

**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РЕСПУБЛИКИ КАЗАХСТАН
НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «TALAP»**



**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
ДЛЯ СЛУШАТЕЛЯ**

по профилю: ОБРАЗОВАНИЕ

курсов повышения квалификации педагогов
по образовательной программе
«Развитие профессиональной компетентности педагогов
технического и профессионального, послесреднего образования»

ПОДГОТОВЛЕНО:
Центром педагогического мастерства
НАО «Talap»

Астана, 2023

Учебно-методические материалы для слушателя курсов повышения квалификации педагогов организаций технического и профессионального, послесреднего образования Республики Казахстан по программе «Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и профессионального, послесреднего образования» – 104 стр.

Учебно-методические материалы являются учебно-методическим обеспечением программы курсов повышения квалификации для педагогов организаций ТиППО «Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и профессионального, послесреднего образования».

©Центр педагогического мастерства
НАО «Talap», 2023

Все права сохраняются. Запрещается полное или частичное воспроизведение или передача настоящего издания в любом виде и любыми средствами, включая фотокопирование и любую электронную форму, без письменного разрешения держателя авторского права.

Разработчики:

Центр педагогического мастерства НАО «Talar»

СОДЕРЖАНИЕ

		стр.
	Пояснительная записка	5
	Глоссарий	6
	Цель, задачи и ожидаемые результаты освоения курсового обучения	11
	Учебный план	13
	Теоретические материалы образовательной программы	16
	Модуль 1 Разработка рабочей учебной программы по модулю	17
1.1	Основные документы, определяющие содержание и результаты учебной деятельности. Требования к оформлению рабочих учебных программ	17
1.2	Анализ действующих результатов обучения в образовательных программах и критерии их оценивания	26
1.3	Соотнесение результатов обучения с формируемыми компетенциями	29
1.4	Современные подходы к разработке результатов обучения и критерии оценивания	31
1.5	Разработка учебной программы с учетом актуализированных результатов обучения	39
	Модуль 2 Основные педагогические технологии в профессиональном образовании	41
2.1	Коучинговый подход в педагогической практике, цели и основные принципы. Природа создания доверительных отношений	41
2.2	Стиль преподавания. Значимость критического мышления для педагога	47
2.3	Особенности постановки цели и задач занятия. Основные этапы и рефлексия занятия	51
2.4	Виды и приемы современных педагогических технологий обучения	60
2.5	Критериальное оценивание учебных достижений обучающихся	63
2.6	Применение инструментов Instructional Skills Workshop (ISW) в образовательном процессе	80
	Модуль 3 Основные требования, предъявляемые к специалисту на производстве	89
3.1	Функциональный анализ профессиональной деятельности	89
3.2	Определение результатов обучения на основе функционального анализа	91
3.3	Культура безопасности (на предприятиях)	
3.4	Инновации в технологических процессах предприятия/организации	
	Модуль 4 Стажировка на базе предприятий/организаций	96
	АНКЕТЫ для определения уровня	97
	АНКЕТА ВЫХОДА	104
	Перечень литературы для слушателя курсового обучения	106

ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Учебно-методические материалы предназначены слушателям, осваивающим курсы повышения квалификации педагогов для организации самостоятельной и практической работы после каждого модуля.

Материалы, представлены в соответствии с образовательной программой курсов повышения квалификации «Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и профессионального, послесреднего образования» и создают предпосылки для профессионального самосовершенствования педагогов посредством формирования исследовательских навыков в рамках курса повышения квалификации.

Учебно-методические материалы адресовано тренерам и слушателям курсов «Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и профессионального, послесреднего образования». Содержание материалов включает глоссарий, теоретический материал, рабочую тетрадь, анкету для рефлексии и перечень рекомендуемой литературы.

Материалы разработаны для слушателей (преподавателей специальных дисциплин и мастеров производственного обучения), которые будут способствовать повышению педагогической культуры и этики, подбора подходов и методов обучения, предвидеть последствия собственных действий, вооружению их целостной системой педагогических знаний, умений и навыков.

На лекциях излагаются узловые вопросы курса, конечная цель – сформированные у слушателя практические умения и навыки, необходимые для развития профессиональной деятельности. При конструировании семинарских занятий особое внимание уделяется активному участию слушателей в формировании у них навыков самостоятельного теоретического анализа, рассматриваемых в курсе проблем, а также развитию практических умений по решению типовых и нестандартных задач. Материалы практические рекомендации по разработке содержания рабочих программ через конкретизацию результатов образования, предназначенных для освоения профессиональных и общих компетенций. Предлагают логический пошаговый алгоритм действий, справочные материалы и клише для заполнения шаблона рабочей программы учебной дисциплины. Устанавливают требования к структуре, содержанию и оформлению. Прописывается порядок, утверждения, а также актуализации и внесения изменений. Справочные материалы и клише в помощь слушателю (разработчику) позволят сократить время и помогут практическими советами при формировании разделов рабочей программы, включая вариативную часть (при наличии).

Практические задания ориентированы на организацию разноплановой самостоятельной работы слушателей, включают различные виды творческих заданий к семинарским и практическим занятиям.

Кейсы в рабочей тетради составлены в русле профессионально-ориентированных технологий обучения. Они предполагают активное личное участие слушателей, вовлечение их в различные виды познавательной деятельности, творчески и самостоятельно мыслить. Задания предусматривают как индивидуальное, так и коллективное их решение, а также могут быть использованы в процессе чтения лекций, организации научно-исследовательской работы слушателем, проведения диспутов. Особенность активности заключается в подборе заданий, направленных на достижение результата обучения.

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «TALAP»



ГЛОССАРИЙ

образовательной программы
**«Развитие профессиональной компетентности педагогов технического
и профессионального, послесреднего образования»**

Активные методы обучения – методы, побуждающие обучающихся к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения учебным материалом.

Авторская программа – это документ, созданный на основе государственного общеобязательного стандарта ТиПО и ОП и имеющий авторскую концепцию построения содержания учебного курса, модуля (дисциплины). Авторская программа разрабатывается одним автором или группой авторов. Для авторской программы характерны оригинальная концепция и построение содержания.

Вид профессиональной деятельности (ВПД) – составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором профессиональных функций и необходимых для их выполнения компетенций.

Дескриптор – характеристика, описывающая конкретные шаги для выполнения заданий.

Дополнительное образование – вид образования, который направлен на всестороннее удовлетворение образовательных потребностей человека в интеллектуальном, духовно-нравственном, физическом и (или) профессиональном совершенствовании и не сопровождается повышением уровня образования.

Знание – единица содержания образования (информация, усвоение которой может быть проверено одним тестовым вопросом), освоенная обучающимся на одном из уровней, позволяющих выполнять над ней мыслительные операции.

Зачет - форма проверки выполнения студентами лабораторных, а также знаний и навыков, полученных на практических и семинарских занятиях. Зачеты с дифференцированными оценками ставятся по модулям (дисциплинам), перечень которых устанавливается в учебном плане.

Индивидуальный учебный план – учебный план, обеспечивающий освоение образовательной программы на основе индивидуализации ее содержания с учетом особенностей и образовательных потребностей конкретного обучающегося.

Итоговое оценивание - процедура подтверждения уровня квалификации и компетенции педагога в соответствии требованиям программы краткосрочных курсов повышения квалификации

Коучинг - метод обучения, в процессе которого человек, помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели; инструмент повышения эффективности взаимодействия системы образования в целом, во всех направлениях: педагог – студент, педагог – администрация, педагог – педагог.

Компетентность – это способность преподавателя действовать в ситуации неопределенности.

Комплексно-методическое обеспечение модуля (дисциплины) - комплект учебно-методических материалов преподавателя, в который входят планы уроков, конспекты лекций, инструкции к проведению лабораторных и/или практических занятий, материалы по промежуточному контролю знаний по модулю (дисциплине), экзаменационные билеты, темы заданий для самостоятельной работы студентов и примеры их выполнения, различный дидактический материал и др.

Контрольная работа – определение степени усвоения материала по различным уровням познавательной деятельности. Контрольная работа может быть реализована в виде самостоятельной или аудиторной работы. В контрольной работе студент отвечает на поставленные вопросы или решает задачи. Ответ на поставленные вопросы предполагает знание теории, понимание механизма действия данного явления или предмета, практики его применения.

Критерии оценивания – конкретные измерители, на основании которых проводится оценка учебных достижений обучающихся.

Критериальная система оценивания – процесс, основанный на сравнении учебных достижений учащихся с четко определенными, заранее известными всем участникам процесса критериями, соответствующими целям и содержанию образования,

способствующими формированию учебно-познавательной компетентности обучающихся;

Кредитная технология обучения – обучение на основе выбора и самостоятельного планирования обучающимся последовательности изучения дисциплин и (или) модулей с накоплением академических кредитов.

Культура безопасности – комплекс индивидуальных и групповых ценностей, отношения, восприятия, компетенции и модели поведения, которые определяют стиль, мастерство и приверженность сотрудников здоровью и безопасности;

Кейс-стади – глубокое и детальное изучение конкретного случая в реальной обстановке.

Конфликтные ситуации – отсутствие согласия сторон, возникающее из-за противоположных ценностей, интересов, суждений и целей сторон.

Курсовой проект (работа) – является одним из основных видов учебных занятий и формой контроля учебной работы студентов, выполняемой в течение курса (семестра) под руководством преподавателя, и представляет собой самостоятельное исследование избранной темы, которая должна быть актуальной и соответствовать состоянию и перспективам развития науки.

Лекция - форма учебного занятия, на котором педагог устно излагает учебный материал в сочетании с приёмами активизации познавательной деятельности студентов (запись основной мысли, конспектирования, составление схемы излагаемого материала).

Лабораторная работа – форма учебного занятия, ведущей дидактической целью которого является экспериментальное подтверждение и проверка существующих теоретических положений (законов, зависимостей), формирование учебных и профессиональных практических умений и навыков.

Модуль – независимый, самодостаточный и полный раздел образовательной программы или период обучения.

Национальная рамка квалификаций (НРК) – структурированное описание квалификационных уровней, признаваемых на рынке труда.

Образовательная программа – единый комплекс основных характеристик образования, включающий цели, результаты и содержание обучения, организацию образовательного процесса, способы и методы их реализации, критерии оценки результатов обучения.

Обратная связь - отзыв, отклик, ответная реакция на какое-либо действие или событие; инструмент для изменения поведения (его улучшения) других людей.

Ожидаемые результаты обучения – совокупность компетенций, выражающих, что именно обучающийся будет знать, понимать, демонстрировать по завершении процесса обучения.

Образовательная потребность – социальная потребность в социальном статусе человека, которая проявляется в стремлении человека занять определенное место и положение в обществе; высшая личностная потребность в самореализации человека, непрерывном его развитии как производителя культуры, гаранта сохранения цивилизации; это система ценностей, моделей поведения, которая позволяет человеку ориентироваться в окружающем мире.

Оценка потребностей – систематический процесс сбора информации с целью принятия соответствующих образовательных решений для учащегося. Это совместный и последовательный процесс, направленный на выявление сильных сторон и потребностей учащегося, на определение целей - результатом чего является идентификация и реализация выбранных образовательных стратегий.

Отраслевая рамка квалификаций (ОРК) – структурированное описание уровней квалификаций, признаваемых в отрасли.

Оценивание – процесс установления степени соответствия реальных достижений обучающегося планируемому результатам обучения.

Оценивание – это механизм, обеспечивающий преподавателя информацией, которая нужна ему, чтобы совершенствовать преподавание, находить наиболее эффективные методы обучения, а также мотивировать студентов более активно включиться в своё учение.

Профессиональный стандарт (ПС) – стандарт, определяющий в конкретной области профессиональной деятельности требования к уровню квалификации, компетенций, содержанию, качеству и условиям труда.

Профессиональная задача – нормативное представление о действиях, связанных с реализацией трудовой функции и достижением необходимого результата в определенной области профессиональной деятельности.

Профессиональная компетентность – это совокупность профессиональных и личностных качеств, необходимых для успешной педагогической деятельности.

Педагог – лицо, имеющее педагогическое или иное профессиональное образование по соответствующему профилю и осуществляющее профессиональную деятельность педагога по обучению и воспитанию обучающихся и (или) воспитанников, методическому сопровождению или организации образовательной деятельности.

Педагогический коучинг – это специальная система, которая помогает, используя знания и опыт самого обучающегося, решить его определенные проблемы, задачи и поставленные цели, а также технология, способствующая повышению производительности и эффективности обучения, росту самооценки путем использования собственного потенциала.

Проактивность – навык, который помогает расставлять приоритеты и не поддаваться импульсивным реакциям.

Постреквизиты (Postrequisite) – дисциплины и (или) модули и другие виды учебной работы, для изучения которых требуются знания, умения, навыки и компетенции, приобретаемые по завершении изучения данной дисциплины и (или) модули.

Практическое занятие – одна из форм учебного занятия, целью которого является формирование у студента практических навыков и умений.

Пререквизиты (Prerequisite) – дисциплины и (или) модули и другие виды учебной работы, содержащие знания, умения, навыки и компетенции, необходимые для освоения изучаемой дисциплины и (или) модули.

Рабочая учебная программа – документ, разрабатываемый организацией ТиППО для конкретной дисциплины и (или) модуля рабочего учебного плана.

Рабочий учебный план – документ, разрабатываемый организацией ТиППО, регламентирующий перечень, объем учебных дисциплин и/или модулей, последовательность их изучения, а также формы контроля их освоения.

Разноуровневые задания – задания разного уровня сложности, которые используются для организации дифференцированного обучения с учетом способностей обучающихся.

Рефлексия – мыслительный процесс, направленный на самопознание, переосмысление и анализ собственных результатов деятельности.

Реферат – краткий обзор основного содержания нескольких источников по проблеме исследования.

Рефлексивная презентация – документ или комплект документов, предназначенный для представления опыта и предусматривающий размышление, самонаблюдение и самоанализ.

Результат обучения – подтвержденный оценкой объем знаний, умений, навыков, приобретенных, демонстрируемых обучающимся по освоению образовательной программы.

Самостоятельная работа обучающегося под руководством преподавателя) – работа обучающегося под руководством преподавателя, проводимая по отдельному графику, который определяет сам преподаватель; в зависимости от категории

обучающихся она подразделяется на: самостоятельную работу студента под руководством преподавателя (далее – СРСП), самостоятельную работу студентов (СРОС).

Семинар – одна из основных форм организации практических знаний, специфика которой состоит в коллективном обсуждении студентами сообщений, докладов, рефератов, выполненных ими самостоятельно под руководством преподавателя. Цель семинара углубленное изучение темы или раздела курса.

Слушатель – лицо, обучающееся в организации, реализующей образовательные программы курсов повышения квалификации.

Стажировка - деятельность по приобретению опыта работы или повышение квалификации по специальности, а также работа по специальности в течение определённого срока.

Стандарт WorldSkills – совокупность установленных обязательных правил и требований к процедуре организации и проведения мероприятий, основанных на оценке профессионального мастерства в соответствии со спецификациями стандартов компетенций.

Супервизия – (от англ. «to supervise» – наблюдать и «supervision» – надзор, наблюдение) – вид профессионального взаимодействия специалистов. В практике ранней помощи в процессе супервизии происходит профессиональный разбор сложных случаев и анализ трудностей в работе. Супервизия используется также как способ взаимообучения специалистов (повышения квалификации).

Транскрипт (Transcript) – документ, содержащий перечень освоенных дисциплин и (или) модулей, и других видов учебной работы за соответствующий период обучения с указанием кредитов и оценок.

Требования работодателей – понимание их ожиданий относительно компетенций работников конкретной профессии/специальности и определенного квалификационного уровня.

Трудовые функции специалиста – набор взаимосвязанных действий, направленных на решение одной или нескольких задач процесса труда.

Умение – это освоенный субъектом способ выполнения действия, обеспечиваемый совокупностью приобретенных знаний и навыков (знание на уровне применения).

Функциональный анализ – рассматривается в качестве эффективного метода выявления требований рынка труда и определения результатов обучения, выраженных в компетенциях.

Формирующее оценивание – оценка образовательных результатов студентов в процессе обучения, направленная на установление индивидуального продвижения обучающихся (сравнение самих с собой).

Instructional Skills Workshop (ISW) – семинар по развитию навыков преподавания и повышения эффективности обучения как новых, так и опытных педагогов, с целью осмысления и изучения своей преподавательской практики.

Цели обучения – утверждения, формулирующие ожидаемые результаты по достижению знаний, понимания и навыков в течение курса обучения по модулю/дисциплине в соответствии с учебной программой.

Цифровая дидактика – область педагогики, научное направление, предметом которого является организация процесса обучения в условиях цифровой трансформации образовательного процесса, перехода к цифровой экономике и сетевому обществу.

Эссе – прозаическое ненаучное произведение философской, литературной, исторической, публицистической или иной тематики в непринужденной форме, излагающее личное соображение автора по какому – либо вопросу.

Экзамен - форма итоговой проверки знаний студентов; результат экзамена, как устного, так и письменного, всегда оценивается отметкой.

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТАЛАР»



**ЦЕЛИ, ЗАДАЧИ И ОЖИДАЕМЫЕ РЕЗУЛЬТАТЫ ОСВОЕНИЯ КУРСОВОГО
ОБУЧЕНИЯ**

по образовательной программе
**«Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и
профессионального, послесреднего образования»**

Целью Программы является совершенствование профессиональной компетентности педагогов организаций ТиППО.

Задачи Программы:

- повышение профессиональных компетенций педагогов в разработке рабочей учебной программы по модулю;
- развитие навыков по применению педагогических технологий в обучении обучающихся;
- совершенствование знаний и навыков преподавания по специальности, по которой педагог ведет подготовку кадров;
- совершенствование знаний и практических навыков по профилю на базе предприятий/организаций.

Ожидаемые результаты обучения – по завершению курса повышения квалификации слушатель:

- совершенствует профессиональные компетенции в планировании образовательного процесса (*разрабатывает проект рабочей учебной программы по модулю*)
- развивает навыки применения инновационных педагогических технологий в учебном процессе (*план запланированного учебного занятия*)
- совершенствует знания и практические навыки по специальности (*исследование функционального анализа специальности/квалификации*)
- применяет передовой опыт и инновационные технологии в отрасли для дальнейшего внедрения в своей профессиональной деятельности (*сравнительный анализ карты компетенций по специальности с должностными инструкциями предприятия/организации*)

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «TALAP»



УЧЕБНЫЙ ПЛАН

образовательной программы

«Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и профессионального, послесреднего образования»

Учебный план

№	Тематика занятий	Теоретические занятия	Практические занятия	Всего
1	2	3	4	5
Модуль 1				
1	Разработка рабочей учебной программы по модулю Результат обучения: совершенствование профессиональных компетенций педагогов в планировании образовательного процесса (<i>проект рабочей учебной программы по модулю</i>)	8	16	24
1.1	Основные документы, определяющие содержание и результаты учебной деятельности. Требования к разработке рабочих учебных программ	1	2	3
1.2	Анализ действующих результатов обучения в образовательных программах и критерии их оценивания	2	2	4
1.3	Соотнесение результатов обучения с формируемыми компетенциями	1	2	3
1.4	Современные подходы к разработке результатов обучения и критерии оценивания	3	4	7
1.5	Разработка учебной программы с учетом актуализированных результатов обучения	1	2	3
1.6	Рефлексия проведенных занятий, подведение итогов. Промежуточное оценивание		4	4
Модуль 2				
2	Основные педагогические технологии в профессиональном образовании Результат обучения: развитие навыков по применению инновационных педагогических технологий в обучении студентов (<i>план запланированного учебного занятия</i>)	12	18	30
2.1	Коучинговый подход в педагогической практике, цели и основные принципы. Природа создания доверительных отношений	2	2	4
2.2	Стиль преподавания. Значимость критического мышления для педагога.	2	2	4
2.3	Особенности постановки цели и задач занятия. Основные этапы и рефлексия занятия	2	2	4
2.4	Виды и приемы современных педагогических технологий обучения	2	2	4
2.5	Критериальное оценивание учебных достижений обучающихся	2	4	6
2.6	Применение инструментов Instructional Skills Workshop (ISW) в образовательном процессе.	2	2	4
2.7	Рефлексия проведенных занятий, подведение итогов. Промежуточное оценивание		4	4

Модуль 3				
3	Основные требования, предъявляемые к специалисту на производстве Результат обучения: совершенствование знаний и навыков по специальности (функциональный анализ специальности/квалификации)	4	8	12
3.1	Функциональный анализ профессиональной деятельности	1	2	3
3.2	Определение результатов обучения на основе функционального анализа	1	2	3
3.3	Культура безопасности (на предприятиях)	1	1	2
3.4	Инновации в технологических процессах предприятия/организации	1	1	2
3.5	Рефлексия проведенных занятий, подведение итогов. Промежуточное оценивание		2	2
Итоговое оценивание			6	6
Всего (аудиторное обучение)		24	48	72
Модуль 4				
4	Стажировка на базе предприятий/организаций Результат обучения: применение передового опыта и инновационных технологий в отрасли для дальнейшего внедрения в своей профессиональной деятельности (сравнительный анализ карты компетенций по специальности с должностными инструкциями предприятия/организации)		36	36
4.1	Изучение предприятия и должностной инструкции специалиста.		6	6
4.2	Промышленная безопасность. Выполнение профессиональных задач.		8	8
4.3	Изучение процедуры приема на работу специалистов. Выполнение профессиональных задач.		8	8
4.4	Изучение процесса обучения на рабочем месте. Выполнение профессиональных задач.		8	8
4.5	Выполнение профессиональных задач. Оценка своей деятельности в процессе стажировки.		6	6
Итого:		24	84	108

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТАЛАР»



**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ МАТЕРИАЛЫ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ПРОГРАММЫ**

курсов повышения квалификации педагогов

**«Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и
профессионального, послесреднего образования»**

МОДУЛЬ 1. РАЗРАБОТКА РАБОЧЕЙ УЧЕБНОЙ ПРОГРАММЫ ПО МОДУЛЮ

Тема 1.1. Основные документы, определяющие содержание и результаты учебной деятельности. Требования к разработке рабочих учебных программ.

Таблица 1. Основные документы ТипПО, определяющие содержание и результаты учебной деятельности:

№	Статус НПА	Наименование НПА	Ссылка
1.	Закон Республики Казахстан от 27 июля 2007 года № 319-III.	«Об образовании»	https://adilet.zan.kz/rus/docs/Z070000319 
2.	Приказ Министерства просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348	Государственный общеобязательный стандарт и профессионального образования	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2200029031#z959 
3.	Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 6 апреля 2020 года № 130	Об утверждении Перечня документов, обязательных для ведения педагогами организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования, и их формы	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2000020317 
4.	Приказ Министерства образования и науки Республики Казахстан от 27 сентября 2018 года № 500	Классификатор специальностей и квалификаций технического и профессионального, послесреднего образования	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1800017564 
5.	Приказ Министерства образования и науки	Об утверждении Типовых правил проведения текущего	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V080005191

	Республики Казахстан от 18 марта 2008 года № 125	контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования	
6.	Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 28 марта 2023 года № 75	Об утверждении Правил организации учебного процесса по кредитной технологии обучения в организациях технического и профессионального, послесреднего образования	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300032140# 
7.	Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 13 июля 2009 года № 338	Об утверждении Типовых квалификационных характеристик должностей педагогов	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V090005750 
8.	Приказ Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 января 2016 года № 83	Об утверждении Правил и условий проведения аттестации педагогов, занимающих должности в организациях образования, реализующих образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V1600013317 
9.	Приказ Министра просвещения Республики Казахстан от 6 января 2023 года № 1	Об утверждении типовых учебных программ цикла или модуля общеобразовательных дисциплин для организаций технического и профессионального, послесреднего образования	https://adilet.zan.kz/rus/docs/V2300031666 
10.	Приложение № 1 к приказу исполняющего обязанности Председателя Правления Национальной	Профессиональный стандарт: «Производство мебели»	https://atameken.kz/ru/services/16-professionalnyye-standarty-i-tsentry-

	палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 21.12.2022г. № 245		sertifikatsii-nsk 
11.	Приложение № 2 к приказу исполняющего обязанности Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 21.12.2022г. № 245	Профессиональный стандарт: «Производство красок, лаков и аналогичных красящих веществ, типографской краски и мастики»	https://atameken.kz/ru/ services/16- professionalnyye- standarty-i-tsentry- sertifikatsii-nsk 
12.	Приложение № 3 к приказу исполняющего обязанности Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 21.12.2022г. № 245	Профессиональный стандарт: «Производство промышленных газов»	https://atameken.kz/ru/ services/16- professionalnyye- standarty-i-tsentry- sertifikatsii-nsk 
13.	Приложение № 4 к приказу исполняющего обязанности Председателя Правления Национальной палаты предпринимателей Республики Казахстан «Атамекен» от 21.12.2022г. № 245	Профессиональный стандарт: «Производство прочих основных органических химических веществ»	https://atameken.kz/ru/ services/16- professionalnyye- standarty-i-tsentry- sertifikatsii-nsk 

ВНИМАНИЕ! необходимо вместо выделенных желтым цветом ПС в таблице, вставить ПС по своему профилю.

Согласно Закона РК «Об образовании» (статья 14): «Рабочие учебные планы и рабочие учебные программы разрабатываются организациями, реализующими образовательные программы технического и профессионального, послесреднего образования на основе образовательных программ ...».

Образовательные программы разрабатываются в соответствии с:

- Законом Республики Казахстан «Об образовании» в части подготовки кадров с ТиПО;
- Государственным общеобязательным стандартом технического и профессионального образования, Государственным общеобязательным стандартом послесреднего образования, утвержденным приказом Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348 (далее – ГОСО);
- Классификатором специальностей и квалификаций технического и профессионального, послесреднего образования, утвержденным приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 27 сентября 2018 года № 500;
- Типовыми учебными программами цикла или модуля общеобразовательных дисциплин для организаций технического и профессионального, послесреднего образования, утвержденными приказом Министра просвещения Республики Казахстан от 6 января 2023 года № 1;
- Национальной рамкой квалификации;
- Профессиональными стандартами (при их наличии);
- Профессиональными стандартами WorldSkills (при их наличии).

Целью разработки образовательных программ является приведение содержания обучения требованиям работодателей с учетом академической самостоятельности организаций образования.

При разработке образовательных программ используется компетентностный подход – метод построения учебного процесса, ориентированный на достижение результатов обучения.

Требования к структуре образовательной программы определяются ГОСО. Структура образовательной программы включает:

1. Паспорт образовательной программы;
2. Перечень компетенций;
3. Содержание образовательной программы:
 - 3.1. Содержание модулей (дисциплин);
 - 3.2. Сводная таблица, отражающая объем освоенных кредитов/часов в разрезе модулей (дисциплин) образовательной программы;
 - 3.3. Матрица дисциплин по компетенциям (для модульных программ).

Образовательная программа разрабатывается на языке обучения, на котором ведется подготовка обучающихся.

Согласно ГОСО **рабочая учебная программа – документ, разрабатываемый организацией ТиПО для конкретной дисциплины и (или) модуля рабочего учебного плана.**

Согласно Приложения 7 к приказу Министра образования и науки Республики Казахстан от 6 апреля 2020 года № 130 рабочая учебная программа относится к Перечню документов, обязательных для ведения педагогами организаций технического и профессионального, послесреднего образования.

Введение документов педагогами осуществляется в бумажном и (или) электронном формате. При подключении организации образования к информационной системе, заполнение документов в бумажном варианте не обязательно.

Педагог общеобразовательных, специальных дисциплин, мастер производственного обучения:

ежедневно согласно расписанию и графику учебного процесса разрабатывает/ведет:

- 1) план учебного занятия;

2) журнал учета теоретического обучения, журнал учета индивидуальных занятий, журнал учета производственного обучения.

при проведении промежуточной аттестации обучающихся заполняет:

1) экзаменационную ведомость.

один раз в год в начале учебного года разрабатывает:

рабочую учебную программу по дисциплине/модулю/производственному обучению и профессиональной практике.

Руководитель учебной группы:

один раз в год в начале учебного года разрабатывает:

план воспитательной работы в группе на учебный год.

К рабочей учебной программе предъявляются следующие требования:

– содержание включенного в рабочую учебную программу материала должно соответствовать требованиям ГОСО ТиППО;

– количество часов (аудиторные занятия и самостоятельная работа студента), формы промежуточной аттестации (зачет, экзамен, курсовая работа или проект) должны соответствовать учебному плану колледжа;

– в рабочей учебной программе должны быть отражены последние достижения науки и техники и практики хозяйствования (требования работодателей при необходимости);

– рабочая учебная программа должна обеспечивать необходимую связь между дисциплинами специальности и исключать дублирование разделов, тем и вопросов;

– рабочая учебная программа должна соответствовать существующей материально-технической базе и имеющейся в колледже учебной и учебно-методической литературе.

Рабочая учебная программа составляется для всех форм обучения. Рабочие учебные программы разрабатываются на срок действия учебного плана. Рабочие учебные программы разрабатываются по каждому модулю (дисциплине) учебного плана по специальности. Работа по разработке рабочих учебных программ модуля (дисциплин) должна проходить в рамках утвержденной структуры.

Исходными документами для составления рабочих учебных программ по модулю (дисциплинам) являются:

– государственные общеобязательные стандарты ТиППО;

– образовательная программа по конкретной специальности;

– учебная программа по конкретной специальности;

– рабочий учебный план по специальности, в котором определены последовательность изучения модулей/дисциплин, а также распределение учебного времени и форм контроля по семестрам.

Основные задачи и функции

Основные задачи рабочей учебной программы:

✓ раскрытие содержания обучения по модулю для достижения результатов обучения;

✓ распределение учебного времени по результатам обучения (часов/кредитов), по видам занятий и семестрам (часов);

✓ определение оценочных заданий по каждому критерию оценки;

✓ определение необходимых средств обучения и учебно-методических материалов для эффективного проведения занятий.

Рабочая учебная программа выполняет следующие функции:

✓ **нормативную** (обязательна для выполнения в полном объеме);

✓ **целеполагающую** (определяет цели, ради достижения которых она введена в ту или иную образовательную область);

✓ **содержательную** (определяет результаты обучения, подлежащих освоению обучающимися);

✓ **процессуальную** (определяет логическую последовательность освоения результатов обучения; формы и средства обучения)

✓ **оценочную** (выявляет уровни достижения результатов обучения через оценочные задания по критериям оценки).

Рабочая учебная программа дает возможность:

✓ **преподавателям** – заблаговременно подготовиться к занятиям, запланировать свои действия, подготовить к занятиям необходимые средства обучения и учебное оборудование;

✓ **обучающимся** – целостно представлять курс обучения по модулю со всеми видами контроля;

✓ **администрации учебного заведения** – осуществлять систематический контроль за ходом выполнения рабочего учебного плана и равномерной загрузке обучающихся.

