

**Министерство образования, науки и молодежной политики Краснодарского края
государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Краснодарского края
«Анапский сельскохозяйственный техникум»**

Методическое сопровождение

**КРАТКИЙ ОБЗОР СОВРЕМЕННЫХ
МЕТОДОВ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБУЧЕНИЯ**

Томск, 2017

СОГЛАСОВАНО:

Заместитель директора по учебной
работе

_____ С.В. Малютина
" ____ " _____ 2017 г.

Составитель: Шишко Т.С. Методический материал «Краткий обзор современных методов профессионального обучения». - Анапа: ГБПОУ КК АСХ, 2017 - 27с.

Методический материал является методическим вектором для проектирования учебных занятий профессиональных модулей, в котором отражены современные подходы к реализации образовательных стандартов среднего профессионального образования. В работе представлен обзор технологий моделирования профессионального поведения, практико-ориентированных методик позволяющих эффективно организовать образовательный процесс и достичь поставленных результатов.

Данная работа будет полезны для начинающих преподавателей общеобразовательных и профессиональных учебных дисциплин в профессиональных образовательных организациях системы профессионального образования.

ОГЛАВЛЕНИЕ

1.СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ	3
1.1 Дуальная система	
1.2 Кредитно-модульная система	
2.ТЕХНОЛОГИИ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ	5
2.1 Поведенческое моделирование	
2.2 «Деловое сотрудничество»	
2.3 Тренинг или тренинговые технологии	
2.4. Учебная фирма	
3.ПРЕДЕЛЬНО ПРАКТИЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ	8
3.1 Моделирование производственных процессов	
3.2 Обучение на рабочем месте: индивидуальное выполнение реальных производственных заданий	
3.3 Стажировка на рабочем месте	
3.4 Метод «Обучение действием»	
4.ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ	11
4.1 Технология развивающего обучения	
4.2. Технология проблемного обучения	
4.3 Технология коллективного взаимодействия	
4.4 Технология проектного обучения	
4.5 Технология дистанционного (электронного) обучения	
4.6. Технология практико-ориентированного обучения	
5.ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ	18
5.1. Метод оценки решения одной или нескольких проблемных ситуаций, имеющих отношение к профессиональной деятельности (решение кейса)	
5.2 Метод «Оценка результатов/ продуктов практической деятельности» при выполнении практических заданий на реальном или модельном рабочем месте	
5.3 Метод «Оценка предметных действий»	
5.4. «Ассесмент-центр (центр оценки)»	
5.5 Метод «360 градусов»	
5.6 Модульно-рейтинговая система оценки	
6.ТЕХНОЛОГИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ	26
6.1 Подготовка и участие в олимпиадах профессионального мастерства и иных конкурсах как технология обучения	

1.СИСТЕМЫ ОБУЧЕНИЯ

1.1 Дуальная система образования предусматривает сочетание обучения с периодами производственной деятельности (**«дуале» в переводе с латыни означает – двойственная, т.е. теория плюс практика**). Будущий специалист учится в двух организациях, где, происходит освоение теории и практики. С одной стороны, получает образование в образовательной организации (она дает теоретические знания), а с другой — на обучающем предприятии, где вырабатываются необходимые для данного производства компетенции. Обе организации являются партнерами по отношению друг к другу. Очень важно, что молодые специалисты, сочетающие обучение с производственной деятельностью, остаются работать на обучающем предприятии.

Дуальное обучение представляет собой такую форму профессиональной подготовки специалистов, которая комбинирует теоретическое обучение в образовательном учреждении и практическое - на площадках компаний и предприятий. Основным принцип дуальной системы обучения - это равная ответственность образовательных организаций и предприятий за качество подготовки кадров.

Профессиональная подготовка имеет своей целью подвести к профессиональному обучению по признанным государством профессиям или к равноценному обучению. Эта подготовка предназначается для лиц, которые испытывают затруднения в процессе обучения для их успешного обучения по признанным профессиям или получения равноценного образования. Для таких лиц предусматриваются такие учебные мероприятия, вид, содержание, цель и продолжительность обучения которых соответствует этим особенностям личности, и которые должны сопровождаться социально-педагогическим курированием и поддержкой. Эти мероприятия призваны содействовать приобретению профессиональной дееспособности.

Профессиональное обучение должно наряду с широкой начальной профессиональной подготовкой способствовать получению необходимых для использования в квалифицированной профессиональной деятельности теоретических знаний и практических навыков в ходе упорядоченного учебного процесса.

Повышение профессиональной квалификации должно дать возможность получения дополнительных знаний и навыков по имеющейся профессии с тем, чтобы приспособиться к техническому прогрессу или подняться в мастерстве. Доказательством повышения квалификации служит удостоверение об успешной сдаче экзамена в надлежащем учреждении, подтверждающее приобретение новых знаний, практических навыков и производственного опыта в соответствии с требованиями технико-экономического и социального развития страны к соответствующей специальности.

1.2 Кредитно-модульная система - это модель организации образовательного процесса, которая основывается на объединении модульных технологий обучения и зачетных кредитов или зачетных образовательных единиц.

В кредитно-модульной системе основу составляют самостоятельная работа студентов и ведение кредитно-модульной системы организации учебного процесса и рейтинговой системы оценивания учебных достижений студентов.

Модули конструируются как системы учебных элементов, объединенных признаком ответственности определенному объекту профессиональной деятельности. Модульная организация содержания учебной дисциплины менее за все является механическим перенесением разделов программы к учебным модулям, поскольку требует глубокой аналитико-логической работы над

смысловым наполнением дисциплины, структуризации ее как системы, а не произвольному конгломерату научной информации.

Вторым условием реализации модульного принципа организации содержания учебной дисциплины является возможность выделить генеральные сквозные идеи профессиональной деятельности, на раскрытие и усвоение которых направлен каждый модуль.

Для студента — будущего специалиста — важно не только осмыслить и усвоить информацию, но и овладеть способами ее практического применения и принятия решений.

При таких условиях уменьшается частица прямого, снаружи нанесенного информирования и расширяется применение интерактивных форм и методов работы студентов под руководством преподавателя (тьютора) и полноценной самостоятельной работы в лабораториях, читальных залах, на объектах будущей профессиональной деятельности, что особенно важно для системы дистанционного образования.

Таблица 1

Достоинства и недостатки кредитно-модульной системы

Плюсы	Минусы
<ul style="list-style-type: none"> - Стабильность системы, ее единообразие для всех, она была хорошо отработана. - Фундаментальность системы. - Процесс производился без сбоев, понятность системы и ее предсказуемость на многие годы вперед. - Отделение процесса обучения от процесса оценки результатов обучения. <p>Преподаватель проводит занятия, проставляет текущие баллы успеваемости, но окончательную оценку результатов его деятельности выполняет центр по тестированию.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Дает большие права студенту, как основному элементу процесса. - Способность студента к самостоятельному мышлению. - Высокий уровень учебно-методического обеспечения учебной дисциплины 	<ul style="list-style-type: none"> - Контроль по конечному продукту (студент живет от сессии до сессии, про учебники вспоминает за три дня до экзамена). - Воздействие на студентов в основном с помощью репрессивных методов, пассивная роль студента в процессе обучения. - Значительные материальные затраты

2. ТЕХНОЛОГИИ МОДЕЛИРОВАНИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ПОВЕДЕНИЯ

2.1 Поведенческое моделирование - это относительно новый метод обучения навыкам межличностного общения и изменения установок. Преимущественно этот метод используется в рамках тренингов, предполагающих более широкое использование методов активного обучения, к которым относится и данный метод. Он учит конкретным навыкам и установкам, связанным с выполнением профессиональной деятельности, через следующие шаги:

- предъявление «поведенческой модели» (примера для подражания, идеала) профессионального поведения, которое предлагается освоить;
- практика обучающихся, когда им в учебных или рабочих ситуациях предлагается максимально точно воспроизвести предложенную «поведенческую модель»;
- обеспечение обратной связи и подкрепления, свидетельствующих о степени успешности овладения соответствующими моделями поведения.

