуникацию и взаимодействие участников на основе сетевых телекоммуникационных технологий (Интернет-форумы, телеконференции, скайп, группы в социальных сетях FB, VK и др.). При выполнении задания рекомендуется в каждой микрогруппе определять ответственного, который обеспечивает выбор телекоммуникационной технологии, используемой для работы, и координирует деятельность всех участников микрогруппы с целью получения нужного результата в поставленный срок.

Кроме того, задания для самостоятельной работы различаются по виду деятельности.

Задания на самоанализ, саморефлексию и самооценку требуют анализа вашего собственного профессионально-личностного опыта, ваших целей, ценностей, представлений и т.д. с целью «прояснения позиций». Смысл этих заданий – обеспечить процесс вашего профессионально-личностного развития.

Пример. В какой степени вы удовлетворены полученным вами в своё время профессиональным образованием (начальным, средним, высшим)?

Тренировочные (тренинговые) задания требуют от вас самостоятельной практической работы по тренировке того или иного педагогического умения или навыка – например, связанного с педагогическим общением.

Пример: «Будете списывать завтра на контрольной – шпаргалки отберу и поставлю двойки!» Произнесите эту фразу, используя различные словесные действия.

Проблемные вопросы предполагают не простое воспроизведение материала, а построения новых связей – между ранее изученными и новыми понятиями; между фактами и закономерностями; между причинами и следствиями; между изученным материалом и своим личным опытом и т.д. Таким образом, проблемный вопрос требует от вас обоснованного ответа с использованием изученных терминов, понятий, закономерностей.

Пример. Знакомы ли вам люди, которые строят свою жизнь в логике постпрофессионализма? Насколько они успешны?

Задания на нахождение ошибок требуют анализа представленных фрагментов на основе известных вам правил с целью определения соответствия / несоответствия этим правилам.

Пример. Некоторые из числа представленных ниже компетенций сформулированы с ошибками. Выявите ошибки и исправьте их (там, где это возможно) с учетом известных вам правил. (Далее представлен перечень компетенций).

Задания на нахождение соответствия позволяют: непосредственно в ходе их выполнения систематизировать и осмыслить (переосмыслить) полученные знания, оценить не только запоминание, но и понимание изученного. **Обратите внимание: искомые соответствия могут быть неоднозначными;** одни элементы задания могут быть включены сразу в несколько соответствий, тогда как другие могут вообще не иметь соответствий в рамках задания. Эти моменты неопределенности вы должны самостоятельно распознать и учесть в ходе выполнения задания.

Пример. Отнесите каждое из следующих высказываний к той или иной педагогической парадигме. (Дальше приводится перечень высказываний).

Поисковые задания требуют от вас деятельности, связанной с поиском, во-первых, определенной информации и, во-вторых, способа разрешения поставленной задачи. Необходимая информация и способ разрешения задачи не содержатся в явном виде в тексте. Например, задание может потребовать привлечения внешних источников (справочников, поисковых систем Интернет, специалистов-консультантов и др.).

Пример. Найдите и сравните учебники по одному и тому же предмету, изданные в разные исторические периоды XX века (начало века, 30-е гг., начало 50-х гг., 60-е гг., 80-е гг., середина или конец 90-х гг.). Определите сравнительные достоинства и недостатки каждого.

Задание-экспертиза предполагает оценку, на основе определенных критериев, той или иной ситуации, изделия, сценария развития, варианта решения и т.д. Критерии могут быть установлены заранее или сформулированы по определенным правилам непосредственно в ходе выполнения задания.

Пример: Проведите анализ любой (на ваш выбор) рабочей программы междисциплинарного курса, входящей в состав ООП СПО третьего поколения и определите, какие признаки позволяют говорить о компетентностной ориентации данной программы.

Задание-«кейс». «Кейс» - это пакет материалов, содержащий более или менее исчерпывающую характеристику той или иной ситуации (цифры, факты, описание предложенных решений и т.д.). Задание связано с поиском разрешения представленной в «кейсе» задачи или проблемной ситуации.