Структура рабочей учебной программы

Рабочая учебная программа включает

- титульный лист;
- пояснительную записку;
- распределение часов по семестрам;
- содержание рабочей учебной программы.

Рабочая учебная программа оформляется в соответствии с формой, утвержденной Министерством образования и науки Республики Казахстан.

В **титульном листе** указываются сведения об учебном заведении, код и наименование специальности (квалификации), форма обучения и база образования, а также данные о согласовании и утверждении. Оформляется согласно приложенной форме (Рис. 3).

В наименовании организации образования указывается полное наименование учебного заведения согласно Свидетельству о государственной регистрации юридического лица.

Код и наименование специальности и квалификации указываются согласно Классификатору специальностей и квалификаций ТиППО, утвержденного приказом Министра образования и науки Республики Казахстан от 27.09.2018 г. № 500.

Форма обучения (*очная, вечерняя, заочная*) и база обучения (*основное среднее образование, общее среднее образование, техническое и профессиональное образование*) указываются в соответствии с Приказом о приеме обучающихся.

(наименование организации образования)
УТВЕРЖДАЮ Заместитель руководителя Ф.И.О. (при его наличии) " ____ " _____ 20__ г.
Рабочая учебная программа по дисциплине/модулю/производственному обучению и профессиональной практике Рабочая учебная программа по модулю
(наименование модуля или дисциплины)
Специальность (код и наименование)
Квалификация (код и наименование)
Форма обучения _____ на базе _____ среднего образования
Общее количество часов _____, кредитов _____
Разработчик (-и) (подпись) Ф.И.О.

Рисунок 1. Форма титульного листа для рабочей учебной программы

Пояснительная записка содержит следующую информацию:

- описание модуля (*цель обучения по модулю, краткое содержание модуля*);
 - формируемую компетенцию (*описание трудовой функции, на формирование которой направлено освоение модуля*);
 - пререквизиты (*перечень результатов обучения, которые может освоить обучающийся перед началом изучения модуля*) и постреквизиты (*перечень результатов обучения, которые может освоить обучающийся после завершения данного модуля*);
 - необходимые средства обучения и оборудование (*учебно- лабораторное оборудование, учебно-производственное оборудование, технические средства обучения, учебно-наглядные пособия, видеоуроки и т.д.*);
 - контактная информация преподавателя.
- Для удобства использования заполняется в форме таблицы.

Таблица 2. Форма пояснительной записки

Описание дисциплины/модуля	
Формируемые компетенции	
Пререквизиты	
Постреквизиты	
Необходимые средства обучения, оборудование	
Контактная информация преподавателя (ей):	
Ф.И.О.	тел.:
	e-mail:

Распределение часов по семестрам проводится согласно приложенной форме (Таблица 3).

Таблица 3. Форма распределения часов по семестрам

Дисциплина/код и наименование модуля	Всего часов в модуле	В том числе							
		1 курс		2 курс		3 курс		4 курс	
		1 семестр	2 семестр	3 семестр	4 семестр	5 семестр	6 семестр	7 семестр	8 семестр
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Всего:									
Итого на обучение по дисциплине/модулю									

Раздел «Содержание рабочей учебной программы» оформляется в табличной форме (Таблица 4):

- в столбце 1 указывается порядковый номер пункта;
- в столбце 2 указываются разделы/ результаты обучения;
- в столбце 3 указываются критерии оценки и темы занятий. Рекомендации по определению и описанию результатов обучения, критериев оценки для педагогов специальных дисциплин, мастеров производственного обучения отражены в *Таблицах 2, 3*;
- в столбцах 4-7 указывается общий объем учебного времени, а также распределение часов по видам и формам учебной деятельности на основе данных рабочего учебного плана;
- в столбце 8 указывается объем часов, отводимый на самостоятельную работу студентов под руководством педагога (СРСП);
- в столбце 9 указывается объем часов, отводимый на самостоятельную работу студентов (СРС);
- в столбце 10 указывается тип занятия (*теоретический, практический, лабораторно-практический и др.*).

Таблица 4 Содержание рабочей учебной программы

№	Разделы/результаты обучения	Критерии оценки и/или темы занятий	Всего часов	Из них			Самостоятельная работа студента с педагогом	Самостоятельная работа студента	Тип занятия
				Теоретические	Лабораторно-практические	Индивидуальные			
1									
2									
N									
	Курсовой проект/работа (если запланировано)			-	-				-
	Итого часов								

1- заполняется при обучении лиц с особыми образовательными потребностями и организациями, реализующими образовательные программы по направлению "Образование" и "Искусство", где предусмотрены часы индивидуальных занятий.

Данные пункты учебного занятия являются обязательными. Внесение дополнительных элементов определяется с соблюдением требований государственного общеобязательного стандарта соответствующего уровня образования и с учетом особенностей дисциплины или модуля

Педагоги общеобразовательных дисциплин разрабатывают рабочую учебную программу на основании Приказа Министра просвещения Республики Казахстан от 6 января 2023 года № 1 «Об утверждении типовых учебных программ цикла или модуля общеобразовательных дисциплин для организаций технического и профессионального, послесреднего образования».

Педагоги специальных дисциплин, мастера производственного обучения при разработке рабочей учебной программы используют образовательную программу, Национальную рамку квалификации; Профессиональные стандарты (при их наличии); Профессиональный стандарт WorldSkills (при их наличии).

Тема 1.2. Анализ действующих результатов обучения в образовательных программах и критерии их оценивания

Необходимость сопряжения рынка труда и сферы образования связаны с развитием рыночной экономики в РК. Рынок труда ждет выпускников, подготовленных к самостоятельной профессиональной деятельности. Знания, умения, навыки и компетенции которые обучающиеся приобретут в процессе обучения, должны стать более понятными и прозрачными для работодателей, позволяя последним принимать обоснованные кадровые, управленческие и карьерные решения. Наконец, должны быть созданы эффективные механизмы для проверки того, насколько указанные в сертификатах и дипломах результаты обучения соответствуют реальным возможностям выпускников.

Для организаций образований эти изменения означают, что на смену содержанию обучения, транслируемому от преподавателя к обучающемуся, в центр их деятельности выдвигаются конечные результаты обучения студентов, ориентированные на определенные уровни квалификации.

Важно осознать особенности перехода от «преподавателецентрированного» к «студентоцентрированному» обучению, исходя из того, что знание или умение не передаются механически от преподавателя к студенту, а вырабатываются самим обучающимся через личный опыт и интерпретацию полученной информации в сильной зависимости от его мотивации обучающегося.

Учебный процесс в этой логике должен быть организован как постоянный диалог с обучающимися на всех этапах развития и прохождения образовательной программы: от формулирования результатов обучения, форм и критериев их оценивания, форматов обучения, до оценки качества отдельных компонентов образовательной программы.

С внедрением обучения, ориентированного на студентов, фокус образовательных организаций при конструировании образовательных программ смещается с формирования содержания обучения, транслируемого от преподавателя к обучающемуся, на выявление значимых результатов обучения, которые должны достичь сами обучающиеся по итогам процесса обучения.



Рисунок 4. Смещение акцентов с содержания на результаты обучения при разработке образовательных программ

Анализ международного опыта показал, что к разработке образовательной программы на основе результатов обучения необходимо подходить целостно с учетом всех структурных составляющих, которые влияют на качество образовательных услуг и выпуск востребованных специалистов.

Разработка рабочей учебной программы по модулю/дисциплине (РУП) образовательной программы (ОП) начинается с анализа ОП и учебного плана (УП) по специальности.

В ходе работы с ОП необходимо:

В первую очередь, требованиям Государственных общеобязательных стандартов ТипПО и учитывать нормативные правовые акты уполномоченного органа в сфере образования, регламентирующие процесс образовательной деятельности.

Вторая группа норм и требований связана с формированием Национальной системы квалификаций РК и общей ориентации образования на запросы национальной экономики и рынка труда. В эту группу входят:

- Национальная рамка квалификаций;
- Отраслевые рамки квалификаций;
- Профессиональные стандарты.

Третья группа требований исходит от региональных особенностей развития рынка труда, которая определяется организацией образования совместно с социальными партнерами

Четвертая группа требований, образуют международные документы, необходимость учёта которых связана с активным участием РК в европейских интеграционных процессах в области образования. К числу таких документов относится Стандарты WorldSkills.

Вместе эти четыре группы норм и требований образуют условия для разработки образовательных программ.

Необходимые шаги по формулированию результатов обучения на уровне образовательной программы

1. Подготовка к формулированию результатов обучения образовательной программы начинается с подробного анализа всех норм и требований условий ТиППО.
2. На основе требований рынка труда рекомендуется разработка функциональной карты квалификаций.
3. С учетом функциональной карты квалификаций формируется список примерных результатов обучения.
4. Из списка примерных результатов путём отсева или синтеза формируется список из 5-12 ключевых результатов обучения, наиболее значимых и характерных для данной программы.
5. Сформулированные таким образом результаты обучения образовательной программы ещё раз проверяются на соответствие всем необходимым условиям, а также на логическую совместимость с целями программы.
6. В случае несоответствия результаты обучения корректируются.



Рисунок 5. Схема формулирования результатов обучения

Основные принципы формулирования результатов обучения образовательных программ

- Результаты обучения должны адекватно отражать контекст, уровень, масштабы и содержание программы.

– Результаты обучения по программе могут быть сгруппированы по типам результатов: знания, навыки, умения.

– Результаты обучения по программе не обязательно должны представлять собой механическое объединение результатов обучения для всех модулей в программе.

– Все результаты обучения должны обеспечивать возможность оценивания, т.е. их следует формулировать таким образом, чтобы можно было проверить, добился ли студент требуемого результата.

– Формулировки результатов обучения должны быть краткими и не слишком подробными. Важно, чтобы результаты обучения выражались в простых и однозначных терминах и были понятны студентам, преподавателям, работодателям и внешним экспертам.

Характеристики результатов обучения не зависят от конкретных методов обучения или подходов к обучению, то есть модуль, состоящий из результатов обучения формируется в соответствии с трудовыми функциями определенной квалификации.

Таким образом, модуль, состоящий из результатов обучения является компонентом квалификации, состоящий из целостного набора знаний, навыков и умений, которые могут быть оценены.

При формулировании результатов обучения должны быть учтены следующие моменты:

1. Получены ли они из анализа трудовых функций, профессиональных задач, описания рабочих процессов и должностных инструкций;

2. Поддаются ли они проверке и оценке, чтобы в рамках процесса оценки можно было определить, достиг ли обучающийся ожидаемых результатов.

3. Результаты обучения должны быть ясно и просто описаны для эффективного оценивания.

При составлении результатов обучения необходимо помнить о временном интервале, в течение которого эти результаты должны быть достигнуты. Спросите себя, реально ли достичь данных результатов обучения с имеющимися ресурсами и временем.

При написании результатов обучения следует представлять себе, каким образом они будут оцениваться, т.е. как можно будет узнать, добился ли студент этих результатов?

Если результаты обучения будут очень общими, их эффективное оценивание вызовет затруднения. Напротив, если результаты обучения будут иметь узкий характер, их список может стать излишне длинным и подробным.

Контрольный список для написания результатов обучения

– Сосредоточился ли я на результатах, а не на процессе, другими словами, сосредоточился ли я на том, что студенты способны продемонстрировать, а не на том, что я сделал в процессе преподавания?

– Начинается ли описание каждого результата с активного глагола?

– Используется ли только один активный глагол на каждый результат обучения?

– Исключены ли такие термины, как знать, понимать, учить, быть знакомым, быть информированным, быть в курсе?

– Поддаются ли результаты обучения наблюдению и измерению?

– Можно ли оценить написанные результаты обучения?

– Включают ли результаты обучения различные уровни таксономии обучения?

– Соответствуют ли результаты целям и содержанию модуля?

– Соблюдается ли рекомендация по числу результатов обучения (максимум 6 для одного модуля)?

– Реально ли добиться данных результатов обучения с имеющимися временем и ресурсами?

Предложения должны быть краткими, чтобы обеспечить большую ясность.

Результаты обучения необходимы для признания квалификации

Результаты обучения:

- способствуют мобильности студентов, облегчая признание квалификаций;
- улучшают прозрачность квалификаций;
- упрощают перенос кредитов;
- обеспечивают некий общий формат, облегчающий развитие образования в течение жизни, и могут способствовать созданию различных путей продвижения в конкретной системе образования и между различными образовательными системами.

Использование результатов обучения при разработке образовательных программ позволяет студентам четко представить, что ожидается от них к концу данной программы, результаты обучения фокусируются на достижениях учащихся, а не на содержании того, что преподавалось; результаты обучения фокусируются на том, что может продемонстрировать обучающийся в конце учебной деятельности.

Тема 1.3. Соотнесение результатов обучения с формируемыми компетенциями

Перечень компетенций в образовательной программе представлен группой следующих компетенций: общеобразовательные, базовые и профессиональные.

Общеобразовательные компетенции отражают предметно-деятельностную составляющую общего образования и призваны обеспечивать комплексное достижение цели образовательной программы.

Базовые компетенции направлены на формирование здорового образа жизни и совершенствование физических качеств, социализацию и адаптацию в обществе и трудовом коллективе, развитие чувств патриотизма и гражданственности, национального самосознания, добропорядочности и антикоррупционной культуры, приобретение навыков предпринимательской деятельности и финансовой грамотности, применение информационно-коммуникационных и цифровых технологий в профессиональной деятельности.

Обязательными базовыми компетенциями являются компетенции, формирующие обязательные базовые модули, указанные в ГОСО.

Способность специалиста решать комплекс профессиональных задач является профессиональной компетенцией. Профессиональные компетенции определяются с учетом требования профессиональных стандартов.

Для формирования профессиональной компетенции используется единица профессионального стандарта – трудовая функция, которая является набором взаимосвязанных действий, направленных на решение нескольких задач процесса труда.

В образовательных программах для формирования компетенции определяется модуль, который, в свою очередь, включает результаты обучения.

Формулировки модулей имеют сходную структуру с формулировками компетенций и отличаются только описанием действий:

- в компетенции – это неопределённая/начальная форма глагола;
- в модуле – отглагольное существительное.

Профессиональная деятельность – это совокупность функций, действий, операций, которые приходится выполнять специалисту при осуществлении должностных обязанностей в соответствии с профессией.

Содержание профессионального модуля, формы организации работы обучающихся в рамках ПМ призваны сформировать умения, знания, навыки и профессиональные компетенции, необходимые для реализации трудовой функции, которая является набором взаимосвязанных действий, направленных на решение нескольких задач процесса труда. Взаимосвязь профессиональных модулей с трудовыми функциями Рисунок 6.

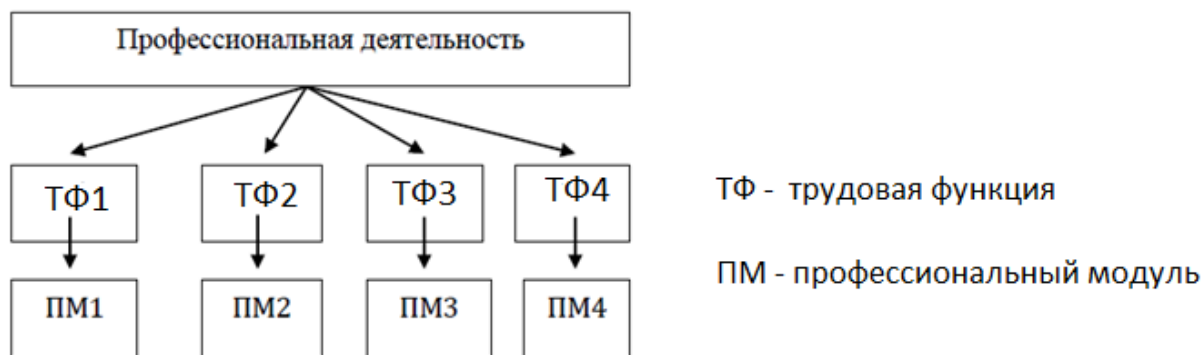


Рисунок 6. Взаимосвязь профессиональных модулей с трудовыми функциями

Соотношение результатов обучения и профессиональных компетенций:

- результаты обучения должны соответствовать формируемой компетенции и отражать уровень подготовки.
- Результаты обучения должно быть достаточно для формирования компетенций, при этом модуль (дисциплина) должен состоять не менее чем из двух результатов обучения.
- Результаты обучения должны быть достижимыми, конкретными, понятными и поддающимися оцениванию.
- Описание результата обучения должно быть коротким.
- Должна быть единая определенная структура: для формулирования результата обучения используется, как правило, только один глагол действия в неопределённой форме, за которым следует фраза, описывающая контекст результата обучения.

Результаты обучения выступают средством выражения уровня компетенции и являются формулировкой того, что может рассказать, показать, продемонстрировать обучающийся после успешного завершения курса обучения по модулю.

Результаты обучения являются целями учебного процесса. Они включают знание, умения, навыки, установки, мотивацию, ценности, что само по себе очень сложно, а порой невозможно определить сразу после изучения программы.

Оценка результатов обучения определяется через критерии оценки, описанных в виде конкретных достижений обучающихся, которые можно оценить.

Взаимосвязь компетенции, модуля, результатов обучения и критериев оценки отражена на рисунке 7.



Рисунок 7. Взаимосвязь компетенции, модуля, результатов обучения и критериев оценки

По каждому модулю в зависимости от объема содержания обучения, планируется достижение результатов обучения. При этом на каждый результат обучения определяются критерии оценки, достаточные для определения компетентности обучающихся.

Тема 1.4. Современные подходы к разработке результатов обучения и критерии оценивания

При разработке результатов обучения рекомендуется использовать таксономии процессов обучения, в качестве способа описания различных уровней образования, которые может достичь обучающийся.

Рекомендуется использовать таксономии и прилагаемые к ним готовые списки глаголов действия и примеров применения в качестве полезного инструментария для определения адекватности уже существующих результатов обучения и формулирования новых результатов обучения для модулей образовательных программ и программы в целом.

Таксономия Блума для когнитивной сферы, направлена на такие процессы в познавательной сфере как: память, восприятие, воображение, мышление, речь и внимание. Данная таксономия, десятилетиями используемая образовательными организациями для формулирования результатов обучения и планирования учебных процессов, выделяет шесть уровней развития мышления, формирующих иерархию от простого знания запоминания фактов на нижнем уровне пирамиды (навыки мышления более низкого порядка-англ. Lower order thinking skills, LOTS) до оценки на вершине пирамиды (навыки мышления более высокого порядка - англ. Higher order thinking skills, HOTS).



Рисунок 8. «Пирамида Блума» для когнитивной сферы

Таблица 5. Таксономия для когнитивной сферы: уровни, глаголы действия, примеры результатов обучения

Описание уровня	Глаголы действия (описывают результат, который должен быть достигнут и оценен)
1. Знание: запоминание/ удержание в памяти ранее изученного материала: терминологии, фактов, принципов, формул, теорий и т.д.	Систематизировать, собирать, определить дать определение, описать, вспомнить узнавать, воспроизвести, перечислить установить, категоризировать, запомнить, назвать, упорядочить, обрисовать, представить, сослаться вспомнить, распознать, зафиксировать, рассказать, соотнести, повторить, показать сформулировать представить в виде таблицы сообщить
2. Понимание: осознание смысла запоминаемого материала, может демонстрироваться путем приведения примеров.	Ассоциировать, изменить, уточнить, классифицировать, построить, сопоставить, преобразовать, расшифровать, описать, провести различия, распознать, обсудить, оценить, объяснить, выразить, подвести итог, обобщить, выявить, проиллюстрировать, указать, сделать вывод, интерпретировать, систематизировать, изложить своими словами, спрогнозировать, распознать, описать, переформулировать, сделать обзор, выбирать, решить, перевести
3. Применение: использование информации в новом контексте для решения конкретной проблемы, ответа на вопрос, выполнения задачи.	Применить, оценить, рассчитать, изменить, выбрать, завершить, вычислить, построить, продемонстрировать, разработать, раскрыть, инсценировать, употребить, исследовать, провести эксперимент, найти, проиллюстрировать, интерпретировать, манипулировать, модифицировать, эксплуатировать, организовать, применить на практике, предсказать, подготовить, создать, соотнести, планировать, выбрать, показать, описать в общих чертах, решить, передать, использовать
4. Анализ: разбивка изученного материала на его составные части; идентификация и объяснение причин, взаимосвязей, отличий и т.д.	Проанализировать, оценить, систематизировать, разбить на структурные элементы, рассчитать, категоризировать, классифицировать, сравнить, связать, противопоставить, критиковать, участвовать в дебатах, провести различие, выделить, подразделять, исследовать, провести эксперимент, определить, проиллюстрировать, сделать вывод, проверить, собрать сведения, упорядочить, изобразить схематически, отметить, рассмотреть, соотнести
5. Синтез: объединение частей в единое целое; решение проблемы, требующей творческого подхода или оригинальности.	Аргументировать, систематизировать, собирать, классифицировать, компоновать, комбинировать, компилировать, составлять, строить, создавать, проектировать, развивать, разрабатывать, устанавливать, объяснять, формулировать, обобщать, интегрировать, изобретать, делать, управлять, изменять, организовывать, производить, планировать, подготавливать, предлагать, реструктурировать, реконструировать, соотнести, реорганизовать, пересмотреть, переписать, обобщить
6. Оценка: на основе определенного набора критериев прийти к обоснованному суждению о ценности материала.	Произвести оценку, установить, удостовериться, аргументировать, оценить, придать значение, выбрать, сравнить, сделать вывод, противопоставить, убедить, критиковать, принять решение, защищать, провести различие, объяснить, составить мнение, ранжировать, интерпретировать, судить, доказывать, определять, прогнозировать, рассматривать, рекомендовать, соотносить, решить, пересматривать, суммировать, поддерживать, подтвердить, определить значение

Важно отметить, что в этой таксономии мыслительных процессов способность студента освоить более высокий уровень иерархии зависит от освоения предшествующих уровней. Так, для того, чтобы обучающийся мог применить знания (3 ступень пирамиды), ему нужно получить необходимую информацию (1 ступень пирамиды) и понять её (2 ступень пирамиды). Одна из идей Блума состоит в том, что в процессе обучения студента и оценивания его достижений преподаватель должен способствовать развитию мыслительных процессов обучающегося от самых простых к наиболее сложным.

Таксономия для аффективной сферы, разработанная Д. Кратволем, Б. Блумом и коллегами, нацелена на процессы эмоционально-чувственного отношения к жизни и взаимодействия с миром, собой и людьми. Так же упрощая, это обычно чувства и предчувствия, желания и импульсы, мотивы и потребности, впечатления и переживания. Таксономия здесь построена по принципу интернализации (усвоения): обучающийся получив информацию, изменяет свое поведение, выражая это чувствами, мыслями, мнением и оценкой каких-то факторов; он активно слушает и реагирует на информацию как вербально, так и невербально. В соответствии с этой логикой таксономия для аффективной области выделяет пять основных эмоционально-ценностных уровней



Рисунок 9. Таксономия Кратволя/Блума для аффективной сферы

Среди существующих таксономий для психомоторной сферы, нацеленных на способность студента к обучению новым навыкам благодаря своей умственной и мышечной деятельности; психологическая, физическая и эмоциональная готовность к обучению наиболее известна **таксономия Р. Дэйва (5 уровней)** и **таксономия Симпсон (7 уровней)**, выделяющие уровни формирования **сложных навыков**. О них подробно можно узнать на других курсах НАО «Talar».

Иерархическая организация результатов обучения в соответствии с таксономиями не означает, что наиболее низких квалификационных уровнях результаты обучения должны соответствовать только нижним уровням иерархии по таксономиям, то есть быть направленными только на усвоение и описание фактов, теорий и т.д. Результаты обучения нацеленные на развитие более сложных уровней мышления, восприятия и навыков также могут быть уместны и на ранних этапах обучения.

Для систематического соотнесения результатов обучения по модулям с уровнями таксономий для когнитивной сферы рекомендуется использовать следующую таблицу.

Таблица 6. Соответствие результатов обучения и уровней таксономий процессов обучения

Уровни таксономий	Результаты обучения				
	PO1	PO2	PO3	PO4	PO n
1. Знание					
2. Понимание					
3. Применение					
4. Анализ					
5. Синтез					
6. Оценка					

Таксономии процессов обучения как средство обеспечения качества преподавания, а также инструмент сопряжения результатов обучения и методов оценивания.

Основное назначение таксономий – показать, что существуют разные уровни сложности результатов обучения. Любая образовательная программа и любой модуль должны включать в себя результаты обучения разных уровней сложности. Задача педагога – провести студентов по всей цепочке усложнения знаний, навыков и компетенций, от простого уровня к самому продвинутому. Успех студентов в этом продвижении определяет качество преподавания и обучения.

Важно также понимать, что результатам обучения разных уровней сложности соответствуют разные методы и средства оценивания. Достижение результатов обучения нижних уровней таксономий проверяется более простыми средствами оценивания (например, РО на уровне знания или понимания лучше всего проверяются тестами), достижение РО высоких уровней таксономий должно проверяться более сложными, творческими или индивидуальными средствами оценивания, часто связанными с созданием собственного продукта, как интеллектуального, так и в форме материального объекта.

Выбор таксономии выполняется в зависимости от уровня квалификации НРК и специфики квалификации. Даже если в квалификации больше подходит таксономия психомоторной сферы, нельзя игнорировать таксономию когнитивной области: невозможно участвовать в спортивной игре, не зная правил игры, не усвоив их и не оценив положение на игровом поле. Квалификации, связанные с областью эмоций (изучение искусств, литературы) не могут полностью отрываться от знания и действия как такового. Полезно проанализировать соответствие уровней таксономии целям обучения. Оцениваем то, как демонстрируется полученное знание, а не само знание. Возможно, студент «воспринял» идеи и выучил их, но пока мы не увидим выражение этих идей в том или ином виде (в форме эссе, отчета, устного ответа и т. д.), мы не можем быть уверены, что обучение действительно имело место. Существуют разные способы, которыми может быть выражены результаты одного и то же обучения, и обучающиеся могут быть более способны к определенной форме выражения, чем к какой-либо иной. Так студент, страдающий дислексией, возможно, чему-то научился, но он не может выразить это в письменной форме. Поэтому результаты обучения всегда должны быть описаны в терминах демонстрации обучения (например, не словами «студенты будут способны понять», но «смогут продемонстрировать понимание...»).

Существует понятие конструктивное выравнивание, где результаты обучения, учебные мероприятия и оценивание должны быть на практике точно согласованы между собой, не только по своему содержанию, но с точки зрения их формата. Сначала определяются планируемые результаты обучения (к примеру, для модуля). Затем, в соответствии с характером и формулировкой каждого результата, подбираются соответствующие результатам учебные мероприятия и средства оценивания. Учебный процесс должен быть организован так, чтобы обучающиеся могли достичь запланированные результаты, а оценивание проверяет, были ли эти результаты

действительно достигнуты и если да, то в какой мере. Так, например, если результат обучения связан с умением анализировать, то для выработки этого умения лекции должны дополняться аналитическими заданиями, а форма оценивания должна дать студенту возможность показать, что он действительно может анализировать (НЕ тест с вариантами «верно-неверно»). Так, если результатом обучения является выработка у обучающегося определенного практического навыка (пример: уметь сажать деревья), то и занятия должны быть практическими, помогать выработать этот навык (практиковаться в посадке деревьев - НЕ только лекции), а на экзамене обучающийся должен будет продемонстрировать, что запланированный навык был действительно приобретен (посадить дерево - НЕ письменный экзамен).

Ценность конструктивного выравнивания заключается в том, что оно повышает согласованность и эффективность всех основных элементов обучения и, тем самым, способствует улучшению качества преподавания и обучения.



Рисунок 10. Конструктивное выравнивание

Иллюстрацией применения принципов «конструктивного выравнивания» на практике может служить следующая таблица, отражающая соответствие между результатами обучения, учебными мероприятиями и оцениванием на уровне модуля программы высшего образования.



Рисунок 11. Базовый принцип подбора средств оценивания результатов обучения

Следует помнить, что оценивание всегда должно быть нацелено на проверку достижения обучающимися запланированных результатов обучения. То есть, если в описании результата обучения сказано, что по итогам студенты должны уметь написать что-либо, не следует проводить оценивание в форме устного экзамена.

Конструктивное выравнивание это выравнивание оценки с результатами обучения. Чтобы стремиться к тому, чтобы студенты достигли намеченных результатов обучения, необходимо определить предполагаемые результаты обучения, выбрать подходящие методы обучения и преподавания, чтобы дать студенту возможность достичь этих результатов, а также выбрать подходящие средства оценивания того, что студент фактически достиг этих результатов.

Так как основной принцип разработки образовательных программ, состоит в определении того, что будут уметь выполнять обучающиеся по завершении обучения, т.е. какие трудовые функции они будут способны и готовы выполнять с должным качеством.

Например, если критерий оценки связан с умением анализировать, то для выработки этого умения учебные занятия дополняются аналитическими заданиями, а оценочное задание должно дать обучающемуся возможность показать, что он может анализировать.

Если критерием оценки является демонстрация обучающимся определенного умения (например: изготавливать кухонный стол из дерева), то и учебные занятия должны быть практическими и направлены на выработку этого умения, а оценочные задания должны позволить оценить данное умение. При проведении текущего оценивания по качеству изготовленного обучающимся кухонного стола преподаватель определяет его оценку.

Таким образом, учебный процесс организуется так, чтобы оценочные задания позволяли проверить, были ли запланированные критерии оценки достигнуты действительно, и если да, то в какой мере.

Рекомендации по определению и описанию результатов обучения и критериев оценки. Результаты обучения определяются в зависимости от формируемой компетенции и в образовательных программах группируются в модули:

Компетенция 1	РО 1.1	Модуль 1
	РО 1.2	
	РО 1.3	
Компетенция 2	РО 2.1	Модуль 2
	РО 2.2	
	РО 2.3	
...	...	...

Для того чтобы выполнить ту или иную профессиональную задачу, необходимо определить наиболее оптимальный путь (выбрать способ) его реализации на основе необходимых знаний и в соответствии с заданными условиями. Поэтому при описании результатов обучения необходимо определить роль знаний, умений и компетентности (степень самостоятельности и ответственности) в рамках каждого модуля обучения для формирования определенной компетенции.

«**Знание**» – структурированные сведения предметной области, позволяющие человеку решать конкретные профессиональные задачи.

«**Умение**» – это оптимальный способ реализации трудового действия.

«**Компетентность**» означает доказанную способность использовать знания и умения в рабочих или учебных ситуациях, а также в профессиональном и/или личностном развитии. В целом компетентность определяется как степень самостоятельности и ответственности.

