

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Государственная академия промышленного менеджмента
имени Н.П. Пастухова»

Описание модели оценки компетенций педагогических работников,
необходимых для проектирования и реализации профессиональных
образовательных программ на основе интеграции формального
и неформального образования

Ярославль 2018

ОГЛАВЛЕНИЕ

Термины и определения	5
1. Цели и задачи разработки модели.....	10
2. Область применения модели	12
3. Описание структуры модели	12
4. Описание процессов взаимодействия участников (в том числе международных) реализации модели	17
5. Описание требований к участникам реализации модели	35
6. Описание условий реализации модели.....	42
7. Критерии и показатели функционирования модели оценки компетенций педагогических работников.....	46
Приложение А Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения	53
Приложение Б Структура нормативного обеспечения Системы поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы.....	64
Приложение В Таксономия уровней познания Блума	65

Разработка модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования выполнена в рамках проекта «Организационно-методическое обеспечение развития процессов непрерывного образования в профессиональных образовательных организациях на основе компетентностного подхода». Данные работы проводятся в рамках приоритетного проекта «Подготовка высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров с учётом современных стандартов и передовых технологий» направления (подпрограммы) «Реализация образовательных программ профессионального образования» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования» в соответствии с решением Координационного совета Министерства образования и науки Российской Федерации по рассмотрению проектов, направленных на реализацию мероприятий в области образования (протокол от 18 декабря 2017 г. № КСГПРО-РО-1).

Общей целью проекта «Организационно-методическое обеспечение развития процессов непрерывного образования в профессиональных образовательных организациях на основе компетентностного подхода» является повышение качества среднего профессионального образования путем распространения современных форм и методов обучения с опорой на интеграцию формального и неформального образования и активным использованием цифровой образовательной среды.

Проект предусматривает решение следующих девяти задач.

1. Разработка модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

2. Разработка методических рекомендаций по применению модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических

работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

3. Апробация модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

4. Информационно-методическая поддержка профессиональных образовательных организаций системы среднего профессионального образования по вопросам внедрения и применения модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

5. Разработка и апробация модульной вариативной дополнительной профессиональной программы «Школа тренеров» для формирования необходимых компетенций в области применения педагогическими работниками профессиональных образовательных организаций современных педагогических технологий и методов обучения при проектировании и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

6. Разработка методических рекомендаций по формированию кадровых условий подготовки высококвалифицированных специалистов и рабочих кадров в профессиональных образовательных организациях на основе технологий непрерывного образования и компетентностного подхода.

7. Обучение педагогических работников профессиональных образовательных организаций по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров».

8. Мониторинг эффективности обучения педагогических работников среднего профессионального образования по модульной вариативной дополнительной профессиональной программе «Школа тренеров» и

обеспеченности необходимыми компетенциями процессов развития непрерывного образования в профессиональных образовательных организациях.

9. Проведение практической конференции по вопросам применения модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования и распространения опыта «Школа тренеров».

Разработанные в рамках проекта модель оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, и технология формирования профиля компетенций, а также опирающиеся на них электронные обучающие курсы обеспечат распространение опыта в системе среднего профессионального образования и позволят педагогическим работникам совершенствовать свои компетенции без отрыва от работы и без ограничений по времени и месту жительства.

Таким образом, формирование кадровых условий в профессиональных образовательных организациях на основе технологий непрерывного образования и компетентностного подхода, вовлечение в эти процессы педагогических работников через повышение квалификации, обмен опытом, наставничество, саморазвитие позволит выйти системе среднего профессионального образования на требуемый новой экономикой уровень компетенций выпускников в короткие сроки и с минимальными затратами.

Термины и определения

В описании модели развития профессиональной образовательной организации на основе интеграции в процессы основной деятельности модульных технологий дополнительного профессионального образования

используются термины и определения Федерального закона от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Федерального закона от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации», Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 03.08.2018), Словаря-справочника современного российского профессионального образования - Выпуск 1. М.: ФИРО, 2010, международных стандартов ГОСТ Р ИСО 9000-2015 «Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь», ISO 21001:2018 «Образовательные организации - Системы менеджмента образовательных организаций – Требования и руководство по применению», и следующие дополнительные:

заинтересованная сторона - лицо или организация, которые могут влиять на решения или действия (в данном случае, профессиональной образовательной организации в отношении развития непрерывного образования педагогических работников), на которых могут влиять, или они полагают, что на них могут влиять соответствующие решения или действия;

инновационный семинар – форма образовательного процесса, использующая на самотрансформирующиеся средства исследования и практического преобразования социальных систем за счет организации опыта саморазвития людей в ходе творческого решения проблем; под «социальными системами» при этом понимаются организации, регионы, города, человеческая деятельность, социальные процессы, социальные группы и отдельные люди;

