

ПЕРЕХОД НА ФГОС-3: ОЦЕНКА РЕЗУЛЬТАТОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Л.Р. Фионова

Пензенский государственный университет

Результаты образования – это ожидаемые и измеряемые конкретные достижения студентов и выпускников, выраженные на языке знаний, умений, навыков, способностей, компетенций, которые описывают, что должен будет в состоянии делать студент/выпускник по завершении всей или части образовательной программы [1].

Для реализуемого в рамках ФГОС-3 компетентностного подхода необходимо четко определить перечень компетенций, которыми должен обладать тот или иной специалист, и определить, какими средствами можно реализовать их. При этом должны измениться и формы контроля, которые кроме проверки знаний, умений и навыков позволяли бы измерить уровень развития той или иной компетенции.

Таким образом, осуществляется переход от оценки знаний (как доминирующей характеристики) к оцениванию компетенций.

В настоящее время при аккредитации учебных заведений для проверки остаточных знаний используются аттестационные педагогические измерительные материалы (АПИМ), сконструированные на основе анализа освоения дидактических единиц (ДЕ) содержания дисциплин, т.е. проверяется освоение всех дидактических единиц (разделов) дисциплины, заданных в ГОС.

Показателем освоения дисциплины или цикла дисциплин для студента является процент освоенных ДЕ. При принятии решения об освоении отдельным студентом цикла дисциплин (дисциплины) необходимым условием является освоение данным студентом всех ДЕ цикла (дисциплины).

В качестве показателя освоения дисциплины или цикла дисциплин для совокупности студентов, представляющих академическую группу или специальность (направление подготовки), берется процент студентов, освоивших все предъявленные к выполнению дидактические единицы дисциплины или цикла.

В качестве критерия освоения при разработке системы поддержки принятия решения об аттестации берется показатель 60%.

При переходе на ФГОС-3 оценивание получает новое осмысление, оно рассматривается как процесс сбора информации для выработки суждений о степени и характере успешности продвижения обучающегося к достижению зафиксированных в стандарте компетенций, т.е. требований, предъявляемых к его будущей деятельности.

Подход, основанный на компетенциях, позволяет обеспечить нацеленность обучения и оценивания на достижение конкретных результатов и дает возможность оценивать компетенции, освоенные за рамками формального образования и обучения, а также помогает обучающимся лучше понять, что от них ожидается, а работодателям – что означает та или иная квалификация.

Как известно, компетенцию нельзя наблюдать непосредственно: о ней можно сделать заключение только на основании осуществляемой деятельности. В этой связи при оценивании необходимо определить некий набор различных видов деятельности, к которым должен быть готов обучающийся, и сформировать пакет практических заданий для оценки, который

позволит сделать достоверные выводы или заключения о компетенции обучающегося.

Поэтому нужно использовать такие методы оценивания, которые могут наилучшим образом интегрированно оценить компетенцию. Компетенция включает в себя знания, понимание, умение решать проблемы, технические умения, отношения и этику. Интегрированные методы позволяют оценивать одновременно несколько составляющих компетенции и все критерии деятельности.

Как известно, крупномасштабное унифицированное оценивание проводится во многих странах и позволяет обеспечить исполнение стандарта.

В данном случае имеется в виду итоговое внешнее оценивание, проводимое специальными независимыми службами.

В западных странах деятельность этих служб четко регламентирована. Они находятся в ведении и под контролем государства и действуют по принципу самоокупаемости. Эти службы предоставляют соответствующую информацию основным заинтересованным сторонам в сфере профессионального образования и обучения, таким как студенты, преподаватели и управленцы, ответственные за принятие решений по вопросам занятости, продолженного образования и обучения и высшего образования.

Практически во всех странах службы по проведению оценивания имеют сходную организацию и принципы функционирования. Они состоят из экзаменационной комиссии, которая проводит оценивание с целью выдачи сертификатов о получении профессионального, технического или общего образования.

Для обеспечения адекватности оценивания курса обучения комиссией заранее публикуются программы обучения и разрабатываются пакеты учебных программ и материалов, а также подробные инструкции по процедуре проведения оценивания, которые направляются в соответствующие центры оценивания.

