

# ОБ ОРГАНИЗАЦИИ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ

Фионова Л.Р.

*Пензенский государственный университет*

В связи с реализацией компетентного подхода в рамках действующих образовательных стандартов 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 качества результатов образования, 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.

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.

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. 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, корпоративные институты переподготовки кадров и повышения квалификации и т.п.

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 качества подготовки выпускников, его соответствия требованиям образовательного стандарта.

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 [1].

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 ( $D=\{d_1, d_2, \dots, d_n\}$ ). Деятельностная

компетенция характеризует определенную способность, для овладения которой нужны определенные знания и навыки.

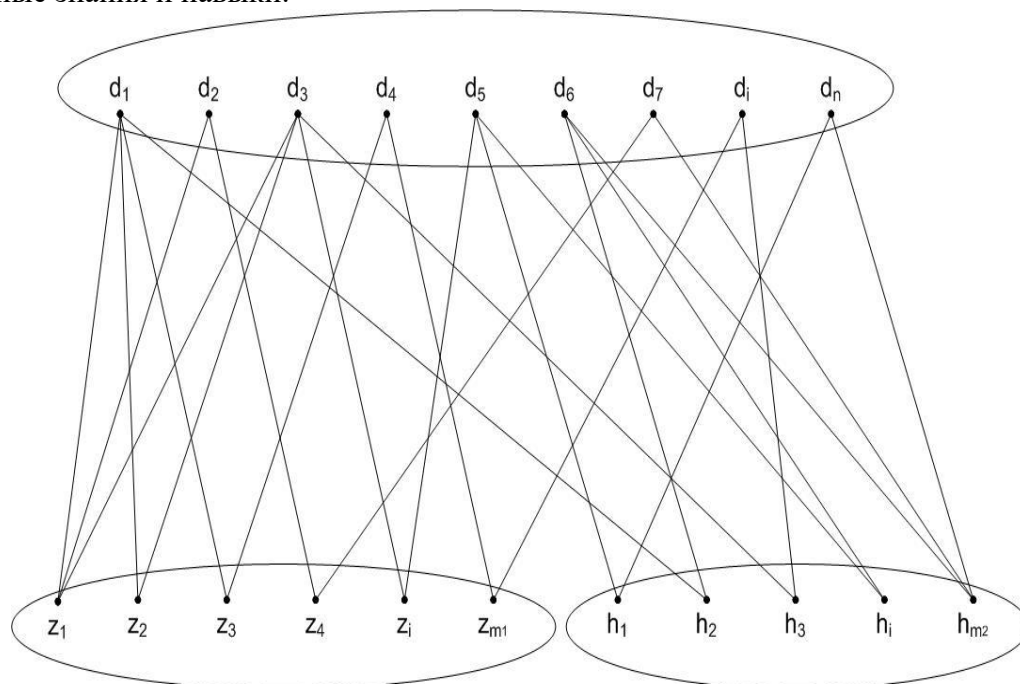


Рисунок 1 - Компетентностная модель образовательного пространства

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 [2].

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.

Приобретение навыков можно оценить на основе анализа выполнения отдельных операций и решения простейших задач.

При использовании тестов и контрольных задач в условиях компетентностного подхода возникает необходимость: научной обоснованности заданий; технологичности и точности измерений; наличия одинаковых для всех пользователей правил проведения контроля и адекватной интерпретации полученных результатов [3].

Важной формой оценивания освоенных деятельностных компетенций является работа над творческим проектом (решение ситуационной задачи - СЗ), 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 зрения, способность применять эти знания.

Метод 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. Он эффективен, прежде всего, для формирования в процессе обучения таких ключевых профессиональных компетенций будущих специалистов, как коммуникабельность и лидерство [4].

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.

Например, можно привести пример одной из СЗ при оценке результатов профессиональной подготовки бакалавров по направлению «Документоведение и архивоведение». Эта СЗ связана с необходимостью на основе характеристики и структуры предприятия и имеющихся документов разработать необходимые бланки документов. Оценивается элементарная деятельностная компетенция «Способность разработать бланк документа».

Студенты справятся с заданием, если четко представляют, что подразумевает под собой элементарная деятельность, для выполнения которой необходимо владение данной компетенцией – ее границы и контекст:

1. Имеющиеся документы расклассифицированы по видам на организационные, распорядительные и информационно-справочные (это обязательное умение для базового уровня, пороговая оценка – 1 б.).

2. На основе характеристики и структуры предприятия обоснована необходимость разработки всех видов бланков, кроме обязательного общего бланка и бланка письма (это обязательное умение для базового уровня, пороговая оценка – 1 б.).

3. Определён и обоснован набор реквизитов для каждого вида бланка (это обязательное умение для базового уровня, пороговая оценка – 1 б.).

4. Набор и способ расположения реквизитов обоснован, в том числе, и соответствующими нормативными актами (для базового уровня порог – 0,7 б, для специального – 1 б.).

В скобках показаны пороговые значения критериев оценивания степени освоения компетенции, которые определяются преподавателем.