информальное или спонтанное образование – индивидуальная познавательная деятельность граждан, сопровождающая повседневную жизнь и необязательно носящая целенаправленный характер;

качество профессионального образования – это степень соответствия профессионального образования текущим и перспективным задачам социально-экономического развития общества, т. е. насколько оно удовлетворяет запросы отдельной личности и общества в целом, государства и сложившихся областей продуктивной деятельности человека (включая производство, сферу обслуживания, торговлю, финансы, искусство, науку);

квалификация – уровень знаний, умений, навыков и компетенции, характеризующий подготовленность к выполнению определенного вида профессиональной деятельности;

компетентностный подход – отражение в системном и целостном виде образа результата образования (компетентностной модели, состоящей из компетенций, которые должны быть сформированы в процессе получения образования); формулирование результатов образования как признаков готовности обучающегося продемонстрировать соответствующие знания, умения, владения и ценности;

компетентность – способность применять знания, умения и практический опыт для получения ожидаемых результатов;

компетенция – это способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач. В контексте Модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, компетенция выражает формально описанные требования к личностным, профессиональным и др. качествам педагогического работника. В модели, технологии и методических рекомендациях используются три вида компетенций: *общие компетенции, профессиональные и надпрофессиональные компетенции*;

компетенции надпрофессиональные – это компетенции, определяющие успешность деятельности в выбранной профессиональной сфере, связанные с необходимостью работать в неопределенных условиях, решать сложные слабоструктурированные задачи. В контексте данной работы к надпрофессиональным компетенциям относятся способности к управлению проектами и командами, к системному и критическому мышлению, к экспертной деятельности, изобретательность и способность к инновациям, проактивные компетенции и другие, необходимые для реализации проектов развития и модернизации ПОО, проектирования и реализации

профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования;

компетенции общие – это компетенции широкого спектра использования, отличающиеся определенной универсальностью, общие для всех профессий и специальностей, сформированные на базовом уровне (грамотность чтения, математическая, компьютерная, медиа-, информационная грамотность, социально-личностная грамотность). В литературе для их обозначения также используются термины ключевые, универсальные, базовые компетенции. Совет Европы к общим компетенциям относит политические и социальные, межкультурные, коммуникативные, социально-информационные и персональные компетенции. Общие компетенции облегчают приобретение других компетенций;

компетенции профессиональные – компетенции, необходимые для выполнения функций, определяемых исходя из целей и задач конкретной профессии / должности. В образовании – это общественно признанный уровень знаний, умений и навыков в определенной сфере деятельности человека. Профессиональные компетенции педагогических работников определяются требованиями к квалификации (знаниям, умениям, практическому опыту, необходимым при решении профессиональных задач) со стороны законодательных и нормативных документов международного, федерального, регионального и внутриорганизационного уровня;

методы активного и интерактивного обучения – методы, позволяющие активизировать учебный процесс, побудить обучаемого к творческому участию в нем; при этом отличие интерактивных методов заключается в том, что они ориентированы на более широкое взаимодействие обучающихся не только с педагогом, но и друг с другом, на доминирование активности обучающихся в процессе обучения. К методам активного и интерактивного обучения относятся тренинги, кейсы, различные виды игр (деловые, ролевые, информационные, организационно-деятельностные, инновационные), групповая дискуссия, мозговой штурм, фасилитация, видеоанализ и др.;

непрерывное образование – реализация права на образование в течение всей жизни, в соответствии с потребностями личности, независимо от уровня подготовки, особенностей развития, способностей и интересов человека с целью стимулирования его непрерывного развития;

неформальное образование – обучение (подготовка), в том числе по месту работы (в форме наставничества, стажировки, инструктажа, тренинга, через реализацию различных программ подготовки, обмена опытом и т.д.), а также просвещение в рамках деятельности общественных и иных социально ориентированных некоммерческих организаций;

показатель деятельности – измеримый результат; может относиться как к качественным, так и количественным результатам;

профиль компетенций – это перечень компетенций, необходимых для выполнения конкретных функций (достижения успеха при решении конкретных задач), с указанием их индивидуальных значений, ранжированных относительно желаемого уровня показателей;

процесс – совокупность взаимосвязанных и взаимодействующих видов деятельности, которые превращают входные данные в результат;

процессный подход – управление деятельностью как согласованной системой взаимосвязанных процессов;

реверсная технология проектирования учебного процесса – обратное направление проектирования учебного процесса, от понимания компетенции – к освоению знаний и умений в рамках этой компетенции;

результативность – степень реализации запланированной деятельности и достижения запланированных результатов;

среда организации – внешняя и внутренняя среда организации, определенная через факторы, которые влияют на ее намерения, цели и устойчивость. При этом учитываются такие внутренние факторы, как ценности, культура, знания и результаты деятельности организации, и такие внешние факторы, как правовые, технологические, конкурентные, рыночные, культурные, социальные и экономические условия. Примерами средств,