Во многих отраслях отечественной экономики также работают центры

профессиональной сертификации, выполняющие вышеописанные функции. Это, например, институт профессиональных бухгалтеров, аудиторская палата России, Гильдия управляющих документацией, осуществляющие контроль профессиональной подготовки бухгалтеров, аудиторов и документоведов [2], корпоративные институты переподготовки кадров и повышения квалификации и т.п.

Можно отметить, что формирование системы компетентностно-ориентированных заданий в профессиональном образовании уже насчитывает многие годы, в то время как в высшем образовании эта работа только начинается. Поэтому взаимодействие вузов с сертификационными центрами поможет эффективно организовать оценку профессиональных компетенций.

Однако в сертификационных центрах используются задания для итогового контроля, а в высшем образовании необходимо иметь инструменты и для текущего контроля освоения компетенций отдельными студентами, а также способы и критерии оценивания соответствия качества подготовки выпускников требованиям ФГОС.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о необходимости использования в контроле качества результатов образования при компетентном подходе комплекса проверочных методов. Одним из них остается традиционное тестирование, которое можно применять для контроля знаний и навыков по дисциплине или циклу дисциплин.

Тестирование должно сопровождать весь процесс обучения и использоваться после освоения каждой компетенции в той же последовательности, как и шло обучение. Это будет так называемое промежуточное тестирование, итоги которого позволят переходить от освоения одной компетенции к другой.

Для эффективного управления процессом тестирования в образовательных системах можно построить и использовать модель компетентности обучаемого [3].

Основой предлагаемой модели компетентности служит модель предметной области, представляющая собой граф. Вершины графа соответствуют профессиональным компетенциям, которые осваиваются в ходе программы обучения, а дуги различного типа выражают отношения между соединяемыми компетенциями.

При построении компетентностной модели предметной области и образовательного пространства (рисунок 1) все профессиональные компетенции по отражению степени овладения предметом (фактически по содержанию независимо от

вида деятельности и уровня, к которому они относятся) предлагается разделить на знаниевые ($Z=\{z_1, z_2, \dots, z_{m1}\}$), навыковые ($H=\{h_1, h_2, \dots, h_{m2}\}$) и деятельностные ($D=\{d_1, d_2, \dots, d_n\}$).

Для организации промежуточного тестирования при изучении конкретного учебного модуля можно использовать компетентностную модель маршрута обучения, графовые модели иерархии результатов и их взаимосвязей и установленные последовательности освоения каждой деятельностной компетенции [4].