Типичным примером поведенческого моделирования является ситуация, когда опытный сотрудник (наставник) показывает новичку образец того, как следует работать с клиентом. После этого новичкам дается возможность самостоятельно воспроизвести предложенную модель поведения.

Ролевые модели, которые предлагаются работникам при использовании метода поведенческого моделирования, разрабатываются так, чтобы они в максимальной мере соответствовали рабочим ситуациям, поэтому поведенческое моделирование имеет очень высокую степень позитивного переноса.

Поведенческое моделирование является эффективным при соблюдении следующих требований:

- пример для подражания должен быть привлекательным для обучающегося и вызывать у него доверие и готовность следовать предложенному образцу.
- учащийся должен видеть, что соблюдение желательной последовательности или порядка действий вознаграждаются тем или иным образом (экономия времени, страховка от ошибок, решение поставленных задач и т.п.).

Особое внимание преподаватель должен обратить на изменение в нужном направлении установок обучающихся. Обратную связь и поддержку в ходе обсуждения обеспечивает тренер, другие участники или видеозапись. Метод поведенческого моделирования тем эффективнее, чем выше уровень мотивации обучающихся, чем лучше они понимают значение моделируемого поведения для успешного решения задач, которые стоят перед ними в их профессиональной деятельности.

Преимущества метода поведенческого моделирования:

- позволяет учитывать индивидуальные особенности обучаемых;
- достаточно гибок, чтобы давать больше времени медленно обучающимся участникам.
- поведенческое моделирование проводится либо на индивидуальной основе в паре ученик - наставник, либо в небольших учебных группах до 12 участников.

2.2 «Деловое сотрудничество» - это интеграция эффективного взаимодействия (условие) и форм выполнения производственных заданий.

Сотрудничество – это деятельность нескольких сторон, благодаря которой все участники получают определенную выгоду. Сотрудничество в образовательной среде — это процесс, в

котором взаимодействующие стороны ищут максимально эффективный и рациональный способ удовлетворения общих интересов. Обстоятельства, в которых одна из сторон может достичь своих целей только в том случае, если того же может добиться и другой участник соглашения, можно назвать взаимовыгодным сотрудничеством. Другими словами, цели партнеров должны быть связаны между собой. Суть сотрудничества состоит в достижении общих целей партнеров, ожидании конкретной выгоды от исполнения договоренностей, обоюдном получении пользы. Эти три момента являются фундаментальными для любого договора о совместной деятельности.

Цель технологии обучения в сотрудничестве (обучение в малых группах) - создать условия для активной совместной учебной деятельности обучающихся в разных ситуациях.

Идея обучения в сотрудничестве:

- учиться вместе, а не просто что-то вместе выполнять.
- учиться вместе не только легче и интереснее, но и значительно эффективнее.

В организации обучения в сотрудничестве необходимо выполнение следующих условий:

- формирование групп происходит до начала занятий, с учетом психологической совместности;
- группа получает одно задание, но при его выполнении предусматривается распределение ролей между участниками;
- оценивается работа не одного человека, а всей группы; → обучающиеся сами выбирают кто будет представлять результаты работы.

2.3 Тренинг или тренинговые технологии. Под тренингами понимается такое обучение, в котором теоретические блоки материала минимизированы и основное внимание уделяется практической отработке навыков, и умений. В ходе проживания или моделирования специально заданных ситуаций обучающиеся получают возможность развить и закрепить необходимые навыки, освоить новые модели поведения, изменить отношение к собственному опыту и подходам, ранее применяемым в работе.

Тренинговые технологии - это система деятельности обучаемых по отработке определенных решений. Тренинг - это форма специально организованного общения, в ходе которого решаются вопросы личностного и профессионального развития, формирования коммуникативных навыков, отработка профессиональных навыков. Тренинговые технологии построены на принципах: диалогизация; постоянная обратная связь; самодиагностика; добровольное участие; конфиденциальность. В основе тренинга лежат задачи, которые предполагают при их реализации: четкую постановку цели, контроль за правильностью выполнения, детальный анализ ситуации, возможность высказать свою точку зрения, поделиться своими ощущениями и переживаниями, контроль за эмоциональным состоянием. Виды тренингов: тренировочные; решения управленческой задачи; решения ситуации; общения; креативности и др.

В тренингах обычно используются разнообразные методы и техники активного обучения: деловые, ролевые и имитационные игры, разбор конкретных практических ситуаций и групповые дискуссии.

Тренинг – тот метод, который способен наиболее оперативно реагировать на все внешние и внутренние изменения. Он обеспечивает более интенсивное и интерактивное обучение и, кроме того, ориентирован в первую очередь на получение практических навыков в, необходимых в повседневной работе, на обмен опытом между слушателями, что позволяет улучшить

результат, обладающий высокой практической ценностью, и экономит время и ресурсы сотрудников и организации в целом.

Основным недостатком в тренинге является, потеря до 80% приобретенных в ходе тренинга знаний. В связи с этим очень важным является обеспечение поддержки изменений после окончания тренинга - посттренинговое сопровождение персонала.

Посттренинговое сопровождение - целый комплекс мероприятий и занятий, с актуализацией тем прошедшего тренинга, который направлен на поддержание, закрепление и усиление тренинговых эффектов.

2.4. Учебная фирма - это модель предприятия, созданная на базе образовательной организации, в которой реальная ситуация имитируется с образовательными целями. Цель учебного процесса в учебной фирме – межпредметное действенное, ориентированное на проблему и направленное на учащегося обучение основным экономическим и внутрипроизводственным процессам, а также внешним связям с фирмами партнерами и государственными органами

Имитационные модели учебных фирм:

«**Делая – познаю**». Применение и приобретение теоретических знаний Приобретение профессиональных навыков Активные методы обучения: ролевая игра, работа в группах, мозговой штурм. В данной модели роль преподавателя – руководитель, консультант.

В ходе работы происходит формирование ключевых навыков обучающихся: самостоятельная работа, планирование времени, исполнительность, ответственность, самостоятельность в принятии решений, творческое отношение к работе, работа в команде, совместная работа на конечный результат, взаимозаменяемость, умение разрешать конфликтов, адекватная реакция на критику, работа с внешней средой, знание внешней среды, работа с входящей и исходящей информацией, умение представить себя, коммуникативность.

Профессиональные навыки формируются в зависимости от профиля учебной фирмы (учебная бухгалтерия, учебный магазин и т.д.), структура учебной фирмы включает элементы характерные для реального предприятия или организации.

Преимущества использования технологии «Учебная фирма» для образовательного учреждения заключается в совершенствовании образовательного процесса в соответствии с требованиями реального рынка; внедрение новых информационных технологий; повышение социальной адаптации обучающихся; привлечение наставников, спонсоров;

3. ПРЕДЕЛЬНО ПРАКТИЧНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ ОБУЧЕНИЯ

Пределно практические технологии и методы обучения характеризуются следующими появлениями:

- связаны с решением конкретных или практических задач, проблем;
- основываются в большей или меньшей мере на конкретном (прикладном) материале организации, предприятия, учреждения;
- способствуют пополнению, обновлению и совершенствованию практических знаний, навыков и умений работников.

Каждый метод или прием должен обладать *признака практичности*: практические задачи, проблемы; практический материал; практические знания, навыки и умения. Все данные признаки практичности основываются на рационально-целевом использовании времени: время «работает» на решение конкретных задач, проблем и тезаурус (информационно-деятельностное богатство) работника.