Формулировка результата обучения: сначала дается описание действия, требуемого для достижения результата (*глагол, несколько глаголов*); затем описывается объект действия (*существительное, несколько существительных*); далее описывается контекст/ситуация действия (*цель действия, лицо, на которое направлено действие и другое*).

Пример результатов обучения по соответствующим компонентам обучения:

Компоненты обучения	Результаты обучения (обучающийся способен)
Знания (обучающийся знает)	– описать структурные характеристики, которые отвечают за поведение и свойства химического вещества; – различать принципы разделения и смешивания химического вещества и соответствующие процедуры; – описать работу компонентов, сборок и систем транспортного средства; – применять необходимые документы для технического обслуживания; – разъяснять правила, касающиеся обращения с опасными веществами; – ...
Умения (обучающийся может)	– осуществлять реализацию продукции, используя номенклатуру; – использовать информационные и коммуникационные технологии с учетом требований защиты данных; – выбирать химические вещества и производственные процедуры и составлять формулы; – подбирать материалы для конструкций по их назначению и условиям эксплуатации; – ...

Компетентность (в терминах самостоятельности и ответственности)	– рассчитать затраты на производство и обслуживание, проанализировать рентабельность; – анализировать данные и представлять их в качестве основы для принятия решений; – рассчитывать параметры, составлять и собирать схемы включения приборов при измерении различных электрических величин, электрических машин и механизмов; – ...
---	---

Результаты обучения характеризуются в соответствии с профессиональными задачами по конкретной квалификации и не зависят от конкретных методов обучения или подходов к обучению.

При разработке образовательных программ необходимо учитывать, что результаты обучения:

- относятся к квалификации;
- описывают требования к действиям обучающегося;
- формулируются конкретными терминами для оценки и самооценки учебных достижений обучающихся;
- не зависят от форм и методов обучения.

Достижение результатов обучения оценивается с помощью процедур, основанных на четких и прозрачных **критериях оценки**.

Пример критериев оценки по конкретным результатам обучения:

Результаты обучения (обучающийся способен)	Критерии оценки
Выполнять планировку местности	1. Составление плана площадки в горизонталях. 2. Расчетить объем выемки и насыпи. 3. Подготовка картограмму земляных работ. 4. Определение баланса земляных работ.
Выполнять монтаж узлов и механизмов оборудования	1. Анализ исходных данных (техническая документация, оборудование, агрегаты и машины). 2. Сбор оборудования, агрегатов и машин с использованием видов подъемно-такелажных приспособлений. 3. Регулировка работ оборудования, агрегатов и машин 4. Установка оборудования, агрегатов и машин на различной высоте с соблюдением правил работы на высоте.
Выполнять теплотехнический расчет ограждающих конструкций	1. Определение свойств и характеристик материалов ограждающих конструкций конкретного объекта. 2. Использование нормативно-технической документации для расчета ограждающих конструкций конкретного объекта. 3. Выполнение теплотехнических расчетов ограждающих конструкций конкретного объекта.

Согласованность результатов обучения и критериев оценки дает обучающемуся четкое представление о том, что ему необходимо достичь. Четкие критерии оценки также облегчают работу преподавателя в плане структуры обратной связи. Критериев оценки не должно быть много (рекомендуется от 3 до 5).

Объективность критериев оценки обеспечивается, если они содержат ссылку на соответствие процесса или продукта деятельности нормам – ГОСТ, СНИП, технических регламентов, правил техники безопасности, (других документов, устанавливающих

требования к качеству результата или процесса деятельности, например, технологической карты).

Если отсутствует нормативно закреплённый эталон, можно использовать качественные характеристики продукта или процесса (правильность, точность, рациональность, результативность, обоснованность и т. д.) или указать вид требований (например, соответствие отчёта требованиям к оформлению технической документации). В этом случае разработчики должны самостоятельно разработать формализованное описание продукта или процесса деятельности («задать эталон» выполнения трудового действия).

Критерии оценки должны:

- раскрывать сущность результатов обучения, чтобы указать, что обучающийся достиг именно этого результата;
- отражать уровень достижения результатов обучения;
- быть ясными, измеримыми и наблюдаемыми.

Критерии оценки формулируются аналогично результатам обучения, то есть начинаются с глагола действия, должны быть. При этом рекомендуется использовать только один глагол, поскольку это облегчает оценку.

Тема 1.5. Разработка учебной программы с учетом актуализированных результатов обучения

Структура профессионального модуля включает в себя один или несколько междисциплинарных курсов (*разделы из разных специальных дисциплин*) и практику.

Создавая разделы ПМ, следует обратить внимание на следующие моменты. Название разделов должно отражать осваиваемые результаты обучения, умений, знаний. Название раздела ПМ не должно повторять название ПМ или специализации.

Деление ПМ на разделы может происходить на основе следующих факторов:

- формирование конкретного результата обучения;
- различные места прохождения практики;
- соотнесение с предметом деятельности;
- наличие разделов/тем специализации (ы).

В содержание модуля необходимо включать только те темы, лабораторные работы и/или практические занятия, которые необходимы для достижения результатов освоения модуля,

Анализ учебного плана в образовательной программе позволит изучить перечень, объёмы, последовательность изучения (по курсам) профессиональных модулей, виды учебных занятий, этапы учебной и производственной практик, объёмы времени (в часах) на лабораторные и практические занятия, курсовое проектирование (при наличии). Анализ содержания УП показывает:

- последовательность изучения модулей;
- изучение каких модулей/дисциплин предшествует изучению модуля;
- изучение каких дисциплин/модулей возможно осуществлять параллельно с модулем.

Помните, что профессиональные модули должны готовить студентов к последующему освоению ПК в модулях, т.е. содержание модуля необходимо построить таким образом, чтобы темы и/или лабораторные (практические) работы были ориентированы на ПК, но не формировали их. Предназначение профессионального модуля – подготовить к освоению ПК!

При конкретизации требований к результатам обучения необходимо заполнить содержание таблицы «Тематический план результатов обучения». Данная таблица позволит определить:

- содержание и вид учебных занятий;
- название лабораторных работ и/или практических занятий,
- потребность в необходимом оборудовании для их проведения (ориентировочно),
- темы занятий, необходимые для формирования перечисленных в образовательной программе результатов обучения и избежать включения «лишних» тем в содержание модуля и, как следствие, дублирования тем.

Если в профессиональном модуле имеются одинаковые или очень схожие элементы результатов обучения («уметь», «знать»), то необходимо так продумать темы, чтобы не происходило дублирование материала. При наличии лабораторных и/или практических работ, ориентированных на закрепление знаний (т.е. тех, которые не формируют умения), тематику этих работ необходимо отразить в графе «Наименование разделов и тем». В случае, если в вашей модуле нет часов на лабораторные работы и/или практические занятия, то необходимо для формирования умений выбрать активные формы проведения занятий, например, урок-семинар, деловая игра, урок-презентация, конференция и др., т.е. такие виды, которые позволят у студентов сформировать умения. Из наименования работы должно быть ясно, какое умение она формирует. Однако некоторые умения трудоемкие по технологии выполнения. В таких случаях умение формируется по элементам, на нескольких практических работах. Детализация умения на элементы производится:

- по видам воздействий;
- по видам работ или по системам (агрегатам, узлам);
- по другим особенностям технологии выполнения работ.

МОДУЛЬ 2 ОСНОВНЫЕ ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Тема 2.1 Коучинговый подход в педагогической практике, цели и основные принципы. Природа создания доверительных отношений

Для того, чтобы студент относился к учебе более осознанно, знания, которые он получает в колледже, должны приобрести для него личностный смысл. Но этого часто не происходит. Учеба для многих студентов, является не лично значимой целью, а нудной обязанностью, от которой хочется как можно скорее избавиться. В результате они относятся к учебной деятельности формально, не стремятся к высоким результатам, не реализуют свой потенциал.

Цель коучинга в обучении — помогать студентам учиться активно и сознательно, поддерживать их намерение самостоятельно приобретать знания, способствовать тому, чтобы они могли максимально использовать свой потенциал, развивать навыки, лучше выполнять свои учебные обязанности и в результате — достигать желаемых результатов.

Педагогический коучинг – это специальная система, которая помогает, используя знания и опыт самого студента, решить его определенные проблемы, задачи и поставленные цели, эта технология помогает, используя собственный потенциал, повысить производительность и эффективность учебы, повысить самооценку. Педагогический коучинг – это целенаправленный процесс, который может проводиться как в форме индивидуальных занятий, так и в рамках организационного консультирования.

Педагогический коучинг призван:

1. Повысить эффективность педагогической деятельности.
2. Психологически грамотно сопровождать студентов по жизненному и образовательному пути.
3. Ставить перед собой и студентами реальные и релевантные цели.
4. Определить жизненные цели на краткосрочную и долгосрочную перспективу.
5. Развивать навыки управления личным временем.
6. Улучшить отношения в семье и с другими людьми.
7. Преодолеть стресс.
8. Повысить уверенность в себе.
9. Эффективно и быстро преодолеть неблагоприятные жизненные обстоятельства.

Личностные качества педагога, отражающие его субъектную статусную позицию в образовательном процессе		
Наставник (управленец), посредством властных полномочий, инструктирования, указаний и систематического контроля направляет деятельность на решение сиюминутных педагогических задач	Тьютор (организатор, советчик), организующий деятельность по решению образовательных и жизненных проблем в конкретных ситуациях и предлагающий способы их решения	Коуч (партнер), актуализирующий посредством открытых вопросов, обращенных к внутренним ресурсам, субъектную активность в достижении успеха и сопровождающий в долговременном индивидуально-личностном развитии
Осуществляя индивидуальный подход с учетом индивидуальных особенностей студентов (уровень обученности, обучаемости и воспитанности), обеспечивает успешное усвоение базовых знаний, умений и навыков	Диагностируя образовательные и личностные особенности студентов и их познавательный и творческий потенциал направляющими советами обеспечивает успешное решение частных проблем в зоне ближайшего развития обучающихся	Стимулируя рефлексию обучающихся своих образовательных и жизненных потребностей, целей, своих потенциальных возможностей и индивидуальных особенностей, создает условия для самостоятельной успешной, компетентностной деятельности, для проектирования индивидуального образовательного маршрута, для индивидуально-личностного саморазвития

Установки на обучаемость и развитие студента		
Студента нужно всему учить, так как сам он ничему научиться не может. Научить его можно только в зоне его актуального состояния. Уровень его развития предопределен генетически	Студент способен сам овладевать знаниями и умениями, если обучение осуществляется под руководством педагога (взрослого) с опережением его актуального состояния, но в зоне ближайшего развития, а содержанием обучения являются способы решения познавательных задач и проблем	Изменения и развитие не только возможны, но и неизбежны. Для этого у каждого есть все необходимые ресурсы. Видеть в студенте только хорошее и обращаться с ним, как с полноценным, умным, сильным, способным, умелым и талантливым. Каждый студент делает в данной ситуации наилучший выбор для себя. В основе любого действия студента – позитивное намерение
Предпочитаемые методы и технологии обучения		
Инструктирование и указания. Объяснительно-иллюстративное изложение. Репродуктивные упражнения. Алгоритмические предписания. Контроль качества усвоения ЗУНов и нормативного поведения	Задачный метод. Проблемное изложение. Проблемно-поисковое и проблемно-исследовательское обучение. Имитационно-игровое обучение. Учебная дискуссия. Метод проектов. Мозговой штурм. Метод критического мышления	Коучинг-технологии. Беседа посредством открытых и «сильных» вопросов. Лестница вопросов по логическим уровням и лестница (пирамида, спираль) достижений. Тоны голоса. Метод глубинного слушания. Индивидуальные и групповые коуч-сессии. Партнерское сотрудничество. Колесо жизненного баланса. Шкалирование. Линии времени. Метод планирования Гантта. Стратегия творчества У. Диснея. Мозговой штурм WORLD CAFE

Учебная деятельность будет являться эффективной лишь в том случае, когда студент примет на себя ответственность за ее результаты. Полезным здесь является совместное с преподавателем планирование процесса достижения цели и составление его плана. В этот план должны быть включены ответы на основные вопросы коучинга:

- Что именно мне необходимо достигнуть?
- Как это конкретно будет выглядеть?
- Зачем мне это нужно?
- Как я узнаю о том, что достиг желаемого?
- Когда я готов начать этот процесс?
- Когда этот процесс завершится?
- Что конкретно мне следует делать?
- Какие возможны препятствия на моем пути?

Модель процесса коучинга складывается из нескольких четко определенных этапов:

1. Постановка цели и осознание её реальности.
2. Анализ необходимых составляющих успеха.
3. Анализ имеющихся возможностей.
4. Определение путей достижения цели, выбор стратегии.
5. Мониторинг достижения цели и анализ результатов.

Для каждого из этих этапов есть соответствующий набор инструментов и техник, из которых педагог подбирает наиболее оптимальную комбинацию для каждого конкретного студента и каждого конкретного случая.

Первый и все определяющий шаг на этом пути, в котором студентам может помочь педагог: осознать их личную потребность в обучении. В результате этой работы студент должен распрощаться с иллюзиями относительно того, что его обучение и достижение целей (например, успешное окончание колледжа и подготовка к поступлению в профессиональную деятельность/ВУЗ) — это забота колледжа и педагога. Ему

необходимо четко осознать, что обучение и развитие являются, прежде всего, его личными задачами.

На этом пути ему поможет совместная работа с педагогом-коучем, который будет оказывать действенную помощь, поддержку, делиться опытом: будет формировать своеобразную поддерживающую среду (для успешного достижения целей, студенту также необходима поддержка и признание его успехов со стороны всего класса, коллектива педагогов и родителей, что тоже является результатом комплексной работы с педагогом-коучем).

Международная Федерация Коучинга (ICF) 20 лет назад написала этический кодекс коуча, в котором говорится, что **коучингом называется процесс, построенный на принципах партнёрства**, который стимулирует мышление и творчество клиентов, и вдохновляет их на максимальное раскрытие своего личного и профессионального потенциала. **Коучинг – это такой способ диалога (на равных), в процессе которого коуч задаёт вопросы, позволяющие раскрывать внутренний потенциал.**

Философия коучинга Международной Федерации Коучинга:

- уважается личный и профессиональный опыт клиента;
- каждый клиент рассматривается как творческая, ресурсная и целостная личность.

Опираясь на этот фундамент, педагоги-коучи берут на себя ответственность:

- обнаруживать, прояснять и придерживаться тех целей, которых желает достичь обучающийся;
- выявлять разработанные обучающимся решения;
- стимулировать самостоятельные открытия обучающегося;
- считать обучающегося ответственным и надёжным.

Методологической основой является системно-деятельностный подход, который обеспечивает:

- формирование готовности обучающихся к саморазвитию и непрерывному образованию.
- проектирование и конструирование развивающей среды колледжа;
- активную учебно-познавательную деятельность обучающихся;
- построение образовательного процесса с учётом индивидуальных, возрастных, психологических, физиологических особенностей и здоровья обучающихся.

Фундаментом для применения коуч-подхода в образовании стали принципы Милтона Эриксона:

1. Со студентом всё окей, он изначально целостная личность;
2. Студент обладает всеми ресурсами для достижения поставленных целей, и решения задач;
3. Постановка задачи исходит от студента, иными словами он делает наилучший выбор;
4. Отношения между педагогом и студентом строятся на позитиве, и представляют целенаправленный союз.

Выбор оптимальных методов развития в зависимости от уровня компетентности учащихся.

Как уровень компетенции влияет на методы развития?

На первой ступени (неосознанной некомпетентности) используют следующие методы развития: опыт, тестирование, наставничество.

На ступени осознанной некомпетентности: информирование, обучение, тренинг, урок, самостоятельное обучение.

На ступени осознанной компетентности: тренировка, практика, анализ, коррекция, коучинг.

На ступени неосознанной компетентности: практика, творчество, импровизация, делегирование, коучинг.

Доверительные отношения как основа развивающего взаимодействия.

Как коуч создает доверительные отношения?

Прежде всего, для коуча все люди должны быть интересны и симпатичны. Что бы создать доверительные отношения, нужно, прежде всего, сесть не напротив клиента, а рядом с ним, показывая тем самым, не своё превосходство, а то, что ваше общение происходит на равных. И уже потом:

- улыбка, открытый, доброжелательный взгляд;
- неподдельный, искренний интерес;
- вводные фразы (фразы вежливости);
- повторы (ценностных слов человека или всего того, что он сказал).

В коучинге используют активное слушание (начинает видеть и слышать в перспективе) и глубинное слушание (расширяющие вопросы).

Сильные открытые вопросы, стимулирующие развитие

Почему важно задавать открытые вопросы?

Это важно, потому что открытые вопросы позволяют больше узнать информации об обучающемся: чего он хочет, каким образом он хочет этого добиться, когда и зачем? Что делает вопрос открытым, "сильным"? Открытые вопросы делает «сильным» то, что они провоцируют совершение открытий, озарение, пробуждающие целеустремлённость и активность (например, такие, которые бросают вызов предположениям клиента).

Как влияют разные виды вопросов на состояние Чемпиона (чемпионом обычно в коучинге называют человека, с которым работают в качестве клиента)?

Конечно, очень важно применять разные виды вопросов для того, что бы общение не было однообразным, что бы Чемпион не потерял к нему интерес, ну и он смог бы почувствовать, что он сможет всего добиться сам, что он Чемпион.

Например, закрытые вопросы: да или нет (используют как элемент активного слушания или для подведения итогов)

Альтернативные вопросы: или (выбор без выбора: это... это... или это? Дают ограниченное пространство выбора)

Открытые вопросы: как, каким образом, что, где, когда, зачем?

Наилучший, самый лёгкий, самый приятный, эффективный

Множественность (много выборов)

Волшебные вопросы

1. Этап мотивации и постановки цели (этап вдохновения)

Педагог-коуч помогает студентам вдохновиться собственным видением привлекательного будущего учебного результата (к концу урока, изучения темы, к завершению учебного года, колледжа и т.д.);

Примеры вопросов:

- Каким ты видишь идеального студента, на которого ты хотел бы быть похожим?
- Представь теперь, что ты стал таким, как он. Каким ты теперь видишь себя в конце сегодняшнего урока? ...
- Каким теперь видят тебя твои одноклассники? Родители?
- Насколько ты будешь теперь удовлетворен собой? Отметь степень своей удовлетворенности на шкале от 1 до 10.

Далее педагог помогает студенту осознать и сформулировать свои собственные цели в формате SMART («Умные» цели в формате конечного результата: конкретные, измеримые, достижимые, значимые и экологичные, определенные во времени).

Когда цель будет студентом точно определена в деталях, тогда ее можно обсуждать, мысленно просматривать разные варианты ее достижения. Вопросы

формулируются только в позитиве, направлены на проверку зоны контроля и экологичности.

Примерные вопросы:

- Чего ты хочешь достичь при изучении данной темы к концу этого урока?
- Насколько от тебя зависит достижение поставленной цели?
- В чем конкретно заключается твоя цель?
- Если бы на этом уроке ты мог получить то, что хотел, то что бы это было?
- Как ты узнаешь, что достиг цели?
- Насколько от тебя зависит достижение цели?
- Какие конкретные шаги ты должен предпринять для достижения цели?
- Есть ли у тебя все необходимые ресурсы для достижения цели? Если нет, то какие ресурсы нужно привлечь для достижения цели?
- Реально ли достичь цели за отведенное время? Если нет, то ...?
- Почему эта цель важна для тебя?
- Какие конкретные преимущества этой цели для тебя (класса, школы, семьи, друзей)?
- Насколько достижение этой цели соответствует и взаимодействует с требованиями нового образовательного стандарта (ФГОС), данной школы, педагога, родителей; с видением своей миссии, мировоззрением и другими «высокими» целями?
- Каковы возможные осложнения и последствия при недостижении цели?
- К какому времени реалистично или необходимо достичь цели?
- Какое влияние это окажет на твою жизнь?
- Как сочетаются твои результаты и результаты других людей?
-

2. Этап планирования эффективных действий для достижения цели.

Примерные вопросы:

- Как ты можешь достичь цели?»;
- Итак, в соответствии с поставленными целями, какие действия ты готов совершить прямо сейчас? На этом уроке? На этой неделе? И т.д.
- Что конкретно будешь делать? Какой будет самый первый шаг? Самый простой? Самый рациональный? Самый эффективный?
- Какой будет следующий шаг? А дальше? А еще?
- Как, каким способом ты предполагаешь это делать? Как ты узнаешь, что таким способом будет достигнут ожидаемый результат? А какие способы можно использовать еще?

Взгляд на способы деятельности из будущего:

- Представь, что у тебя уже есть то, чего ты хотел. Каким был предыдущий шаг, который привел тебя к цели? А предшествующий данному?
- Если бы ты уже обладал всей необходимой информацией, то каковы были бы твои действия?
- Если бы ты был на месте преподавателя (руководителя ОУ, родителя, эксперта и т.д.), то какие действия ты бы предпринял?
-

3. Этап реализации плана (приверженность цели).

Используются известные педагогические технологии развивающего и личностно-ориентированного образования, но на основе коучингового взаимодействия педагога и учащихся.

Примерные вопросы:

- Почему эта цель важна для тебя?
- Как ты можешь пойти дальше?
- Где ты сейчас находишься по шкале от 1 до 10? Опиши, пожалуйста, подробнее.

– А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?

– А если еще на один балл?

И так, пока не дойдете до 10. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.

4. Этап завершения (рефлексия).

– Как ты поймешь, что достиг цели?

– Какие самые важные вехи ты замечаешь?

– Когда это происходило? Сколько времени занимала каждая задача?

– Как эти задачи были взаимосвязаны?

– Какие самые первые, самые легкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату?

Технология «коучинг» предполагает обучение не на ошибках, а на успехе. Следовательно, в работах студентов предлагается выделять наиболее удачное и акцентировать внимание именно на этом (Поставьте точки под самыми красивыми буквами. Как добиться того, чтобы все буквы в строке стали красивыми?).

Эффективным для формирования ресурсного отношения к ошибке является ведение сборников «Мои любимые ошибки» и «Любимые ошибки нашей группы», обсуждение на уроке понятий «умная ошибка» (ошибка, которая продвинула наше понимание).

Выводы

Итак, во-первых, потребность в использовании коучингового подхода в современном колледже достаточно очевидна, т.к. именно студенты уже готовы ставить перед собой цели, способны оценить их значимость для себя и своей дальнейшей жизни, но не знают как с этими целями работать и не знакомы с эффективными инструментами для их достижения.

Во вторых коучинговый подход максимально соответствует концепции личностно-ориентированного образования (по крайней мере, нам пока неизвестна наиболее личностно-ориентированная и конкретная образовательная технология), а коучинговые навыки органично встраиваются в профиль компетенций современного педагога.

Agile модель в коучинге и применение его в образовательной среде

Agile — это группа методик для гибкого управления проектами в команде разработки. Рабочий процесс при таком подходе разбивается на небольшие временные промежутки, их еще называют спринтами (от английского sprint — бег на короткую дистанцию) или итерациями.

Считается, что Agile-коучинг помогает командам (студентам) становиться выдающимися и создавать продукты, которыми они будут гордиться.

В контексте agile-команд к коучингу (педагогу) добавляется функция наставника. Да, заниматься коучингом личностного роста, чтобы помочь человеку достичь следующей цели в жизни, в нашем случае студенту, получить образование и должные компетенции. Но вы также делитесь собственным опытом и идеями как наставник, помогая правильно применять Agile. То есть коучинг и наставничество переплелись между собой, чтобы развивать талантливых специалистов в области Agile. Благодаря этому результаты работы появляются чаще и становятся лучше. Система компетенций в Agile коучинге Рисунок 11.



Рисунок 11. Система компетенций в Agile коучинге

Тема 2.2 Стил ь преподавания. Значимость критического мышления для педагога.

Критическое мышление может быть представлено как «мышление о мышлении», подразумевая умение рассуждать по принципиальным вопросам и размышлять над практическим опытом.

Критическое мышление – дисциплинарный подход к осмыслению, оценке, анализу и синтезу информации, полученной в результате наблюдения, опыта, размышления или рассуждения, что может в дальнейшем послужить основанием к действиям. Критическое мышление зачастую предполагает готовность к воображению или принятию во внимание альтернативных решений, внедрению новых или модифицированных способов мышления и действий; приверженность к организованным общественным действиям и развитию критического мышления у других.

На базовом уровне процесс критического мышления включает:

- сбор релевантной информации;
- оценку и критический анализ доказательств;
- обоснованные выводы и обобщения;
- пересмотр предположений и гипотез на основе значительного опыта.

Наряду с более сложными задачами, такими как критическое размышление о процессах преподавания и обучения, критическое мышление может включать признание неуставовленных предположений, ценностей и проблем, а также – обнаружение эффективных средств их решения, понимание важности установления приоритетов в решении задач.

Критическое мышление студентов

Основами развития критического мышления является стимулирование студентов к доказательствам на основе собственного опыта. Есть много примеров об образе жизни в различных частях мира и в различные периоды истории, которые можно использовать для мотивирования в студентах любознательности и развития навыков критического мышления.

Критическое мышление предполагает развитие таких навыков, как приобретение доказательств посредством наблюдения и слушания, с учетом контекста, и применение соответствующих критериев для принятия решений. Включенные навыки критического мышления могут быть описаны как:

- наблюдение;
- анализ;
- вывод;
- интерпретация.

Процессы и навыки, используемые при изучении, к примеру, профессиональных модулей, могут включать:

- сбор и группировку таких доказательств, как рисунки, схемы, фотографии, видеозаписи и т.д.;
- оценку основных источников и постановку соответствующих вопросов о них;
- сравнение и обсуждение основных источников с ситуативными выводами и временными обобщениями;
- пересмотр предположений и гипотез по мере обогащения опыта.

На более поздней стадии изучения их работы посредством дальнейшего обсуждения с преподавателями, рассмотрения и пересмотра их временных заключений, студентам может быть оказана помощь в выстраивании понимания их собственных процессов обучения, включая:

- оценку;
- объяснение;
- метапознание.

Приведем шаги, которые студенты могут предпринять, опираясь на помощь со стороны и предположительно используемые навыки в осуществлении аудиторной работы:

1. ***Ознакомьтесь*** с информацией визуального или устного характера. Задание может быть применено и к информации, полученной в результате чтения основных первоисточников, и к данным обзора или анкетного опроса, и к информации, собранной из нескольких источников, таких как учебник, энциклопедия или web-сайт.

2. ***Определите*** ключевые позиции, предположения или гипотезы, структурирующие исследование доказательств либо определяющие более поздние действия, лежащие в основе аргументов.

3. ***Проанализируйте***, каким образом эти ключевые компоненты, визуальные и устные доказательства интегрированы и взаимодействуют друг с другом.

4. ***Сравните и исследуйте*** сходства и различия между отдельными изображениями или между различными мнениями.

5. ***Синтезируйте данные***, соединяя различные источники информации для построения аргумента или ряда идей. Установите связь между различными источниками, которые формируют и поддерживают Ваши идеи.

6. ***Оцените*** валидность и надежность доказательств Ваших исследований, и как доказательства поддерживают или противоречат Вашим предположениям и возникающим идеям.

7. ***Примените*** знания, полученные в результате интерпретации ответов на вопросы, заложенные в основе исследования.

8. ***Аргументируйте*** сформулированные выводы и обоснуйте их актуальность и значимость.

Развитие критического мышления через диалог

Работы, посвященные исследованию коммуникационных процессов в аудитории, показывают, что определенные модели взаимодействия – исследовательский разговор, аргументация и диалог – способствуют развитию высокого уровня мышления, интеллектуальному развитию через вовлечение педагогов и студентов в совместные действия по постижению смысла и знаний. Непосредственные столкновения с визуальными и устными источниками предлагают студентам возможности намеренно практиковать навыки аргументации и обучаться менее формальными, более личностно значимыми способами. Они «бросают вызов» традиционному акценту на обучение посредством учебника, и педагогам необходимо пересмотреть свою роль, чтобы направлять, а не управлять процессами формирования знаний и исследований.

Возрастающее количество современных исследований подтверждает, что студенты обучаются эффективнее, и их интеллектуальные достижения выше при условии активного их вовлечения в **обсуждения, диалог и аргументацию**.

Педагоги должны изучать способы урегулирования напряженных отношений между преподаванием, основанным на трансляции совокупности знаний и установленных «норм» размышлений, признавая законность альтернативных перспектив.

Возможные методы определены как «исследовательский разговор» или «аргументация», «диалогическое обучение» и «поддержка». Определены пять подходов в общении с студентами, исследованных на практике:

- **механическое запоминание** (заучивание фактов, идей и повседневных действий посредством постоянного повторения);
- **декламация** (накопление знания и понимания через вопросы, разработанные для тестирования или стимулирования воспоминаний того, с чем ранее столкнулись, или предоставления подсказок студентам для обдумывания ответа, исходя из подсказок, предоставленных в вопросе);
- **инструкция/изложение** (объяснение студенту, что делать, и/или передача информации, и/или объяснение фактов, принципов или процедур);
- **обсуждение** (обмен идеями в целях распределения информации и решения проблем);
- **диалог** (достижение взаимопонимания посредством структурированного, кумулятивного опроса и обсуждения, которые способствуют уменьшению альтернатив, минимизируя риск и ошибки, ускоряют «передачу» понятий и принципов.

Качество и содержание разговора являются существенным фактором обучения

В перечне подходов, **обсуждение и диалог** являются наиболее предпочтительными, благодаря своему познавательному потенциалу. В ходе диалога студентам предоставляются альтернативные перспективы и предлагается рассмотреть точку зрения другого человека способами, стимулирующими развитие и углубление их собственного концептуального понимания.

Аргументация может быть определена как продвижение и согласование идей и перспектив. Студенты способны исследовать и размышлять критически над альтернативными положениями через диалогические взаимодействия со своими ровесниками или экспертами, усваивая их опыт и стремясь к развитию более высокой умственной деятельности. Совместное обучение и процессы решения проблемы с особым акцентом на понимание могут увеличить способности студентов к эффективному аргументированию.

При возникновении вопросов не обязательно, что источником знания будет являться педагог, однако студенты и педагоги могут совместно проводить исследование с помощью Интернета; педагоги могут помочь студентам думать критически о способах поиска, об оценке и отборе найденной информации. Диалогическая педагогика означает, что студенты и педагоги устанавливают взаимоотношения в открытиях и обучении.

Определены три формы аргументирования при обсуждении в аудитории, такие как (Mercer, 2000):

- **диспутивная форма**, когда студенты конкурируют и не желают принимать точку зрения другого человека;
- **кумулятивная форма**, при которой студенты основываются конструктивно и доброжелательно на достижениях друг друга;
- **исследовательская форма**, продолжающаяся посредством критического размышления и обоснованного аргументирования в ситуации, когда предложения могут быть подвергнуты сомнению и встречному оспариванию.