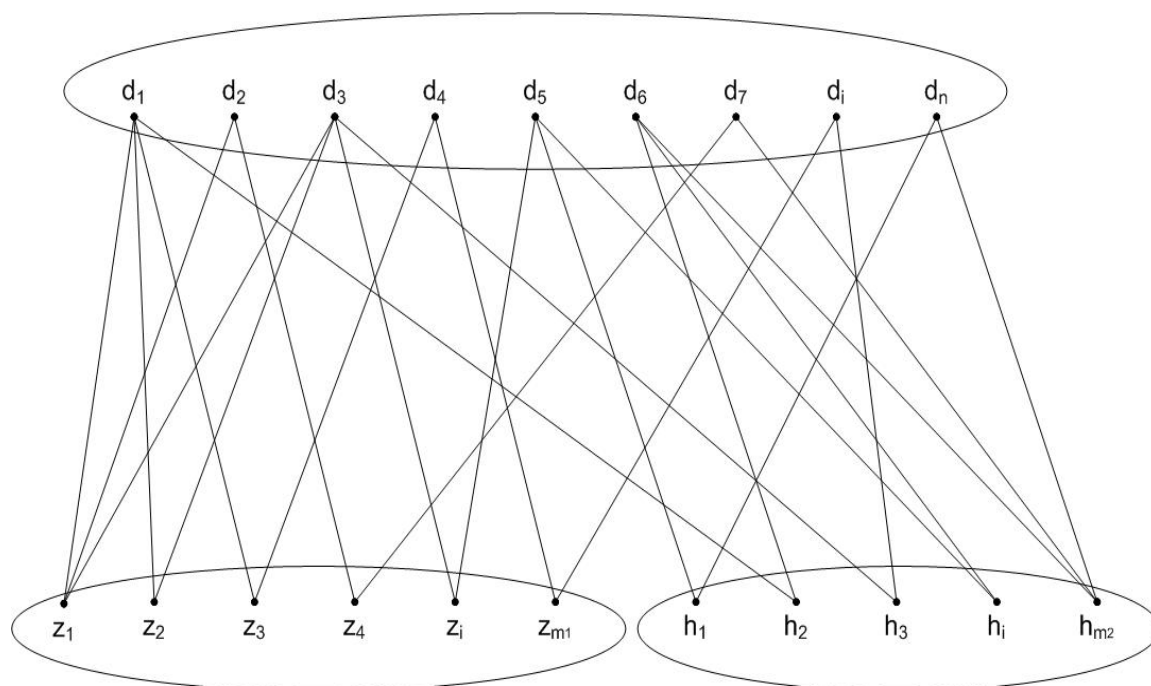


Рисунок 1 - Компетентностная модель образовательного пространства

Поскольку освоение каждой деятельностной компетенции начинается с изучения и освоения соответствующих знаниевых компетенций, то и при организации тестирования в первую очередь должна идти проверка и оценка именно знаниевых компетенций. Для этого можно использовать уже имеющиеся тесты для ГОС второго поколения.

При использовании тестов в условиях компетентностного подхода возникает необходимость:

- научной обоснованности теста;
- технологичности измерений;
- точности измерений;

– наличия одинаковых для всех пользователей правил проведения контроля и адекватной интерпретации полученных результатов [5].

Одной из форм оценивания результата обучения, кроме тестовых заданий при реализации ФГОС-3, является работа над творческим проектом (решение ситуационной задачи), его представление и защита. Здесь необходимо использовать информационно-коммуникационную модель. В ней целью становятся не только знания, умения, но и система отношений, система ценностных установок, интерпретация знаний под различными углами знаний.

Метод ситуационных задач (СЗ) играет особую роль в формировании новых профессиональных качеств и умений, так как ориентирован в большей степени на развитие аналитических способностей, управленческой ментальности и умения правильно принимать решения.

Исторически метод возник в начале XX века в Школе бизнеса Гарвардского университета (США) при подготовке менеджеров. Существуют различные обозначения данной технологии обучения, хотя есть различия в нюансах [6].

В зарубежных публикациях можно встретить такие подходы, как метод деловых историй (case stories) и, наконец, просто метод кейсов (case method).

В российских изданиях чаще говорится о методе конкретных ситуаций, деловых ситуаций, методе ситуационных задач и кейс-методе.

Метод СЗ стал наиболее известным в программах подготовки менеджеров, в том числе в программах МВА. Он эффективен, прежде всего, для формирования таких ключевых профессиональных компетенций менеджеров в процессе обучения, как коммуникабельность, лидерство,

Использование метода СЗ при разработке заданий для оценки компетенций позволяет, наряду с профессиональными компетенциями, проконтролировать сформированность информационной компетентности – способности искать, отбирать анализировать и систематизировать информацию и создавать на этой основе новую, компетентности в решении проблем, коммуникативной компетентности и др.

Особый интерес для учебного процесса представляют практические СЗ из реальных процессов в организациях и учреждениях, анализируя которые студенты разовьют навыки принятия управленческих решений, усвоят принципы, закономерности, правила, процедуры, средства и современные технологии решения реальных производственных задач.

Практические СЗ могут охватывать широкий круг технологических, организационно-управленческих,

проектных, социальных и других проблем, связанных с функционированием организаций, учреждений, фирм. Например, можно привести пример одной из СЗ при оценке результатов профессиональной подготовки бакалавров по направлению 034700.62 «Документоведение и архивоведение».

СЗ связана с необходимостью на основе имеющихся документов разработать унифицированную форму документа (УФД). Оценивается деятельностная компетенция «Способность разработать УФД».

Что подразумевает под собой элементарная деятельность, для выполнения которой необходимо владение данной компетенцией – ее границы и контекст:

1. Имеющиеся документы расклассифицированы по видам, что позволяет распределить их на две группы: а) имеющие унифицированные формы и б) нуждающиеся в унификации.
2. В каждом виде унифицируемых документов отделена постоянная информация от переменной. Постоянная информация составляет существо управленческой ситуации и действия, она определяет общую тему документа, известную его автору и адресату. Переменная информация конкретизирует тему, обозначенную постоянной частью текста.
3. Определена структура текста, т.е. последовательность расположения смысловых компонентов текста, наиболее отвечающая назначению документа.
4. Унифицированы языковые средства выражения содержания в тексте документа.
5. Выбрана и обоснована форма представления унифицированного текста в виде связного текста, трафарета, анкеты или таблицы.
6. Определен набор всех необходимых реквизитов и место их расположения в соответствии с ГОСТ Р 6.30-2003.

