

*Библиографический список:*

1. Панов В.И. Психодидактика образовательных систем: Теория и практика. СПб.: Питер, 2007.– 352с.

*Л.В. Львов, М. В. Чернышева*

*Челябинск, ЧГАА*

## **ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА КАК ИНСТРУМЕНТАЛЬНЫЙ КОМПОНЕНТ МОНИТОРИНГА УЧЕБНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ**

Многочисленные исследования (В.П. Беспалько, В.А. Кальней, Н.В. Кузьмина, А.Н. Майоров, М.М. Поташник, Т.Н. Третьякова, С.Е. Шишов и др.) доказывают, что проблема качества педагогов профессионального обучения (педагогов ПО) предполагает обеспечение образовательной системы комплексом научно обоснованных мер систематического отслеживания результатов обучения, благодаря чему подготовка специалистов приобретает упорядоченный характер и черты целенаправленного развития.

Отметим, что в рамках разработанной нами компетентностно-контекстной системы подготовка педагогов ПО может быть эффективной при условии регулярного получения данных о результатах обучения, воспитания, развития и оперативного управления функционированием всех блоков системы.

Оценочные средства мы рассматриваем как инструментальный компонент мониторинга на основе интегративно-стимулирующей системы оценки учебно-профессиональной компетентности. В данном контексте мониторинг учебно-профессиональной компетентности обучающихся организуется и осуществляется на основе интегративно-стимулирующей системы оценки. Проектирование означенной системы предполагает выделение ее компонентов, к которым мы относим: целевой, инструментальный и стимулирующий компоненты.

В рамках данной статьи подробно остановимся на обосновании проектирования оценочных средств. К наиболее значимым исследованиям в заявленном аспекте мы относим работы Звонникова В.И., Чельшковой М.Б. [2], Зеера Э.Ф., Заводчикова Д.П., Павловой А.М. [3], Осиповой И.В., Тарасюк О.В. [6], а также результаты наших собственных работ [4,5].

Одной из актуальных проблем современного этапа педагогической науки является разработка диагностических средств с позиций компетентностного подхода. С 2011 года набор студентов по всем специальностям в высшие учебные заведения будет осуществляться только для подготовки по двухуровневой системе: бакалавриат и магистратура. В ФГОС ВПО [7] результаты подготовки бакалавров, в том числе и по направлению «Профессиональное обучение», выражены в компетенциях и компетентностях. В стандартах третьего поколения подробно изложены требования к уровню усвоения знаний, умений, обобщенных способов профессиональных действий и профессионально-важных качеств, однако на практике и в науке в достаточной мере не разработаны средства диагностики сформированности компетенций и компетентности.

Следовательно, возникает необходимость разработки оценочных средств, таких заданий, которые бы позволили оценить организационно-управленческую компетентность педагога профессионального обучения как интегративную целостность, в совокупности ее компонентов, критериев, показателей, уровней и индикаторов, соотнесенной с применимостью специалиста на рынке труда.

Иницилируя данное исследование, мы опираемся на существующую интегративно-стимулирующую технологию оценки организационно-управленческой компетентности (разработана Львовым Л.В. в 2007 г.), которая позволяет оценивать каждый из ее компонентов компетенции (когнитивный, операционально-деятельностный и профессионально-личностный). и на основе этих данных можно сделать вывод (интегрируя результаты оценки компонентов) об уровне сформированности организационно-управленческой компетенции в целом [4,5].

Оценка по интегративно-стимулирующей технологии производится с помощью тесовых заданий-индикаторов (ТЗИ), которые включают в себя пакеты тестов по компонентам организационно-управленческой компетентности (когнитивный, операционально-деятельностный и профессионально-личностный). При этом под тестовым заданием-индикатором нами понимается тестовая форма задания-индикатора, характеризующая соответствие фактического уровня сформированности организационно-управленческой компетентности заданному.

Рассмотрим оценку с применением ТЗИ на примере курса «Педагогический менеджмент». Оценка применяется для диагностики актуального

уровня сформированности организационно-управленческой компетентности (входной контроль), уровня сформированности организационно-управленческой компетенции после освоения соответствующего модуля (промежуточный контроль), а также уровня сформированности организационно-управленческой компетентности по итогам освоения курса.