Пример. Современным исследователем А.А. Афанасьевой проведено анкетирование представителей администрации, преподавателей и студентов десяти профессиональных образовательных организаций

Иркутской области, которым было предложено ответить на вопрос: «Что больше всего влияет на воспитание студентов Вашего колледжа, техникума?» Результаты анкетирования приведены в следующей таблице (далее представлена таблица). Опираясь на данные, представленные в таблице, выявите и сформулируйте противоречие. Предложите путь его разрешения в практике работы профессиональных образовательных организаций.

Исследовательское задание (мини-исследование) требует от вас действия на основе следующего алгоритма: «осмысление задачи – определение источников и сбор информации – анализ – оценка – выводы».

Пример: Работая в микрогруппах (3-7 чел.) проведите социологический мини-опрос, нацеленный на выявление общих требований к образовательным программам среднего профессионального образования (профессионального обучения, дополнительного профессионального образования) со стороны различных целевых групп (преподаватели, студенты), а также других заинтересованных сторон (родители студентов, представители сферы труда).

Задание-проект отличается от предыдущего типа заданий выраженной целевой направленностью на решение актуальной, практически значимой проблемы. В результате его выполнения вам предстоит создать определенный *продукт*, имеющий практическое значение. Как правило, таким продуктом становится первоначальный вариант определенной методической разработки (образец контрольно-оценочного средства, план-конспект занятия, разработка внеклассного дела и т.д.). Его практическая значимость состоит в том, что созданные вами методические разработки, пройдя несколько этапов оценки и корректировки (см. табл. 1), станут основой вашего персонального *методического портфолио преподавателя*.

Пример: Разработайте проект материально-технического оснащения учебного помещения (кабинета, лаборатории, спортивного зала или др.) по вашему модулю, МДК, дисциплине.

Задания проектного типа являются ключевыми, от качества их выполнения напрямую зависит результативность вашего обучения, а в будущем – успешность вашей профессиональной деятельности. Выполнению этих заданий (включая этапы взаимооценки и презентации) следует уделить максимально возможное внимание. Что касается остальных типов заданий, то они значимы постольку, поскольку готовят вас к качественному выполнению заданий проектного типа.

Задания имеют единую нумерацию типа: **A1.2.3.** либо **C1.2.3.**, где:

- буква – тип задания (А – задание для аудиторной работы, С – задание для самостоятельной работы)б;
- первая цифра (**A1.2.3.**) – порядковый номер учебного модуля;
- вторая цифра (**A1.2.3.**) – порядковый номер раздела, входящего в структуру данного учебного модуля;
- третья цифра (**A1.2.3.**) – порядковый номер задания в рамках данного раздела.

Все задания для самостоятельной работы предполагают, после их выполнения, обязательную оценку педагога, взаимооценку и / или самооценку (в различных сочетаниях). Например:

- результаты мини-исследований презентуются перед группой;
- результаты проектирования методических разработок проходят взаимооценку (см. табл. 1).

При выполнении некоторых заданий для самостоятельной работы вам могут потребоваться внешние ресурсы (литературные источники, ресурсы Интернет или помощь

6 По усмотрению преподавателя, задания для аудиторной работы могут быть вынесены в самостоятельную работу, и наоборот.

экспертов), что не очевидно из формулировки задания. В этих случаях соответствующий комментарий дан *курсивом* после формулировки соответствующих заданий.

Общий алгоритм самостоятельной работы представлен в табл. 1.