Педагоги должны согласовывать правила ведения диалога и создавать диалогическую модель, в котором студенты будут взаимодействовать друг с другом в целях обнаружения новых и лучших способов совместного выстраивания смысла. Для этого необходимо понимание особенностей и интересов студентов, внимание к их отношениям и эмоциям.

Слушая и анализируя то, что студенты фактически говорят и делают, педагоги имеют возможность эффективнее поддерживать студентов в их обучении – принцип формативного оценивания и понятия «обучение как оценивание»: не только приобретая знания, но и участвуя в подходах, формирующих компетенции.

Эти идеи соответствуют конструктивистской теории, которая позиционирует студентов в качестве активных участников процесса преподавания и обучения. «Подстраивание» людей друг к другу в любых ситуациях формируется на доверии и уважении. Диалогическое обучение является коллективным (педагоги и студенты обращаются к изучению задач совместно), способствующим взаимообучению (педагоги и студенты слушают друг друга, разделяют идеи и рассматривают альтернативные точки зрения) и поддерживающим (студенты формулируют идеи свободно, без страха, смущения из-за «неправильного» ответа и помогают друг другу достигнуть взаимопонимания).

Критическое мышление педагогов

Критическое мышление представлено как процесс целеустремленного, саморегулируемого суждения, использующего обоснованное рассмотрение доказательств, контекста, концептуализации, методов и критериев. В дополнение к навыкам, перечисленным в отношении развития критического мышления студентов, таким как приобретение доказательств, посредством наблюдения и слушания, принятие во внимание контекста и применение соответствующих критериев для принятия решений, педагоги также должны развивать:

- теоретико-методологическую базу, необходимую для понимания образовательной концепции процесса преподавания и обучения;
- соответствующие методы и технологии для формирования аргументированных выводов и заключений.

Тема 2.3 Особенности постановки цели и задач занятия. Основные этапы и рефлексия занятия

Структура коуч-сессии: установление доверительных отношений, постановка цели, опыт, шаги, ценность, благодарность.

Как структура коуч-сессии связана с проектированием урока, внеклассного мероприятия?

Например: Конечно, любой урок (внеклассное мероприятие) мы тоже стараемся начать, установив доверительные отношения, затем проговариваем тему и цель урока (мероприятия). А затем, используя различные технологии, начинаем создавать опыт, используя возможности и ресурсы. При этом ценнее, когда студенты добывают этот опыт самостоятельно. Подводя итог урока или внеклассного мероприятия, мы проводим рефлексию (используя смайлики, светофор, жесты, покажи на пальцах, насколько ты оцениваешь свою работу на уроке и т.д.). Результатом урока являются оценки студентов за урок.

Целеполагание на уроке

Например: цели по формату конечного результата и по логическим уровням.

Чего ты хочешь? Я хочу успешно пройти курсы.

Как ты узнаешь, что достиг результата? Получу сертификат.

В чём важность для тебя? Для меня важно применять технологию коучинга не только на уроках, но и в воспитательной работе.

Как ты можешь этого достичь? «Поглощать знания с аппетитом» и выполнять вовремя все задания.

Чего ты хочешь? Хороших результатов на тестировании.

Как ты узнаешь, что достиг результата? По ведомостям оценок.

В чём важность для тебя? Качество знаний моих студентов; возможность для выпускников поступить куда-то дальше по их желанию/устроиться на работу; для меня самой, для моей самооценки и оценки коллег.

Как ты можешь этого достичь? Более качественной подготовкой к тестированию: больше проводить как индивидуальных, так и коллективных консультаций, но, а самое главное, я могу применить коучинговый подход в обучении. В данном случае, работая со студентами, научить не только добывать знания самостоятельно, но и самостоятельно осуществлять и корректировать деятельность, использовать все возможные ресурсы для достижения **поставленных целей**.

Чего ты хочешь? Я хочу отдохнуть на море.

Как ты узнаешь, что достиг результата? Буду чувствовать себя удовлетворённой и отдохнувшей.

В чём важность для тебя? Я никогда не была на море. Хочу, что бы моя мечта сбылась.

Как ты можешь этого достичь? Могу откладывать деньги целенаправленно. Убедить мужа, что это важно для меня, важно, чтобы моя мечта сбылась. Убедить его поехать со мной.

Как ты узнаешь, что достиг результата? У ребят не будет вопросов при самостоятельном решении упражнений.

В чём важность для тебя? Так эта тема водит в итоговое аттестацию, то владение ей в совершенстве для обучающихся просто необходимо. Поэтому для меня важно, чтобы они владели материалом. Это важно и для моего Я, смогла ли я научить этому.

Как ты можешь этого достичь? Сначала буду использовать приём «корзина идей»: выслушав и записав все предположения студентов, будем обсуждать эти все предположения, даже самые абсурдные. В результате исследования этих идей придем к нужному результату. Затем, выработать навык решения нужных упражнений и проверить правильность их решения. Ответ на вопросы, возникающие в ходе решения.

«Практические инструменты коучинга»

Колесо баланса. Применение в индивидуальной и групповой работе.

Описание техники «Колесо жизненного баланса»

1. Колесо баланса строится на определенный период (полгода, год) – определите линию времени.
2. Из каких областей состоит Ваша жизнь? (Какие области жизни важны для Вас в этот временной период?)
3. Шкала удовлетворенности каждой областью жизни, где 1 – минимальная удовлетворенность, 10 – максимальная.
4. По каждой области – что для Вас «10» на этот временной период?
5. Какая степень удовлетворенности сейчас по шкале от 1 до 10?
6. И что Вы замечаете, глядя на это колесо?
7. Найдите ключевую область, изменив которую на 1 пункт, начнут изменяться и другие области.
8. Если сдвинуть ее на один пункт – то что изменится в каждой из областей?
9. (Если выбранная область не двигает остальные – попробовать другую)
И какие будут первые, самые легкие шаги для изменения?
Например: Колесо баланса «Подготовка студентов к квалификационному экзамену» (коуч-сессия с коллегой)

1. проверочные, диагностические работы;
2. система повторения;
3. организация уроков;
4. организация практических занятий;
5. индивидуальные беседы;
6. самостоятельная работа;
7. факультативы с базовым уровнем;
8. факультативы с профильным уровнем.

Итак, мы определились, что мы хотим поговорить о проблеме «Подготовка класса к квалификационному экзамену». О каком сроке идёт речь? (на 2 года)

Представьте, что этот срок уже прошел, и вы достигли этой цели. Как бы сверху посмотрите на свою цель. Какие моменты при подготовке к квалификационному экзамену важны для Вас? Давайте распределим их в колесо по областям. Шкала удовлетворенности каждой областью жизни, где 1 – минимальная удовлетворенность, 10 – максимальная.

По каждой области – что для Вас «10» на этот временной период?

1. проверочные, диагностические работы: будут писать без «2», а на «4 и 5» - 70%.
2. система повторения: итоговые контрольные работы 70% качества.
3. организация уроков: индивидуальные особенности; дифференциация.
4. организация практических занятий;
5. индивидуальные беседы оставшиеся 30%.
6. работа с родителями: станут единомышленниками; сотрудничество; контроль.
7. факультативы с базовым уровнем: отработать всю часть В.
8. факультативы с профильным уровнем: отработать часть С.

Какая степень удовлетворенности сейчас по шкале от 1 до 10?

И что Вы замечаете, глядя на это колесо?

Найдите ключевую область, изменив которую на 1 пункт, начнут изменяться и другие области.

Если сдвинуть ее на один пункт, то, что изменится в каждой из областей? (Если выбранная область не двигает остальные, то нужно попробовать другую).

И какие будут первые, самые легкие шаги для изменения?

Шкалирование как инструмент самооценки и развития

Шкала 1-10

Шкалирование позволяет непрерывно измерять степень приближения к цели

Движение снизу вверх

1. Что для Вас 10?
2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.
3. А если сдвинуться на один балл выше – в чем будет разница? Что будет по-другому?
4. А если еще на один балл?
5. И так, пока не дойдете до 10. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на текущую ситуацию.

Движение сверху вниз

1. Что для Вас 10?
2. Где Вы сейчас находитесь? Опишите, пожалуйста, подробнее.
3. Опишите, пожалуйста, 10 подробнее (в формате конечного результата).
4. А чем 9 отличается от 10? Что уже будет на 9?
5. А чем 8 отличается от 9? Что уже будет на 8?
6. И так, пока не дойдете до исходной точки. В итоге – пошаговый план достижения 10, опираясь на желаемый результат.

Вопросы, расширяющие рамки привычного мышления

Сдвиг точки зрения

–Представьте, что Вы смотрите на ситуацию глазами _____, что бы он Вам сказал?

–Посмотрите на себя глазами человека, который Вас любит. Что Вы замечаете?

Сдвиг на систему

–Давайте посмотрим с точки зрения всей организации в целом?

–Если бы твоя семья была живым существом, то каковы были ее самые глубинные потребности?

Сдвиг во Времени

Представьте, что с того момента, как Вы сделали выбор, прошел год, и Вы замечаете результаты – опишите, что происходит?

Как, если бы.... Представим, как бы вы посмотрели на ситуацию глазами другого человека. Какое решение у него могло бы появиться?

Например: Катя, Петя, Таня, Лена и Олег. Спрашиваем у Олега: ! Как ты думаешь, что бы сделала Катя, чтобы её День рождения был самым лучшим? Что такого необычного она бы сделала? Ответить так, как если бы ты был Катей.

Потом... как, если бы ты был Петей и т.д. В результате можно собрать прекрасный сценарий праздника. Тем самым мы узнаем, чего они все хотят увидеть на этом празднике.

Линия времени как инструмент планирования

1. Определите цель по формату конечного результата
2. Определите время реализации цели
3. Перенеситесь в будущее, когда цель реализована и видны позитивные последствия этого. Опишите яркую подробную картину желаемого будущего (образы, звуки)
4. Из будущего обернитесь назад, на пройденный путь.
5. Какие самые важные вехи Вы замечаете? Когда это происходило? Сколько времени занимала каждая задача? Как эти задачи были взаимосвязаны? (Обратное планирование)
6. Как если бы Вы из будущего могли дать совет себе настоящему – что бы Вы сказали?
7. Какие самые первые, самые легкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату?

Создание поддерживающей среды для достижения целей

«Проектирование учебных и воспитательных мероприятий с применением коучинга и коучингового подхода»

Разработка индивидуальной траектории развития студента в индивидуальной сессии

Практические задания по теме: План проведения коуч-сессий, выбрав для примера любого студента.

Коуч-сессия со студентом (4 вопроса планирования)

Здравствуй. Я вижу у тебя сегодня хорошее настроение. Я надеюсь, что после нашей беседы, когда мы разрешим все твои проблемы, твоё настроение ещё улучшится.

Итак, начнём. Чего ты хочешь?

Хочу написать проект для участие в конкурсе Worldskills.

Когда ты намерена это сделать? Назови конкретную дату, месяц, год.

10 февраля будущего года.

Почему именно эта дата для тебя важна?

Потому что во второй половине февраля в нашем колледже проходит ежегодный конкурс Worldskills студентов. Хочу к этому времени быть уже готовой к защите проекта.

Представим, что сегодня уже 10 февраля. Что ты чувствуешь?

Я чувствую волнение перед выступлением.

А ещё что?

Уверенность в себе.

Как ты поймёшь, что достигла результата?

Пройду первый отборочный тур на региональный конкурс Worldskills.

Почему для тебя важно этого достичь?

Хочу доказать себе и всем, что я это могу.

Какие самые первые шаги ты готова сделать?

Определиться с темой проекта.

Линия времени

Итак, твоя цель: написать проект для участие в конкурсе Worldskills. И ты даже определилась со временем реализацией твоей цели – 10 февраля. Я правильно тебя поняла?

Давай построим «Линию времени» (как координатную прямую), слева делаем засечку, это будет у нас НАСТОЯЩЕЕ, а справа будет вторая засечка, которая будет означать БУДУЩЕЕ.

Итак, НАСТОЯЩЕЕ для тебя это какая дата? (Сегодняшнее число)

А БУДУЩЕЕ – это, я думаю, и будет наша дата 10 февраля будущего года.

Давай перенесёмся в будущее, когда твой проект уже готов. Опиши яркую подробную картину желаемого будущего. (Я довольна, что прошла первый отборочный тур, и буду представлять свой проект на втором отборочном туре)

Какие ещё чувства ты испытываешь при этом? (волнение)

Давай попробуем из будущего обернуться назад, на прошедший путь. Какие самые важные этапы твоей работы над проектом ты замечаешь? (выбор темы, сбор материала, систематизация собранного материала, оформление работы и защита презентации)

Когда это происходило? Начнём с выбора темы. Как ты думаешь, когда ты уже определишься с выбором темы? Назови дату. (конец сентября).

Почему на этот этап пошло столько времени? (Это очень сложно подобрать интересную тему).

Кто тебе в этом поможет? (мой преподаватель – руководитель проекта)

А кто ещё? (одногоруппники, родители)

Что может послужить причиной твоего выбора темы? (Какой-то интересный факт, проблема, обсуждение в аудитории или дома какой-то темы, фильма или даже мультфильма)

Ну, хорошо, представим, что ты уже выбрала тему проекта. А какой следующий этап в работе над проектом? Назови дату (Сбор материала. Я думаю, что это будет ноябрь)

Кто тебе в этом поможет? (мой руководитель проекта, одноклассники, родители) В чём заключается помощь твоих одноклассников? (Думаю, они могут поучаствовать в каком-нибудь анкетировании)

А что будет твоим следующим этапом в работе над проектом? (Наверное, систематизация собранного материала, написание самого проекта)

Сколько времени займёт этот этап? (Я предполагаю, что это произойдёт до декабря)

Итак, ты до конца сентября определилась с темой твоего проекта, в ноябре ты собрала материал по данной теме, к декабрю ты систематизировала весь собранный материал. А что дальше? Какие ещё задачи тебе придётся решать? (Работа над созданием презентации) Сколько времени ты намерена потратить на этот этап? (наверное, это будет январь)

На что ты потратишь оставшееся время до 10 февраля? (На подготовку, на репетиции по защите проекта)

Как если бы ты из будущего могла дать совет себе настоящей – что бы ты сказала? (Я бы сказала себе, что всё у меня получится, надо только очень этого захотеть и чётко идти к поставленной цели!)

Какие самые первые, самые лёгкие шаги потребовались, чтобы начать двигаться к результату? (Поговорить с педагогом о моём желании поработать над проектом. А там, наверное, обратного пути уже не будет!)

Проектирование воспитательного мероприятия в формате командной коуч-сессии
Практические задания по теме:

Сценарий проведения внеклассного мероприятия в формате командного коучинга

Проект «Новый колледж»

Цели: обсудить различные аспекты жизни колледжа; определить причины возникающих разногласий, конфликтов, конструктивные способы выхода из конфликтных ситуаций, особенности адекватного выражения своих чувств и переживаний; развивать навыки конструктивного взаимодействия друг с другом, взаимоотношения, социальной восприимчивости, доверия; создать проект.

Форма проведения: коуч-сессия.

Участники: студенты.

Здравствуйте,

Психологический настрой «Подари улыбку»

Улыбка ничего не стоит, но много дает. Она обогащает тех, кто ее получает, не обедняя при этом тех, кто ею одаривает. Она длится мгновение, а в памяти остается порой навсегда. Она создает счастье в доме, порождает атмосферу доброжелательности в деловых взаимоотношениях и служит паролем для друзей. Подарите друг другу улыбку. Улыбайтесь, и вы будете нравиться людям.

Ребята, сегодня мы будем говорить о колледже, о наших насущных проблемах, о том, что бы вы хотели изменить, добавить, а что вам нравится в нашей школе, что достойно уважения и продолжения традиций.

Олимпиады, конкурсы

Проектная деятельность

Школьная служба примирения

Социальные проекты

Родительский комитет

Школьное самоуправление

Мероприятия, традиции

Учебный процесс перед вами колесо баланса. Давайте впишем в него те области нашей студенческой жизни, которые важны для нас.

Оценим каждую область от 1 до 10. По каждой области – что для вас «10» на этот временной период? Какая степень удовлетворённости сейчас от 1 до 10? И что вы замечаете, глядя на колесо? Какая область западает? Будет ли крутиться такое колесо? Что для этого нужно сделать? Какие будут первые, самые лёгкие шаги для изменения?

Я сейчас предлагаю попробовать сделать эти шаги.

Деление на группы: педагог предлагает взять карточки, с обратной стороны которых написаны слова: «обучающийся», «педагог» «родитель».

Постановка проблемной ситуации:

педагог: Однажды в колледже произошёл очень серьёзный конфликт между студентами и преподавателями. Этот конфликт был настолько серьёзным, что в какой-то момент педагоги и студенты разошлись в разные стороны, не желая больше общаться друг с другом. Их обида была очень сильной, но вскоре ими овладело желание изменить ситуацию, и у них возникла потребность встречи, они почувствовали и осознали, что они не могут друг без друга, конфликтное положение тяготит обе группы.

Уважаемые «педагоги», «родители» и уважаемые «студенты». Первое, что вам необходимо сделать, - определить причины возникшего конфликта. Второе, написать письмо-обращение друг к другу, определяющее пути примирения (группа «Педагоги» - с точки зрения педагогов, группа «Родителей» - от имени родителей и т.д.). (Предполагается использование метода «мозгового штурма»)

Каждая группа доказывает свой путь примирения, приводя аргументы «за» и «против».

Затем группы представляют свои письма-обращения. После чего, группы меняются ролями и доказывают свой путь примирения с другой позиции. И так далее. Когда каждая группа пройдёт все этапы (педагог-студент-родитель), все группы объединяются в одну под названием «Образовательное сообщество». Задача объединённой группы создать общий проект «Новый колледж» (взаимоотношение педагогического и студенческих коллективов, практических шагов к реализации проекта).

Представление проекта «Новый колледж»

Рефлексия:

- Что особенно понравилось в ходе работы, особенно запомнилось?
- Что радует, впечатляет, волнует, наводит на размышления в содержании представленных проектов?

- Как можно охарактеризовать психологическую атмосферу встречи?

- К какому осознанию вы сегодня пришли?

По шкале от 1 до 10 оцените насколько понравилась наша сегодняшняя встреча.

Итак, во-первых, потребность в использовании коучингового подхода в современном колледже достаточно очевидна, так как студенты должны уметь ставить перед собой цели, быть способными оценить их значимость для себя и своей дальнейшей жизни. Но они, к сожалению, не всегда знают, как с этими целями работать и не знакомы с эффективными инструментами для их достижения.

Во вторых коучинговый подход максимально соответствует концепции личностно-ориентированного образования (по крайней мере, нам пока неизвестна наиболее личностно-ориентированная и конкретная образовательная технология), а коучинговые навыки органично встраиваются в профиль компетенций современного педагога.

Новый подход к обучению при применении коуч-технологии заключается в следующем:

- Фокус в сложных ситуациях не на проблему, а на решение;
- Развитие и обучение с акцентом не на недостатки, а на сильные стороны;
- Обучение не на ошибках, а на успехах;
- Ориентир не на то, что было, а на то что может быть в будущем;

- Педагог – это не задание и контроль, а вызов и поддержка.

Предметом работы педагога являются создание ситуации на уроке, когда у студента возникает желание учиться и получать знания. Отношения между педагогом и студентом должны быть направлены исключительно на решение этих задач. Поэтому применение этой технологии требует от педагога воспитания в себе умения слушать и слышать других, задавать правильные вопросы, которые зачастую, гораздо важнее умения отдавать прямые и четкие указания. Для этого педагог должен владеть умением формулировать и задавать вопросы:

- отражающие активное слушание и понимание взгляда студента;
- провоцирующие совершение открытий, озарение, пробуждающие целеустремлённость и активность (например, такие, которые бросают вызов предположениям) ;
- открытые вопросы, порождающие большую ясность, новые возможности или знания;
- продвигающие студента по направлению к желаемому, а не требующие от него находить доказательства или оглядываться назад.

Благодаря применению коуч-техник на уроках растет и развивается личность каждого студента. Применение этой технологии на уроке способствует следующему:

- На уроке складываются отношения равных: педагог – партнер, «тренер талантов»
- Выслушиваются различные точки зрения;
- Растет вера в то, что все получится;
- Работа на уроке вызывает удовольствие и энтузиазм.

Поэтому главная задача обучения состоит в том, чтобы помочь ребенку понять себя, разобраться в своих проблемах и мобилизовать свои внутренние силы и возможности для их решения и саморазвития.

Коучинг в образовании



Особенностью коучингового подхода в реализации образовательных технологий является: диалогический характер общения педагога с студентами в формате четырех этапов проектирования и 4 вопросов планирования и реализации урока.

Одним из этапов коучингового подхода является этап завершения или рефлексии.

Слово рефлексия происходит от латинского reflexio – обращение назад. Словарь иностранных слов определяет рефлексию как размышление о своем внутреннем состоянии, самопознание. Толковый словарь русского языка трактует рефлексию как

самоанализ. В современной педагогике под рефлексией понимают самоанализ деятельности и её результатов.

Цель рефлексии для студента – не просто уйти с урока с зафиксированным результатом, а выстроить смысловую цепочку, сравнить способы и методы, применяемые другими, со своими.

Функции рефлексии: диагностическая, проектировочная, организаторская, коммуникативная, смыслотворческая, мотивационная, коррекционная.

Рефлексию можно применять на любом этапе урока (чаще всего в конце) и после изучения темы или раздела.

Классификация рефлексии (исходя из функции)

1. Рефлексия настроения и эмоционального состояния;
2. Рефлексия содержания учебного материала;
3. Рефлексия деятельности.

Рефлексивное преподавание

Для большинства педагогов, в соответствии с их образованием и профессиональной подготовкой, естественны размышления о своей работе, но принципиальным является обеспечение этого процесса системностью и атмосферой сотрудничества с заинтересованными лицами. Понятие **«рефлексивный практик»** восходит из работ философа, психолога и образовательного реформатора Джона Дьюи и философа, индустриального и технологического исследователя Дональда Шона.

Рефлексивная практика как способ, с помощью которого педагоги выявляют проблему и решают ее экспериментально в своей практической деятельности. Его существенный вклад – в заключении «размышлений» в центр понимания того, что делают профессионалы, тем самым, отрицая признание «технической рациональности» как основы профессиональных знаний. Технический **рационализм** не смог стать доминирующей парадигмой при сопоставлении с профессионализмом. Его понятие **«размышление в действии»** иногда именуют как **«размышление по ходу»**. Это предполагает взгляд на наш опыт, связь с нашими чувствами и внимание к используемым теориям; влечет за собой выстраивание нового понимания для обновления наших действий в меняющейся ситуации. За этим процессом далее следует **«размышление после действия»** – процесс, который осуществляется позднее, при обсуждении с коллегами, наставником, по окончании записи. Процесс *«размышления после действия»* позволяет нам ответить на вопросы: почему мы действовали в определенный момент именно так, а не иначе; что происходит в группе и т. д. При этом мы определяем ряд вопросов и мыслей, касающихся наших действий и практики.

Некоторые из следующих **навыков** применяются в контексте **рефлексивного преподавания**:

- признание проблем и поиск эффективных средств для их решения;
- понимание важности установления приоритетов и их преимущественного значения в решении задач;
- сбор и классификация релевантной информации;
- точное и ясное описание;
- выявление неустановленных предположений и ценностей;
- интерпретация результатов для аргументации доказательства и принятия решения;
- формирование достоверных заключений и обобщений;
- подтверждение достигнутых заключений и обобщений;
- корректирование модели убеждений на основе полученного опыта.

Критическое размышление над тем, чему научились студенты

Рефлексивное преподавание предполагает критические размышления над тем, что изучили студенты, что в свою очередь требует исследования, записи и оценивания

поведений и навыков критического мышления, которые они демонстрируют. Данные навыки будут очевидно проявляться при выполнении заданий, требующих от них рассмотрения и обсуждения определенных доказательств. Таким образом, они узнают, к примеру, о путешествии и транспорте, поскольку это отражает потребности людей и затрагивает их жизнь; о перманентности и изменениях определенных исторических периодов, об отношениях между технологией и окружающей средой и их воздействием на социально-экономическую жизнь и т. д. Также, возможно обсуждение любого аспекта социологии или гуманитарных наук, например, детство и семья, пища, кулинария и еда, одежда и посещение магазина, досуг и спорт, музыка и развлечение.

Характерные особенности критического мышления студентов:

Рациональность. Стремление найти лучшее объяснение, постановка вопросов вместо поиска категорических ответов; требование и учет любых доказательств; опора на причину, а не на эмоции (хотя эмоция имеет место и может относиться к самосознанию, упомянутому ниже).

Непредубежденность. Оценка всех выводов; рассмотрение и признание множества возможных точек зрения или перспектив; стремление оставаться открытым для альтернативных интерпретаций.

Суждение. Признание степени и значения доказательств; признание уместности и достоинства альтернативных предположений и перспектив.

Дисциплина. Стремление быть точным, всесторонним и исчерпывающим (учет всех имеющихся доказательств и принятие во внимание всех точек зрения).

Самосознание. Осознание субъективности собственных предположений, предубеждений, точек зрения и эмоций.

В целом критически мыслящие студенты активны в процессе постановки вопросов и анализа доказательств, сознательно применяя стратегии для определения значений; они скептически в отношении к визуальным, устным и письменным доказательствам; открыты для новых идей и перспектив.

Ниже приведена последовательность действий при критическом размышлении о собственном преподавании и обучении студентов:

1. Ознакомьтесь с доказательствами, полученными Вами в результате наблюдения процесса обучения студентов.
2. Определите цели обучения, на основе которых структурированы задания.
3. Проанализируйте отношения между целями обучения, с одной стороны, и способами работы студентами и их достижениями, с другой.
4. Сравните разные уровни понимания и навыков, продемонстрированных отдельными студентами.
5. Синтезируйте, соединяйте источники информации и Ваши наблюдения с целью обобщающих размышлений о результатах деятельности, в общем, в масштабе всего класса.
6. Оценивайте, формируя выводы об относительном успехе или провале деятельности, касающиеся обучения студентов.
7. Используйте знания, приобретенные Вами в результате критического оценивания, в планировании последующего задания или проекта.
8. Обосновывайте использование критического мышления для аргументации, разработки заключений и выводов; использования результатов в преподавании и обучении общественным наукам.

Тема 2.4 Виды и приемы современных педагогических технологий обучения

Подготовка учеников к жизни закладывается в школе, поэтому требования к образованию сегодня меняют свои приоритеты: знаниевая составляющая уступает место развивающей.

Меняются цели и содержание образования, появляются новые средства и технологии обучения, но при всём многообразии – урок остаётся главной формой организации учебного процесса. И для того, чтобы реализовать требования, предъявляемые Стандартами второго поколения, урок должен стать новым, современным!

Актуальность данного вопроса не вызывает сомнений, так как переход на стандарты второго поколения неизбежен. А это значит, что педагог должен быть готов ко всем изменениям, которые нас ждут в ближайшее время. И не в последнюю очередь, это уход от традиционного конспекта урока к разработке технологической карты, которая включает в себя многочисленные аспекты современного урока, системно-деятельностный подход, формирование и развитие учебных материалов, разнообразные техники и приёмы.

Меняются функции участников образовательного процесса: преподаватель из вещателя и передатчика информации становится менеджером. Главное для педагога в новой системе образования – это управлять процессом обучения, а не передавать знания. Функции обучающегося – активный деятель. То есть обучающийся становится активной Личностью, умеющей ставить цели и достигать их, самостоятельно перерабатывать информацию и применять имеющиеся знания на практике.

В отличие от традиционного урока, который отвечал требованиям образования конца 20 и начала 21 века, современный урок – это, прежде всего, урок, направленный на формирование и развитие **универсальных учебных действий**.

Выделяют несколько наиболее важных аспектов такого урока.

Первый аспект - **Мотивационно – целеполагающий.**

Цель современного урока должна быть конкретной и измеряемой. Цель можно отождествить с результатом урока. Результатом урока является не успеваемость, не объем изученного материала, а приобретаемые **универсальные учебные действия** (УУД) студентов (такие как способность к действию, способность применять знания, реализовывать собственные проекты, способность социального действия, т.е.). Вместе с этим, следует отметить, что такой подход на уроке не отрицает значения знаний, он **акцентирует внимание на способности использовать полученные знания.**

К новым образовательным целям урока относятся цели, которые студенты формулируют самостоятельно и осознают их значимость лично для себя.

Второй аспект современного урока - Деятельностный аспект

Новым смыслом урока является решение проблем самими студентами в процессе урока через самостоятельную познавательную деятельность. Проблемный характер урока с уверенностью можно рассматривать как уход от репродуктивного подхода к занятиям. Чем больше самостоятельной деятельности на уроке, тем лучше, так как студенты приобретают умения решения проблем, информационную компетентность при работе с текстом.

Современный урок отличается использованием деятельностных методов и приемов обучения таких, как учебная дискуссия, диалог, видеообсуждение, деловые и ролевые игры, открытые вопросы, мозговой штурм и т.д.

Развитию УУД на уроке способствует применение современных педагогических технологий: технология критического мышления, проектная деятельность, исследовательская работа, дискуссионная технология, коллективная и индивидуальная мыслительную деятельность. Важно, чтобы педагог не искажал технологию, используя из нее только отдельные приемы.

Новый подход к образованию соответствует современному представлению об уроке. Именно такой урок называется современным, где педагог вместе с учащимися на

равных ведет работу по поиску и отбору научного содержания знания, подлежащего усвоению; только тогда знание становится личностно значимым, а студент воспринимается педагогом как творец своего знания. А значит, именно такие уроки позволяют сегодня реализовывать новые образовательные программы.

Развивающее обучение также лежит в основе современного урока, так как *урок развивающий* – направлен на создание условий, в которых студент чувствует себя самым собой, полноценным участником различных форм общественной жизни. Педагог на таком уроке является организатором учебной деятельности.

Наша главная задача (задача современного педагога) на уроке – формировать и развивать универсальные учебные действия, то есть умения учиться всю жизнь.

Для того чтобы сформировать у студента любое УУД необходимо:

- сформировать первичный опыт выполнения этого действия и мотивацию;
- сформировать понимание алгоритма выполнения УУД, основываясь на имеющемся опыте;
- сформировать умение выполнять УУД посредством включения его в практику, организовать самоконтроль его выполнения.

Поэтому педагог, начинающий реализовывать ОП в колледже, должен внести изменения в свою деятельность, в построение урока и его проведение.