3.1 Моделирование производственных процессов. Моделирование применяется тогда, когда реальное профессиональное действие по каким-либо причинам невозможно или затруднено. Моделирование дает ускорение, удешевление, упрощение и любое другое усовершенствование технологического процесса, достигаемого за счет работы с более простым объектом, чем исходный, то есть с моделью. С другой стороны, упрощение действительности в некоторых случаях является недостатком моделирования, и полученные результаты часто теряют практическую ценность. Моделирование оправдано в качестве первоначального этапа, позволяющего принять более обоснованное решение для проведения реального эксперимента.

3.2 Обучение на рабочем месте: индивидуальное выполнение реальных производственных заданий

Обучение на рабочем месте характеризуется непосредственным взаимодействием с обычной работой в обычной рабочей ситуации. Такое обучение может осуществляться в различных формах:

Копирование — обучающийся прикрепляется к специалисту, и учиться, копируя действия этого человека;

Инструктаж — представляет собой разъяснение и демонстрацию приемов работы непосредственно на рабочем месте и может проводиться как сотрудником, так и педагогом, давно выполняющим данные функции, так и специально подготовленным инструктором. Инструктаж является, как правило, непродолжительным, ориентированным на освоение конкретных операций или процедур, входящих в круг профессиональных обязанностей.

Наставничество — являются традиционным методом профессионального обучения, это выполнение заданий в течение некоторого времени под руководством опытного специалиста, выполняя его задания и постепенно переходя к самостоятельной работе. Наставник – это специалист или педагог за их развитием, оказывающего помощь советами, подсказками.

Делегирование — передача сотрудникам четко очерченной области задач с полномочиями принятия решения по оговоренному кругу вопросов. При этом педагог обучает в ходе выполнения работы;

Метод усложняющих заданий — специальная программа рабочих действий, выстроенная по степени их важности, расширение объема задания и повышение сложности. Заключительная ступень — самостоятельное выполнение задания;

Ротация – представляет собой метод самостоятельного обучения, при котором студент временно перемещается с одного рабочего места на другое с целью приобретения новых навыков. Ротация широко при формировании поливалентной квалификации, т.е. владения несколькими видами профессиональной деятельности. Помимо чисто обучающего эффекта ротация оказывает положительное влияние на внутреннюю мотивацию, помогает преодолевать стресс.

Таблица 2.

Преимущества и недостатки обучения на рабочем месте

Плюсы	Минусы
<p>содержание курсов и время их проведения могут быть приспособлены к потребностям организации;</p> <ul style="list-style-type: none"> · могут использоваться реальное технологическое оборудование, имеющееся в организации, а также методы выполнения работ; · может быть экономически выгодным, если имеется достаточное количество работников с одинаковыми потребностями в обучении, необходимые средства, преподаватели, которые смогут провести обучение на предприятии; · переходить от обучения на учебных примерах к непосредственному выполнению работы легче, если учебный материал связан с работой. 	<p>участники обучения встречаются только с работниками этой организации;</p> <p>участники могут часто отрываться от обучения простым уведомлением, чем в случае, если оплачены внешние курсы с безвозвратной формой оплаты;</p> <p>участники могут неохотно обсуждать некоторые вопросы открыто и честно в среде своих коллег или в присутствии руководителя;</p> <p>такое обучение слишком специально для формирования принципиально новых поведенческих и профессиональных компетенций, поскольку не дает сотруднику возможности абстрагироваться от сегодняшней ситуации на – рабочем месте и выйти за рамки традиционного поведения.</p>

3.3 Стажировка на рабочем месте («рядом с профессионалом», «в отсутствие профессионала», групповая стажировка)

Стажировка «рядом с профессионалом» предполагает, что стажер в течение срока стажировки является тенью высокопрофессионального руководителя или специалиста, предстающего перед ним как «живое» учебное пособие. Несловесное (вербальное) влияние профессионала на начинающего специалиста бывает настолько сильным, что полученные таким способом знания и навыки остаются у него на всю трудовую жизнь.

Стажировка «в отсутствие профессионала». Принципиальное отличие этого вида стажировки от предыдущего состоит в том, что стажер, временно назначенный на должность, не имеет перед собой профессионального образца. Однако ему приходится реально выполнять должностные полномочия отсутствующего руководителя или специалиста, который может быть в отпуске, командировке, болен и др. «Должностная реальность» дает стажеру, во-первых, возможность почувствовать и понять, каких практических знаний, навыков и умений ему не хватает, и, во-вторых, сформировать соответствующий запрос на их приобретение.

Групповая стажировка отличается тем, что здесь одновременно назначается на взаимосвязанные должности группа стажеров. Временное освобождение ряда должностей обеспечива-

ется плановым повышением квалификации действующих руководителей в течение определенного срока – 1–2 недели.

Характерная особенность этого вида стажировки – взаимодействие между стажерами как членами одной управленческой команды. Поэтому для каждого из них важна не только самооценка качества стажировки, но и взаимодействие в группе, команде. У каждого стажера может сформироваться запрос на знания, навыки и умения командно-групповой работы.

3.4 Метод «Обучение действием» - «action learning» позволяет наиболее эффективно решать возникшие организационные проблемы, разрабатывать структуру и динамику организационных изменений.

Технология «action learning» является эффективным способом обучения сотрудников без отрыва от повседневной работы. Каждый сотрудник организации решает поставленную перед ним задачу за определенный временной период. Основное требование при реализации данной технологии заключается в сочетании регулярного анализа ситуации и постановка целей, продумывание шагов по их достижению с периодами реальных действий, осуществления запланированных шагов. Участники работают над реальными задачами, а не над упражнениями или искусственными ситуациями. Главная цель «action learning» – преодолеть разрыв между тем, что «говорят», и тем, что «делают».

Преимущества обучения действием:

- Развитие у специалистов навыков принятия решений;
- Развитие навыков планирования и постановки целей;
- Возможность решать производственные задачи;
- Повышение ответственности менеджерского состава за разработанные действия;
- Реальная возможность перейти от «слов» к «делу».

Использование предельно практичных технологий обучения обеспечивает определенные эффекты, среди которых можно выделить следующие.

Эффект параллельной практичности означает, что работник приобретает необходимые практические знания, навыки и умения, а организация – решение конкретных задач и проблем. При этом в процессе обучения обеспечивается выработка вариантов решения значимой для организации проблематики.

Эффект целевой практической направленности обусловлен тем, что при умелом использовании предельно практичных технологий обучения можно найти решение любой проблемы в организации. Это означает, что данные технологии можно рассматривать как своеобразные средства реализации и приумножения интеллектуального потенциала человека.

Эффект кадровой мобильности связан с тем, что работники, прошедшие обучение на основе данной технологии, быстрее адаптируются в процессах должностных перемещений, замещений, новых назначений, укрепления «слабых звеньев» и т. д. Это вызвано тем, что данные технологии обучения вынуждают работника прежде всего обучаться самостоятельно, обеспечивая пополнение, обновление, совершенствование или развитие его знаний, навыков и умений.

Предельно практичные технологии обучения (как, впрочем, и другие технологии) требуют выполнения следующих условий: четкой организации и планирования, современного учебно-методического и технического обеспечения, квалифицированных преподавателей, в числе которых могут быть специалисты, руководители «своей структуры», способные выполнять определенные учебные и консультационные функции.

4. ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ И ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЕ ТЕХНОЛОГИИ

Существенным моментом при подготовке квалифицированных кадров отвечающих требованиям нескольких стандартов: профессиональному, образовательному и международному WS возникает необходимость практического овладения компетенциями деятельности (планирования, проектирования и т.п.) выпускников ПОО.

Изменения в характере образования ориентируют на самостоятельность, конкурентоспособность, свободное развитие человека, творческую инициативу, высокую культуру, мобильность, что требует качественного, нового подхода к формированию будущего профессионала.