Краткое содержание ТЗИ представлено в таблице 1, подробнее см. [5].

Таблица 1

**Краткое содержание тестовых заданий-индикаторов**

Номер ТЗИ	Краткое содержание
1	2
1	Входной контроль по курсу и модулю 1. Определение модальности восприятия студентов, мотивации к профессиональному обучению, актуальный уровень сформированности организационно-управленческой компетентности, компетенции целеполагания, принятия решения и планирования
2	Выходной контроль по модулю 1. Предполагает определение фактического уровня сформированности компетенции целеполагания, принятия решения и планирования, качества личности будущих педагогов: целеустремленности, оперативности
3	Входной контроль по модулю 2. Определение актуального уровня сформированности компетенции организации и исполнения, сформированности качеств личности педагога: коммуникабельности, стиля поведения в конфликтных ситуациях
4	Выходной контроль по модулю 2. Предполагает определение фактического уровня сформированности компетенции организации и исполнения сформированности качеств личности педагога: коммуникабельности, стиля поведения в конфликтных ситуациях
5	Входной контроль по модулю 3. Определение актуального уровня сформированности компетенции мотивации, определить мотивацию учения студентов, конкурентоспособность
6	Выходной контроль по модулю 3. Определение фактического уровня сформированности компетенции мотивации, определить мотивацию учения студентов, конкурентоспособность
7	Входной контроль по модулю 4. Определение актуального уровня сформированности компетенции контроля, определить уровень самоконтроля обучающихся, ответственности
8	Выходной контроль по модулю 4. Определение фактического уровня сформированности компетенции контроля, определить уровень самоконтроля обучающихся, ответственности
9	Итоговый контроль по курсу. Определение фактического уровня сформированности организационно-управленческой компетентности, сравнение его с заданным, определение мотивации обучающихся

Результаты оценки отображаются на комбинированной шкале уровня сформированности организационно-управленческой компетентности.

На шкале отражаются следующие виды показателей:

**Отметка** указана в баллах от 1 до 5; отметка выставляется в соответствии с количеством правильных ответов, указанных обучающимися.

**Количество правильных ответов** выражено в процентах (0–100%), кроме отметки указывает на уровень сформированности организационно-управленческой компетентности;

**Уровень сформированности компонентов организационно-управленческой компетентности** (компетенций целеполагания, принятия решения и планирования; организации и исполнения, мотивации и контроля). Нами выделено пять уровней. За основу деления на уровни мы взяли теорию Беспалько.

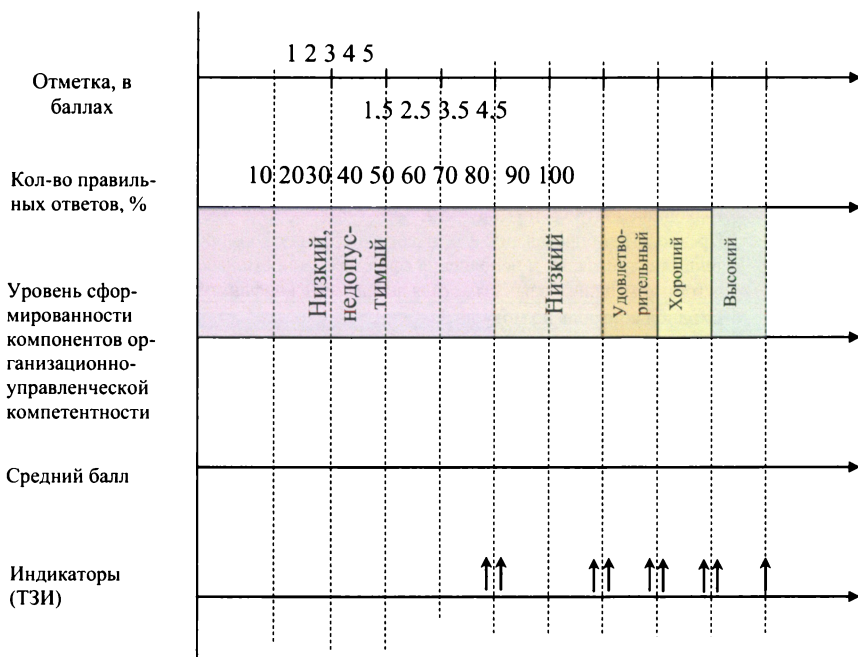


Рис. 1 Комбинированная шкала уровня сформированности организационно-управленческой компетентности (качества управления) и индикаторы (индикаторы качества управления)