которыми организация может выразить свое намерение, являются видение, миссия, политики и цели;

требование - потребность или ожидание, которое заявлено, как правило, подразумевается или является обязательным

формальное образование – это образование, направленное на получение/изменение образовательного уровня, квалификации или отдельных компетенций, подтвержденное соответствующими документами об образовании и/или квалификации в организациях, осуществляющих образовательную деятельность, согласно определенным образовательным программам с установленными сроками обучения и формами аттестации;

эталонный профиль компетенций – это профиль компетенций с указанием желаемого уровня показателей, который необходим педагогическим работникам для проектирования и реализации дополнительных профессиональных программ на основе интеграции формального и неформального образования и осуществления деятельности по масштабированию этих компетенций в профессиональных образовательных организациях;

эффективность – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

1. Цели и задачи разработки модели

Целью разработки модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ, является организационно-методическая поддержка деятельности по повышению качества среднего профессионального образования путем распространения современных форм и методов обучения с опорой на интеграцию формального и неформального образования и активным использованием цифровой образовательной среды.

Задачи модели:

– описание и систематизация процесса оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования;

– развитие в профессиональных образовательных организациях деятельности по оценке компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования с применением профиля компетенций;

– создание основы для совершенствования качества профессионального образования в условиях диверсификации требований экономики в целом и рынка труда в частности;

– вовлечение педагогических работников в процесс формирования кадровых условий в ПОО;

– создание организационных и методических механизмов развития профессиональных компетенций педагогических работников на основе интеграции формального и неформального образования;

– развитие внутриорганизационного обучения педагогических работников системы среднего профессионального образования;

– обеспечение возможности индивидуализации подготовки педагогических работников за счет организации обмена опытом, наставничества, саморазвития;

– обеспечение возможности непрерывного образования для педагогических работников, повышения профессиональной квалификации и переобучения взрослых, в том числе без отрыва от работы и без ограничений по месту жительства;

– устранение дисбаланса в уровне компетенций педагогических работников в зависимости от их возраста, территориального расположения профессиональной образовательной организации;

– создание основы для мониторинга эффективности обучения педагогических работников СПО и соответствия их компетенций задачам развития непрерывного образования в ПОО.

2. Область применения модели

Пользователями модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ, в целях обеспечения кадровых условий проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования являются:

– педагогические работники, реализующие программы среднего и дополнительного профессионального образования, профессионального обучения, а также программы высшего образования;

– профессиональные образовательные организации среднего профессионального образования;

– органы государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования, формирующие региональную политику непрерывного образования педагогических работников;

– Федеральные органы исполнительной власти при выработке и реализации государственной политики в области непрерывного образования педагогических работников ПОО.

3. Описание структуры модели

В основе любой деятельности педагогических работников лежат:

- их личностные характеристики;
- профессиональные знания, умения, навыки и опыт работы;
- их ценности (принятие и разделение ценностей и культуры организации),
- готовность работать, мотивация.

Это все и составляет компетенции педагогического работника, которые надо учитывать при разработке модели их оценки.

Смысл проведения оценки компетенций педагогических работников заключается в том, чтобы сравнить имеющиеся в конкретной профессиональной образовательной организации компетенции для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования с эталонными профилями компетенций, соответствующими поставленной задаче.

Модель представляет собой описание последовательности действий (процессов) для осуществления оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, с характеристикой их содержания, участников, информационных потоков, рекомендуемых процедур для выполнения этих действий, а также порядка и критериев управления качеством на всех этапах описываемой деятельности.

Структура процессов (элементов) и их взаимодействий (последовательности) для осуществления оценки компетенций педагогических работников представлена на рисунке 1.

Для оценки компетенций педагогических работников (шаг 1), прежде всего, необходимо выявить те компетенции, которые необходимо измерять, и сформировать для них шкалу или некоторый «эталонный» профиль компетенций с установленным уровнем показателей.

Требования к компетенциям педагогических работников, на основе которых формируется эталонный профиль, определяются конкретными задачами соответствующего рабочего места (прямые требования), а также они могут быть выявлены при анализе спроса на результаты работы профессиональной образовательной организации на рынке труда (косвенные требования). Эти требования являются входной информацией для модели (стрелка А).