Компетентностный подход – это стремление привести в соответствие профессиональное образование и потребности рынка труда. Акцент смещен на формирование компетенций: формирует деятельность – развивает личность. Подход предполагает не трансляцию знаний от преподавателя к студенту, а формирование профессиональной компетентности, способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач общих и профессиональных компетенций.

При компетентностном подходе выделяют присутствие основных компонентов образовательного процесса:

- мотивационно-целевой компонент определяет личностный смысл предстоящей деятельности;
- содержательный компонент предполагает, что содержание должно быть системным и деятельностным, т.е. в основе его должны лежать универсальные средства, методы и нормы деятельности;
- операциональный компонент предполагает становление и развитие субъектности обучающегося;
- рефлексивно-оценочный компонент особую значимость процессу осознания субъектом образования своей деятельности.

При осуществлении данного подхода в образовании во главу угла ставится развитие учебных и познавательных мотивов, что требует от педагога организации следующих условий:

- создание **проблемных ситуаций**, активизация творческого отношения детей к процессу познания;
- обеспечение детей необходимыми **средствами решения задач**, оценивание знаний ребенка с учетом его новых достижений;
- организация форм **совместной учебной деятельности**, учебного сотрудничества

Меняются приоритеты усвоения готовых знаний на самостоятельную, активную, познавательную деятельность каждого студента, с учетом его особенностей и возможностей. Преподаватель колледжа, реализуя эти технологии, меняет подход к процессу обучения и отношение к студенту. Он осознает, что в образовательном процессе студент является центральной фигурой; самостоятельное приобретение и, особенно, применение полученных знаний становятся приоритетными. Размышления, дискуссии, исследования, а не запоминание, имеют значение для развития личности студента.

4.1 Технология развивающего обучения предполагает взаимодействие педагога и обучающихся на основе коллективно-распределительной деятельности, поиске различных способов решения учебных задач посредством организации учебного диалога в исследовательской и поисковой деятельности обучающихся. Технология развивающего обучения включает стиму-

лирование рефлексивных способностей личности, обучение навыкам самоконтроля и самооценки. Дидактические принципы развивающего обучения:

- Высокий уровень сложности при быстром темпе изучения учебного материала.
- Теоретические знания играют ведущую роль.
- Содействие осознанию человеком процесса обучения.
- Общее развитие всех учащихся.

Дидактические основы развивающего обучения:

- Цель обучения – формирование теоретического мышления и сознания.
- В содержании обучения преобладает система научных понятий, основанная на общих способах учебных действий.
- Методические особенности – проблемное изложение учебного материала, использование метода учебных задач, организация коллективно-распределительной деятельности.

В качестве системообразующих методов обучения определены частично-поисковый и проблемный.

Уровни проблемности в обучении

1. Педагог сам ставит проблему (задачу) и сам решает ее при активном слушании и обсуждении обучающимися (проблемное изложение).

2. Педагог ставит проблему, обучающиеся самостоятельно или под его руководством находят решение .

2.1 Частично-поисковый метод – эвристическая беседа

Педагог ставит проблему, сам ее решает, показывая путь решения, показывая образцы научного познания, научного решения проблем.

Студенты контролируют убедительность рассуждения, мысленно следят за его логикой, усваивая этапы решения целостных проблем.

Проблемное изложение может строиться на материале **истории науки** или **логики открытия**.

Формы: рассказ, лекция, объяснение, работа с учебником, демонстрация – **20-25%** нового материала.

Материал усваивают **все**, логику – **80%** обучающихся.

Время изложения практически не меняется.

2.2 Параллельное решение отдельных задач

Педагог включает в изучение нового материала решение отдельных задач.

Обучающиеся решают локальные задачи и при обобщении решают проблему.

Материал усваивают **все**, логику **70%**.

Активно участвуют в работе **90%**.

Время изучения увеличивается в **1,5-2** раза.

3. Обучающийся ставит проблему, преподаватель помогает ее решить (исследовательский метод).

4. Студент сам ставит проблему и сам ее решает, педагог даже не указывает на проблему (исследовательский метод).

Педагог предлагает познавательную задачу, **обучающиеся** самостоятельно решают, определяя логику и подбирая необходимые для этого приемы.

Материал усваивает решающий проблему.

Время изучения **большое**.

Форма – сбор и анализ информации, проведение опытно-экспериментальной работы, их представление в **проекте** (доклад, реферат).

Периодичность- **2-4** исследовательских задания в год в совокупности по всем учебным дисциплинам (**вне урока!**).

Особые требования предъявляются к проблемной ситуации, в отличие от задачи, включает три главных компонента:

- необходимость выполнения действия, при котором возникает **познавательная потребность** в новом отношении, способе или условии действия;
- неизвестное, которое должно быть раскрыто в возникшей проблемной ситуации;
- возможности обучающихся в выполнении поставленного задания, в анализе условий и открытии неизвестного. Ни слишком трудное, ни слишком легкое задание не вызовет проблемной ситуации.

4.2. Технология проблемного обучения - это организация учебного процесса, которая предполагает создание в сознании обучающихся под руководством педагога проблемных ситуаций и организацию активной самостоятельной деятельности обучающихся по их разрешению, в результате чего и происходит творческое овладение знаниями, умениями, навыками (ЗУН) и развитие мыслительных способностей (СУД)

Целевые ориентации - приобретение (усвоение) ЗУН обучающихся заключаются в повышение прочности знаний, усвоение способов самостоятельной деятельности (СУД), формирование поисковых и исследовательских умений и навыков, развитие познавательных и творческих способностей.

Проблемное обучение основано на создании особого вида мотивации - проблемной, поэтому требует адекватного конструирования дидактического содержания материала, который должен быть представлен как цепь проблемных ситуаций. Логика научных знаний представляет логику проблемных ситуаций. Наиболее оптимальная структура материала вариант сочетания традиционного изложения с включением в него проблемных ситуаций (который и называется проблемным обучением).

Проблемные ситуации различают: по интересности (мотивации) содержания, по характеру неизвестного X, по уровню проблемности, по виду рассогласования информации, по методическим особенностям, по типу действий, требующихся для решения

Технологический цикл проблемного обучения (постановка и разрешение проблемной ситуации) включает несколько этапов.

1 этап - постановка педагогической проблемной ситуации, при которой у ребёнка возникают вопросы, реакция на внешние раздражители.

2 этап - перевод педагогически организованной проблемной ситуации в психологическую

3 этап - поиск решения проблемы, выхода из тупика противоречий

4 этап – «ага – реакция»

5 этап - реализация найденного решения в форме материального или духовного продукта

6 этап - отслеживание (контроль) отдалённых результатов обучения

Методические приёмы создания проблемных ситуаций заключаются в том, что:

- педагог подводит обучающихся к противоречию и предлагает им самим найти способ его разрешения,

- сталкивает противоречия практической деятельности,
 - излагает различные точки зрения на один и тот же вопрос,
 - предлагает группе рассмотреть явление с различных позиций,
 - побуждает обучаемых делать сравнения, обобщения, выводы из ситуации, сопоставлять факты,
 - ставит конкретные вопросы, определяет проблемные теоретические и практические задания, формулирует проблемные задачи
- Условия успешной реализации технологии проблемного обучения:
- построение оптимальной системы проблемных ситуаций и средств их создания (устного и письменного слова, мультимедиа-средств)
 - отбор и использование самых актуальных, сущностных задач (проблем)
 - учёт особенностей проблемных ситуаций в различных видах учебной работы
 - личностный подход и мастерство учителя, способные вызвать активную познавательную деятельность ребёнка (исключительное значение)
 - Результативность применения технологии проблемного обучения повышение качества обучения
 - осуществление дифференцированного подхода
 - возможность варьирования при выборе заданий для обучающихся
 - контроль, коррекция и диагностика результатов работы обучающихся
 - развитие устойчивой мотивации и профильности знания
 - возможность создания условий для развития творческого потенциала обучающихся

4.3 Технология коллективного взаимодействия (организованный диалог, сочетательный диалог, коллективный способ обучения, работа учащихся в парах сменного состава) разработана А. Г. Ривиним,

Технология коллективного взаимодействия включает три компонента:

- а) подготовку учебного материала;
- б) ориентацию учащихся;
- в) технологию хода самого учебного занятия.