Педагог, проектируя занятие, составляет технологическую карту урока.

Традиционный конспект – это содержание урока по вертикали, а технологическая карта – по горизонтали. При планировании урока педагог определяет все виды деятельности учащихся на уроке в целом и отдельных его этапах. Составляя технологическую карту урока, педагог формулирует проблемные вопросы для студентов, направленные на достижение результата. Поэтому в типологию и структуру современного урока внесены новые элементы и этапы.

Типы уроков деятельностной направленности по целеполаганию

- Уроки «открытия» новых знаний
- Уроки рефлексии
- Уроки общеметодологической направленности
- Уроки развивающего контроля

Современный урок необходимо рассматривать как звено продуманной системы работы педагога, где решаются задачи обучения, воспитания и развития учащихся.

Требования к современному уроку

– Мотивирование к учебной деятельности осуществляется через включение студента в поисковую и исследовательскую деятельность. Педагог создает условия для возникновения внутренней потребности в изучении материала.

– Цель урока студенты формулируют самостоятельно, определяя при этом границы собственного знания и незнания.

– Новый этап урока – это выявление затруднений и планирование своих действий по решению учебной задачи.

– Студенты самостоятельно выполняют задания, осуществляют их самопроверку, сравнивая с эталоном, учатся давать оценку деятельности по ее результатам, делают выводы.

– На этапе рефлексии преподаватель в системе обучает студентов оценивать свою готовность обнаруживать незнания, находить причины затруднений, определять результат своей деятельности

– Домашнее задание на современном уроке студенты выбирают самостоятельно (из предложенных педагогом) с учётом индивидуальных возможностей.

Педагог обозначает для себя ту часть материала, которую будет использовать в дальнейшем (то есть отбирает материал, рассматривая его сквозь призму деятельности).

Фронтальный опрос, часто используемый на традиционном уроке, не давал возможности включить в деятельность всех студентов, поэтому на современном уроке педагог включает студентов в индивидуальную и групповую виды деятельности.

На всех этапах урока педагог применяет разнообразные техники и приёмы, что позволяет включить студентов в активную мыслительную деятельность без потери времени.

Тема урока - это главный предмет излагаемых знаний, то, что подлежит не только изучению, но и обсуждению. Тема предполагает и постановку проблемы, предопределяющей отбор учебного материала. Как правило, тема урока представляется в его заголовке. Современный урок предполагает, что тема урока может быть сформулирована и самими студентами.

В качестве примера рассмотрим несколько видов заголовков

1. Вопросительная форма заголовка используется на уроках со сложным теоретическим содержанием, чтобы помочь студентам выделить в содержании темы главное, проанализировать факты и сделать самостоятельный вывод.

Заголовки такого типа предполагают рефлекссию (т.е. процесс анализа индивида своей мыслительной деятельности) после изучения темы.

2. Заголовок, заимствованный из известных художественных и исторических текстов подходит для урока по анализу исторических документов, летописей.

3. Заголовки, содержащие прием отстранения освещения знакомого факта под новым углом зрения, удобны для установления межпредметных связей и проведения интегрированных уроков.

4. Заголовки, сформулированные как альтернативные вопросы, создающие проблемные ситуации помогают студентам задуматься о глубинных причинах событий. Они лаконично сочетаются с нетрадиционными формами урока.

5. С помощью озаглавливания темы урока можно побудить студентов выразить свое понимание изучаемых событий, текстов и отношение к ним. Для этого в заголовке урока остаются недописанными ключевые слова, а студенты самостоятельно подбирают их в ходе урока.

Использование педагогом различных видов заголовков выводит урок на новый, современный уровень; позволяют реализовать системно-деятельностный подход к обучению, применять проблемное обучение.

Критерии эффективности урока

- Обучение через открытие
- Самоопределение обучаемого к выполнению той или иной образовательной деятельности.
- Наличие дискуссий, обсуждений
- Развитие личности
- Способность ученика проектировать предстоящую деятельность
- Демократичность, открытость
- Осознание учеником деятельности:
- Моделирование затруднений и поиск путей их решения.
- Позволяет ученикам в коллективном поиске приходить к открытию
- Ученик испытывает радость от преодоленной трудности учения
- Педагог управляет деятельностью учащегося.

Таким образом, современный урок должен содержать что-то, что вызовет удивление, то, что студенты будут помнить. Обучающиеся достигнут высоких результатов только тогда, когда увидят, что определённые знания и умения необходимы ему.

Тема 2.5 Критериальное оценивание учебных достижений обучающихся

В условиях модульно-компетентностного подхода в системе ТиПО особое место отведено процессу оценивания.

Процесс оценивания – один из важнейших элементов современного преподавания и учения. Новая для Казахстана система критериального оценивания направлена на развитие обучающегося, повышение его интереса и мотивации к обучению. Этого можно достичь, если установить ясные и измеримые критерии оценивания, понятные каждому обучающемуся и его родителям. С помощью чётко выработанных критериев оценивания и преподаватель, и обучающийся будут понимать:

- На какой стадии обучения находится обучающийся?
- Куда он стремится в своём обучении?
- Что необходимо сделать, чтобы помочь ему достичь ожидаемых результатов обучения?

Критериальное оценивание – это процесс, основанный на сравнении учебных достижений учащихся с четко определенными, коллективно выработанными, заранее известными всем участникам образовательного процесса (учащимся, администрации школы, родителям, законным представителям и т.д.) критериями, соответствующими целям и содержанию образования, способствующими формированию учебно-познавательной компетентности учащихся.

Целью критериального оценивания является получение объективной информации о результатах обучения обучающихся на основе критериев оценивания и предоставление всем заинтересованным участникам для дальнейшего совершенствования учебного процесса.

Критериальное оценивание реализуется согласно следующим принципам:

Взаимосвязь обучения и оценивания. Оценивание является неотъемлемой частью обучения и непосредственно связано с целями учебной программы и ожидаемыми результатами.

Цель, задачи, предмет, объект, виды, формы и инструменты оценивания должны быть понятны всем стейкхолдерам образовательного процесса. В организациях ТиПО в соответствии с «Типовыми правилами проведения текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся для организаций среднего, технического и профессионального, послесреднего образования» (приказ №125 от 18.03.2008 года) различают: текущий контроль успеваемости, промежуточную и итоговую аттестацию. Организации ТиПО самостоятельны в выборе форм, порядка и периодичности осуществления текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся. В случае если по модулю/ дисциплине отсутствуют практические и семинарские занятия, то текущий контроль осуществляется путем проверки преподавателем обязательных контрольных работ (письменных заданий, рефератов) предусмотренных учебной программой. Промежуточная аттестация может проводиться в форме: – зачетов по модулю/дисциплине; – экзамена по модулю/дисциплине; – квалификационного экзамена на присвоение рабочей квалификации с выдачей свидетельства; – защиты курсового проекта (работы); – отчетов по практике.

В соответствии с переходом на обновленное содержание образования появилась потребность в новой, объективной системе оценивания учебных достижений учащихся.

Система оценивания является основным средством диагностики проблем обучения и осуществления обратной связи, а также наиболее ясно воплощает в себе принципы, которые положены в основу образовательного процесса в целом.

Являясь одним из важнейших инструментов оценки достижений обучающихся, система оценивания должна быть объективной и эффективной для дальнейшего совершенствования образовательного процесса.

Актуальной сегодня является система контроля и оценивания качества результатов

обучения обучающихся на основе критериально-ориентированного подхода к оцениванию.

Важной характеристикой системы оценивания является то, что она не только используется при выставлении отметок, но и в целом осуществляет контрольно-диагностическую связь между преподавателем, обучающимся по поводу успешности образовательного процесса.

Необходимо учитывать, что при оценивании образовательных достижений важное значение имеет соотношение полученных результатов и запланированных целей при обучении.

Можно выделить несколько функций системы оценивания:

- нормативная функция фиксирует достижения обучающегося относительно утвержденного государством НПА;
- информативно-диагностическая функция обеспечивает содержательную связь между всеми участниками образовательного процесса, содержательную и эмоциональную рефлексию обучающихся, в том числе и с особыми потребностями.

Система оценивания должна давать возможность определить, насколько успешно усвоен тот или иной учебный материал, сформирован тот или иной практический навык у обучающихся. Такая возможность сверить достигнутый уровень обучающихся с определенным минимумом контрольных измерителей, требований к результатам обучения важна для каждого обучающегося.

При этом представляется целесообразным брать за точку отсчета именно обязательный минимум, который должен быть четко определен. Система оценивания достижений обучающихся должна фиксировать как изменения общего уровня подготовленности обучающегося, так и динамику его успехов в различных сферах познавательной деятельности (усвоение информации, обработка информации, творческая и проектная деятельность, выражение мыслей и т.д.), позволяющих получить реальную характеристику достижений в обучении и существующих проблем в образовательном процессе.

Система оценивания должна обеспечивать постоянный контакт между преподавателем, обучающимся, родителями, классным руководителем, а также администрацией и педагогическим коллективом организации образования, что может обеспечить системный подход к формированию образовательного процесса, а значит и обеспечение его целостности.

Кроме того, при оценивании учебных достижений обучающихся необходимо как можно бережнее относиться к психике обучающихся, избегать травмирующих ее ситуаций, учитывать особенности психологического развития обучающихся.

Вышеназванные подходы к системе оценивания должны обеспечить понимание всеми участниками образовательного процесса отношения к системе оценивания как к инструменту, необходимому для успешного получения образования, для осуществления обратной связи и не более того.

Перечисленные положения должны формировать основу системы оценивания и задавать общие рамки ее функционирования и, одновременно, служить критериями успешности и полноценности системы ТиППО.

Организация текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в организациях ТиППО при академической самостоятельности (125 приказ)

Для организации текущего контроля успеваемости, промежуточной и итоговой аттестации обучающихся в организациях ТиППО при академической самостоятельности используются следующие определения:

- квалификационный экзамен – процедура, позволяющая объективно определить достаточность теоретической и практической подготовки, опыта и компетентности, оценить их соответствие требованиям и присвоить уровень квалификации;

– квалификационная комиссия – коллегиальный орган, создаваемый для проведения процедуры по присвоению обучающимся организаций технического и профессионального образования рабочей квалификации по итогам освоения профессиональных модулей в рамках одной квалификации;

– промежуточная аттестация обучающихся – процедура, проводимая с целью оценки качества освоения обучающимися содержания части или всего объема одного учебного предмета, одной учебной дисциплины и (или) модуля, а также профессиональных модулей в рамках одной квалификации после завершения их изучения;

– итоговая аттестация обучающихся – процедура, проводимая с целью определения степени освоения ими объема учебных предметов, учебных дисциплин и (или) модулей, предусмотренных государственным общеобязательным стандартом соответствующего уровня образования;

– текущий контроль успеваемости обучающихся – систематическая проверка знаний обучающихся, проводимая преподавателем на текущих занятиях в соответствии с учебной программой дисциплины и (или) модуля;

– дипломная работа (проект) – выпускная квалификационная работа, самостоятельная творческая работа студентов, обучающихся по программам подготовки квалифицированных рабочих и специалистов среднего звена, прикладных бакалавров;

– итоговая аттестационная комиссия – коллегиальный орган, создаваемый для проведения итоговой аттестации выпускника организаций технического и профессионального, послесреднего образования.

– балльно-рейтинговая буквенная система оценки учебных достижений – система оценки уровня учебных достижений в баллах, соответствующих принятой в международной практике буквенной системе с цифровым эквивалентом, и позволяющая установить рейтинг обучающихся.

Оценка знаний обучающихся производится по цифровой пятибалльной системе: (5-"отлично", 4-"хорошо", 3-"удовлетворительно", 2-"неудовлетворительно").

При применении балльно-рейтинговой буквенной системы учебные достижения (знания, умения, навыки и компетенции) обучающихся оцениваются в баллах по 100-балльной шкале, соответствующих принятой в международной практике буквенной системе (положительные оценки, по мере убывания, от "A" до "D", "неудовлетворительно" – "F") с соответствующим цифровым эквивалентом по 4-х балльной шкале согласно [приложению](#) к настоящим Правилам.

Проведение текущего контроля и промежуточной аттестации обучающихся. Организации образования самостоятельны в выборе форм, порядка и периодичности осуществления текущего контроля успеваемости и проведения промежуточной аттестации обучающихся.

Текущий контроль по дисциплинам и (или) модулям при отсутствии по ним практических и семинарских занятий осуществляется путем проверки преподавателем обязательных контрольных работ (письменных заданий, рефератов) предусмотренных учебной программой, в том числе и с учетом индивидуальной траектории обучения.

Текущий контроль успеваемости по дисциплинам и (или) модулям для лиц с особыми образовательными потребностями проводится по индивидуальным заданиям, с учетом особенностей психофизического развития.

Проведение текущего контроля успеваемости обучающихся путем дистанционного обучения (далее – ДО) осуществляется посредством:

- 1) прямого общения обучающегося и преподавателя в режиме онлайн или офлайн с использованием телекоммуникационных средств;
- 2) автоматизированных тестирующих комплексов;
- 3) проверки индивидуальных заданий (выдача заданий на электронную почту обучающихся, мессенджеры).

Формы проведения текущего контроля успеваемости обучающихся определяет педагог с учетом цели, содержания учебного материала.

Текущий контроль успеваемости по дисциплинам и (или) модулям, изучение которых, согласно учебному плану, ограничивается лекционным курсом, при отсутствии обязательных контрольных работ, не осуществляется. Перечень таких дисциплин и (или) модулей определяется коллегиальным органом организаций образования.

Перечень дисциплин и (или) модулей и форма проведения промежуточной аттестации обучающихся устанавливаются организациями технического и профессионального, послесреднего образования в соответствии с рабочими учебными планами и вносятся в график учебного процесса в начале учебного года.

При проведении промежуточной аттестации путем ДО используются следующие формы:

- 1) тестирование с использованием автоматизированных тестовых систем с возможностью ограничения времени выполнения задания;
- 2) выполнение индивидуального проекта (онлайн, офлайн);
- 3) выполнение практического, творческого задания (онлайн, офлайн);
- 4) сдача экзамена в онлайн-режиме (в устной или письменной форме).

Промежуточная аттестация по общеобразовательным дисциплинам предусматривает проведение экзаменов по: языку, литературе, истории Казахстана, математике и выбору организации технического и профессионального, послесреднего образования.

Для проведения промежуточной аттестации на присвоение рабочей квалификации обучающимся приказом руководителя организаций технического и профессионального, послесреднего образования создается квалификационная комиссия. Решение о выдаче свидетельства о присвоении рабочей квалификации принимается на основе квалификационного экзамена по выполнению видов работ по данной квалификации.

Промежуточная аттестация обучающихся в организациях технического и профессионального, послесреднего образования осуществляется в соответствии с рабочими учебными планами и программами в форме защиты курсовых проектов (работ), отчетов по практике, зачетов и экзаменов, при этом зачеты и защита курсовых проектов (работ) проводятся до начала экзаменов.

Курсовые проекты (работы) выполняются по окончании теоретической части или раздела дисциплины и (или) модуля обеспечивающего усвоение знаний, достаточных для выполнения курсового проекта (работы) по данной дисциплине и (или) модуля.

Промежуточная аттестация лиц с особыми образовательными потребностями в организациях технического и профессионального образования проводится в форме экзаменов и/или зачетов.

Зачеты проводятся по дисциплинам и (или) модулям, переходящим на следующий семестр, если учебным планом текущего семестра промежуточная аттестация в виде экзамена или итогового зачета по данной дисциплине и (или) модулям не предусмотрена. Зачеты с дифференцированными оценками ("отлично", "хорошо", "удовлетворительно" и "неудовлетворительно") проводятся по курсовым проектам (работам), профессиональной практике, а также по специальным дисциплинам и (или) модулям, перечень которых определяется в соответствии с рабочим учебным планом.

Материалы промежуточной аттестации обучающихся составляются на основе рабочих учебных планов и программ каждой учебной дисциплины и (или) модуля.

В период подготовки к промежуточной аттестации обучающихся проводятся консультации за счет общего бюджета времени, отведенного на консультации.

Для проведения промежуточной аттестации обучающихся в форме экзаменов должны быть подготовлены:

- 1) экзаменационные билеты (экзаменационные контрольные задания), тестовые задания, ситуационные задачи;
- 2) наглядные пособия, материалы справочного характера, нормативные документы и образцы техники, разрешенные к использованию на экзамене;
- 3) учебные и технологические карты;

4) спортивный зал, оборудование, инвентарь;

5) экзаменационная ведомость.

Промежуточная аттестация (прием экзаменов и зачетов) осуществляется преподавателем и (или) преподавателями, проводившими учебные занятия по данной дисциплине и (или) модулям в течение семестра, либо по поручению руководителя организации образования преподавателем, имеющим квалификацию, соответствующую профилю данной дисциплины и (или) модуля.

К промежуточной аттестации допускаются обучающиеся, полностью выполнившие все практические, лабораторные, расчетно-графические и курсовые работы (проекты), зачеты согласно рабочим учебным планам и образовательным программам по каждой дисциплине и (или) модулю и не имеющие неудовлетворительных оценок по итогам текущего учета знаний.

Обучающиеся, имеющие по 1-2 дисциплинам и (или) модулям неудовлетворительные оценки, допускаются к экзаменам с разрешения руководителя организации образования, а имеющим более двух неудовлетворительных оценок – решением педагогического совета.

При проведении промежуточной аттестации для выполнения задания по экзаменационным билетам:

– на устный экзамен выделяется не более 25 (двадцать пять) минут на каждого обучающегося;

– на проведение письменного экзамена предусматривается не более:

1) 6-ти астрономических часов по литературе (сочинение);

2) 4-х академических часов по математике и специальным дисциплинам и (или) модулям;

3) 3-х астрономических часов по государственному языку и русскому языку (изложение);

4) 2-х астрономических часа по государственному языку и русскому (диктант).

Письменные (тестовые задания) экзаменационные работы выполняются на бумаге со штампом организации образования.

Экзамены по дисциплинам, модулям, связанные с прослушиванием, просмотром учебных работ, спортивными выступлениями, принимаются преподавателями соответствующей методической предметной и цикловой комиссии, кафедр, отделения. На их проведение предусматривается фактически затраченное время, но не более одного академического часа на каждого обучающегося.

Во время проведения промежуточной аттестации (экзаменов и зачетов) присутствие посторонних лиц без разрешения руководителя организации технического и профессионального, послесреднего образования не допускается (кроме заместителя руководителя по учебной, методической работам, заведующего отделением и председателя предметно-цикловой комиссии).

Обучающимся, не прошедшим промежуточную аттестацию по болезни или по другим уважительным причинам, руководителем организации технического и профессионального, послесреднего образования устанавливаются индивидуальные сроки их сдачи, утвержденной приказом руководителя организаций образования.

Пересдача экзамена, при получении оценки "неудовлетворительно" (не зачтено), допускается не более одного раза по одной и той же дисциплине и (или) модулю. Пересдача экзамена (зачета) допускается с письменного разрешения заведующего отделением, в установленные им сроки тому же преподавателю, преподавателям в рамках модуля, ведущем дисциплину (или в отсутствие ведущего преподавателя другому преподавателю, имеющему квалификацию, соответствующую профилю данной дисциплины и (или) модуля).

Для обучающихся, имеющих по результатам промежуточной аттестации не более 2-х оценок "удовлетворительно", допускается пересдача на более высокий уровень оценки по направлению заведующей отделением (заместителя директора).

Обучающиеся, имеющие по результатам промежуточной аттестации более трех оценок "неудовлетворительно", отчисляются из организации образования по решению педагогического совета приказом руководителя организации технического и профессионального, послесреднего образования с выдачей ему (ей) справки установленного образца.

Обучающиеся, полностью выполнившие требования учебного плана определенного курса, успешно сдавшие все зачеты и экзамены промежуточной аттестации, переводятся на следующий курс приказом руководителя организации технического и профессионального, послесреднего образования.

Итоговые оценки по дисциплинам, модулям, не выносимым на промежуточную аттестацию, выставляются преподавателями по завершению курса на основе оценок текущего контроля успеваемости.

К досрочной сдаче экзаменов промежуточной аттестации без освобождения от текущих учебных занятий приказом руководителя организации технического и профессионального, послесреднего образования допускаются обучающиеся:

1) выполнившие лабораторные, практические, расчетно-графические и курсовые работы (проекты), зачеты согласно рабочим учебным планам и образовательным программам по дисциплинам и (или) модулям текущего семестра с оценкой "отлично";

2) не имеющие возможности пройти промежуточную аттестацию в установленные сроки (по уважительным причинам, подтвержденным соответствующими документами).

Буквенная система оценки учебных достижений обучающихся, соответствующая цифровому эквиваленту по четырехбалльной системе

Оценка по буквенной системе	Цифровой эквивалент баллов	Процентное содержание	Оценка по традиционной системе
A	4,0	95-100	Отлично
A-	3,67	90-94	
B+	3,33	85-89	Хорошо
B	3,0	80-84	
B-	2,67	75-79	
C+	2,33	70-74	
C	2,0	65-69	Удовлетворительно
C-	1,67	60-64	
D+	1,33	55-59	
D	1,0	50-54	
F	0	0-49	Неудовлетворительно

Процедура присвоения квалификации обучающимся

Проведение итоговой аттестации обучающихся. Итоговая аттестация обучающихся организаций технического и профессионального, послесреднего образования включает сдачу итоговых экзаменов по общепрофессиональным и специальным дисциплинам и (или) модулям, или выполнение и защита дипломного проекта (работы), или выполнение и защита дипломной работы со сдачей итогового экзамена по одной из специальных дисциплин и (или) модуля, за исключением, обучающихся по программам медицинского образования.

Итоговая аттестация обучающихся по программам медицинского образования осуществляется в соответствии с Правилами оценки знаний и навыков обучающихся, оценки профессиональной подготовленности выпускников образовательных программ в области здравоохранения и специалистов в области здравоохранения, утвержденной приказом Министра здравоохранения Республики Казахстан от 11 декабря 2020 года № ҚР ДСМ-249/2020 (зарегистрирован в Реестре нормативных правовых актов под № 21763).

Итоговая аттестация проводится по заранее утвержденному графику ее проведения.

К итоговой аттестации допускаются обучающиеся, не имеющие академической задолженности и в полном объеме освоившие образовательные программы в соответствии с требованиями государственных общеобязательных стандартов технического и профессионального, послесреднего образования, утвержденных [приказом](#) Министра просвещения Республики Казахстан от 3 августа 2022 года № 348 (зарегистрирован в Реестре государственной регистрации нормативных правовых актов под № 29031) (далее – ГОСО).

При проведении итоговой аттестации путем ДО организация образования обеспечивает идентификацию личности обучающихся, выбор способа которой осуществляется организацией самостоятельно, и контроль соблюдения порядка ее проведения.

Идентификация обучающихся осуществляется посредством визуальной сверки личности обучающегося с данными документа, удостоверяющего личность, представленного обучающимся перед видеокамерой в развернутом виде. Обучающиеся заранее информируются о технических требованиях к оборудованию и каналам связи. Организация образования удостоверяется в технической возможности обучающихся путем предварительной проверки связи.

Компьютерное тестирование проводится с помощью инструментов, встроенных в информационные системы, или с помощью отдельных инструментов. Процесс тестирования автоматизирован. Обеспечивается автоматизированная обработка и хранения результатов тестирования.

Дипломный проект (работа) выполняется студентами, обучающимися по рабочим квалификациям, а также обучающимися по естественнонаучным, гуманитарным, экономическим и творческим специальностям, и имеет целью систематизацию, обобщение и проверку специальных теоретических знаний и практических навыков выпускников. Дипломный проект (работа) выполняется студентами, обучающимися по техническим, технологическим и сельскохозяйственным специальностям при подготовке специалиста среднего звена, прикладного бакалавра и предполагает описание или расчет некоторого технического устройства или технологии.

Для проведения итоговой аттестации обучающихся в организациях образования создается итоговая аттестационная комиссия приказом руководителя организации образования. Состав итоговой аттестационной комиссии формируется из числа квалифицированных специалистов предприятий, преподавателей специальных дисциплин, мастеров производственного обучения и представителей коллегиальных органов управления учебного заведения в соотношении 65 % от представителей работодателей и 35 % от представителей организации технического и профессионального, послесреднего образования, включая секретаря комиссии без права голоса.

Состав итоговой аттестационной комиссии по программам медицинского образования дополнительно включает в себя представителей организаций, осуществляющих оценку знаний и навыков обучающихся, аккредитованных уполномоченным органом в области здравоохранения.

Комиссия создается на период итоговой аттестации не позднее, чем за один месяц до проведения итоговой аттестации.

Комиссия определяет:

1) соответствие уровня теоретической и практической подготовки обучающихся установленной образовательной программе технического и профессионального, послесреднего образования;

2) фактический уровень знаний, умений и практических навыков обучающихся по производственному обучению, общепрофессиональным и специальным дисциплинам и

(или) профессиональным модулям, их соответствие требованиям учебных программ и квалификационных характеристик по профессиям (специальностям).

Продолжительность заседаний комиссии не превышает 6 часов в день.

Итоговая аттестация обучающихся в организациях технического и профессионального, послесреднего образования, в том числе путем ДО, проводится в сроки, предусмотренные графиком учебного процесса и рабочими учебными планами в форме, определенной ГОСО.

Итоговая аттестация обучающихся по программам медицинского образования проводится в сроки, согласованные с организациями, аккредитованными уполномоченным органом в области здравоохранения по оценке знаний и навыков обучающихся по программам медицинского образования.

До начала итоговой аттестации проводится инструктаж, в том числе о порядке проведения итоговой аттестации, правилах оформления работы, продолжительности выполнения работы, порядке подачи апелляции о несогласии с результатами итоговой аттестации.

Ознакомление обучающихся с порядком проведения итоговой аттестации осуществляется организацией образования не менее чем за 20 рабочих дней.

Допуск к итоговой аттестации обучающихся оформляется приказом руководителя организации образования.

Проведение итоговой аттестации путем ДО осуществляется на основании личного заявления, которое подается на имя руководителя организации образования не позднее, чем за месяц до начала итоговой аттестации.

Для проведения итоговой аттестации путем ДО в организации образования оснащаются помещения с необходимым комплектом оборудования, которое обеспечивает:

- 1) непрерывное видео и аудионаблюдение за обучающимися, видеозапись;
- 2) возможность демонстрации обучающимися презентационных материалов во время защиты дипломных проектов (работ).

Обучающиеся, участвующие в итоговой аттестации путем ДО, располагают техническими средствами и программным обеспечением, позволяющими обеспечить целостность процедуры.

В комиссию представляются следующие материалы и документы:

- 1) рабочий учебный план по специальности;
- 2) приказ руководителя организации технического и профессионального образования о допуске обучающихся к итоговой аттестации;
- 3) сводные ведомости итоговых оценок обучающихся;
- 4) комплект экзаменационных билетов и перечень вопросов, выносимых на итоговые экзамены, согласно учебной программе;
- 5) техническую спецификацию тестовых заданий и перечень клинических станций для обучающихся по программам медицинского образования, согласованные с учебно-методическими объединениями по направлению подготовки кадров здравоохранения;
- 6) документы, подтверждающие право обучающихся дневной формы обучения на перенос сроков итоговой аттестации по состоянию здоровья;
- 7) документы, подтверждающие право обучающихся заочной формы обучения и (или) представление с места работы подтверждающих документов на перенос сроков итоговой аттестации по состоянию здоровья.

Итоговая аттестация обучающихся организаций технического и профессионального, послесреднего образования проводится в форме сдачи итоговых экзаменов по общепрофессиональным и специальным дисциплинам и (или) модулям, или выполнение и защита дипломного проекта (работы), или выполнение и защита дипломной работы со сдачей итогового экзамена по одной из специальных дисциплин и (или) модуля.

Для лиц с особыми образовательными потребностями итоговая аттестация проводится в обстановке, исключаяющей влияние негативных факторов на состояние их здоровья, и в условиях, отвечающих физиологическим особенностям и состоянию здоровья обучающихся.

Итоговая аттестация путем ДО проводится в режиме реального времени (онлайн). Ответственным за предоставление программных средств и технической поддержки итоговой аттестации со стороны организаций образования является лицо, определяемое приказом руководителя организации образования, который не позднее, чем за сутки до начала проводит проверку технических условий проведения итоговой аттестации.

Итоговые экзамены по дисциплинам и (или) модулям проводятся в соответствии с учебными программами в следующих формах: устно, письменно, в форме комплексных экзаменов, включающих вопросы нескольких специальных дисциплин и (или) профессиональных модулей.

При проведении итоговой аттестации путем ДО предусматривается проведение комплексных экзаменов в форме компьютерного тестирования с осуществлением обязательной идентификации личности обучающегося и контроля за соблюдением порядка проведения комплексных экзаменов.

Защита дипломного проекта (работы) проводится на открытом заседании комиссии по проведению итоговой аттестации с участием не менее 2/3 ее членов. Продолжительность защиты одного дипломного проекта (работы) не превышает 30 (тридцать) минут на одного обучающегося. Для защиты дипломного проекта (работы), обучающийся выступает с докладом продолжительностью не более 10 (десять) минут.

За две недели до начала итоговой аттестации, обучающиеся предоставляют, допущенные к защите дипломные проекты (работы) с рецензиями и презентационными материалами. Время проведения защиты дипломного проекта (работы) определяется графиком и доводится до сведения обучающихся не менее чем за три рабочих дня до начала защиты дипломных проектов (работ). Защита дипломного проекта (работы), в том числе путем ДО, проходит в виде демонстрации презентации.

В случае прерывания процесса защиты дипломного проекта (работы) путем ДО обучающийся немедленно обращается к заместителю руководителя по учебной работе или заведующему учебной частью с ходатайством о его продолжении. Продолжительность устного итогового экзамена не превышает 15 (пятнадцать) минут на одного обучающегося.

При проведении итогового экзамена путем ДО, в случаях выполнения работ раньше установленного времени, разрешается завершение сеанса видеоконференцсвязи досрочно по разрешению председателя Комиссии.

Итоговая аттестация лиц с особыми образовательными потребностями проводится в форме сдачи практической работы по производственному обучению с пояснениями выполняемых действий с обязательным присутствием руководителя. Для защиты практической работы обучающийся выступает с докладом об этапах выполнения работы с продолжительностью не более 15 (пятнадцати) минут. При организации итоговой аттестации для обучающихся с нарушениями слуха привлекается сурдопереводчик.

Вся процедура проведения итоговой аттестации записывается на видео.

Квалификационный экзамен проводится на базе предприятий (организаций, учреждений) работодателей или учебного заведения, при наличии у организации технического и профессионального, послесреднего образования производственных площадок, лабораторий, мастерских или учебных центров, оснащенных необходимым оборудованием по каждой квалификации.