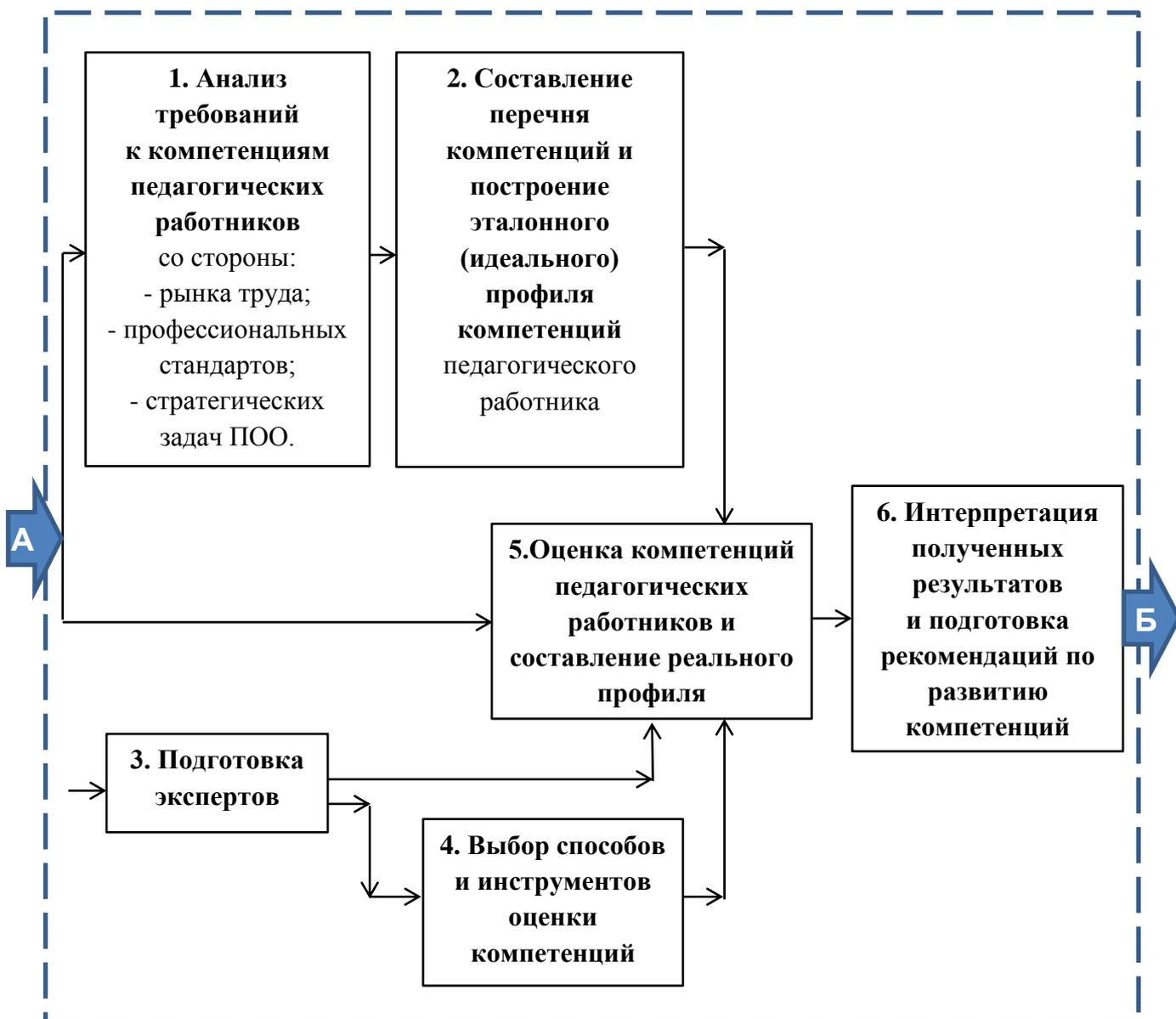


Рисунок 1 – Структура процесса оценки компетенций

Прямые требования к компетенциям педагогических работников обычно формулируются на основе профессиональных стандартов и (или) квалификационных справочников и оформляются через должностные инструкции. Описание компетенций педагогических работников, необходимых для выполнения ими новых задач, таких как проектирование и реализация дополнительных профессиональных программ на основе интеграции формального и неформального образования, и дальнейшее масштабирование этих компетенций в профессиональных образовательных организациях не содержится в упомянутых документах. Эти задачи определяются стратегией ПОО и могут меняться во времени в связи с изменением государственной

политики и нормативно-правовой регламентации процессов среднего профессионального образования и профессионального обучения (например, с введением демонстрационного экзамена, изменением ФГОС) или развитием новых организационно-методических подходов, позволяющих получить более высокую эффективность образовательного процесса (например, использование дуального образования, дистанционных образовательных технологий, новых видов активного обучения и т.д.).

Косвенные требования могут дополнительно возникать при изменении внешней среды ПОО, например, при необходимости овладения новыми содержательными компетенциями в связи с развитием соответствующей отрасли экономики, для которой педагогические работники готовят кадры.

Работа по анализу требований к компетенциям обычно осуществляется под конкретную задачу экспертно-аналитической группой, которая может создаваться в ПОО из числа руководителей и педагогических работников. В ПОО должна быть установлена периодичность проведения такого анализа.