Подготовка учебного материала заключается в отборе учебных текстов, дополнительной и справочной литературы по теме; разделении учебного материала на единицы усвоения (смысловые абзацы); в разработке целевых заданий, в том числе и домашних.

Ориентация обучающихся включает два этапа:

Подготовительный этап, цель которого состоит в том, чтобы сформировать и отработать необходимые общеучебные умения и навыки: ориентироваться в пространстве; слушать партнера и слышать то, что он говорит; работать в шумовой среде; находить нужную информацию; использовать листки индивидуального учета; переводить образ в слова и слова в образы и др. Эти умения отрабатываются в ходе специальных тренинговых занятий;

Ознакомительный этап, имеющий различные модификации, общим элементом которых является сообщение целевых установок, усвоение «правил игры», способов учета результатов учения и т. д.

Ход учебного занятия в зависимости от содержания занятия, объема учебного материала и времени, отведенного на его изучение, возраста обучаемых, избранного варианта технологии

может протекать по-разному. Наиболее характерный вариант технологии коллективного взаимобучения имеет следующие этапы:

- каждый студент прорабатывает свой часть текста, описание, характеристика, статьи учебника, и т. д.);
- обмен знаниями с партнером, происходящий по правилам ролевой игры «учитель - ученик». Обязательна смена ролей. Обучающий предлагает свой вариант заглавия абзаца, свой план, отвечает на поставленные вопросы, предлагает контрольные вопросы или задания и т. п.;
- проработка только что воспринятой информации и поиск нового партнера для взаимобучения и т. д.
- учет выполненных заданий ведется либо в групповой ведомости, в которой указаны все учебные элементы и фамилии участников организованного диалога, либо в индивидуальной карточке.

Практическая реализация этой технологии показывает целесообразность «погружения» учащихся в тему на время, необходимое для прохождения обучающего цикла. Под обучающим циклом понимается совокупность действий обучающего и учащегося, которые приводят последнего к усвоению определенного фрагмента содержания с заранее заданными показателями.

В условиях технологии коллективного взаимобучения каждый обучаемый работает в индивидуальном темпе; повышается ответственность не только за свои успехи, но и за результаты коллективного труда; формируется адекватная самооценка личности, своих возможностей и способностей, достоинств и ограничений. У учителя отпадает необходимость в сдерживании темпа продвижения одних и стимулировании других учащихся, что позитивно сказывается на микроклимате в коллективе. Обсуждение одной информации с несколькими сменными партнерами увеличивает число ассоциативных связей, а следовательно, обеспечивает более прочное усвоение материала.

4.4 Технология проектного обучения

Технология проектного обучения рассматривается в системе лично ориентированного образования и способствует развитию таких личностных качеств обучающихся, как самостоятельность, инициативность, способность к творчеству, позволяет распознать их насущные интересы и потребности и представляет собой технологию, рассчитанную на последовательное выполнение проектов.

При реализации проектной технологии создается конкретный продукт, часто являющийся результатом совместного труда и размышлений обучающегося, который приносит им удовлетворение, в связи с тем, что студент в результате работы над проектом пережили ситуацию успеха, самореализации. Проектная технология, обретая черты культурно-исторического феномена, создает условия для ценностного переосмысления, диалога, при освоении содержания профессионального образования, применения и приобретения новых знаний и способов действия.

Целью проектной технологии является самостоятельное «постижение» студентом различных проблем, имеющих жизненный смысл для обучаемых. Данная технология предполагает «проживание» определенного отрезка времени в образовательном процессе, а также их приобщение к фрагменту формирования научного представления об окружающем мире, конструирование материальных или иных объектов.

Материализованным продуктом проектирования является учебный проект, который определяется как самостоятельно принимаемое личностью развернутое решение проблемы. В проекте наряду с научной (познавательной) стороной решения всегда присутствуют эмоционально-ценностная (личностная) и творческая стороны. Именно эмоционально-ценностный и творческий компоненты содержания определяют, насколько значим для студента проект и как самостоятельно он выполнен. Основной тезис современного понимания технологии проектного обучения звучит таким образом: «все, что я познаю, я знаю, для чего это мне надо и где и как я могу это содержание применить».

Технология проектного обучения всегда ориентирована на самостоятельную деятельность обучающихся - индивидуальную или групповую, которую обучающиеся выполняют в течение определенного отрезка времени, и предполагает совокупность проблемных методов обучения, творческих по своей сути. Данная технология строится с учетом принципов гуманизации, коммуникативности, индивидуализации, деятельностного, ценностного подходов, ориентированных не только на формирование знаний и умений у обучающихся, а на самореализацию их личности.

4.5 Технология дистанционного (электронного) обучения. Данная форма обучения предполагает использование телекоммуникационных технологий, которые позволяют обучать персонал на расстоянии. С помощью дистанционного обучения студент может самостоятельно организовывать свои занятия, выбирая удобное для этого время. Схема дистанционного обучения заключается в следующем:

студент выбирает интересующую его тему и проходит предварительное тестирование. По данному тестированию делается вывод о текущем уровне знаний. Далее высылаются пробный урок, который необходимо выполнить. После выполнения ряда уроков по одной тематике, студент пишет контрольных тест. В зависимости от его результатов высылаются упражнения на повторение темы или задания из новой темы. При использовании дистанционного обучения сложно сформировать профессиональные поведенческие навыки и высокий уровень внутренней и внешней мотивации обучающихся.

Преимущества дистанционного обучения заключается при организации и планировании студентов на практик на производстве, при оказании дополнительных образовательных услуг

Знания, приобретенные в процессе обучения должны применяться на практике в ближайший временной период.

4.6. Технология практико-ориентированного обучения.

Использование практико-ориентированных технологий в образовательном процессе изменяет акцент в учебной деятельности, нацеливает студентов на интеллектуальное развитие за счет уменьшения доли репродуктивной деятельности.

Практико-ориентированное обучение предполагает:

- освоение студентами образовательной программы не в аудитории, а в реальных условиях, формирование у студентов профессиональных компетенций за счет выполнения ими реальных практических задач в учебное время;
- наличие в колледже мест, площадок для профессиональной занятости студентов, с целью выполнения ими реальных задач;
- практическая деятельность по осваиваемому профилю обучения с участием профессионалов этой деятельности.

Содержание практико - ориентированного обучения:

- Теоретическая часть: лекции, семинары, занятия по закреплению знаний, совместные занятия с приглашенными специалистами.
- Прикладная или практическая часть: деловые и ролевые игры, практические и лабораторные работы, учебная и производственная практика.
- Самостоятельная работа: курсовое и дипломное проектирование, работа в библиотеках и в компьютерных классах, выполнение проектов, исследовательская работа, ведение портфолио.
- Участие студентов в проектах, в том числе разработанных совместно с преподавателем колледжа и специалистом организации.

Основу практико-ориентированных технологий составляет создание преподавателем условий, в которых студент имеет возможность выявить и реализовать свой интерес к познанию. Освоить различные формы учебной деятельности и сделать познание привычной, осознанной потребностью, необходимой для саморазвития и адаптации в обществе.

Практико-ориентированные технологии предполагают переход от оценивания знаний преподавателем к совместному оцениванию со студентами. Внедрение и применение новых методов обучения, в т. ч. деловые игры, тренинги, групповая работа, проектные методы, моделирование и имитационные занятия с представителями сферы труда.