По решению Комиссии повторно допускаются к итоговой аттестации в текущем учебном году по соответствующей учебной дисциплине и (или) модулю следующие обучающиеся:

1) получившие на итоговой аттестации неудовлетворительный результат;

2) не явившиеся на итоговую аттестацию по уважительной причине (в связи с состоянием здоровья или иным объективным причинам, подтвержденным соответствующими документами).

Срок проведения повторного заседания определяется комиссией. Повторный итоговый экзамен проводится только по дисциплине и (или) модулю, по которой была получена оценка "неудовлетворительно". По решению итоговой аттестационной комиссии обучающемуся предоставляется возможность защитить ту же работу повторно, с соответствующей доработкой, или разработать новую тему. Повторная сдача итогового экзамена и защита дипломного проекта (работы) с целью повышения положительной оценки не допускается.

Обучающемуся, получившему оценку "неудовлетворительно" при повторной защите дипломного проекта (работы) или сдаче итоговых экзаменов, выдается справка установленного образца об окончании полного курса обучения по специальности (профессии).

В отдельных случаях, обучающимся, не имеющим возможности, пройти итоговую аттестацию в установленные сроки (в связи с состоянием здоровья, призывом на воинскую службу или иным объективным причинам, подтвержденным соответствующими документами), разрешается индивидуальная сдача итоговой аттестации (досрочная сдача или продление сессии) не ранее, чем за два месяца до даты начала итоговой аттестации согласно графику учебного процесса.

Досрочная сдача итоговой аттестации обучающихся организаций образования при исправительных учреждениях уголовно-исполнительной системы допускается при разрешении вопроса об освобождении от отбывания наказания не ранее чем за три месяца до даты начала итоговой аттестации согласно графику учебного процесса.

Обучающийся, не явившийся на итоговую аттестацию по уважительной причине, пишет заявление в произвольной форме на имя председателя итоговой аттестационной комиссии и представляет документ, подтверждающий причину. При получении положительного решения обучающийся сдает экзамен и (или) защищает дипломный проект (работу) в другой день заседания итоговой аттестационной комиссии, предусмотренный графиком проведения итоговой аттестации.

Документы, представленные о состоянии здоровья после получения неудовлетворительной оценки, не рассматриваются.

При проведении итоговой аттестации путем ДО в случае возникновения технических неполадок обучающемуся предоставляется возможность прохождения итоговой аттестации в другой день и (или) другое время. В этом случае, технический секретарь оформляет электронный акт и направляет копию акта всем членам комиссии.

Заседание итоговой аттестационной комиссии оформляется соответствующим протоколом, который подписывается председателем, членами и секретарем комиссии.

Результаты сдачи итоговых экзаменов и защиты дипломного проекта (работы) объявляются в день их проведения.

Обучающиеся, не согласные с результатами итоговой аттестации, подают заявление на апелляцию не позднее следующего рабочего дня после ее проведения.

В исключительных случаях (в том числе при обучении путем ДО по решению уполномоченного органа в случаях карантина, чрезвычайных ситуаций социального, природного и техногенного характера) при возникновении иных обстоятельств, не зависящих от действий участников итоговой аттестации, Комиссия принимает решение по изменению формы проведения итоговой аттестации в соответствии с пунктом 31 настоящих Правил и определению результатов итоговой аттестации.

При проведении итоговой аттестации путем ДО учет результатов осуществляется в электронно-цифровой форме. При этом сохранение сведений об итоговой аттестации на бумажном носителе является обязательным.

Обучающимся, освоившим и сдавшим образовательную программу с оценками "отлично" не менее 75 процентов зачетов и экзаменов по учебным дисциплинам и (или)

модулям, курсовым проектам (работам), отчетам по практике учебного плана, а по остальным - с оценками "хорошо", и защитившему дипломную работу (проект) и (или) экзамены с оценками "отлично", выдается диплом с отличием по решению итоговой аттестационной комиссии организации образования.

При применении балльно-рейтинговой буквенной системы обучающимся, освоившим и сдавшим образовательную программу с оценками "А", "А-", "В+", "В", "В-" и имеющему средний балл успеваемости за весь период обучения не ниже 3,5, а также сдавшему итоговую аттестацию с оценками "А", "А-", в случае отсутствия повторных сдач экзаменов в течение всего периода обучения выдается диплом с отличием.

Решение о выдаче диплома с указанием уровня квалификации принимается на основе результатов итоговых экзаменов по дисциплинам и (или) модулям и (или) защиты дипломных проектов (работы).

Председатель комиссии в двухнедельный срок по окончании аттестации, составляет отчет об итогах аттестации.

В отчете председателя комиссии отражаются: уровень подготовки обучающихся по данной специальности (профессии); характеристика знаний обучающихся, выявленных на экзамене; недостатки в подготовке обучающихся по отдельным вопросам дисциплин и (или) модулей; рекомендации по дальнейшему совершенствованию подготовки квалифицированных кадров по профессиям (специальностям) технического и профессионального, послесреднего образования. Председатель комиссии докладывает педагогическому совету об итогах работы комиссии.

Организация и проведение демонстрационного экзамена. В качестве одной из форм процедуры присвоения квалификации обучающихся на сегодняшний день является демонстрационные экзамены по компетенциям и с учетом профессиональных стандартов WorldSkills.

Процессы организации и проведения демонстрационного экзамена, включая формирование экзаменационных групп, процедуры согласования и назначения экспертов, оценивание ЦПДЭ, выбор заданий, а также обработка и мониторинг результатов демонстрационного экзамена осуществляются в электронной системе CIS и/или EDUWSK.

В целях реализации мер по обеспечению использования в системе ТиППО требований WorldSkills Kazakhstan, установлены следующие обязательные условия:

Применение единой информационной системы при проведении демонстрационного экзамена: Все участники демонстрационного экзамена и эксперты должны быть зарегистрированы в электронной системе CIS и/или EDUWSK с учетом требований Закона Республики Казахстан от 21 мая 2013 года N 94-V «О персональных данных и их защите».

Применение единых оценочных материалов и заданий: Демонстрационный экзамен проводится с использованием комплектов оценочной документации (далее - КОД), представляющих собой техническое описание компетенции, инфраструктурный лист, критерии оценивания, экзаменационные задания.

В состав КОД включается демонстрационный вариант задания (образец).

КОД разрабатывается и утверждается организацией, принявшей решение проводить демонстрационный экзамен;

КОД, включая демонстрационный вариант задания, разрабатываются ежегодно Экспертами-организаторами не позднее, чем за 2 месяца в соответствии с порядком, установленным настоящими методическими рекомендациями;

Организациям ТиППО рекомендуется разработанный Экспертом-организатором КОД направить в республиканское учебно-методическое объединение и/или Национальному оператору WorldSkills для согласования (получения экспертного заключения) в части соответствия КОД ТиППОВым учебным планам и программам организаций ТиППО;

КОД демонстрационного экзамена для сотрудников предприятий согласовывается

Национальным оператором WorldSkills;

КОД разрабатываются на основе конкурсных заданий чемпионатов WorldSkills Kazakhstan и/или в соответствии с требованиями работодателей, профессиональных стандартов;

Документация по ОТ и ТБ разрабатывается и утверждается ЦПДЭ. ЦПДЭ несет полную ответственность за соответствие технологического оснащения экзамена нормам ОТ и ТБ. Все участники и эксперты должны самостоятельно ознакомиться с Кодексом этики движения WorldSkills Kazakhstan, Техническим описанием компетенции, образцом КОДа, другими регламентирующими документами.

Единые требования к площадкам проведения демонстрационного экзамена:

- Процедура выполнения заданий демонстрационного экзамена и их оценки осуществляется на площадках центров проведения демонстрационного экзамена (ЦПДЭ).

- В качестве ЦПДЭ могут быть предприятия.

Экзаменационная комиссия для оценки демонстрационного экзамена, Технический эксперт и экзаменационная группа:

Экзаменационные комиссии для оценки демонстрационного экзамена создаются на каждой базовой площадке (ЦПДЭ).

Экзаменационная комиссия формируется из Эксперта - организатора и Экспертной группы, в состав которой могут входить опытные эксперты из других регионов.

Возглавляет комиссию представитель от работодателя, ответственным секретарём является Эксперт-организатор, который ежедневно вносит результаты демонстрационного экзамена в систему CIS.

Состав экзаменационной комиссии утверждается приказом директора организации образования или базы проведения.

На период проведения демонстрационного экзамена ЦПДЭ назначается Технический эксперт, отвечающий за техническое состояние оборудования и его эксплуатацию, функционирование инфраструктуры экзаменационной площадки, а также соблюдение всеми присутствующими на площадке лицами правил и норм охраны труда и техники безопасности.

Технический эксперт не участвует в оценке выполнения заданий экзамена, не является членом Экспертной группы и не регистрируется в системе CIS и/или EDUWSK

Экзаменационной группой является группа экзаменуемых из одной учебной группы, сдающая экзамен в одну смену на одной площадке ЦПДЭ по одной компетенции. Одна учебная группа может быть распределена на несколько экзаменационных групп.

Если в соответствии с определенным КОД экзамен, для одной экзаменационной группы, требует выполнения задания в течение двух и более дней, экзаменационные дни идут последовательно, без перерывов.

Порядок подготовки и проведения демонстрационного экзамена

Подготовительный этап. Для формирования графика проведения демонстрационного экзамена на соответствующий год, компетенции определяются из перечня заявок организаций образования, представленных Национальному оператору движения WorldSkills и подтверждаются готовностью обеспечить организацию Центра проведения демонстрационного экзамена, соответствующего установленным требованиям.

Заявителям необходимо, направить документы с указанием перечня компетенций и Центров проведения демонстрационного экзамена, в которых пройдет демонстрационный экзамен Координатору региона.

Для организации работы по подготовке и проведению демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Kazakhstan определяется Уполномоченная организация региона (Управление образования/Учебно-методический центр или кабинет/Учебный центр предприятия), а также лицо, ответственное за все процессы и взаимодействие с Национальным оператором движения WorldSkills.

Координатор назначается из числа сотрудников Уполномоченной организации.

Если демонстрационный экзамен проводится в образовательной организации высшего образования, функции Координатора осуществляются представителем вуза.

Для регистрации в системе CIS и/или EDUWSK эксперт-организатор должен создать и заполнить личный профиль каждого участника и эксперта.

Если участник или эксперт ранее зарегистрированы в системе EDUWSK, производится актуализация профиля.

Организация работы по созданию/актуализации личных профилей участников и экспертов в системе CIS и/или EDUWSK, а также их подтверждение осуществляется Координатором в соответствии с инструкцией Национального оператора движения WorldSkills.

Ответственность за сведения, содержащиеся в личном профиле, несет персонально каждый участник или эксперт, а также Уполномоченная организация, подтвердившая данные сведения.

Для формирования состава Экспертной группы Координатором, в течение 5 календарных дней с момента регистрации экзамена в системе CIS и/или EDUWSK, но не позднее, чем за 35 календарных дней до начала демонстрационного экзамена заполняется электронная заявка на членов Экспертной группы в системе CIS и/или EDUWSK.

В случае не заполнения Уполномоченной организацией формы заявки на членов Экспертной группы или нарушения сроков, установленных настоящими методическими рекомендациями, Национальным оператором движения WorldSkills рассматривается вопрос об отмене экзамена.

Обеспечение деятельности Экспертной группы по проведению экзамена осуществляется ЦПДЭ или образовательной организацией, в т. ч. по вопросам, касающимся оплаты проезда, проживания, питания экспертов, привлеченных к работе из населенных пунктов РК и зарубежья.

Заявка на проведение демонстрационного экзамена проходит обязательное подтверждение координатором.

Прием и обработка заявок на проведение демонстрационного экзамена осуществляется в соответствии со сроками и порядком, установленными настоящими методическими рекомендациями.

По итогам обработки поступивших заявок, Национальным оператором движения WorldSkills:

- организуется разработка КОД экспертами-организаторами по заявленным компетенциям;
- проводится процедура проверки соответствия ЦПДЭ.

Не менее чем за 1 месяц до начала экзамена ЦПДЭ формируется план мероприятий по подготовке и проведению экзамена, в том числе регламент проведения экзамена по каждой компетенции в соответствии с настоящими методическими рекомендациями.

План должен содержать подробную информацию о времени проведения экзамена для каждой экзаменационной группы, о распределении смен (при наличии) с указанием количества рабочих мест, перерывов на обед и других мероприятий, предусмотренных КОД.

Проект плана проведения демонстрационного экзамена разрабатывается Экспертом-организатором с учетом плана застройки, количества рабочих мест, пропускной способности площадки, продолжительности выполнения заданий экзамена, оценочных процедур и на предмет корректности распределения экзаменационных групп, в том числе по сменам.

План мероприятий по подготовке и проведению экзамена утверждается организацией, проводящей демонстрационный экзамен.

За 1 день до начала демонстрационного экзамена проводится подготовительный день

В подготовительный день проводится сверка состава Экспертной группы на соответствие данных в системе CIS и/или EDUWSK на основании документов,

удостоверяющих личность.

После сверки состава Экспертной группы Экспертом-организатором производится распределение обязанностей по проведению экзамена между членами Экспертной группы, что фиксируется в Протоколе распределения обязанностей по форме согласно Приложению 1 к настоящим методическим рекомендациям. Оригинал протокола хранится в ЦПДЭ в соответствии со сроками и в порядке, устанавливаемом ЦПДЭ.

В подготовительный день Эксперт-организатор разъясняет Экспертной группе процедуру оценивания по критериям в соответствии с КОДом.

В подготовительный день Экспертом-организатором проводится проверка на предмет готовности ЦПДЭ для проведения демонстрационного экзамена.

В Подготовительный день Техническим экспертом, проводится инструктаж по охране труда и технике безопасности (далее - ОТ и ТБ) для участников и членов Экспертной группы под роспись в Протоколе демонстрационного экзамена об ознакомлении экспертов(согласно Приложению 2 к настоящей Методике)и участников(согласно Приложению 3 к настоящей Методике) с правилами техники безопасности и охраны труда по установленной форме. Все участники экзамена должны быть проинструктированы о мерах безопасного использования всех инструментов, оборудования, вспомогательных материалов, которые они используют на площадке в соответствии с правилами техники безопасности.

Протоколы прохождения инструктажа по технике безопасности и охране труда хранятся в ЦПДЭ в соответствии со сроками и в порядке, устанавливаемом ЦПДЭ.

Ответственность за соблюдение норм ОТ и ТБ несет ЦПДЭ.

В Подготовительный день Экспертом-организатором производится распределение рабочих мест участников на площадке в соответствии с жеребьевкой и их ознакомление с рабочими местами и оборудованием, а также с графиком работы на площадке и необходимой документацией. Жеребьевка проводится в присутствии всех участников способом, исключающим спланированное распределение рабочих мест или оборудования. Участники должны ознакомиться с подробной информацией: о плане проведения экзамена с обозначением обеденных перерывов и времени завершения экзаменационных заданий/модулей, ограничениях во времени и условий допуска к рабочим местам, включая условия, разрешающие участникам покинуть рабочие места и площадку, о времени и способе проверки оборудования, о пунктах и графике питания, об условиях оказании медицинской помощи, о характере и диапазоне санкций, которые могут последовать в случае нарушения правил и плана проведения экзамена. Итоги жеребьевки и ознакомления с рабочими местами и документацией фиксируются в Протоколе распределения рабочих мест и ознакомления участников с документацией, оборудованием и рабочими местами по установленной форме (Приложение 4 к настоящей Методике). Оригинал Протокола хранится в ЦПДЭ в соответствии со сроками и в порядке, устанавливаемом ЦПДЭ.

В Подготовительный день не позднее 10.00 по местному времени в личном кабинете в системе CIS и/или EDUWSK Эксперт-организатор получает вариант задания и схему оценки для проведения демонстрационного экзамена в конкретной экзаменационной группе.

Каждая экзаменационная группа может сдавать экзамен по отдельному варианту задания.

После получения варианта задания Экспертом-организатором не допускается его разглашение другим лицам, до дня демонстрационного экзамена.

Проведение демонстрационного экзамена. Допуск к экзамену осуществляется Экспертом-организатором на основании списков из CIS и/или EDUWSK по удостоверению личности и студенческому билету или зачетной книжки.

К демонстрационному экзамену допускаются участники, прошедшие инструктаж по ОТ и ТБ, а также ознакомившиеся с рабочими местами. К оценке выполнения заданий

демонстрационного экзамена допускаются члены Экспертной группы, прошедшие Инструктаж по ОТ и ТБ и ознакомившиеся с распределением обязанностей.

Перед началом экзамена членами Экспертной группы производится проверка на предмет обнаружения материалов, инструментов или оборудования, запрещенных в инфраструктурных листах.

Экспертом-организатором выдаются экзаменационные задания каждому участнику в бумажном виде (если применимо), обобщенная оценочная ведомость (если применимо), дополнительные инструкции к ним (при наличии), а также разъясняются правила поведения во время демонстрационного экзамена.

В определенных случаях, предусмотренных КОД или другой документацией, регламентирующей особенности выполнения заданий по каким-либо компетенциям, если задание состоит из модулей, то члены Экспертной группы обязаны выдавать участникам задание перед началом каждого модуля или действовать согласно техническому описанию.

После получения экзаменационного задания и дополнительных материалов к нему, участникам предоставляется время на ознакомление с информацией, которое не включается в общее время проведения экзамена и составляет не менее 15 минут (ознакомление происходит перед началом каждого модуля).

По завершению процедуры ознакомления с заданием участники подписывают Протокол об ознакомлении участников демонстрационного экзамена с оценочными материалами и заданием по форме согласно Приложению 5 к настоящим методическим рекомендациям. Оригинал протокола хранится в ЦПДЭ.

К выполнению экзаменационных заданий участники приступают после указания председателя экзаменационной комиссии.

Эксперт-организатор не участвует в оценке выполнения заданий демонстрационного экзамена.

Эксперт-организатор обязан находиться в ЦПДЭ в течение всего периода демонстрационного экзамена. В случае возникновения необходимости покинуть ЦПДЭ по уважительным причинам, направляет письменное уведомление в адрес Национального оператора движения WorldSkills в соответствии с порядком, устанавливаемым Национальным оператором движения WorldSkills с указанием лица, на которого возлагается временное исполнение обязанностей Эксперта-организатора и периода его отсутствия.

Нахождение других лиц на площадке, кроме Эксперта-организатора, членов Экспертной группы, Технического эксперта, экзаменуемых, а также аудиторов Национального оператора движения WorldSkills не допускается.

В ходе проведения экзамена участникам запрещаются контакты с другими участниками или членами Экспертной группы без разрешения Эксперта-организатора.

В случае возникновения несчастного случая или болезни экзаменуемого Экспертом-организатором незамедлительно принимаются действия по привлечению ответственных лиц от ЦПДЭ для оказания медицинской помощи и уведомляется сопровождающее лицо. Далее с привлечением сопровождающего лица принимается решение об отстранении экзаменуемого от дальнейшего участия в экзамене или назначении ему дополнительного времени в пределах времени, предусмотренного планом проведения демонстрационного экзамена.

В случае отстранения экзаменуемого от дальнейшего участия в экзамене ввиду болезни или несчастного случая, ему начисляются баллы за любую завершённую работу.

Вышеуказанные случаи подлежат обязательной регистрации в Протоколе учета времени и нештатных ситуаций по форме согласно Приложению 6 к настоящим методическим рекомендациям. Оригинал протокола хранится в ЦПДЭ.

Участник, нарушивший правила поведения на экзамене и чье поведение мешает процедуре проведения экзамена, получает предупреждение с занесением в протокол учета времени и нештатных ситуаций, который подписывается Экспертом-организатором и

всеми членами Экспертной группы. Потерянное время при этом не компенсируется участнику, нарушившему правило.

После повторного предупреждения участник удаляется с площадки, вносится соответствующая запись в протоколе с подписями Эксперта-организатора и всех членов Экспертной группы.

В процессе выполнения заданий экзаменуемые обязаны неукоснительно соблюдать требования ОТ и ТБ. Несоблюдение экзаменуемыми норм и правил ОТ и ТБ может привести к потере баллов в соответствии с критериями оценки. Систематическое и грубое нарушение норм безопасности может привести к временному или окончательному отстранению экзаменуемого от выполнения экзаменационных заданий.

Процедура проведения демонстрационного экзамена проходит с соблюдением принципов честности, справедливости и прозрачности. Вся информация и инструкции по выполнению заданий экзамена от Эксперта-организатора и членов Экспертной группы, в том числе с целью оказания необходимой помощи, должны быть четкими и недвусмысленными, не дающими преимущества тому или иному участнику.

Вмешательство иных лиц, которое может помешать участникам завершить экзаменационное задание, не допускается.

Оценка экзаменационных заданий. Оценка не должна выставляться в присутствии участника демонстрационного экзамена, если иное не предусмотрено оценочной документацией по компетенции.

Процедура оценивания результатов выполнения экзаменационных заданий осуществляется в соответствии с правилами, предусмотренными оценочной документацией по компетенции и методикой проведения оценки по требованиям WorldSkills Kazakhstan.

Баллы выставляются членами Экспертной группы вручную с использованием предусмотренных в системе CIS форм и оценочных ведомостей, затем переносятся из рукописных ведомостей в систему CIS Экспертом-организатором по мере осуществления процедуры оценки.

После внесения Экспертом-организатором всех баллов в систему CIS, баллы в системе CIS блокируются.

Одно из главных требований при выполнении оценки заданий демонстрационного экзамена - это обеспечение равных условий для всех участников демонстрационного экзамена.

После всех оценочных процедур, включая блокировку баллов в системе CIS, Экспертом-организатором и членами Экспертной группы производится сверка баллов, занесенных в систему CIS, с рукописными оценочными ведомостями.

Если баллы, занесенные в систему CIS, соответствуют рукописным оценочным ведомостям, из системы CIS выгружается итоговый протокол, подписывается Экспертом-организатором и членами Экспертной группы.

Оригинал Итогового протокола передается в организацию, проводившую демонстрационный экзамен, копия предоставляется Национальному оператору движения WorldSkills.

В случае выявления в процессе сверки несоответствия, внесенных в систему CIS данных и рукописных ведомостей, Экспертом-организатором направляется запрос ответственным сотрудникам по работе с системой CIS для разблокировки системы CIS в соответствующем диапазоне, оформляется протокол о нештатной ситуации, который подписывается Экспертом-организатором и Экспертной группой, производившей оценку. Далее вносятся все необходимые корректировки, производится блокировка баллов в системе CIS и выгружается актуальный отчет о блокировке критериев оценки и итоговый протокол, который подписывается Экспертом-организатором и членами Экспертной группы.

Подписанный Экспертом-организатором и членами Экспертной группы итоговый протокол передается в образовательную организацию, копия – Эксперту-организатору для

включения в обязательный пакет отчетных материалов.

В целях обеспечения информационной открытости и прозрачности процедуры проведения демонстрационного экзамена рекомендуется также организация прямых трансляций хода проведения демонстрационного экзамена, в том числе с использованием общедоступных интернет ресурсов.

С целью выявления успешных практик проведения демонстрационного экзамена, Национальный оператор движения WorldSkills может проводить аудит экзаменов, в том числе с привлечением экспертов WorldSkills.

Во время аудита рассматривается качество организации демонстрационного экзамена, вовлеченность предприятий в процедуру проведения экзамена, участия экспертов от предприятий, оснащенность площадок проведения экзамена, организация логистики участников и экспертов, а также уровень организации информационного сопровождения экзамена, включая полноту, достоверность и своевременность размещения сведений на сайте организаторов, транслирование процедуры проведения экзамена на доступных ресурсах.

При аудите учитывается качество работы Эксперта-организатора, в частности, обеспечение соблюдения установленных требований.

Паспорт компетенций (Skills Passport). Результаты демонстрационного экзамена по соответствующей компетенции, выраженные в баллах, обрабатываются в электронной системе CIS и/или EDUWSK и формируются в электронный документ - Паспорт компетенций (Skills Passport), форма которого устанавливается Национальным оператором движения WorldSkills.

По результатам демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Kazakhstan экзаменуемые набравшие 60 и более баллов получают Паспорт компетенций (Skills Passport).

Победителям и призерам чемпионатов профессионального мастерства, проводимых Национальным оператором проекта WorldSkills Kazakhstan либо международной организацией "WorldSkills International" и участникам национальной сборной WSK, осваивающих образовательные программы профессионального образования, Паспорт компетенций (Skills Passport), с высшим баллом по компетенции, вручается без прохождения процедуры демонстрационного экзамена.

Паспорт компетенций (Skills Passport) документ, формируемый по итогам демонстрационного экзамена по стандартам WorldSkills Kazakhstan в личном профиле каждого участника в системе EDUWSK.

Учет выданных Паспортов компетенций (Skills Passport) осуществляет Национальный оператор движения WorldSkills в электронном реестре в соответствии с присвоенным регистрационным номером.

2.6 Применение инструментов Instructional Skills Workshop (ISW) в образовательном процессе.

В образовательной среде появляются новые формы проведения занятий.

Используя подход интенсивного экспериментального обучения, участникам предоставляется информация о теории и практике обучения взрослых учащихся, выборе и написании полезных целей обучения с сопровождающими планами уроков, методах привлечения учащихся к участию и предложениях по оценке обучения. **Instructional Skills Workshop** поощряет осмысление и изучение своей преподавательской практики, а обратная связь сосредоточена на процессе обучения, а не на конкретном содержании урока.

Навыки эффективной обратной связи, отрабатываемые на **ISW**, полезны педагогам в группе, а также при выполнении ими своих обычных институциональных обязанностей.

ISW порождает совместное обучение и создание сообщества, которое может вернуться в классную комнату и учебное заведение. Участие в **ISW** дает возможность новым преподавателям и ассистентам преподавателей (ТА) узнать об уникальной культуре и системе ценностей своего профиля, а также может стать обновляющим и оживляющим занятием для более опытных членов. Дополнительными преимуществами являются чувство коллегиальности, создание команды, самопознание и изучение новых подходов к работе с другими.

ВОРКШОП («Workshop») -в переводе с английского этот термин означает "мастерская" и отражает основной его замысел, однако используется в несколько ином ракурсе.

Цель проведения воркшопа является получение новых компетенций с активным участием каждого обучающегося

Коротко о понятии "воркшоп" можно сказать, что это групповой метод развития. Его центральная идея состоит в освоении какого-то навыка, получении знания путем взаимодействия заинтересованных в нем людей.

Instructional Skills Workshop (ISW) –комплексное занятие, но практика применения воркшопов наполнила это понятие более богатым содержанием. Из наиболее распространенных характеристик можно воспользоваться, например, определением одного из наиболее известных исследователей воркшопов Клауса Фопеля:

- Интенсивное учебное мероприятие, на котором участники учатся, прежде всего, благодаря собственной активной работе
- Учебная группа, помогающая всем участникам стать по окончании обучения более компетентными, чем в начале
- Учебный процесс, в котором каждый принимает активное участие
- Учебный процесс, во время которого участники много узнают друг от друга
- Тренинг, результаты которого зависят, прежде всего, от вклада участников и в меньшей степени – от знаний ведущего
- Учебный процесс, на котором в центре внимания – переживания участников, а не компетентность ведущего
- Возможность открыть для себя, что знаешь и умеешь больше, чем думал до сих пор, и научиться чему-то от людей, от которых этого не ожидал.

Семинар по развитию навыков (ISW) предлагается в небольшой группе (5-6 участников) и предназначен для повышения эффективности обучения как новых, так и опытных преподавателей. Это структурированный подход к обратной связи от коллег по микропреподаванию с дополнительными тематическими занятиями для обучения преподавателей. В течение 24-часового семинара (обычно длится 3-4 дня) участники разрабатывают и проводят три «мини-урока» и получают устные, письменные и видеоотзывы от других участников, которые участвовали в мини-уроках. Используя интенсивный подход эмпирического обучения, семинар поощряет размышление и

изучение своей педагогической практики с обратной связью, сосредоточенной на процессе обучения, а не на содержании урока.

Итак, объект нашего рассмотрения – **Instructional Skills Workshop (ISW)**, т.е. мероприятие, где под руководством мастера своего дела можно создавать новые, уникальные, зачастую, интеллектуальные продукты, и обмениваться опытом. Здесь уместно привести одно образное определение Клауса Фопеля: «Воркшоп напоминает танец, в котором ведущий порой оказывается ведомым, порой ведет партнера сам и при этом все время пытается найти общий ритм с участниками».

Если мы можем создавать такой продукт, то мы создаем **инновацию**, а воркшоп – это ивент, предназначенный для создания инноваций, и этим он, безусловно, интересен. Поэтому воркшоп – это средство привлечения целевой аудитории, где ее ждут новые подходы к решению задач. Воркшоп в силу своего формата требует **большой отдачи от всех участников**, это предполагает встречу с активными «соучастниками» и вдохновляющим их ведущим. На воркшопе собираются те, кто имеет мотивацию самовыражения, и нацелен на раскрытие своих способностей и совершенствование навыков, им необходимо создавать свое коммуникационное поле. Приходя на воркшоп, участники узнают ценную информацию из первых рук, работают под руководством так называемого «мастера-инноватора», овладевают новым методом, и имеют возможность оценить, поделиться впечатлениями, покритиковать то, что предлагается. Для воркшопа важны идеи, эмоции, личные контакты, доверительная атмосфера.

Несомненно, каждый воркшоп уникален, он складывается из таких компонентов, как режиссура, эксперимент, передача мастерства, риск, изменение ситуации, демократическое принятие решений. Участники проявляют себя самым неожиданным образом, и поэтому с учетом вышесказанного.

Воркшоп – это инструмент изучения своего целевого рынка. Мы вполне можем протестировать продукт, получить экспертные мнения, выяснить ожидания аудитории. Что она хочет получить? Чем интересуется в обсуждаемой сфере? Какие проблемы хочет решить с помощью воркшопа?

Для разработки плана **Instructional Skills Workshop (ISW)** воркшопа можно схематично определить движущие процессы этого мероприятия (они указаны в синем кружке) и определить, в каких формах они реализуются (формы указаны в белых квадратах)



Рисунок 11. Рабочие процессы и формы их реализации на воркшопе

В таблице 12. приведены основные параметры воркшопа и их характеристика.