На основе анализа требований выявляются компетенции педагогических работников, необходимые для решения поставленных задач и подлежащие оценке. Это могут быть различные комбинации общих, профессиональных и надпрофессиональных компетенций, совокупность которых требуется для выполнения соответствующей деятельности и обеспечения планируемых результатов. Затем составляется их исчерпывающий перечень и строится эталонный профиль компетенций педагогического работника (группы, совместно решающей поставленную задачу) путем проставления необходимого уровня каждой компетенции (шаг 2), с которым затем будут сравниваться имеющиеся у педагогических работников компетенции.

Процедуры оценки компетенций могут существенно различаться в зависимости от задачи. Для внешней оценки компетенций (квалификаций) используется несколько подходов, которые будут рассмотрены в разделе 5 при описании требований к участникам реализации модели.

Для проведения оценки компетенций внутри ПОО в настоящее время нет единых подходов и, соответственно, какой-либо типовой регламентирующей документации. Эту работу может выполнять специально созданная группа из числа руководителей и педагогических работников или экспертно-аналитическая, которая занимается анализом требований к компетенциям. Работа такой группы может проходить на постоянной основе или разово при издании в ПОО соответствующего приказа.

Параллельно с шагами 1 и 2 осуществляется разработка способов и инструментов оценки компетенций (шаг 4), которая первоначально реализуется в процессе подготовки педагогических работников ПОО в рамках «Школы тренеров», предусмотренной данным проектом, а затем продолжается подготовленными в этой школе «тренерами для тренеров» при их самостоятельной работе в своих ПОО.

Чтобы обеспечить разработку способов и инструментов оценки компетенций, потенциальные разработчики (ими могут быть, например, члены экспертно-аналитической группы или уполномоченные должностные лица, например, методисты, отдельные педагогические работники) должны пройти специальное обучение и освоить методы разработки оценочных средств с учетом типа оцениваемых компетенций (шаг 3), в частности, им рекомендуется изучить типологию компетенций, включая надпрофессиональную группу, ознакомиться с таксономией Блума и другими подобными методами систематизации инструментов оценки.

Результаты шага 2 являются заданными (неизменяемыми во время оценки) величинами по отношению к процессу оценки, поэтому они изображены вертикальным входом как управляющие воздействия (вертикальная стрелка, направленная сверху вниз). Результаты шагов 3 и 4 являются ресурсными входами в процесс оценки и изображаются на рисунке 1 вертикальными стрелками, направленными снизу вверх.

Сам процесс оценки состоит из двух шагов:

- оценка компетенций педагогических работников и

– составление реального профиля (шаг 5) и интерпретация полученных результатов и подготовка рекомендаций по развитию компетенций (шаг 6).

Выходом данной процессной модели являются заключения по оценке компетенций и рекомендации по их развитию (стрелка Б).

Содержание элементов, участники, характеристика информационных потоков, рекомендуемые процедуры для выполнения этих действий, а также описание порядка и критериев качества реализации модели могут различаться для разных задач. Схема, представленная на рисунке 1, является обобщенной, более детальное ее описание будет дано в методических рекомендациях по применению модели оценки компетенций педагогических работников.

Назначение данной модели состоит в обобщении опыта применяемых в России и за рубежом процедур и подходов к оценке компетенций и квалификаций для последующей разработки применимой в ПОО технологии оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

4. Описание процессов взаимодействия участников (в том числе международных) реализации модели

Заинтересованными сторонами в применении модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, в Российской Федерации являются:

1) федеральные органы исполнительной власти, отвечающие за реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, за анализ и оценку потребности рынка труда;

2) органы государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере образования, которым оценка компетенций педагогических работников

на основе данной модели поможет принимать управленческие решения по развитию непрерывного образования в системе СПО на уровне региона;

3) ПОО, которым модель полезна при разработке программ стратегического и оперативного управления непрерывным образованием педагогических работников на уровне ПОО), а также для повышения качества СПО и уровня соответствия его результатов запросам рынка;

4) педагогические работники системы среднего профессионального образования, которые могут применять модель для планирования развития и признания своих компетенций;

5) обучающиеся, для которых применение модели будет способствовать повышению их удовлетворенности процессом и результатами обучения;

6) работодатели, рассчитывающие на требуемый новой экономикой уровень компетенций выпускников, чему способствует модель за счет адекватного развития компетенций педагогических работников;

7) общественные организации, профессиональные ассоциации и другие социальные партнеры, заинтересованные в повышении качества СПО и уровня соответствия его результатов запросам рынка.

Заинтересованных сторон в развитии непрерывного образования педагогических работников СПО и применении модели оценки компетенций педагогических работников на уровне субъекта Российской Федерации и уровне ПОО существенно больше, чем прямых участников процесса. Так, заинтересованные стороны 2-4 и 6 являются непосредственными участниками процесса внутренней оценки, причем каждая сторона на своем уровне и со своей ролью. Если перейти к внешней оценке компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, то непосредственными участниками процесса становятся также объединения работодателей, общественные организации и профессиональные ассоциации и различные

международные организации. Схема процессов взаимодействия участников реализации модели представлена на рисунке 2.

