

КАДРОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ФОС (ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ) КАК ОДИН ИЗ ЭЛЕМЕНТОВ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ОБУЧАЮЩЕГОСЯ

Образцова Н.А.

Балтийский институт экологии, политики и права

Перед системой внутривузовского контроля качества реализации ООП (основная образовательная программа) встает необходимость создания кадрового обеспечения по разработке процедур систематического анализа и показателей, составляющих понятия качества образования, результатов образования, образовательных технологий, оценочных средств и т.д. Создание и развитие объективной контрольно - оценочной системы качества результата подготовки студентов должно быть подкреплено нормативной базой. Соответствие уровня подготовленности выпускников по направлению подготовки требованиям разработанных на федеральном и вузовском уровнях нормативных документов является одной из важнейших задач модернизации всей системы образования.

В рамках внутривузовского контроля качества необходимо кадровое обеспечение ФОС (фонда оценочных средств) собственным штатным составом. В соответствии с этим в ВУЗе должны быть разработаны следующие нормативные документы:

1.«Положение об отделе» с учетом состава специалистов, отвечающих за процесс формирования и использования ФОС в соответствии с направлениями выбранной квалификации и уровня. Критериями оценки ОС (оценочных средств) может выступать разработанная в соответствии документация системы оценки результатов образования.

2. Должностные инструкции, к требованиям которых можно отнести обязанности по формированию и контролю использования ФОС; методическое сопровождение и консалтинг по вопросам формирования и применения ФОС.

При представленном подходе ФОС можно рассматривать как целостную систему, имеющую свою структуру и механизмы структурных элементов, каждый из которых выполняет собственную функцию для качества реализации требований ООП по конкретному направлению подготовки.

Специфика и сложность разработки ФОС прежде всего связана с необходимостью совмещения двух линий проектирования: *формирования группы разработчиков и разработки самого ФОС.*

Необходимость такого совмещение предполагает, с одной стороны, большую дифференциацию проектного коллектива на малые проектные группы по ключевым задачам формирования ФОСС, с другой - усиление аналитико-координирующей роли в управлении этим процессом. Особую актуальность приобретают функции руководителя проекта как системного методолога (аналитика), заключающиеся в обеспечении обоснованной системной реализации компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании в целом.

В рамках требований к ФОС каждый ВУЗ имеет возможность закрепить нормативную группу разработчиков ФОСС, равно как и группу проектировщиков вузовских ООП за направлениями подготовки, реализуемыми в ВУЗе.

Представим вариант формирования группы разработчиков ФОС.

ФОС рассматривается как объект проектирования, осуществляемый командой заинтересованных сторон, а процесс его формирования в ВУЗах является частью основной образовательной программы и выступает в качестве методологического и методического инструмента ее освоения.

Исходя из этого, сделан акцент на формировании группы разработчиков и предложении академическому педагогическому сообществу некоторых *процедур и/или механизмов* по формированию данной группы.

Основными целями формирования группы разработчиков Фонда оценочных средств (ФОС) стали:

- определение состава ОС (оценочных средств);
- разработка понятийного аппарата для адекватного понимания терминов всеми заинтересованными сторонами для дальнейшего формирования системы дисциплин/модулей,

изменяющих содержание образования в компетентностном формате;

- разработка интегрированной информационной модели, с помощью которой можно изучить различные компоненты ОС;
- предоставление группам потребителей (преподаватели, студенты, эксперты) возможности выбора в процессе использования ФОСС;
- создание механизма корректировки ОС;
- определение системы оценки и контроля результатов обучения.

Формирование группы разработчиков ФОС относится к принципу проектирования командной деятельности.

Любое проектирование предполагает работу команды, где под ее формированием понимается процесс целенаправленного «построения» особого способа взаимодействия людей в группе, что позволяет эффективно реализовывать их профессиональный, интеллектуальный и творческий потенциал в соответствии со *стратегическими* целям данной группы и/или команды. *Команда в этом случае определяется как группа взаимодополняющих и взаимозаменяющих друг друга людей, обеспечивающая синергетический эффект в ходе достижения поставленных целей.*

В организационной структуре больших *проектов*, к которым относится проектирование ФОС, можно выделить, по крайней мере, три типа проектных команд:

1. Команда *проекта* (КП) - организационная структура *проекта*, создаваемая на период осуществления *проекта* либо одной из фаз его жизненного цикла, где задачей руководства команды *проекта* является выработка политики и утверждение *стратегии проекта* для достижения его целей. В команду *проекта* входят лица, представляющие интересы различных участников *проекта*.

2. Команда *управления проектом* (КУП) - организационная структура *проекта*, включающая тех членов КП, которые непосредственно вовлечены в *управление проектом*, в том числе представителей некоторых участников *проекта* и научно-методический, а также технический персонал. В относительно небольших *проектах* КУП может включать в себя практически всех членов КП. Задачей КУП является исполнение всех управленческих функций и работ в *проекте* ООП по ходу его осуществления.

3. Команда менеджмента *проекта* (КМП) - организационная структура *проекта*, возглавляемая управляющим (главным менеджером) *проекта* и создаваемая на период осуществления *проекта* или его жизненной фазы. В команду менеджмента *проекта* входят физические лица, непосредственно осуществляющие менеджерские и другие функции *управления проектом*. Главными задачами команды менеджмента *проекта* являются осуществление политики и *стратегии проекта*, реализация *стратегических* решений и осуществление тактического (ситуационного) менеджмента.

Решение проектно-исследовательской задачи, связанной с формированием группы разработчиков ФОС, предполагает три этапа:

- *аналитический*, предполагающий проведение самооценки и/или внешней академической общественной экспертизы проектного материала (фонда оценочных средств);
- *проектный*, предполагающий разработку и/или доработку ФОС;
- *образовательный*, предполагающий проведение обучающих семинаров в вузе для проектного коллектива.

Таким образом, проектирование как особый вид коллективной (командной) деятельности, в данном случае проектирование ФОС в контексте основных образовательных программ, *связано с изменениями культуры в организации (в ВУЗе)*, что невозможно без создания специальных механизмов, позволяющих мотивировать проведение работ в команде по эффективному использованию менеджмента знаний.

Проектирование ФОС, таким образом, интегрируется в целостную модель процесса обучения в ВУЗе, обеспечивая проектировочную и прогностическую функции компетентностного содержания дисциплин, формируя у студентов академические и профессиональные компетенции, что должно быть учтено в каждой программе ООП в ее компетентностном формате. В этой связи

можно предоставить сотрудникам широкие возможности для самообучения и дальнейшего продвижения по службе на основе специальных курсов обучения, обеспечивая широкий доступ к знаниям на основе выделенных ресурсов.

Данный контекст рассмотрения ФОС отражает современные тенденции в решении задач подготовки студентов - будущих конкурентоспособных и мобильных специалистов в разных областях жизнедеятельности как активных созидателей при соблюдении и гармонизации интересов общества, формировании гражданственности, социализации, нравственного и физического здоровья. Это позволяет утверждать, что ФОС является не только нормативным проектом, но и *социальным*, отражающим компетентностную ориентацию основной образовательной программы.