1-й уровень (0 – 50 %) низкий, недопустимый. На этом уровне с помощью показателей, критериев и индикаторов мы можем фиксировать качество управления (оно уже не равно 0), но лишь в виде разрозненных, несистематизированных представлений о качестве управления. С таким уровнем педагог не может осуществлять управленческую деятельность.

2-й уровень низкий (51 – 70 %). Данный уровень также можно назвать учебным, поскольку он достигается в процессе обучения будущих педагогов. Знания носят репродуктивный характер, не представляют системы.

3-й уровень удовлетворительный (до 71-80%). Начиная с этого уровня, можно говорить о минимальном качестве управления, т.к. педагог имеет систематизированные знания в области управления, понимает его существенные стороны, умеет действовать в стандартных условиях.

4-й уровень хороший (до 81-90 %). На четвертом уровне образуется качество управления, оно сформировано по основным показателям и позволяет педагогу осуществлять управленческую деятельность на учебных занятиях.

5-й уровень высокий (близкий к 91 – 100%), формируется в процессе профессиональной деятельности педагога, позволяет ему не только качественно осуществлять управление, но и оценивать качество управленческой деятельности других педагогов.

**Средний балл** показывает интервал, которому соответствует каждая отметка (от 0 до 5 баллов). Средний балл определяется также на основе количества правильных ответов.

Предлагаемая технология интегративно-стимулирующей оценки с применением ТЗИ позволяет оценить каждый из компонентов отдельно и компетентность в целом.

Однако, мы полагаем, что возможно научное обоснование проектирования таких диагностических средств (заданий), решение которых позволит идентифицировать проявление заданного уровня компетентности в целом, так и ее компонентов определенного уровня, специальной технологией, основанной на проектировании интегративных заданий.

Кроме того, необходимо разработать критериально-ориентированные ТЗИ (ТЗИКО), позволяющие произвести измерения и оценку сформированности организационно-управленческой компетентности на основе теории проектирования педагогических тестов [2].

Сущность проектирования представлена на рис. 2.

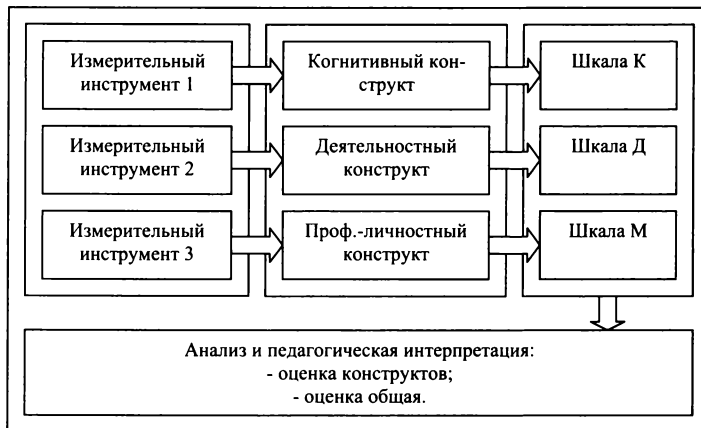


Рис. 2. Проектирование критериально-ориентированных ТЗИ

Тестовые задания-индикаторы могут быть использованы как средства для пропедевтического, текущего, промежуточного и рубежного контроля. В них для каждого из конструкта предусмотрены отдельные тесты (конструкты представлены в явной форме). В критериально-ориентированных ТЗИ когнитивный, деятельностный и профессионально-личностный конструкты представлены в неявной форме.

Нами определены следующие уровни организационно-управленческой компетентности:

- недопустимый (некомпетентность),
- допустимый (учебно-профессиональная компетентность);
- оптимально-адаптивный (конкурентоспособность и мобильность);
- локомотивно-продолженный (конкурентоспособность, мобильность, успешность).