Федеральные органы исполнительной власти, обеспечивающие реализацию государственной политики в сфере подготовки рабочих кадров, анализ и оценку потребности рынка труда, формирование управляемого процесса непрерывного образования педагогических работников системы СПО на национальном уровне, формируют для процесса независимой оценки на уровне региона управляющие воздействия через законодательные и нормативные правовые акты, федеральные программы, приоритетные проекты.

На схеме участие международных организаций, определяющих политику в сфере образования, и ФОИВ представлено в процессе управления кадровым обеспечением экономики субъекта Российской Федерации в виде управляющих воздействий (вертикальная стрелка).

Входом в процесс кадрового обеспечения экономики субъекта Российской Федерации является потребность в квалифицированных кадрах. Результатом (выходом) этих процессов являются формализованные требования к кадровому обеспечению региональных ПОО в разрезе структуры компетенций и потребности в численности педагогических работников по квалификациям (компетенциям).

Этот выход в свою очередь является управляющим воздействием как для процесса по формированию профессиональных компетенций педагогических работников ПОО, осуществляющих проектирование и реализацию профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, так и для процесса внешнего признания результатов непрерывного образования, который осуществляется на уровне субъекта (на схеме процесс С3).

Ресурсами процесса формирования профессиональных компетенций педагогических работников ПОО на основе интеграции формального и неформального образования являются механизмы поддержки и стимулирования неформального образования и практики, технологии, методы и

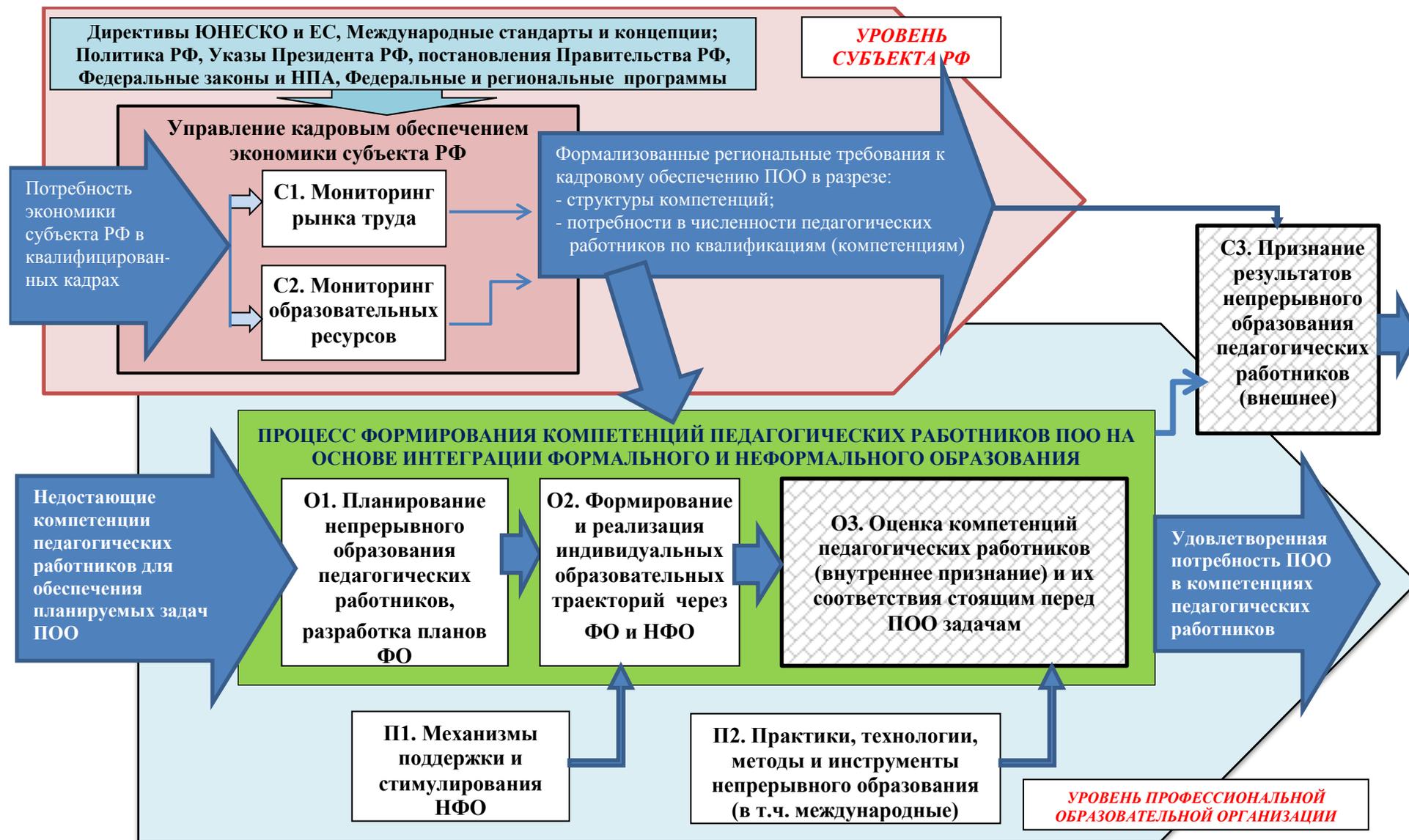


Рисунок 2 – Схема процессов взаимодействия участников реализации модели

инструменты непрерывного образования (в т.ч. международные), которые формируются в одноименных процессах на уровне ПОО.