Формы участия специалистов-практиков в учебном процессе нашего колледжа:

- тематические встречи со специалистами;
- конференции по результатам практики при участии работодателей;
- экскурсии на специализированные выставки и встречи со специалистами;
- выездные занятия, проводимые на ведущих предприятиях.

5. ТЕХНОЛОГИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБУЧЕНИЯ

5.1. Метод оценки решения одной или нескольких проблемных ситуаций, имеющих отношение к профессиональной деятельности (решение кейса)

Кейс-измерители основаны на использовании проблемных заданий, в которых обучающимся предлагают осмыслить реальную профессионально - ориентированную ситуацию, содержащую в себе необходимую, но неполную информацию для решения заданной проблемы. Потребность в применении кейс-измерителей обусловлена тем, что оценка функциональных компетенций не может сводиться к ответам на вопросы текстового характера, поскольку функциональные компетенции – это то, что человек должен уметь делать в трудовой сфере или решении логических задач.

Описание функциональных компетенций, как правило, предполагает формулировки деятельностного типа: «способность формулировать цели, задачи и стратегии, выявлять тенденции, строить прогнозы...». Наиболее эффективным способом их оценивания является решение кейсов (реальных проблемных ситуаций), основанных на совокупности ситуационных моделей, включающих формулирование законов, определений, тенденций, прогнозов и др.

Кейсы, включающие в себе различные проблемные ситуации, которые происходили в практике или принципиально могут произойти в будущей профессиональной деятельности, погружают студентов в те вызовы, с которыми они могут встретиться в работе. Вызовы требуют вдумчивого анализа при ограниченной или недостаточной полезной информации, но избыточной ненужной информации, эффективного реагирования на двусмысленные обстоятельства или сложные экономические, политические, психологические контексты. Они, прежде всего, требуют решительных действий, которые нужно четко произвести и отстаивать.

Кейс-измерители, как правило, включают специальные проблемные задачи, для решения которых студенту необходимо проанализировать ситуацию, требующую актуализировать комплекс профессиональных знаний. Кейсы не могут иметь однозначно правильного ответа, но имеют наиболее правдоподобные. Очень важным при использовании кейсов при оценивании является не только само решение, сколько процесс его принятия и доказательства и доводы в его пользу, самостоятельность и ответственность студентов при решении.

Решение кейсов (как процедура оценивания) может быть выполнено группой или индивидуально, в зависимости от целей оценки, быть самостоятельной процедурой или входить как часть в экзамен. По времени процедура может занимать от 2-3 часов до 20-30 минут.

Достоинством кейс-измерителей является то, что их использование дает возможность получить достаточно полное представление о профессиональных и личностных качествах человека. Недостатком является необходимость постоянного обновления кейсов, поскольку информация устаревает (кейсы должны быть актуальны), и со временем наиболее правильные варианты ответов будут известны всем студентам. При создании таких измерителей важно предусмотреть отсутствие однозначных решений проблемы, побуждающее студентов к поиску оптимальных решений, их аргументации и обоснования. Эти измерители особенно эффективны для решения задач, имеющих решения, соперничающие по степени истинности.

Кейсы могут быть разработаны преподавателем или взяты из какого-либо информационного источника – в этом случае этот источник следует указать в ФОС.

Структура оценочного средства (пример):

Источник (...)

Полное библиографическое описание
 Предел длительности контроля 30 мин.

Критерии оценки:

- сформулировано и проанализировано большинство проблем, заложенных в кейсе;
- продемонстрированы адекватные аналитические методы при работе с информацией;
- использованы дополнительные источники информации для решения кейса;
- выполнены все необходимые расчеты,
- подготовленные в ходе решения кейса документы соответствуют требованиям к ним по смыслу и содержанию; – выводы обоснованы, аргументы весомы;
- сделаны собственные выводы, которые отличают данное решение кейса от других решений.

Применение кейс-технологии рекомендуется в целях: – развития навыков анализа и критического мышления; – изучения теории принятия управленческих решений на конкретных примерах; – отработки типовых схем выработки управленческих решений в проблемных ситуациях; – развития творческого мышления; – развития навыков работы в команде.

Метод решения конкретных результатов позволяет: оценить практический опыт, умения проводить анализ и выбирать решения; оценить глубину профессиональных знаний, умений • выявить логику рассуждений

Требование к разработке кейса: соответствие между предметом и содержанием оценки; между уровнем квалификации и сложностью заданий; «Вопросная» конструкция задания, чёткость формулировок, полнота инструкций; обоснованность критерия принятия решения о допуске к практическому этапу;

5.2 Метод «Оценка результатов/ продуктов практической деятельности» при выполнении практических заданий на реальном или модельном рабочем месте реализуется как на занятиях, так и в условиях производства посредством проведения выездных лабораторно-практических занятий и квалификационных экзаменов на базе предприятий-партнеров.

5.3 Метод «Оценка предметных действий» при выполнении практических заданий на реальном или модельном рабочем месте

Оценка предметных результатов (действий) представляет собой оценку достижения обучающимся планируемых результатов по отдельным учебным дисциплинам и профессиональным модулям.

Система предметных знаний — важнейшая составляющая предметных результатов. В ней можно выделить опорные знания (знания, усвоение которых принципиально необходимо для текущего и последующего успешного обучения) и знания, дополняющие, расширяющие или углубляющие опорную систему знаний, а также служащие пропедевтикой для последующего изучения учебных дисциплин и профессиональных модулей.

Действия с предметным содержанием (или предметные действия) - важная составляющая предметных результатов. В основе многих предметных действий лежат те же универсальные учебные действия, прежде всего познавательные: использование знаково-символических средств; моделирование; сравнение, группировка и классификация объектов; действия анализа, синтеза и обобщения; установление связей (в том числе - причинно-следственных) и аналогий; поиск, преобразование, представление и интерпретация информации, рассуждения и т. д.

Целостность реализации ОПОП обеспечивает возможность формирования всех универсальных учебных действий, профессиональных навыков, профессионального опыта и вида профессиональной деятельности при условии, что образовательный процесс ориентирован на достижение планируемых результатов.

Итоговая оценка обучающихся определяется с учетом их стартового уровня и динамики образовательных достижений.

Использование методов: «Оценка результатов/ продуктов практической деятельности», «Оценка предметных действий», «Комплексная оценка» позволяют: фиксировать практический опыт, демонстрировать правильность и качество выполнения трудовых действий, фиксировать в комплексе требуемые для этого умения, знания и навыки оценить готовность к выполнению трудовой функции в целом.

Требования к разработке заданий: соответствие между предметом и содержанием оценки; между уровнем квалификации и сложностью заданий; полнота инструкций к заданиям; однозначность; диагностируемость критериев выполнения практических заданий и защиты портфолио; наличие чётких и обоснованных модельных описаний выполнения заданий.

5.4. «Ассесмент-центр (центр оценки)» – это метод, с помощью которого оценивается соответствие характеристик специалиста компетенциям, определяющим эффективную работу на планируемой или занимаемой должности.

В идеале использование технологии Assessment Center позволяет решать следующие задачи:

- формулирование должностных обязанностей и требований к сотруднику;
- оценка соответствия кандидата требованиям позиции;
- получение наиболее полной информации о компетенциях сотрудников;
- оценка соответствия этих компетенций профессиональным стандартам;
- оценка совместимости сотрудников;
- оценка готовности сотрудника к продвижению на новую должность.