Для допуска студентов к практической работе необходимо проверить, насколько студенты знают смысловые взаимосвязи между понятиями. При этом можно использовать фрагмент семантической сети с вершиной «Бланк документа» (рисунок 2), задавая вопросы по разным ветвям связей.

При получении отрицательного ответа по любой ветви дальнейшее движение по ней прекращается. Например, если обучаемый не знает, что подразумевается под угловым расположением реквизитов и не может не только объяснить, но и выбрать из предложенных бланков нужный, то зачем спрашивать о центрированном и флаговом расположении реквизитов.

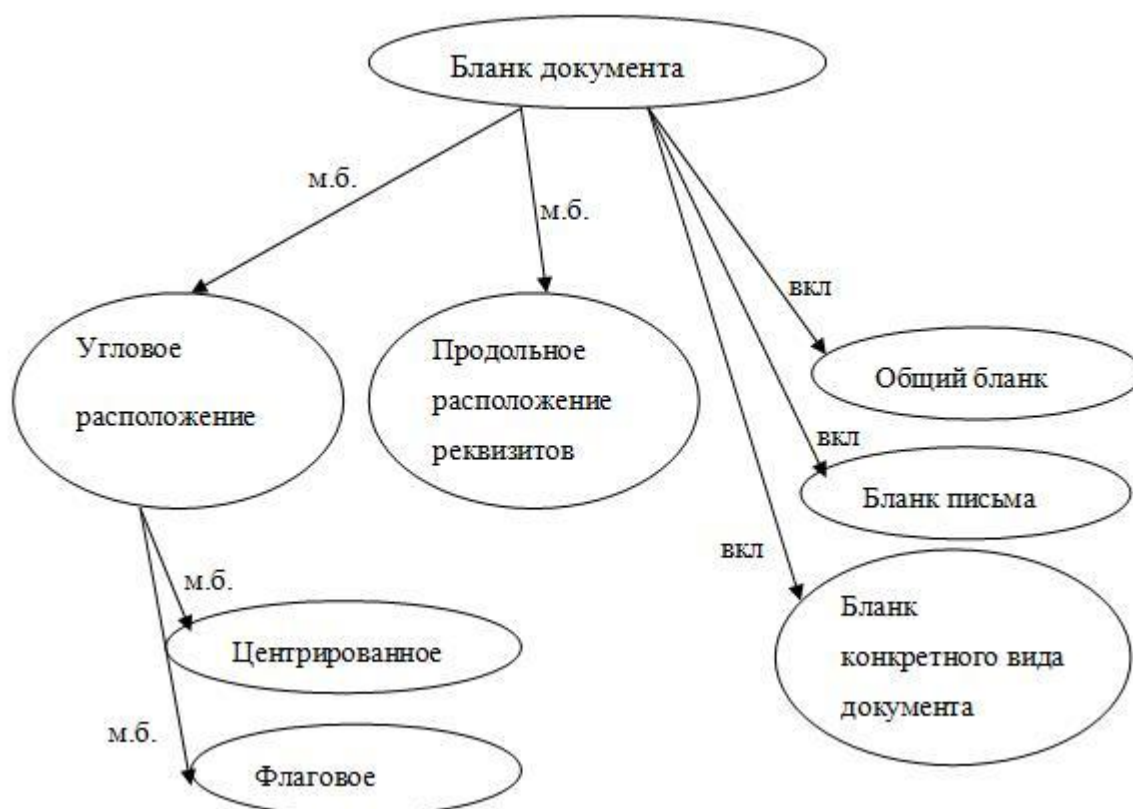


Рисунок 2 – Фрагмент сети с вершиной «Бланк документа»

Заставлять выполнить практическую работу по расположению предложенного набора реквизитов по правилам флагового или центрированного расположения тем более не имеет смысла.

Для того чтобы минимизировать «субъективизм» в определении типа связей необходимо, чтобы созданием подобных сетей занимался не только преподаватель, но и высококвалифицированный специалист в сфере ДООУ.

Таким образом, к разработке практических СЗ для оценки профессиональных деятельностных компетенций можно привлекать работодателей [5] и использовать опыт российских центров профессиональной сертификации.

#### Список литературы

1. Фионова, Л.Р. Построение модели специалиста в сфере ДООУ на основе компетентного подхода / Л. Р. Фионова // Вестник АГТУ. Серия: Управление, ВТ и информатика. – Астрахань: АГТУ, 2013. - № 1.- С.163-173.
2. Фионова, Л.Р. Адаптивное управление в системе непрерывного образования на основе компетентного подхода (на примере сферы документационного обеспечения управления) : автореф. дис. ... докт. техн. наук / Л.Р. Фионова. – Пенза, 2009. – 38 с.
3. Селезнева, М.Б. Проблемы компетентного подхода к контрольно-оценочной деятельности / М.Б. Селезнева. - <http://www.urogao.ru/konf/konf2005/tezis/3/2/selezneva.doc>.
4. 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.
5. 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.