Оценка компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, осуществляется как внутреннее признание на уровне ПОО (на схеме процесс ОЗ).

Поскольку каждый участник, взаимодействуя в процессах оценки и признания компетенций педагогических работников, имеет свои интересы, это необходимо учитывать при реализации модели.

5. Описание требований к участникам реализации модели

Ко всем участникам реализации модели предъявляются определенные требования. Проанализируем требования при проведении внутренней и внешней оценки компетенций ко всем участникам реализации модели.

При внутренней оценке компетенций на уровне профессиональной образовательной организации требования к порядку и процедурам проведения оценки устанавливает сама ПОО в виде локальных нормативных актов. Порядок проведения оценки должен содержать требования к *экспертам*, проводящим независимую оценку компетенций педагогических работников. Прежде всего, они должны быть уполномочены ПОО на проведение оценки и знать процедуры, методы и инструменты внутренней оценки и признания компетенций.

Практика внутренней оценки и признания компетенций, аналогичных тем, которые необходимы педагогическим работникам для разработки и реализации дополнительных профессиональных программ на основе интеграции формального и неформального образования, только начинает складываться. Ее примеры можно найти в сфере управления персоналом и менеджмента организаций. Наиболее простым и часто применяемым методом является интервьюирование кандидата. Вопросы интервью обычно направлены

на выявление профессионально важных психологических качеств руководителей среднего звена управления.

Детальнее других проработан подход к созданию «профиля требований к рабочим позициям» по методу компании ATG-CNT Consult, который ориентирован на оценку надпрофессиональных компетенций. Эти разработки принадлежат международной компании, учрежденной представителями Германии, Австрии, Швейцарии, Казахстана и России. Подход применяется для оценки личностных характеристик, деловых качеств и рабочего стиля сотрудников компаний, претендующих на ту или иную должность. Для проведения оценки компетенций формируется набор критериев и определяется желаемый уровень показателей по ним. Перечень критериев и необходимый уровень значений по шкалам CAPTain¹, который берется за масштаб оценки, и с которым сравниваются результаты претендентов, называется профилем должностных требований или профилем компетенций.

Компетентностные требования по методу CAPTain определяются из описания рода деятельности и должностных обязанностей вакантного рабочего места. При проведении оценки, прежде всего, выясняется какими поведенческими навыками и качествами должен обладать претендент, чтобы выполнять профессиональные задачи с наибольшим успехом. Дополнительно выясняют, что еще должен уметь кандидат, какой рабочий и поведенческий стиль является наиболее подходящим.

Хорошо составленный профиль компетенций указывает на конкретные склонности, способности и личностные характеристики. Он должен быть достаточно дифференцированным и описывать требуемые признаки достаточно конкретно.

Типичной ошибкой в известных системах оценки при создании профиля компетенций является то, что критерием оценки кандидатов становятся не производственные (профессиональные) задачи, а субъективные предпочтения тех, кто создает этот профиль. Для того, чтобы избежать этой ошибки в модели

¹ <http://www.cnt-consult.ru/russia/atgconsult/consulting/competencescenter/>

предлагается составление профиля компетенций методом фокус-групп, в которые включаются эксперты, занимающие разные позиции по отношению к оцениваемому функционалу (решаемой задаче). Для достижения более точного результата необходимо тщательное изучение всех специфических аспектов соответствующей задачи или функционала педагогического работника в конкретной ПОО.

На внешнем уровне в международной практике и в Российской Федерации в настоящее время наиболее распространены следующие основные способы оценки и признания профессиональных квалификаций и компетенций.

1. Независимая оценка квалификаций на соответствие профессиональным стандартам в Национальной системе квалификаций. В национальных системах различных стран достаточно полно проработаны требования ко всем участникам. В Российской Федерации они регламентируются Федеральным законом от 03.07.2016 № 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» и подзаконными актами Минтруда России. Однако в связи с тем, что Совет по профессиональным квалификациям в сфере образования не создан (а именно на эти советы Федеральным законом 238-ФЗ «О независимой оценке квалификации» возлагает полномочия по организационному регулированию процедуры оценки и разработке и утверждению оценочных средств), этот способ для оценки компетенций педагогических работников пока не применяется. Требования к участникам внешней независимой оценки в Национальной системе квалификаций могут использоваться в модели как пример структуры локальных нормативных актов для организации оценки и признания компетенций педагогических работников.