Метод Assessment Center не предполагает оценку функциональных навыков (hard skills) специалистов. Он нацелен на определение уровня развития именно soft skills, или компетенций (компетенция – некий устойчивый поведенческий pattern, то есть типичное поведение, которое менеджер демонстрирует для решения управленческих задач). Важная особенность, что более успешен тот кандидат на у кого необходимые ключевые для позиции компетенции развиты в большей степени. Вторая особенность заключается в том, что функциональным навыкам можно научить сравнительно быстро и с большей гарантией успеха, в случае если человек достаточно восприимчив и обучаем, поскольку в условиях структурированного обучения эти *навыки усваиваются значительно быстрее, нежели компетенции. Например, чтобы поднять одну компетенцию с уровня, требующего развития, до достаточного уровня, требуется 1,5-2 года целенаправленных усилий, причем с использованием не только формальных тренингов, но и непосредственного развития на рабочем месте.*

В данной методике определяет профиль ключевых компетенций, то есть необходимо решить, какие ключевые поведенческие навыки в стратегической перспективе будут иметь для нее решающее значение в отрасли. А затем разрабатывается профилирование по позициям, то есть определяется, для какой позиции, какой набор этих компетенций играет первостепенную роль.

Идеальный метод оценки компетенций - прямое наблюдение за работой человека в течение 2-3 месяцев. Но он остается лишь теоретическим эталоном, на практике же предпринимается моделирование типичных ситуаций – кейсы.

5.5 Метод «360 градусов» - это оценка компетенций по средствам систематического сбора информации о работе индивидуума (или группы), получаемой от некоторого числа лиц, заинтересованных в его работе, и обратная связь по ней.

Сфера применения:

- саморазвитие и индивидуальное консультирование (получение обратной связи позволяет скорректировать поведение и наметить сферы развития);
- командообразование (имеется в виду командная обратная связь, позволяющая определить сильные и слабые места команды, до начала командной работы);
- управление эффективностью работы (регулярная обратная связь позволяет человеку судить, насколько повысилась его эффективность работы);
- стратегическое и организационное развитие (возможность определить точки, где особо требуется развитие, применение метода 360 градусов в этом ключе основывается на том, что изменяя поведение конкретных людей, можно изменить образ действия организации в целом);
- оценка эффективности тренингов и других обучающих мероприятий (проводится после тренинга, вопросы направлены на определение на уровне поведения какие произошли изменения в поведении сотрудника после прохождения тренинга);

Метод 360 градусов применяется:

- текущей оценки деятельности по заданным критериям выполнения работы на данном рабочем месте за определенный период времени (как правило, совместно с оценкой по целям или оценкой результативности);
- для подбора проектной команды или выявления сотрудников, способных работать над сложными проектами;

По результатам оценки 360 градусов можно сделать выводы:

- о характере взаимодействия между подразделениями, выявления конфликтных ситуаций;
- насколько человек вписывается в оргкультуру и оргструктуру организации и существующий коллектив;
- насколько адекватна самооценка человека.

Основные условия необходимые для успешного проведения оценки 360 градусов:

- сплоченный коллектив, доверительные отношения между сотрудниками;
- обеспечение анонимности оценки (уверенность сотрудников в том, что их оценки не будут разглашаться);
- предварительная разъяснительная работа с сотрудниками о целях оценки (цель должна быть сформулирована перед началом оценки и донесена до сотрудников, информированность снизит стресс от проводимой оценки и позволит получать более объективные данные);
- обязательная обратная связь по итогам оценки (должна проводиться не позднее одного месяца после проведения оценки, в этот период она остается актуальной и значимой для сотрудника);

- обязательная реализация решений по итогам оценки (оценка ради самой оценки не имеет смысла, четкий контроль проведения решений позволит сделать оценку инструментом развития персонала);
- результаты оценки должны быть направлены на развитие, (только так можно будет получать не завышенные результаты оценки, в оценке 360 градусов это основной недостаток с которым приходится бороться, как правило, проходит 2–3 оценки, прежде чем в сознании у работников закрепится мысль, о том, что 360 градусов несет только положительные моменты).

5.6 Модульно-рейтинговая система оценки знаний предусматривает 100 бальную шкалу, то есть 100 баллов — это максимальное количество баллов, которые студент может получить за академические успехи в процессе изучения содержательного модуля. Оценка знаний студента за содержательный модуль учитывает оценки, полученные за все виды проведенных занятий, за текущее и итоговое тестирование (например, за выполнение практических, лабораторных занятий, и т.д.) с учетом весовых коэффициентов.

Суммарное оценивание усвоения учебного материала дисциплины определяется без проведения семестрового экзамена как интегрированная оценка усвоения всех содержательных модулей с учетом весовых коэффициентов.

Оценка знаний студентов по дисциплинам, по которым по учебному плану предусмотрен экзамен, осуществляется на основе результатов текущего модульного контроля и итогового модульного контроля (экзамена).

Текущий модульный контроль состоит из содержательных модулей и осуществляется преподавателем, который проводит практические, лабораторные занятия или семинары. Текущий (модульный) контроль включает в себя:

- элементы теоретических знаний и практических действий в ходе усвоения учебного материала;
- контрольные срезы (тесты, устный опрос, письменная контрольная работа).

В начале семестра преподаватель обязан довести до сведения студентов виды заданий, перечень вопросов, охватывающих содержание программы дисциплины, а также критерии оценки знаний текущего и итогового модульного контроля.

В случае невыполнения основных заданий текущего модульного контроля по объективным причинам студент имеет право по разрешению декана пересдать их. Время и порядок сдачи определяет преподаватель.

По решению преподавателя студентам, которые выполняли творческие задания, брали участие в научно-исследовательской деятельности, в работе конференций, в научных семинарах, могут присуждаться дополнительные баллы по результатам итогового модульного контроля (экзамена).

В итоговый модульный контроль входят:

- научная работа студента по дисциплинам;
- выполнение индивидуального творческого задания;
- или экзамен.

Общая итоговая оценка по дисциплине включает:

- баллы, полученные по результатам текущего модульного контроля;
- баллы, полученные за выполнение заданий (индивидуальное творческое задание, научно-исследовательская деятельность, участие в работе конференций, научных семинарах,

подготовка научных публикаций), которые выносятся на итоговый модульный контроль (экзамен);

- баллы, полученные непосредственно на экзамене по дисциплине .

Студент, который набрал на протяжении семестра необходимое количество баллов, имеет возможность:

- не сдавать экзамен или зачет и получить набранное количество баллов как итоговую оценку;
- сдавать экзамен с целью повышения своего рейтинга по дисциплине.

Студент, который набрал в течение семестра меньше необходимого количества баллов, обязан сдавать экзамен .

По учебным дисциплинам, где итог оценивания уровня знаний студентов, осуществляется по результатам текущего модульного контроля (т.е. зачет), задания текущего модульного контроля оцениваются в диапазоне от 0 до 100 баллов.

Итоговый балл по результатам текущего модульного контроля является основой для выставления зачета по этому предмету.

Преподаватель имеет право выставить зачет при условии, что студент набрал не менее 50 баллов по 100-балльной шкале за текущий модульный контроль. Студент, не набравший по итогам текущего модульного контроля 50 баллов, обязан сдавать зачет .

Академические успехи студента определяются при помощи системы оценивания знаний, которая соответствует ФГОС СПО по специальности

Модульно-рейтинговая система оценивания представлена в таблице

Таблица 3

Модульно-рейтинговая система оценивания

Оценка по шкале ECTS	Оценка по бальной шкале	Оценка по национальной шкале
A	90-100	5 (отлично)
B	80-89	4 (хорошо)
C	70-79	4 (хорошо)
D	60-69	3 (удовлетворительно)
E	50-59	3 (удовлетворительно)
FX	30-49	2 (неудовлетворительно) с возможностью повторной сдачи дисциплины
F	0-29	2 (неудовлетворительно) с обязательным повторным изучением дисциплины

Основные критерии оценивания:

«Отлично» — выставляется студентам, которые показали разносторонние системные знания программного материала, умение безупречно выполнять задания определенные программой обучения, продемонстрировали творческие способности.