Таблица 12. Основные параметры воркшопа и их характеристика

№	ПАРАМЕТРЫ	ХАРАКТЕРИСТИКА
1	Цель ISW воркшопа	Передать актуальный опыт, вовлечь в процесс совместной работы, раскрыть психологические стимулы, информационное наполнение, навыки работы в новых условиях
2	Способ ISW проведения	Активное взаимодействие по выполнению темы задания, совместный труд и инфообмен между участниками
3	Способ воздействия на участников	Комплексный (совокупность различных методов)
4	Поведение участников	Активное, творческое
5	Роль педагога	«Катализатор» обучения
6	Предмет	Совместное дело, где в центре внимания — процесс работы над новой идеей, обмен опытом и получение новых навыков участниками
7	Концепция	Участники должны погрузиться в процесс и испытать все переживания творчества
8	Продолжительность ISW	2-5 часов
9	Программа воркшопа	Программа подвижна, модули в ней можно комбинировать в любом порядке

ISW Воркшоп может выполнять действительно уникальные задачи. К основным из них можно отнести следующие.

1. **ISW** Воркшоп является площадкой для реализации новых идей в обучающих проектах.
2. Способ командообразования в учебных группах. Укрепление «командного духа» на доверительных, личностных взаимоотношениях, где много нововведений, творчества, впечатлений, удовлетворения от проделанной работы.
3. Повышение мотивации как организатора, так и участников.
4. Способ «обратная связь» и участники диалога лучше узнают друг друга.
5. **ISW** Воркшоп в учебной программе способен регулировать специфические запросы и ожидания отдельных потребителей или их групп.
6. **ISW** Воркшоп – это инструмент внедрения новых технологий, он дает хороший импульс в работе.
7. Воркшоп способен повысить интерес к курсу.
8. Развитие навыков и компетенций участников.

Типы ISW воркшопов

Выбирая направление работы воркшопа, важно иметь представление о его типах. Такой обзор помогает более точно сориентироваться в нахождении соответствия программы воркшопа и цели проекта. Рассмотрим типы воркшопов более подробно.

Дискуссионный клуб

Это наиболее распространенная форма **ISW** воркшопа, где он становится площадкой для обмена мнениями, опытом, достижениями профессионалов. Данный воркшоп – это комбинирование таких мероприятий, каждое из которых, как пазл, составит единую картину программы воркшопа. В программе, в любом порядке (в зависимости от тематики) можно выстроить комбинации: конференция – тренинг – семинар – практикум – круглый стол – коллоквиум – конкурс. Все это структурируется в разных конфигурациях. Распространение подобные мероприятия получили в сфере образования,

консалтинга, маркетинга и рекламы. Особенно интересно воркшоп может быть реализован как мероприятие по созданию **коммуникационного проекта**.

В отличие от традиционных конференций, на воркшопе одна сторона (ведущий и тренер) предлагает тему, формулирует проблему, ведет дискуссию, консультирование и мониторинг, а другая сторона (участники) занимается проектированием, и делает сверку своих знаний с тем, что предлагается. Как известно, информация, «упакованная» в интерактивную форму, запоминается в среднем на 70-80% лучше.

Дискуссионный клуб помогает совершенствовать логическое мышление, умение аргументировать свою позицию и вести дискуссию.

Алгоритм реализации:

1. Выбор актуальной темы. Работа в воркшопе поможет каждому получить конкретные навыки и решить определенные задачи.

2. Обсудите цель. Чтобы создать максимально эффективный воркшоп, подумайте, зачем вы его проводите, кому он будет интересен, какую пользу он принесет участникам.

3. Продумайте формат и разработайте структуру. В чек-лист внесите все этапы и пропишите тайминг для каждого.

4. Определите площадку/цифровой образовательный ресурс для взаимодействия участников. Обдумайте формат и цифровые инструменты для представления результатов. Важно организовать фиксацию комментариев по ходу выступления участников для дальнейшего обсуждения и корректировки итоговых материалов.

5. Используйте различные каналы моментальной коммуникации такие, как чат-боты в мессенджерах, email, webpush, социальные сети.

6. Проведите репетицию. Обязательно протестируйте все подготовленные инструменты, проверьте на практике каждый этап работы. При подготовке к воркшопу необходимо продумать какие цифровые ресурсы будут задействованы для публикации результатов сотрудничества.

Формат представления результатов работы может быть представлен в виде текста, лент времени, ментальной карты, виртуальных досок, интерактивных плакатов, видеороликов и т.п.

Доступным и эффективным инструментом для организации сотрудничества выступает доска Miro, Padlet, система Канбан или платформа Trello.

В современном уроке особое внимание уделяется совместной деятельности, а так же ее планированию и контролю. Например, для молодого педагога, не имеющего большого опыта по организации взаимодействия на уроке, контролю каждого этапа урока, можно адаптировать данную технологию, которая бы способствовала реализации системно-деятельностного подхода в обучении. Ведь любая деятельность, может быть успешна в том случае, если она хорошо спланирована и организована.

Каждый столбец соответствует определенному этапу работы.

При адаптации данной технологии для урока, можно дополнить глаголами, которые помогают обучающимся формулировать задачи, таблички с названиями столбцов. Они очень просты в использовании, легко перемещаются. Во время урока размещаются на доске. В течение урока обращаться с учащимися к табличкам с задачами, перемещая их внутри таблицы.

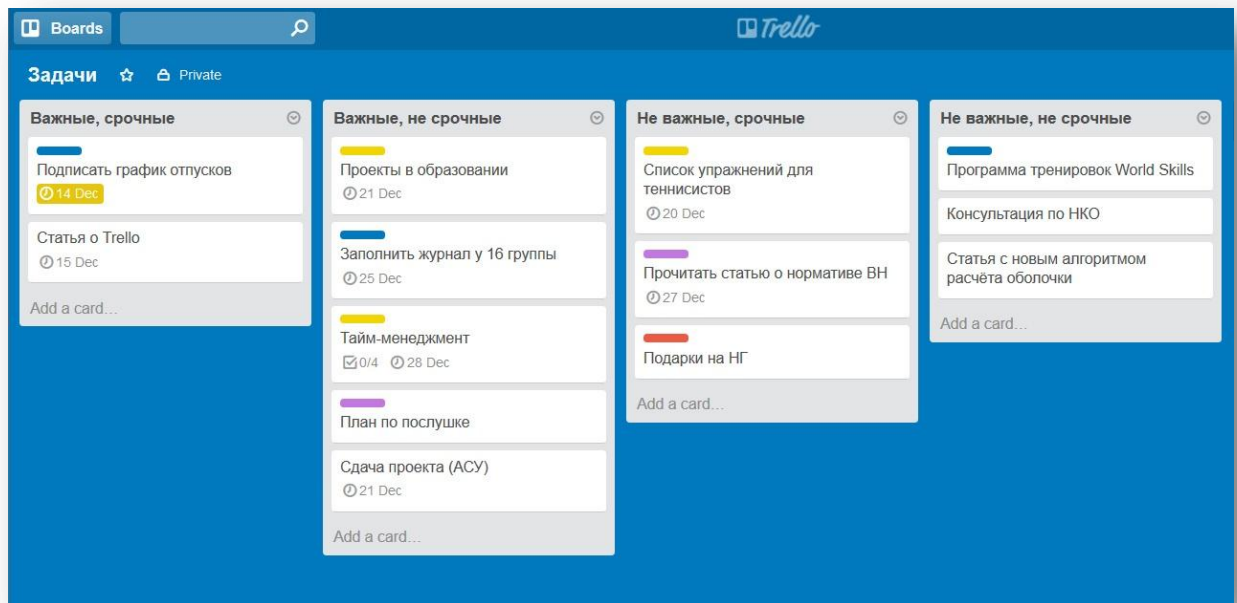
Вот так выглядит простейшая канбан-доска на уроке:

Цель урока	Запланировано (нужно сделать)	В процессе (над чем работаю)	Готово (выполнено)
	размещаются карточки с задачами на урок	расположены карточки с текущей задачей, над которой в данный момент идет работа	Полностью законченные и проверенные задачи

Рисунок 12. Простейшая Канбан-доска на уроке

Как работает система kanban

- Цель системы канбан — сделать проект наглядным, отследить готовность работ и проконтролировать нагрузку специалистов.
- Для упрощения контроля рабочий процесс визуализируют на доске, поделенной на колонки.
- Каждая колонка — это текущее состояние работ. Непосредственно задачи отображают в канбан-карточках — там можно прочитать их описание, уровень важности и дополнительную информацию.
- Когда задача завершает определённый этап, карточку с её описанием переносят в соответствующую колонку. Взглянув на доску, можно сразу понять, как обстоит ситуация с проектом.

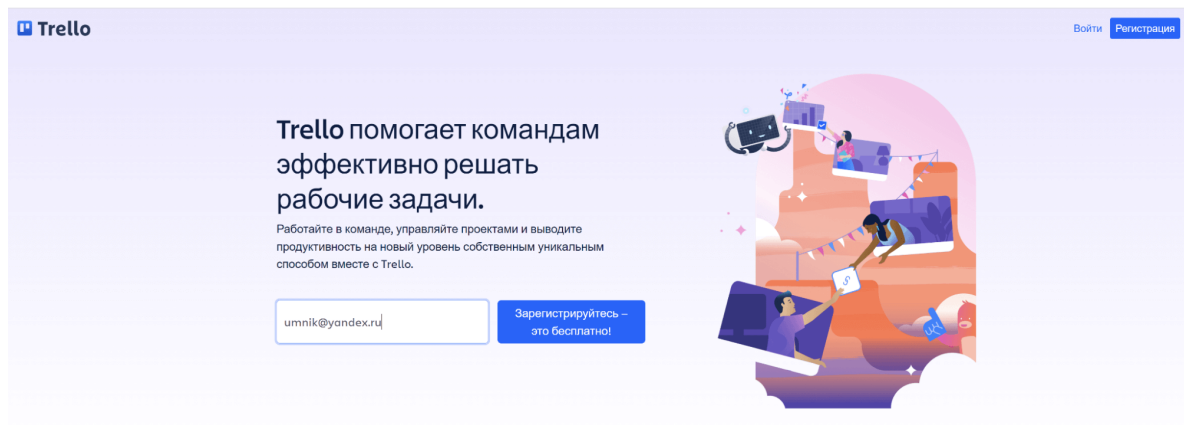


Инструкция по работе с платформой Trello

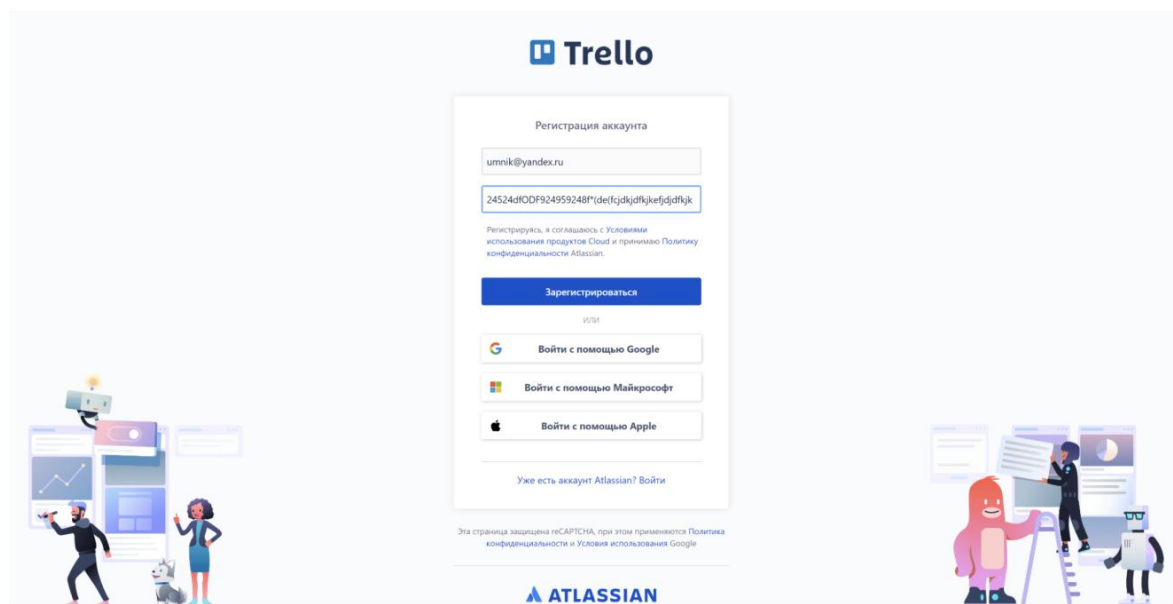
Trello — это платформа для командной работы в облаке. Сервис работает в соответствии с принципами канбан, позволяя управлять проектами и командами практически любого масштаба.

- В упрощенном виде работу в Trello можно представить по элементарной схеме — карточка перемещается по трем этапам (здесь они называются списками).
- В приложении можно создавать неограниченное количество досок, карточек и списков.
- Прикреплять к ним картинки, другие файлы. Делегировать задания исполнителям, прикрепляя к ним карточки с их именем. Устанавливать приоритетность, темы, сроки выполнения задач. Настраивать интеграции с другими популярными инструментами: Gmail, Dropbox или другими.

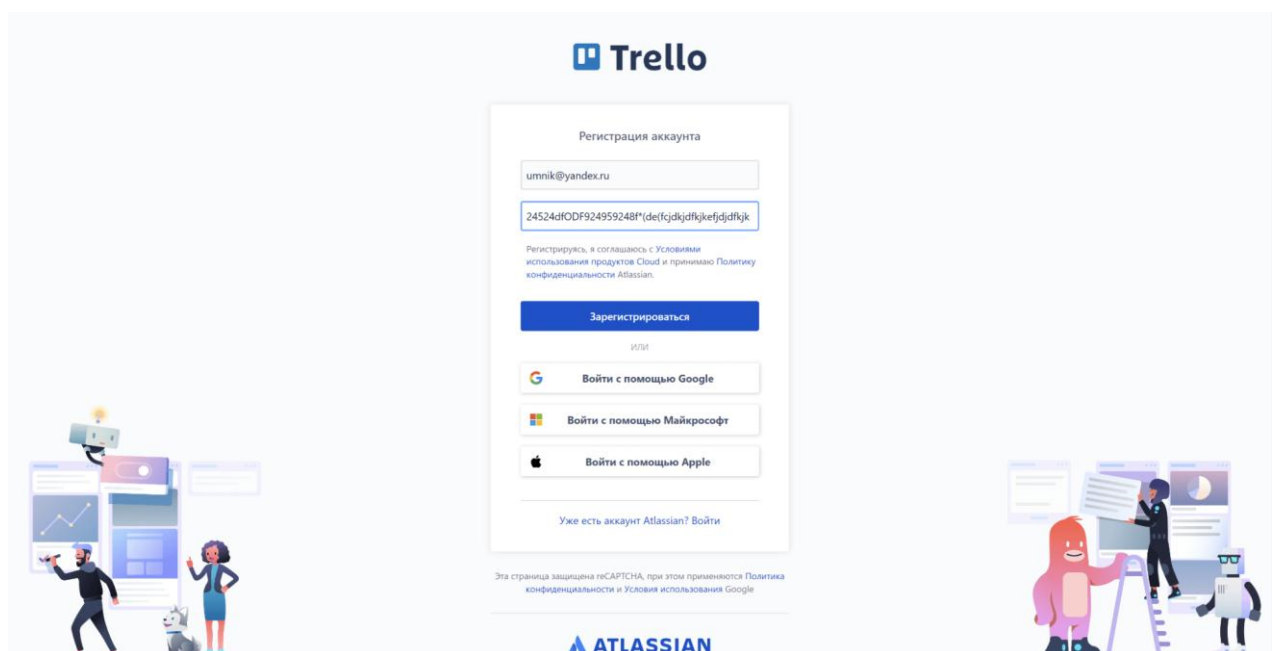
Откройте главную страницу Trello и укажите электронную почту:



Напишите e-mail и нажмите кнопку «Зарегистрируйтесь — это бесплатно»

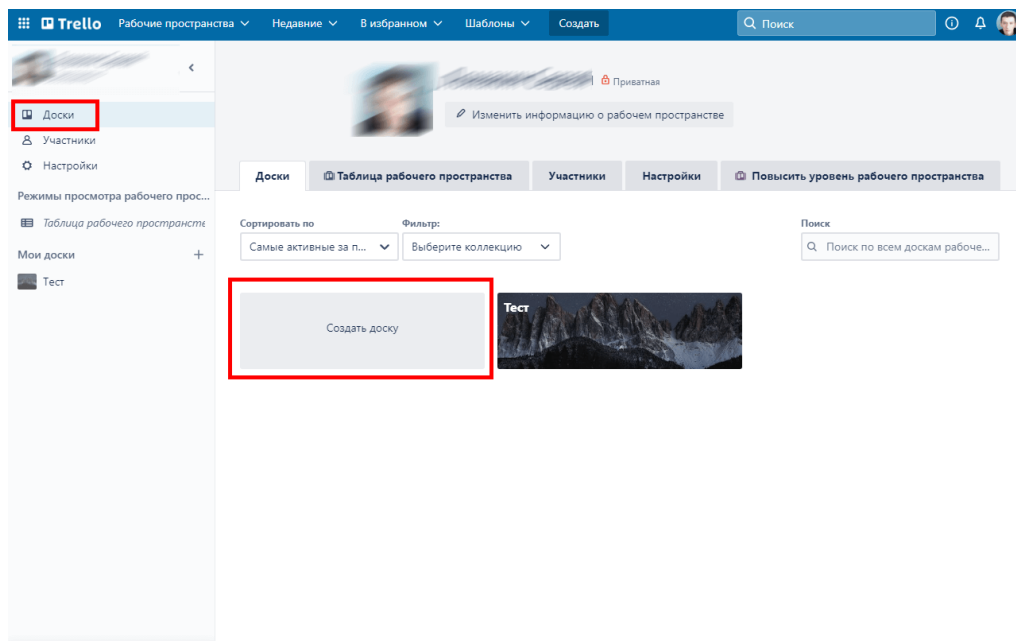


Указываем логин и пароль, нажимаем «Зарегистрироваться»

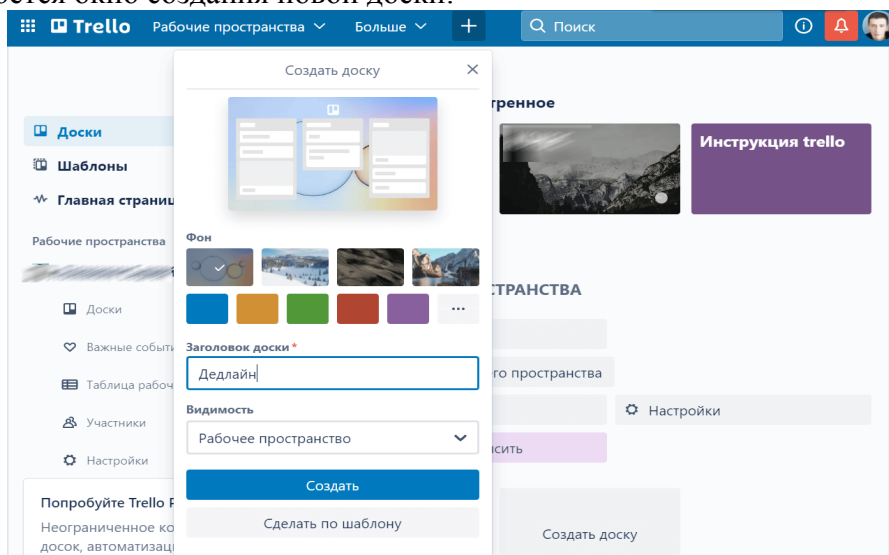


Указываем логин и пароль, нажимаем «Зарегистрироваться»

Доска в Trello — это самостоятельное подобие проекта. Чтобы создать новую доску, откройте раздел «Доски» и нажмите кнопку «Создать доску»:

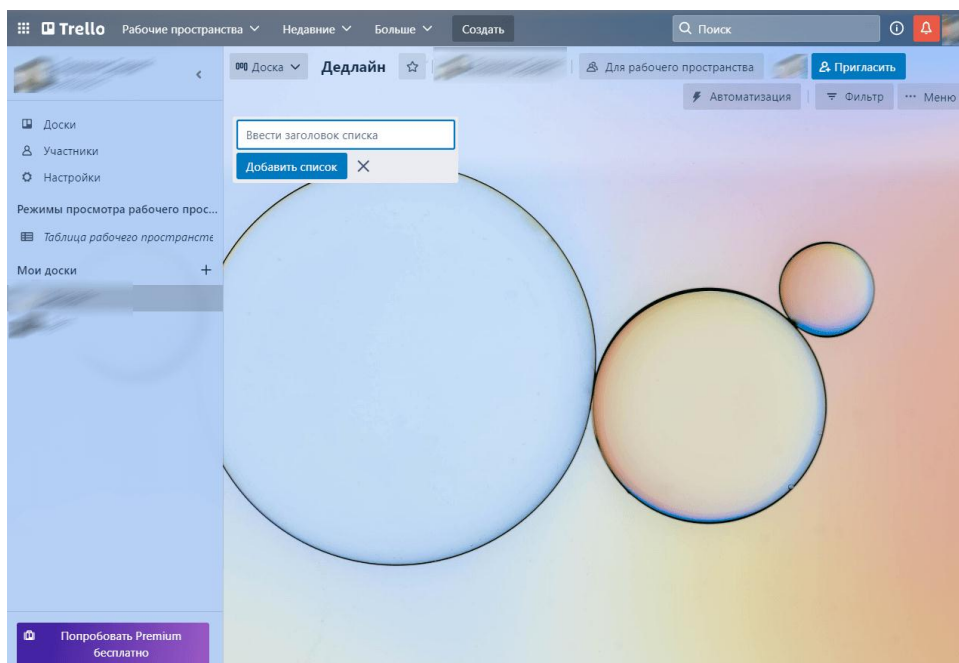


Сразу выбираем фон доски, затем даем ей название и настраиваем видимость
Откроется окно создания новой доски:



Выбираем фон, даем доске название и настраиваем видимость

Доска создана! Можно сразу добавить список — это несколько карточек, сгруппированных по какому-либо признаку:



Экран новой доски в Trello

Мастерская

Парефразируя известную поговорку о том, что труд из обезьяны сделал человека, можно сказать, что на таком воркшопе «труд из человека делает экспериментатора». ISW Воркшоп «Мастерская» абсолютно необходим при обучении работы с учащимися. Другая сфера применения этого воркшопа в среде быстрорастущей категории фрилансеров, особенно тех, кто занимается дизайном, рукоделием, созданием Handmade (сделай руками!) – товаров, типа изготовления сувениров, украшений, игрушек и т.п. Например, на воркшопах компаний IKEA и ShackletonThomas, участники занимаются тем, что учатся мастерить мебель собственными руками. Для рынка Handmade воркшоп – идеальный ресурс как знакомства с услугами и продукцией, так и для развития новых технологий.

Мозговой штурм

Групповой поиск решения поставленной задачи, направлен на развитие творческого потенциала, раскрытие скрытых способностей и умений. Брейнштурмом дело не ограничивается: в конце – тщательный анализ новых идей, возникших в ходе работы и общения. Мозговой штурм применим при разработке стратегий, где воркшоп направлен на решение проблемных ситуаций, связанных со сложностями интерпретации стратегии в коммуникациях, на формулировки актуальных потребительских инсайтов. Для решения указанных задач доступных исследований и кабинетной методики недостаточно.

Студия

Участники работают в одном конкретном проекте, который будет иметь законченный товарный вид. Это фильм, видеоролик, фотосессия и т.д.. На студийном воркшопе реализуется технология генерации идей по активностям, направленным на решение одной поставленной задачи, выполняемой творческой группой участников. Воркшоп также применим при разработке рекламной компании для заказчика, где студийный метод работы помогает собрать инсайты, обсудить разработки тем, названий, сценариев, и сделать первые разработки в рамках проекта.

Игровая площадка

По сути это Тимбилдинг. В достаточно азартной атмосфере соревнования участники борются за победу, осваивая альтернативные мыслительные модели. Это позволяет каждому раскрепоститься, получить навыки работы в команде, подбирая себе новые роли, ставить и оперативно решать сложные задачи, используя новые методики. В результате воркшопа участники получают большой эмоциональный заряд, они делятся впечатлениями и эмоциями в своей профессиональной среде и проще налаживают

полезные связи. Воркшоп «Игровая площадка» часто заказывают крупные компании для тренировок менеджеров среднего и младшего звена в сферах продаж, постпродажного обслуживания, клиентинга. Но есть замечательные примеры, т.н. социально-просветительского воркшопа, когда участники в игровой манере осваивают практики и методы работы вживую.

Воркшоп-круиз / марафон

Перед нами новый формат делового общения, который реализуется во время путешествия в круглосуточном режиме. Программа рассчитана на то, чтобы в самых разных формах взаимодействия участники установили связи и выявили перспективы своего взаимодействия. Формат воркшоп-круиза в первую очередь создает особый микроклимат общения, дает достаточное время для неторопливых бесед, интересных обменов идеями и создания надежных платформ для взаимовыгодного стратегического сотрудничества.

Режим работы в **ISW** воркшопе может быть организован полностью онлайн, офлайн или в гибридном формате. Условно воркшоп разделяют на три этапа:

- вводная часть (10 мин);
- основная часть (30 мин);
- подведение итогов (10 мин).

Принципы воркшопа:

1. Интенсивность обучения. Во время воркшопа участники получают новые навыки и сразу применяют их на практике.

2. Экономия времени. Воркшопы объединяют теорию и практику в одну линию. Такой подход повышает запоминаемость информации.

3. Сотрудничество. Возможность группового взаимодействия

Если вами выбран один из популярных цифровых инструментов онлайн-доска, то необходимо подготовить заранее шаблон, где рекомендуем разместить:

- расписание всего воркшопа;
- добавить краткое описание заданий и предполагаемые результаты для каждого этапа;
- обязательно выделить зоны для работы по каждому этапу и для каждой группы.

Участники могут представить результаты своей деятельности в виде интерактивного плаката, облака слов, видеоролика.

Огромный плюс цифрового воркшопа – это возможность корректировки работы после окончания самого мероприятия: доступ к рабочему пространству остается открытым.

МОДУЛЬ 3 ОСНОВНЫЕ ТРЕБОВАНИЯ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ К СПЕЦИАЛИСТУ НА ПРОИЗВОДСТВЕ

Тема 3.1 Функциональный анализ по специальности/квалификации

Основной и принципиальной характеристикой образовательных программ, основанных на компетенциях, является отражение в их содержании требований работодателей к умениям, знаниям (компетенциям) специалистов как на текущий момент, так и на перспективу.

Функциональный анализ специальности/квалификации предполагает следующие последовательные шаги:

1) Определение и анализ нормативных документов

Источниками информации о требованиях к выпускнику (т.е. о его необходимых компетенциях) выступают:

- во-первых, Национальная рамка квалификаций РК, содержащая требования к общим компетенциям выпускника соответствующего уровня квалификации (для ТипПО – 4-го, послесреднего 5-го);
- во-вторых, профессиональные стандарты, содержащие (в виде описания трудовых функций, трудовых действий, знаний и умений) требования к работнику соответствующей квалификации, на основе которых можно сделать вывод о необходимых профессиональных компетенциях, уточнить и дополнить перечень их общих компетенций.

При поиске профессиональных стандартов необходимо учитывать, что специальностям/квалификациям ОП могут соответствовать:

- один профессиональный стандарт, имеющий одинаковое с программой или синонимичное название;
- часть профессионального стандарта (например, одна из описанных в нем обобщенных трудовых функций);
- несколько профессиональных стандартов, каждый из которых отражает, например, специфику деятельности в той или иной отрасли или описывает одну из квалификаций, осваиваемых при изучении программы;
- отсутствие каких-либо профессиональных стандартов.

Если по данной специальности (профессии) отсутствуют профессиональные стандарты, вместо них используются другие квалификационные характеристики, имеющие юридическую силу, описывающие требования к работникам, занимающим определенные должности, и их функциональные обязанности. В качестве таких дополнительных источников информации чаще всего используются классификаторы: КВЭД (классификатор видов экономической деятельности), КЗ (классификатор занятий), ЕТКС (Единый тарифно-квалификационный справочник), стандарты WorldSkills, Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан.

Этот этап работы, выполняют разработчики ОП представители колледжей в тесном сотрудничестве с работодателями.

Основа этой работы – преобразование информации, содержащейся в профстандарте, в ожидаемые результаты освоения образовательной программы:

- обобщённые трудовые функции (профстандарт) преобразуются в основные виды профессиональной деятельности, подлежащие освоению;
- трудовые функции (профстандарт) – в профессиональные компетенции;
- профессиональные задачи (трудовые действия (профстандарт) – в результаты обучения.

Можно ли просто механически взять и перенести набор обобщённых трудовых функций, предусмотренных в профессиональном стандарте, и перенести их ОП, в качестве набора соответствующих видов профессиональной деятельности, которыми должен овладеть выпускник? Теоретически это, конечно, можно сделать, но полученная таким образом компетентностная модель выпускника по специальности/квалификации

получится неработоспособной – слишком громоздкой и, к том же, избыточной. Не будем забывать, что профессиональные стандарты составляются «с запасом» и содержат требования не для одной, а для нескольких смежных профессий.

Компетентностная модель выпускника в ОП должна быть компактной и работоспособной, содержащий лишь необходимый минимум трудовых функций-компетенций, который реально освоить студенту за положенный срок обучения и на основе которого он может успешно приступить к трудовой деятельности, осваивая остальные компетенции уже на рабочем месте. Для решения этой задачи можно использовать особую методику, называемая **«анализ потребности в умениях»**. Суть этой методики состоит в том, что набор видов деятельности, предварительно составленный на основе профстандарта (эту работу выполняют, как правило, представители колледжей), передается на экспертизу работодателям. Им необходимо оценить каждый вид деятельности (трудовой функции) по трем критериям: значимость, сложность и частота встречаемости в рамках данной профессии.

1) Определение и описание основной цели профессиональной деятельности по квалификации (см. Таблицу 3).

Определение основной цели заключается в составлении перечня задач, решаемых работником по данной квалификации. Основная цель способствует составлению полного перечня трудовых функций и исключению ненужных трудовых функций

Для определения цели профессиональной деятельности можно использовать профессиональные стандарты или «Методические рекомендации по разработке и оформлению отраслевых рамок квалификации», утвержденные Приказом МТСЗН от 19 января 2019 года № 25.

2) Получив представление о ключевой цели деятельности, можно будет перейти к следующему этапу: определению трудовых функций и профессиональных задач.

Трудовые функции разрабатываются индивидуально для каждой квалификации.

В зависимости от отрасли для выявления трудовых функций могут использоваться различные подходы:

- в рамках рассмотрения цикла производства продукции. К примеру, производство овощей можно разбить на: выращивание, сбор, помывку, нарезку, консервацию и упаковку;

- по различным видам продукции. К примеру, производство различных видов спагетти: длинные, короткие, классической нарезки, декоративные и фаршированные;

другие подходы;

- другие.