Для каждого из уровней нами разрабатываются *диагностические средства (измерительные инструменты)*, которые позволяют определить интервальную оценку уровня сформированности (табл. 2) и сделать вывод об уровне сформированности организационно-управленческой компетентности. Т.е. если студент выполняет задание, соответствующее допустимому уровню, то можно говорить о сформированности у него учебно-профессиональной

компетентности. В противном случае – некомпетентность. Следовательно, можно судить о достижении целей образования.

Представим в виде двойного неравенства анализ результатов, полученных с помощью ТЗИКО:

$$O_i \leq O < O_{i+1},$$

где  $O$  – оценка, соответствующая определенному уровню

$O_i$  – оценка предыдущего уровня;

$O_{i+1}$  – оценка следующего уровня.

Анализ осуществляется на основе экспертной оценки.

Разрабатывая эти задания, мы опирались на идею, положенную в тесте «Методика решения педагогических затруднительных ситуаций» (по Р. С. Немову), а также на собственный практический опыт. Решая предложенные критериально-ориентированные ТЗИ, педагог может показать (определить сформирована ли у студента организационно-управленческая компетентность) свою компетентность в организационно-управленческой деятельности. Для того, чтобы решить такую ситуацию нужно знать теоретический материал, уметь применять его в своей деятельности и обладать набором профессионально-важных качеств, т.е. продемонстрировать сформированность когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного компонентов.

Таблица 2

### Критериально-ориентированные ТЗИ

Характеристика уровня	Критериально-ориентированные ТЗИ
<i>Допустимый уровень (учебно-профессиональная компетентность)</i>	
Учебно-профессиональные корпоративные, специальные и базовые компетенции частично адекватны будущей профессиональной деятельности, находятся в процессе систематизации; способы решения учебно-профессиональных задач частично обобщены и частично соответствуют нормативно-одобренным способам профессиональной деятельности доминирующих видов, личностные и профессионально-важные качества не систематизированы	<p>Студент опоздал на занятие. Вы пытаетесь выяснить причину этого, а в ответ студент провоцирует Вас на конфликт. Как Вы поступите?</p> <p>Вы проводите лекцию в большой аудитории. У кого-то из студентов зазвонил телефон. Как Вы поступите?</p> <p>Во время контрольной Вы замечаете, что два студента общаются друг с другом. Что предпринять?</p>

Характеристика уровня	Критериально-ориентированные ТЗИ
<i>Оптимально-адаптивный уровень (конкурентоспособность и мобильность)</i>	
<p>Учебно-профессиональные корпоративные, специальные и базовые компетенции доминирующих видов систематизированы и адекватны будущей профессиональной деятельности, а недоминирующие частично систематизированы и частично адекватны; способы решения учебно-профессиональных задач полностью соответствуют нормативно-одобренным способам профессиональной деятельности доминирующих (основных) видов, личностные и профессионально важные качества систематизированы</p>	<p>Представьте такую ситуацию. Вы пришли на работу, и выяснилось, что изменено расписание. До начала занятия 30 минут. За это время Вам необходимо подготовиться к занятию: изменить целевую установку, способы контроля. Сформулируйте все цели занятия и определите виды и средства контроля.</p> <p>Вам поручили организовать и провести среди студентов какое-либо групповое мероприятие (конференция, КВН, конкурс и т. п.). Вы сообщаете об этом группе, в которой проводите занятия или являетесь куратором. Группа, ссылаясь на занятость, отказывается принимать участие в мероприятии. Определите возможности снижения уровня конфликтного противостояния.</p>
<i>Локомотивно-продолженный уровень (конкурентоспособность, мобильность, успешность)</i>	
<p>Учебно-профессиональные корпоративные, специальные и базовые компетенции доминирующих видов систематизированы и адекватны будущей профессиональной деятельности; недоминирующие частично систематизированы и частично адекватны; способы решения учебно-профессиональных задач полностью соответствуют нормативно-одобренным способам профессиональной деятельности доминирующих видов; личностные и профессионально важные качества систематизированы, частично сформированы метапрофессиональные качества</p>	<p>Вам предстоит подготовить группу к Интернет-тестированию по Вашей дисциплине. Время до тестирования – 1 неделя. Однако, группа, узнав о проведении экзамена, не желает в нем участвовать. Ваша задача снизить уровень конфликтности группы, создав положительную мотивацию у студентов, определить актуальный уровень знаний студентов по данной дисциплине, составить расписание консультаций и подобрать необходимый материал для подготовки и текущего контроля.</p>