Таблица 1

Алгоритм самостоятельной работы обучающихся по программе переподготовки преподавателей профессиональных образовательных организаций, не имеющих педагогической квалификации

№	Этапы	Задачи
1	Подготовка	Знакомство с текстовыми материалами, основной и дополнительной литературой: освоение и осмысление основных понятий. Выполнение заданий в ходе аудиторной и самостоятельной работы: обсуждение и переосмысление понятий, оценка и осмысление имеющегося опыта, развитие аналитических, рефлексивно-оценочных, поисково-исследовательских, проектировочных умений и навыков.
2	Разработка	Выполнение проектировочных заданий в ходе самостоятельной работы, подготовка первоначальных вариантов методических разработок.
3	Оценка	Взаимооценка первоначальных вариантов методических разработок в микрогруппе, выдвижение предложений по их совершенствованию. Презентация первоначальных вариантов методических разработок перед группой, их обсуждение, получение откликов и оценок со стороны других слушателей и преподавателя.
4	Корректировка	Доработка первоначальных вариантов методических разработок по итогам взаимооценки и оценки преподавателя.
5	Стажировка	Апробация доработанных вариантов методических разработок. Оценка их качества и окончательная доработка. Наполнение персонального методического портфолио преподавателя.
6	Аттестация	Предъявление и защита персонального методического портфолио преподавателя, включающего все необходимые методические разработки, апробированные в ходе стажировки и доработанные по её итогам.

Таким образом, формирование методического портфолио преподавателя – вид работы, который является сквозным для всей программы переподготовки. Он, выносится на стажировку и является частью зачетных материалов по итогам прохождения каждого модуля (см. табл. 2).

Таблица 2

Оценка элементов методического портфолио преподавателя по итогам освоения учебных модулей

Модуль	Элементы методического портфолио преподавателя, которые необходимо представить для прохождения рубежной аттестации по данному модулю
1. Педагогическая пропедевтика	1.1. Структура персонального методического портфолио, подготовленного для заполнения в ходе дальнейшего обучения по программе
2. Методологические и нормативно-правовые основы	2.1. Подборка полезных и необходимых в работе преподавателя сайтов и Интернет-ресурсов с

современного профессионального образования	описанием их назначения и возможностей использования 2.2. Перечень нормативных документов, минимально необходимых при разработке программно-методических материалов (ОПОП СПО, ОППО, ДПП, программы профессионального модуля, оценочных средств)
3. Проектирование образовательного процесса	3.1. Проект программы учебного предмета, курса, модуля (дисциплины) СПО, профессионального обучения, ДПП с соблюдением принципов и правил проектирования, освоенных в процессе изучения модуля 3.2. Черновой план занятия по учебному предмету, курсу, модулю (дисциплине) СПО, профессионального обучения, ДПП
4. Организация учебной деятельности обучающихся	4.1. Проект сценария занятия с обоснованием приемов повышения мотивации студентов, описанием возможностей использования информационных технологий 4.2. Проект кейса или деловой игры по учебному предмету, курсу, модулю (дисциплине) СПО, профессионального обучения, ДПП 4.3. Памятка преподавателя по охране труда, требованиям к дидактическому оформлению кабинета
5. Педагогический контроль и оценка освоения образовательной программы	5.1. Образец оценочного средства для промежуточной аттестации
6. Организационно-педагогическое сопровождение группы (курса) обучающихся	6.1. Примерный план деятельности группы с учетом возможных форм студенческого самоуправления 6.2. Примерный план и тематика консультирования студентов и (или) их родителей по вопросам профессионального самоопределения

В процессе *стажировки* вам предстоит осуществить:

- 1) окончательное формирование вашего методического портфолио, включая все элементы, обозначенные в табл. 2;
- 2) проведение профессиональной диагностики группы обучающихся; анализ и оформление результатов диагностики;
- 3) проведение не менее пяти учебных занятий в соответствии с подготовленными сценариями (в том числе не менее одного – с использованием подготовленного кейса или в форме деловой игры; оформление самоанализа проведенных занятий в письменной форме);
- 4) проведение не менее одного внеклассного мероприятия с группой студентов в соответствии с подготовленным планом, оформление конспекта мероприятия и самоанализа в письменной форме;
- 5) проведение консультации студентов и (или) их родителей по вопросам профессионального самоопределения;
- 6) подготовку отчёта о стажировке, включающего письменные подтверждения выполненных видов работ.

Желаем вам успешного освоения программы!

Контакт для обратной связи с разработчиками: sro_dpo@mail.ru
(В теме письма просим указывать: «Программа переподготовки»).