Выбор метода определения профессиональных задач зависит от содержания трудовой функции. Необходимо отметить, что применяемый метод, который будет использован разработчиками, должен соответствовать логическому порядку проводимого функционального анализа и отвечать на вопрос: «Что нужно делать для достижения данной трудовой функции?».

Разработчикам необходимо критически анализировать требования работодателей, так как результат функционального анализа должен служить не только в интересах конкретного предприятия, но и соответствовать логике построения модели квалификации определенного уровня.

3) Следующим этапом является составление Функциональной карты.

Функциональная карта оформляется в табличной форме или в виде определенной схемы. Пример функциональной карты квалификации «Техник-гидрогеолог» показан в Таблице 7.

Таблица 7. Функциональная карта квалификации «Техник-гидрогеолог»

Основная цель	Трудовые функции	Профессиональные задачи
Проведение полевых и камеральных гидрогеологических работ при поисках, разведке, переоценке, доразведке, эксплуатационной разведке месторождений полезных ископаемых, гидрогеологической, геоэкологической, инженерно-геологической съемках различного масштаба	ТФ 1. Подготовка гидрогеологических материалов и оборудования к полевым работам	ПЗ 1. Выполнять сбор материалов и сведений о гидрогеологических условиях изучаемого района работ
		ПЗ 2. Подготавливать полевое оборудование и снаряжение
	ТФ 2. Проведение полевых работ	ПЗ 3. Осуществлять выбор места полевого лагеря
		ПЗ 4. Выполнять развертывание полевого лагеря
		ПЗ 5. Проводить полевые работы
		ПЗ 6. Выполнять сбор первичной гидрогеологической информации
	ТФ 3. Выполнение камеральной обработки первичной гидрогеологической информации	ПЗ 7. Выполнять ликвидацию полевого лагеря
		ПЗ 8. Осуществлять передачу оборудования, снаряжения и гидрогеологической информации на хранение
		ПЗ 9. Выполнять обработку первичной гидрогеологической информации
		ПЗ 10. Подготавливать и оформлять отчет о результатах данной стадии гидрогеологических работ на участке

Тема 3.2 Определение результатов обучения на основе функционального анализа

Детализированная по квалификациям и сформированная на основе качественного функционального анализа Функциональная карта является инструментом проектирования ожидаемых результатов обучения в ОП.

Ниже представлена схема проекции функциональной карты на ОП (см. Рис. 13.).

Модуль, в данном случае, представляет собой относительно самостоятельную единицу ТиППОвой учебной программы, направленную на формирование определенной профессиональной компетенции.

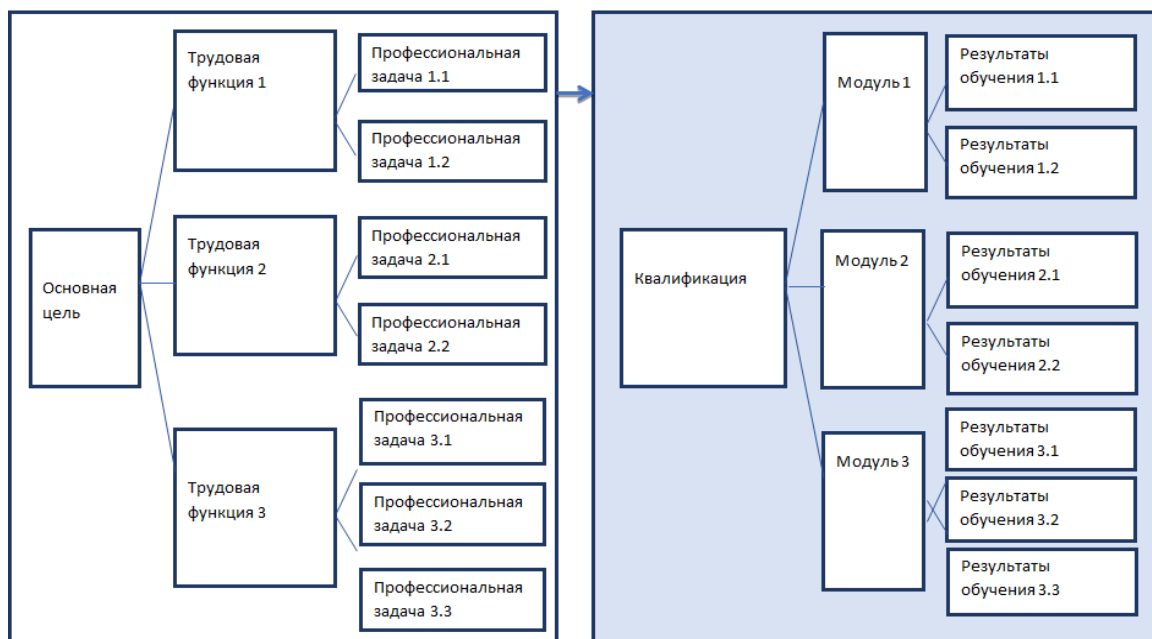


Рисунок 13. Схема проекции функциональной карты на учебную программу по квалификации

На основе оценки работодателей в общем перечне видов профессиональной деятельности выделяется набор основных видов профессиональной деятельности, отличающихся наибольшей, значимостью, сложностью и встречаемостью, - который вносится в ОП по соответствующей специальности/квалификации.

Определение основных видов профессиональной деятельности имеет особое значение, поскольку именно оно определяет модульную структуру ОП: под каждый основной вид профессиональной деятельности затем будет создан свой профессиональный модуль.

После этого по каждому из выделенных основных видов профессиональной деятельности (трудовыми функциями) представители колледжей, опираясь на профстандарт, формируют предварительный набор компетенций, в котором на основе анкетирования или фокус-группы работодателей, выделяют ядро, которое становится основой компетентностной модели выпускника. Аналогичная аналитическая работа проводится и с трудовыми действиями (профессиональными задачами), которые преобразуются в результаты обучения в рамках профессиональной компетенции. Наконец, на основе сформулированного набора результатов обучения выделяются локальные дидактические единицы – знания и умения. Они формулируются в деятельностном контексте, т.е., как применение знаний и применение умений, к которому должен быть готов выпускник в рамках того или иного вида профессиональной деятельности (трудовой функции).

Описание результатов обучения выпускника в ОП и в учебных программах отдельных профессиональных модулей/дисциплин проводится на основе следующих правил:

- правило автономности: каждый результат обучения может быть освоен отдельно от остальных; оценка его освоения также может быть проведена отдельно от остальных результатов обучения;
- правило полноты: готовность выпускника к реализации суммы всех результатов обучения равноценна необходимому для работодателя минимально допустимому уровню квалификации по данной специальности;
- правило последовательной декомпозиции: результаты обучения по каждому модулю определяются путем его декомпозиции (конкретизации, дробления);

– правило малых чисел: как правило, каждому модулю может соответствовать не более 5-7 результатов обучения. Не следует неоправданно умножать численный состав результатов обучения, принимаемых для описания результатов образования – в том числе потому, что впоследствии вам придётся проверять степень сформированности у выпускника каждой из них. В случае, если результатов обучения получается избыточно много, необходимо их укрупнить;

– правило формулировки: описание модуля даётся через отглагольное существительное (например, «контролирование качества сварочных работ»), компетенция - «контроль качества сварочных работ»). Наименование результата обучения дается через неопределенную форму глагола, т.е. – путём ответа на вопрос «Что будет готов делать работник для выполнения данного вида профессиональной деятельности?» (например, «определять причины, приводящие к образованию дефектов в сварных соединениях»).

Модуль – независимый, самодостаточный и полный раздел образовательной программы или период обучения

Результаты обучения - это формулировка того, что должен будет знать, понимать и/или быть в состоянии продемонстрировать обучающийся по окончании процесса обучения или его части.

Результаты обучения:

– помогают студенту понять, что ожидается от него в процессе обучения, как и по каким критериям будет оцениваться достигнутый результат;

– концентрирует внимание и усилия преподавателей на достижении планируемого результата и адекватной оценки;

– дают ясное представление потенциальным работодателям о реальных возможностях выпускников программы.

Характеристика ожидаемых результатов освоения ОП подразумевает ответы на следующие вопросы:

– какими должны и могут быть результаты освоения обучающимися образовательной программы?

– какие характеристики должны быть им присущи?

– как спроектировать конкретные ожидаемые результаты?

– как помочь обучающемуся сориентироваться на определенные ожидаемые результаты (этот вопрос особенно значим в контексте проектирования современных образовательных программ; это обусловлено, во-первых, тем, что программы, построенные на основе модульного подхода, предполагают возможность широкого выбора образовательных траекторий, а во-вторых, огромной ролью самостоятельной работы студента)?

Как целесообразнее подходить к формулировке ожидаемых результатов? Что в процессе их определения особенно важно?

Во-первых, определяя совокупность результатов, важно оценивать каждый из них для развития указанного умения, а также то, действительно ли достижим результат в рамках изучения образовательной программы, модуля/дисциплины.

Во-вторых, результаты обязательно должны быть согласованы друг с другом, соответствовать целям образовательной программы и обучения.

В-третьих, ожидаемых результатов не должно быть очень много. В противном случае затрудняется процесс их измерения.

В-четвертых, в формулировку ожидаемых результатов должны быть включены глаголы, которые указывают на действия, подвергаемые измерению, так называемые активные глаголы (определенные методикой Блума), в свою очередь разделенные на шесть разделов в зависимости от типа познавательной деятельности обучающихся: знание, понимание, применение, анализ, синтез, оценка.

Спецификация результатов обучения

Результаты обучения определяются как утверждения о том, что обучившийся знает, понимает и способен сделать после завершения учебного процесса. Поэтому в

соответствии с EQF и Казахстанской НРК (*справочно: Национальная рамка квалификаций содержит восемь уровней квалификации, что соответствует Европейской рамке квалификаций и уровням образования, определенным Законом Республики Казахстан от 27 июля 2007 года «Об образовании». Восемь рекомендуемых уровней описаны в форме результатов обучения.*) результаты обучения определяются с точки зрения знаний, навыков и компетенций, которые понимаются следующим образом:

«**Знание** означает результат усвоения информации посредством обучения. Знание — это совокупность фактов, принципов, теорий и практик, связанных с областью работы или учебы. В контексте Европейской системы квалификаций навыки описываются как теоретические и прикладные.

«**Навыки** означают способность применять знания и использовать технологии для выполнения задач и решения проблем. В контексте Европейской системы квалификаций навыки описываются как когнитивные или практические.

«**Компетентность** означает доказанную способность использовать знания, навыки и личные, социальные и методологические способности в рабочих или учебных ситуациях, а также в профессиональном и / или личностном развитии. В контексте Европейской системы квалификаций компетентность описывается с точки зрения ответственности и автономии.

Пример формулирования РО с точки зрения знаний, умений и компетенций по квалификации «Chemical Processing» (по материалам CEDEFOR, 2014. Guidelines for describing units of learning outcomes)

Компоненты РО	Он / она может:
Знания	... описывать структурные характеристики, которые отвечают за поведение и свойства химического вещества; ... различать принципы разделения и смешивания химического вещества и соответствующие процедуры; ... описывать функционирование компонентов, сборок и систем автомобиля; ... определять необходимые документы для обслуживания клиента; ... знать и объяснить правила, касающиеся обращения с опасными веществами.
Умения	... получать заказы и планировать собственную производственную деятельность; ... анализировать данные и представлять их в качестве основы для принятия решений; ... использовать информационные и коммуникационные технологии с учетом требований защиты данных; ... разработать маркетинговый план и использовать маркетинговые и PR-инструменты; ... выбирать химические вещества и производственные процедуры и составлять формулы.
Компетентность (в понятиях персональной ответственности и автономии)	... рассчитать затраты на производство и обслуживание и проанализировать рентабельность; ... применять стратегии решения проблем; ... провести рефлексию собственных действий; ... справляться с напряженными и стрессовыми ситуациями и противостоять им с помощью методов, не приносящих вред для здоровья; ... общаться с признательностью с клиентами, коллегами, членами семьи клиентов, вовлеченными в производственный процесс; ... выражать и получать критику на основе анализа производственных ситуаций.

Для каждого результата обучения производится спецификация с использованием содержания профессионального стандарта (при наличии), по 3 категориям «Знания», «Умения», компетентность в категории «Самостоятельность и ответственность»:

Пример по спецификации:

Спецификация РО 1. «Производить монтаж металлических и деревянных каркасов»

Самостоятельность и ответственность – к концу блока обучающийся будет способен ответственно и самостоятельно осуществлять следующие трудовые действия	Умения – к концу блока обучающийся будет способен:	Знания – к концу блоку обучающийся будет знать:
1. Готовить площадки и материалов для работы	1.Транспортировать и складировать материалы для монтажа каркасов каркасно-обшивочных конструкций.	1.Правила транспортировки и складирования материалов, деталей, приспособлений и инструмента в пределах рабочей зоны.
2.Проверять работоспособность и исправность инструмента	2.Применять электрифицированное и ручное оборудование, и инструмент для подготовки и монтажа каркасов	2.Правила применения используемых инструмента, приспособлений и инвентаря.
3. Производить разметку мест установки каркасно-обшивных конструкций	3. Применять приборы и приспособления для разметки и пространственной ориентации поверхностей и элементов конструкций.	3.Установленную техническую документацию, правила чтения рабочих чертежей
4.Производить раскрой металлических профилей и деревянных брусков для каркасов.	4. Резать и гнуть, удлинять различные виды профилей и брусков по размеру.	4.Технические характеристики используемых материалов; правила чтения рабочих чертежей
5.Устанавливать строительные леса и подмостков (не более 6 метров) в соответствии со специализацией	5.Производить монтаж строительных лесов	5.Правила установки строительных лесов и подмостков; правила чтения рабочих чертежей
6.Осуществлять монтаж металлических и деревянных каркасов конструкций стен, перегородок, облицовок в соответствии с чертежами, эскизами, схемами	6.Производить монтаж каркасов конструкций стен, перегородок, облицовок	6.Технический регламент на монтажные работы в строительстве; правила устройства металлических и деревянных каркасов стен, перегородок, облицовок, в том числе с проемами, различных каркасно-обшивных конструкций.
7.Монтировать каркасы потолков с применением стандартных подвесов с учетом проектного положения светильников, электроприборов, вентиляции	7.Производить монтаж каркасов потолков	7.Правила устройства металлических и деревянных каркасов потолков с применением стандартных подвесов с учетом проектного положения светильников, электроприборов, вентиляции.

При отсутствии профессионального стандарта для разработки результатов обучения предусматривается использование нормативной документации работодателя и национальной рамки квалификаций.

Вне зависимости от варианта разработки выделяют четыре основных, взаимосвязанных этапа разработки результатов обучения:

1. Определение трудовых функций, соответствующих профессиональных задач и трудовых действий.

2. Определение результатов обучения, как профессиональные задачи, состоящие из трудовых/универсальных учебных действий через знания, умения и компетентность (степень ответственности и самостоятельности).

3. Сверка результатов обучения с дескрипторами уровня квалификации в соответствии с НРК и ОРК.

4. Написание результатов обучения

МОДУЛЬ 4 СТАЖИРОВКА НА БАЗЕ ПРЕДПРИЯТИЙ/ ОРГАНИЗАЦИЙ

Результат обучения:

совершенствование знаний и практических навыков по профилю

Практическое обучение является важнейшей частью курсов повышения квалификации по образовательной программе «Педагог системы технического и профессионального, послесреднего образования: совершенствование трудовых функций» для расширения, закрепления и отработки новых специализированных знаний и компетенций слушателей, необходимых им в педагогической и производственной деятельности.

Так, в формате курсов было предусмотрено обучение практическому модулю – прохождение слушателями практики по своей специальности / отрасли на предприятии, рекомендованных НПП «Атамекен» либо на базе центров компетенций, созданных в рамках проекта «Жас маман». Ориентир направлен на подготовку кадров, диктуемых реальными потребностями рынка труда в современное время.

Если при аудиторном обучении педагоги, исходя из результата обучения содержательного модуля самостоятельно определяли, каким должен быть подготавливаемый им специалист с учетом профессионального стандарта, то на практике они совместно с работодателями определяли результаты обучения для рабочей учебной программы, уточняя потребности и требования к выпускнику, который в будущем будет востребован в производстве. Вернувшись после практики к аудиторному обучению, педагог корректирует свою рабочую учебную программу с учетом потребностей работодателей, чтобы образовательная программа разработанная была гибкая.



НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТАЛАР»



АНКЕТЫ для определения уровня

Анкета на определение уровня готовности педагогов к инновационной деятельности

Анкета: "Восприимчивость педагогов к новшествам"

Инструкция: Уважаемый педагог! Определите свою восприимчивость к новому, используя следующую оценочную шкалу:

№	Вопросы	всегда 3 балла	иногда 2 балла	никогда 1 балл
1.	Вы постоянно следите за передовым педагогическим опытом, стремитесь внедрить его с учетом изменяющихся образовательных потребностей общества, индивидуального стиля вашей педагогической деятельности?			
2.	Вы постоянно занимаетесь самообразованием?			
3.	Вы придерживаетесь определенных педагогических идей, развиваете их в процессе педагогической деятельности?			
4.	Вы сотрудничаете с научными консультантами?			
5.	Вы видите перспективу своей деятельности, прогнозируете ее?			
6.	Вы открыты новому?			

Обработка результатов

Обработка результатов производится путем простого математического подсчета суммы баллов всех заполненных анкет. Уровень восприимчивости педагогического коллектива к новшествам (K) определяется по формуле:

$$K = K_{\text{факт}} / K_{\text{макс}}$$

где: $K_{\text{факт}}$ – фактическое количество баллов, полученных всеми педагогами;

$K_{\text{макс}}$ – максимально возможное количество баллов (18).

Для оценки уровня восприимчивости педагогического коллектива к новшествам используются следующие показатели:

$K < 0,45$ – критический уровень;

$0,45 < K < 0,65$ – низкий уровень;

$0,65 < K < 0,85$ – допустимый уровень;

$K > 0,85$ – оптимальный уровень.

**Анкета: "Мотивационная готовность педагогического
коллектива к освоению новшеств"**

Инструкция: Уважаемый педагог! Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку".

№	Вопрос: <i>Если вы интересуетесь инновациями, применяете новшества, что вас побуждает к этому</i>	Выберите не более трех ответов и поставьте напротив них "галочку"
	Ответы:	
1.	Осознание недостаточности достигнутых результатов и желание их улучшить	
2.	Высокий уровень профессиональных притязаний, сильная потребность в достижении высоких результатов	
3.	Потребность в контактах с интересными, творческими людьми	
4.	Желание создать хорошую, эффективную атмосферу в группе для студентов	
5.	Потребность в новизне, смене обстановки, преодолении рутины	
6.	Потребность в лидерстве	
7.	Потребность в поиске, исследовании, лучшем понимании закономерностей	
8.	Потребность в самовыражении, самосовершенствовании	
9.	Ощущение собственной готовности участвовать в инновационных процессах, уверенность в себе	
10.	Желание проверить на практике полученные знания о новшествах	
11.	Потребность в риске	
12.	Материальные причины: повышение заработной платы, возможность пройти аттестацию и т. д.	
13.	Стремление быть замеченным и по достоинству оцененным	

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем сильнее у педагогов преобладают мотивы, связанные с возможностью самореализации личности (п. 2, 6, 8, 13), тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета: "Барьеры, препятствующие освоению инноваций"

Инструкция: Уважаемый педагог! Если вы не интересуетесь инновациями и не применяете новшеств, – укажите причины (поставьте "галочку" напротив выбранных утверждений).

№	Утверждение	Отметка «галочка»
1.	Слабая информированность в коллективе о возможных инновациях	
2.	Убеждение, что эффективно учить можно и по-старому	
3.	Плохое здоровье, другие личные причины	
4.	Большая нагрузка на работе	
5.	Небольшой опыт работы, при котором не получается и традиционная форма обучения	
6.	Отсутствие материальных стимулов	
7.	Чувство страха перед отрицательными результатами	
8.	Отсутствие помощи	
9.	Разногласия, конфликты в коллективе	

Обработка результатов производится путем анализа ответов. Чем меньше инновационных барьеров у педагогов, тем выше уровень инновационного потенциала педагогического коллектива.

Анкета «Факторы, влияющие на развитие и саморазвитие педагогов»

Инструкция: оцените по 5-бальной шкале факторы, стимулирующие и препятствующие вашему профессиональному развитию.

№	Препятствующие факторы:	Нет 1балл	скорее «нет» 2 балла	и «да», и «нет» 3 балла	скорее «да», чем «нет» 4 балла	«да» препятств. 5 баллов
1.	Собственная инерция					
2.	Разочарование в результате имевшихся ранее неудач					
3.	Отсутствие поддержки в этом вопросе со стороны администрации					
4.	Негативное отношение окружающих, плохо воспринимающих ваше желание перемен и стремление к новому					
5.	Отсутствие системы работы в этом направлении в методическом объединении					
6.	Состояние здоровья					
7.	Недостаток времени					
8.	Ограниченные ресурсы, стесненные жизненные обстоятельства					
9.	Отсутствие объективной информации о моей деятельности со стороны руководства и членов коллектива					
10.	Потеря интереса к педагогической деятельности					
11.	Отсутствие специалистов, у которых можно было бы поучиться					

№	Стимулирующие факторы:	Нет 1балл	скорее «нет» 2 балла	и «да», и «нет» 3 балла	скорее «да», чем «нет» 4 балла	«да» препятств. 5 баллов
1.	Налаженная система методической работы в колледже					
2.	Наличие специалистов (курсов), у которых можно поучиться					
3.	Пример и влияние коллег					
4.	Поддержка и внимание к этой проблеме руководителя					
5.	Интерес к педагогической деятельности					
6.	Личный пример руководителя колледжа					
7.	Возможность получения признания в коллективе					
8.	Новизна деятельности, условия работы, возможность экспериментировать					
9.	Система материального стимулирования					
10.	Потребность в самосовершенствовании					
11.	Атмосфера сотрудничества и поддержки, сложившаяся в коллективе					

Обработка результатов:

Баллы, полученные по разделу «препятствующие факторы», суммируются: максимум 55, мин 11.

11-27 баллов - потребность в развитии блокирована. Осознание невозможности профессионального роста при сложившихся обстоятельствах;

27-33 балла потребность в развитии носит слабо выраженный характер. Сомнение в возможности профессионального роста при сложившихся обстоятельствах;

33-44 балла выраженная потребность в развитии. При организации соответствующих условий педагог склонен к профессиональному росту;

44-55 баллов - ясно выраженная потребность в развитии. Высокая оценка условий, способствующих профессиональному росту.

Аналогично по разделу стимулирующие факторы.

Методика: "Оценка готовности педагога к участию в инновационной деятельности"

Инструкция: Уважаемые коллеги! Оцените, пожалуйста, предложенные критерии своей готовности по 5-балльной шкале.

№	Критерии	1	2	3	4	5
I. Мотивационно - творческая направленность личности						
1.	Заинтересованность в творческой деятельности					
2.	Стремление к творческим достижениям					
3.	Стремление к лидерству					
4.	Стремление к получению высокой оценки деятельности со стороны администрации					
5.	Личная значимость творческой деятельности					
6.	Стремление к самосовершенствованию					
ВСЕГО						
II. Креативность педагога						
7.	Способность отказаться от стереотипов в педагогической деятельности, преодолеть инерцию мышления					
8.	Стремление к риску					
9.	Критичность мышления, способность к оценочным суждениям					
10.	Способность к самоанализу, рефлексии					
ВСЕГО						
III. Профессиональные способности педагога к осуществлению инновационной деятельности						
11.	Владение методами педагогического исследования					
12.	Способность к планированию экспериментальной работы					
13.	Способность к созданию авторской концепции					
14.	Способность к организации эксперимента					
15.	Способность к коррекции своей деятельности					
16.	Способность использовать опыт творческой деятельности других педагогов					
17.	Способность к сотрудничеству					
18.	Способность творчески разрешать конфликты					
ВСЕГО						
IV. Индивидуальные особенности личности педагога						
19.	Работоспособность в творческой деятельности					
20.	Уверенность в себе					
21.	Ответственность					
ВСЕГО						

Обработка результатов:

На основе полученных результатов делаются выводы об уровне готовности педагога к участию в инновационной деятельности:

- Высокий от **84 до 71 балла**;
- Средний от **70 до 55 баллов**;
- Низкий **менее 55 баллов**.

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «TALAP»



Анкета выхода
слушателя курсов повышения квалификации педагогов
**«Развитие профессиональной компетентности педагогов технического и
профессионального, послесреднего образования»**

Уважаемый слушатель!

Центр педагогического мастерства НАО «Talar» (далее – Общество) просит Вас принять участие в анкетировании, цель которого – узнать Ваше мнение о качестве и эффективности (удовлетворенности) обучением на курсах повышения квалификации по образовательным программам Общества, и результаты внедрения/использования Вами в профессиональной практике полученных знаний, умений и приобретенных компетенций.

Предоставленные Вами данные по качеству обучения (удовлетворенности) на курсах повышения квалификации и реализации полученных компетенций в профессиональной деятельности, будут использованы Обществом для актуализации программ курсов повышения квалификации, совершенствования дальнейшей работы по организации и проведению курсового обучения.

Анкету необходимо заполнить по разделам:

- 1) Самооценка компетенций слушателя курсов;
- 2) Обратная связь по результатам работы в организации ТиППО;
- 3) Общие сведения.

1. Самооценка компетенций слушателя курсов

Для ответов на вопросы данного раздела используйте шкалу оценки от 1 до 5 (5 – абсолютно согласен, 1 – категорически не согласен с утверждением).

Профессиональная компетентность		Число баллов				
		1	2	3	4	5
1	Тренер (Т.А.Ә. / Ф.И.О.)					
2	Оқыту кезеңі / Период обучения:					
3	Тындаушының Т.А.Ә. (куәлік бойынша) / Ф.И.О. слушателя (по удостоверению):					
4	Жұмыс орны (меншік нысанын көрсете отырып толық) / Место работы (полностью, с указанием формы собственности):					
5	Лауазымы / Должность:					
6	Бейін / Профиль:					
7	Аймақ (облыс, қала) / Регион (область, город):					
8	Курстарда оқу мақсатыңыз қандай? (5 нұскадан аспайтын қажетті жауап нұсқаларын белгілеңіз) / Какова цель Вашего обучения на курсах? (отметьте нужные варианты ответов, не больше 5 вариантов)					
9	Осы курстың тақырыбын қаншалықты білесіз? / Насколько Вы осведомлены по теме данного курса?					
10	Курсты аяқтағанда сіз қандай қорытынды оқыту нәтижесін алуды күтетінізді көрсетіңіз (Мысалы, бағалау критерийлерін құрастыру бойынша білімдер мен дағдыларды алу, білім беру өнімін құру, CIS-те жұмыс тәжірибесін алу және т.б.) / Укажите итоговый результат обучения, который Вы ожидаете получить по завершению курсов (Например, приобрести знания и умения по разработке критериев оценки, создать образовательный продукт, получить опыт работы в CIS и т.д.)					
11	Курстың оқу жоспарына кірмейтін, қосымша ақпарат алғыңыз келетін мәселені көрсетіңіз / Укажите вопросы, по которой Вы бы хотели получить дополнительную информацию, не входящую в учебный план курса					

Обратная связь по результатам курсового обучения

1. Расскажите, пожалуйста, о проблемах, возникавших у Вас в период курсового обучения.

2. Как Вы решали эти проблемы? Какие действия Вы предпринимали для решения указанных проблем?

3. Укажите вопросы, на которые Вы не получили в полной мере ответы в период курсового обучения.

4. Есть ли у Вас предложения по улучшению организации, качества проведения и содержания курсов повышения квалификации?

5. Укажите, пожалуйста, 3 основных преимущества, которыми Вы овладели в результате курсового обучения.

6. По каким направлениям Вам была необходима консультативная поддержка в процессе курсового обучения? _____

7. Ваши предложения по обновлению тематики курсов повышения квалификации по актуальности и востребованности педагогами.

3. Общие сведения (нужное подчеркнуть)

1. Ваш пол: муж жен

2. Возрастная группа:

21-35

36-46

47-57

58-62

3. Ф.И.О. _____

4. Место работы (полностью) _____

5. Должность _____

Благодарим за участие!

НЕКОММЕРЧЕСКОЕ АКЦИОНЕРНОЕ ОБЩЕСТВО «ТАЛАР»



Список литературы

Перечень основной литературы:

1. Дадли П. Lesson Study: теория и практика применения [Электронный ресурс] – Электрон. Текстовые данные.- Астана.: Центр педагогического мастерства, 2013.- 46 с.-Режим доступа: http://figym.kz/uploads/LS_trp.pdf
2. Кудиярбекова Г.К., Дубинец Н.А., Исакова А.М. Методика профессионального обучения, Павлодар, «Кереку», 2017 г.
3. Руководство для учителей по реализации коучинга и менторинга / А.К. Айдосова, А.Т. Айтпукешев, З.Е. Идришева, Г.М. Кусаинов, К.М. Сагинов, С.Е. Ултанбаева. – Астана: ЧУ «Центр педагогического мастерства» АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы», 2014. – 46 с.
4. Чичибу Т. Руководство для учителей по реализации подхода Lesson Study (досл. С англ. Исследование урока): пер. с англ //Астана: Центр педагогического мастерства АОО «Назарбаев Интеллектуальные школы. – 2013. Режим доступа: <https://kst.nis.edu.kz/wp-content/uploads/2018/01/Rukovodstvo-issledovanie-Lesson-Study.pdf>

Перечень дополнительной литературы

1. Методические рекомендации по семинару по развитию навыков преподавания (Instructional Skills Workshop), Канада, 2014 г.
2. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. и др. Модульные технологии. Проектирование и разработка образовательных программ. Москва, «Альфа-М», 2010 г.
3. Олейникова О.Н., Муравьева А.А. и др. Роль профессиональных стандартов в модернизации системы.
4. Alexander, R.J. (2008). Towards Dialogic Teaching. Rethinking classroom talk [К диалогическому обучению. Переоценка разговора в классе]. 4th edition, York, Dialogos. Glaser, E. M., (1941). An Experiment in the Development of Critical Thinking [Эксперимент в Развитии критического мышления]. New York, Bureau of Publications, Teachers College, Columbia University.
5. Wolfe, S. & Alexander, R.J. (2008). Argumentation and dialogic teaching: alternative pedagogies for a changing world [Аргументация и диалогическое преподавание: альтернативные педагогики для изменяющегося мира]. Online at http://www.beyondcurrenthorizons.org.uk/wpcontent/uploads/ch3_final_wolfealexander_argumentationalternativepedagogies_20081218.pdf (accessed February 19, 2012).