Данная технология проектирования оценочных средств может быть использована для оценки промежуточной, рубежной, итоговой аттестации



(в терминологии Осиповой И.В., Тарасюк О.В., Старцевой А.М. [6]), в частности следующих профессиональных компетенций [7]:

- способность выполнять профессионально-педагогические функции для обеспечения эффективной организации и управления педагогическим процессом подготовки рабочих (специалистов) (ПК – 1);

- способность развивать профессионально важные и значимые качества личности будущего рабочего (специалиста) (ПК – 2);

- способностью организовывать и осуществлять учебно-воспитательную деятельность в соответствии с требованиями профессиональных и федеральных государственных образовательных стандартов в ОУ НПО и СПО (ПК – 3);

- способность анализировать профессионально-педагогические ситуации (ПК – 5);

- готовность к осуществлению диагностики и прогнозирования развития личности рабочего (специалиста) (ПК – 8).

После проведения со студентами итогового контроля преподаватель может судить о сформированности у них организационно-управленческой компетентности в соответствии с уровневой шкалой (см. рис. 3). Верхняя шкала показывает диапазон, уровень организационно-управленческой компетентности, который определяется с помощью критериально-ориентированных ТЗИ. На нижней шкале отражается уровень сформированности когнитивного, деятельностного и профессионально-личностного конструктов, который определяется с помощью тестовых заданий-индикаторов.

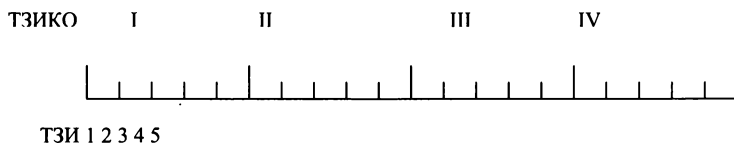


Рис. 3. Уровневая шкала

*Уровни организационно-управленческой компетентности: I – недопустимый; II – допустимый; III – оптимально-адаптивный; IV – локомотивно-продолжительный*

*Уровни сформированности когнитивного, деятельностного, профессионально-личностного конструктов: 1 – низкий, недопустимый; 2 – низкий; 3 – удовлетворительный; 4 – хороший; 5 – высокий уровень*

Следовательно, проектируемые оценочные средства (тестовые задания-индикаторы и критериально-ориентированные тестовые задания-индикаторы) можно использовать как инструментальный компонент мониторинга учебно-профессиональной компетентности, в частности организационно-управленческой компетентности.

*Библиографический список:*

1. Булынский Н.Н. Теория и практика управления качеством образования в профессиональных училищах: дис. док. пед. – Челябинск: ЧелГУ, 1997.
2. Звонников В.И., Челышкова М.Б. Современные средства оценивания результатов обучения: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений М.Б. – М.: Академия, 2008. – 224 с.
3. Зеер Э.Ф., Заводчиков Д.П., Павлова А.М. Инновационное развитие профессионального образования: региональный аспект: учеб-метод. пособие. - Екатеринбург: РГППУ, 2008. 198 с.
4. Львов Л.В. Повышение эффективности системы подготовки педагогов профессионального обучения: монография. – Челябинск: ЧГАА, 2009. – 154 с.
5. Львов Л.В., Чернышева М.В. Педагогический менеджмент: практикум: учеб пособие. – Челябинск: ЧГАА, 2010. – 108 с.
6. Осипова И.В., Тарасюк О.В., Старцева А.М. Проектирование оценочных средств компетентностно-ориентированных основных образовательных программ для реализации уровня профессионально-педагогического образования: метод. пособие. - Екатеринбург: РГППУ, 2010. 72 с.
7. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 051000 Профессиональное обучение (по отраслям) (квалификация (степень) «Бакалавр»). Утвержден приказом МОиН РФ от 22 декабря 2009 г. № 781.