У преподавателя (или эксперта) должны быть обязательно определены пороговые значения критериев оценивания для каждой компетенции. Для рассматриваемой компетенции они выглядят, как показано на рисунке 2.

При разработке практических СЗ для оценки профессиональных деятельностных компетенций можно привлекать работодателей [7] и использовать опыт российских центров профессиональной сертификации.

Необходимость разнообразия форм, методов и приемов оценки освоения ФГОС нового поколения существенно повысит роль эксперта и требования к его профессиональной и педагогической квалификации.

Если сейчас эксперт может не проводить контроль знаний студентов при комплексной проверке, т.к. он имеет результаты компьютерного тестирования, то при компетентном подходе он должен будет это сделать.

Пороговые критерии оценивания (максимальная оценка 1 бал (б.) за каждый этап работы) 1. Имеющиеся документы классифицированы на организационные, распорядительные и информационно-справочные и распределены по видам, - это обязательное умение для базового уровня. Пороговая оценка – 1 б. 2. Все документы распределены на две группы: а) имеющие унифицированные формы и б) нуждающиеся в унификации – 0,8 б. Особо выделены кадровые документы - 0,2 б. 3. В каждом виде унифицируемых документов отделена постоянная информация от переменной. – 1 б. 4. Определена структура текста, т.е. последовательность расположения смысловых компонентов текста, наиболее отвечающая назначению документа. Для базового уровня порог – 0,7 б, для продвинутого (специального) – 1 б. 5. Унифицированы языковые средства выражения содержания в тексте документа. Для базового уровня – 0,6 б., для специального – 1 б. 6. Выбрана и обоснована форма представления унифицированного текста в виде связного текста, трафарета, анкеты или таблицы. Для базового уровня – 0,7 б., для специального – 1 б. 7. Определен набор всех необходимых реквизитов и место их расположения в соответствии с ГОСТ Р 6.30-2003. Для всех уровней – 1 б.
--

Рисунок 2 - Сформированный список пороговых критериев

Очевидно, что для такой работы эксперту нужно иметь набор компетентностно-ориентированных СЗ и опыт использования в собственной педагогической практике инновационных образовательных технологий.

Список литературы

1. Байденко, В.И. Выявление состава компетенций выпускников вузов как необходимый этап проектирования ГОС ВПО нового поколения: // Методическое пособие. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2006.
2. Фионова, Л. Р. К вопросу оценки профессиональной компетенции специалистов, работающих с документами / Л. Р. Фионова // Секретарское дело. - М., 2006. - № 2. - С.46- 51.
3. Фионова, Л.Р. Построение системы тестирования компетенций на основе модели компетентности обучаемого/ Л. Р. Фионова, Т.А. Золотова // Аккредитация в сфере высшего профессионального образования России: состояние и перспективы: сб. материалов Первой Всероссийской электронной научно-практической конференции экспертов в области оценки качества профессионального образования / под общей редакцией Г.Н.Мотовой. – М .: Гильдия экспертов в сфере профессионального образования, 2010, с.325-330
4. Фионова, Л.Р. Адаптивное управление в системе непрерывного образования на основе компетентностного подхода (на примере сферы документационного обеспечения управления) : автореф. дис. ... докт. техн. наук / Л.Р. Фионова. – Пенза, 2009. – 38 с.
5. Селезнева, М.Б. Проблемы компетентностного подхода к контрольно-оценочной деятельности / М.Б. Селезнева. - <http://www.urorao.ru/konf/konf2005/tezis/3/2/selezneva.doc>.
6. Панфилова, А. П. Основы менеджмента. Полное руководство по кейс-технологиям / А. П. Панфилова, Л. А. Громова, И. А., Богачек, В. А. Абчук / под ред. проф. Соломина В. П. – СПб. : «Питер», 2004. - С. 62-63.
7. Фионова, Л. Р., Опыт формирования портфеля компетенций документоведа на основе мнения работодателей / Л. Р.Фионова, Е. А. Малыгина / Делопроизводство, № 3, М., 2007, с. 8-15.