«Хорошо» — заслуживают студенты, которые показали полные знания программного материала, успешно выполнили задания, предусмотренные учебной программой, усвоили содержание основной литературы.

«Удовлетворительно» — выставляется студентам, которые показали знания основного учебного материала в объеме, необходимом для дальнейшего обучения и будущей работы по выбран-

ной профессии, выполнили задания, предусмотренные учебной программой, ознакомились с литературой.

«Неудовлетворительно» — получают студенты, которые показали пробелы в знаниях основного учебно-программного материала, сделали принципиальные ошибки в ходе выполнения заданий

Ключевые элементы и задачи зачётных единиц совместимых с ECTS

С точки зрения функциональных аспектов система зачетных единиц является основой:

- индивидуально-ориентированной организации учебного процесса, предоставляющей студентам возможность составления индивидуальных учебных планов, свободного определения последовательности освоения дисциплин, самостоятельного составления личных семестровых расписаний учебных занятий;
- стимулирующей балльно-рейтинговой системы оценки результатов учебной деятельности студентов;
- формирования и постоянного развития учебных планов, программ и стандартов содержания образования;
- предоставляемых преподавателям академических свобод, в том числе, права свободного выбора методики обучения;
- экономических расчетов размера платы за обучение и заработной платы преподавателей;
- формирования бюджетов доходов и расходов структурных образовательных подразделений университета.

Ключевыми элементами системы зачетных единиц являются индивидуально-ориентированная организация учебного процесса и стимулирующая балльно-рейтинговая система оценки учебной деятельности в сочетании с прогрессивными принципами педагогического менеджмента.

В качестве основных принципов педагогического менеджмента можно выделить:

- четко поставленные идеалы и цели образования;
- педагогическое проектирование учебно-воспитательного процесса;
- компетентная консультация;
- нормирование;
- оперативный, надежный (объективный), полный, точный и постоянный учет;
- объективное отношение к студентам;
- взаимная дисциплинированность преподавателей и студентов;
- оценка (в баллах и/или с использованием моральных средств, стимулирующих мотивацию к учению) качественного и своевременного выполнения заданий;
- взаимная дисциплинированность преподавателей и студентов;
- наличие у преподавателей и студентов четко отработанных стандартных инструкций и строгое их соблюдение, что способствует повышению качества обучения студентов, объективности взаимного контроля преподавателей и студентов, предсказуемости получаемых студентом оценок .

Введение системы зачетных единиц обусловлено потребностями модернизации украинского высшего профессионального образования, развитием телекоммуникационных технологий, а также расширяющимся участием в международных интеграционных процессах.

Можно выдвинуть следующие задачи по введению зачетных единиц, совместимых с ECTS, в образовательный процесс высших учебных заведений:

- формирование общего подхода к решению вопросов академической мобильности и признания результатов предшествующего обучения, совместимые с системой ECTS, и обеспечивающих единство образовательного пространства в высшем образовании проведение эксперимента по организации образовательного процесса в ВУЗах на основе зачетных единиц, ориентированных на индивидуализацию образовательного маршрута;
- разработка и апробация в ходе экспериментов необходимых нормативных и методических документов;
- обеспечение введения в государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования зачетных единиц;
- обоснование новых подходов к формированию учебной нагрузки преподавателей при организации учебного процесса на основе зачетных единиц;
- выявление особенностей формирования накопительной системы зачетных единиц при проектировании образовательных программ высшего профессионального образования на базе среднего профессионального образования.

ТРЕБОВАНИЯ К ОЦЕНОЧНЫМ СРЕДСТВАМ

- валидность оценивания: соответствие оценочных средств и результатов оценивания задаче определения соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта;
- интегративный (комплексный) характер оценивания: обеспечение интегрированной оценки соответствия квалификации соискателя положениям профессионального стандарта;
- надежность оценивания: степень постоянства результатов оценки независимо от места и времени проведения профессионального экзамена, а также от личных качеств участников процедуры.

ПРИНЦИПЫ ПРОЕКТИРОВАНИЯ ОС

- соответствия модели ПЭ;
- оптимальной достаточности компонентов;
- удобства ориентировки;
- единства подходов;
- разделения задач структуры ОС и методики их разработки

6. ТЕХНОЛОГИИ СОПРОВОЖДЕНИЯ

6.1 Подготовка и участие в олимпиадах профессионального мастерства и иных конкурсах как технология обучения

В основе образовательной технологии сопровождения для подготовки и участия в олимпиадах профессионального мастерства и иных конкурсах лежит тьюторство. В широком смысле тьютор определяется Т. М. Ковалевой как тот, кто сопровождает процесс освоения деятельности.

Подготовка к профессиональным конкурсам и олимпиадам профессионального мастерства включает в себя три направления: проверка теоретических знаний, выполнение практической работы, выполнение и защита проекта. Работа строится на активном взаимодействии с обучающимися - на диалоге, проблемном методе, технологии совместной проектной деятельности широко использовались информационно-коммуникационные технологии.

При тьюторском сопровождении очень важен личный контакт, психологическая совместимость, взаимное уважение, доверие, эмпатия. Педагог или тренер становится не только проводником знаний, а сам активно включается в процесс самообразования и в большей степени передает не готовые знания, а свои умения получать их. Педагог ведет будущего профессионала к результатам, мотивирует на преодоление препятствий, поддерживает в начинаниях, не навязывая своего мнения.

Можно выделить следующие этапы тьюторского сопровождения при подготовке к олимпиаде.

1 Информационный. Цель этого этапа - информирование обучающихся, обнаружение интереса, мотивирование и постановка целей. Осуществлялась работа через информационные стенды, личные беседы со студентами, проведение рефлексивных семинаров, открытых экспертных сессий, фестивалей проектных идей и т.д. Особенность в том, что упор необходимо делать не на самых успешных студентов, занятых практически на всех олимпиадах, а на обучающихся, проявивших интерес к данной предметной области, конкурсы, олимпиаде. Отличительной чертой данного студента, должен быть опыт выполнения проектных работ, готовность к самообразованию, стремящихся к творческой самореализации.

1. Работа с ресурсами. Цель - работа с нормативными документами, подготовка тестового материала для проверки теоретических знаний, подготовка инструкционных карт для практических работ, подбор материала по выполнению проектных работ. Для этого необходимо изучать олимпиадные задания разных лет, методическая литература, использовались интернет - ресурсы. Разработка методического материала для обучающихся с целью организации самообучения и самоподготовки.

2. Сопровождение обучающихся. На этом этапе целесообразно проводить точки отчета, диагностировать образовательные дефициты, точки роста и т.д. и разрабатывать карты индивидуального образовательного маршрута. Проводить консультации с использованием различных практико-ориентированных методик по тематическим направлениям конкурса. Осуществлять наблюдение за продвижением по индивидуальному образовательному маршруту и проводить корректировку маршрута. При отсутствии соответствующего материально-технического оборудования проводить тренинги в производственных условиях. На данном этапе эффективно приглашать специалистов с предприятий для организации и проведения совместных консультационных и практических работ.

3. Рефлексия. На этом этапе важно формирование у обучающихся способности анализировать свои достижения и при необходимости вносить изменения в индивидуальный образовательный маршрут. Педагогическое сопровождение при подготовке к олимпиаде не предполагает традиционных оценок, поэтому важно создать условия для презентации полученных промежуточных результатов. Психолого-педагогическое сопровождение должно заключаться в формировании самоцели на успех.

Главная оценка - удовлетворение обучающихся от процесса самообразования, от новых приобретенных знаний, умений, навыков и т.д., от возможности опробовать приобретенные знания, от нового социального опыта, от пережитых эмоций в событии соревновательного характера.