2. Демонстрационный экзамен по стандартам WorldSkills Russia (WSR). Экзамен регламентируется Стандартами Ворлдскиллс, утвержденными Правлением Союза «Агентство развития профессиональных сообществ и рабочих кадров «Молодые профессионалы (Ворлдскиллс Россия)» (протокол №1 от 09.03.2017). Данный способ также не применяется при оценке компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и

реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, поскольку эти компетенции не включены в перечень WSR. Вместе с тем опыт ПОО по проведению демонстрационного экзамена WSR может быть использован при составлении эталонного профиля компетенций педагогических работников.

3. Признание образования, полученного вне стен образовательных организаций, регламентируемое Меморандумом ЮНЕСКО 2012 года (Приложение А). Установленные меморандумом способы признания подходят для целей оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования. Однако в Российской Федерации этот меморандум еще практически не известен, поэтому пока не применяется. Распространение данных способов признания поддерживается международным стандартом ГОСТ Р ИСО 29990-2012 «Услуги по обучению в сфере неформального образования и тренингов. Основные требования к поставщикам услуг». Данный стандарт может использоваться в модели как основа для формирования требований к организациям-участникам неформального образования.

4. Оценка компетенций на основе международного стандарта ISO/IEC 17024:2012 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по аттестации персонала» или его российского аналога ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2017. Данный стандарт дает ориентир для разработки программ аттестации персонала, действующих на постоянной, сопоставимой и надежной основе по всему миру, что позволяет физическим лицам демонстрировать свою компетентность независимо от национальных границ. Этот стандарт широко применяется (в том числе и в России) для оценки компетенций менеджеров, аудиторов, преподавателей в области качества, охраны окружающей среды, различных видов безопасности, социальной ответственности, управления рисками. Он может быть использован для организации системы как внешней, так и внутренней независимой оценки компетенций педагогических работников

в области проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования. Европейская организация по качеству, применяющая данный стандарт, имеет хорошо проработанные методики для оценки как профессиональных, так и надпрофессиональных компетенций. Атлас новых профессий выделяет такие надпрофессиональные компетенции, как экологическое мышление, управление проектами, системное мышление, работа с людьми, работа в неопределенных условиях и некоторые другие. Для педагогических работников способность выстраивать эффективное взаимодействие, управлять проектной командой, мотивировать и вовлекать в совместную работу партнеров, анализировать различные документы и презентации не менее важны, чем профессиональные компетенции, связанные с преподаваемым предметом и определенные профессиональным стандартом. Система требований к участникам оценки компетенций, заложенная в данном стандарте, а также набор оценочных средств для управленческих и надпрофессиональных компетенций, используемых Европейской организацией по качеству, включен в методические рекомендации по применению модели оценки и технологии формирования профиля компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования.

5. Независимая оценка компетенций экспертов в сфере качества образования, осуществляемая в Системе поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы, которая была создана Европейской ассоциацией - Институтом профессионального образования и обучения взрослых при участии Союза руководителей учреждений и подразделений дополнительного профессионального образования и работодателей (Союз ДПО). В этой системе проводится профессионально-общественная аккредитация образовательных программ и общественная аккредитация организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Подготовка и сертификация экспертов в Системе поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы

осуществляется для обеспечения задач профессионально-общественной аккредитации образовательных программ и общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность. Структура нормативного обеспечения Системы поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы представлена в Приложении Б. При реализации модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, профессионально-общественная аккредитация образовательных программ «Школы тренеров» будет играть важную роль для признания и распространения данного подхода.

Применяемые во всех этих способах инструменты оценки (оценочные средства) строго ранжируются в зависимости от вида оцениваемой компетенции на основе Таксономии Блума (Приложение В).

Для каждого из приведенных способов внешней оценки требования к ее участникам определены нормативно в следующем порядке.

1. *Требования к организации, проводящей оценку.* Это независимая организация, не реализующая профессиональные образовательные программы. Также к ней, как правило, предъявляется требование получить аккредитацию в системе независимой оценки, которую она намерена представлять.

В первом способе аккредитацию (отбор) осуществляет Совет по профессиональным квалификациям на основе приказа Минтруда России от 19.12.2016 № 759н "Об утверждении требований к центрам оценки квалификаций и Порядка отбора организаций для наделения их полномочиями по проведению независимой оценки квалификации и прекращения этих полномочий".

Вопросы признания образования, полученного вне стен образовательных организаций, регламентирует национальная координационная структура ЮНЕСКО, объединяющая все заинтересованные стороны. Нормативная база

(система требований) для признания поставщиков неформального образования содержится в стандарте ИСО 29990-2012.

При оценке компетенций на основе международного стандарта ISO/IEC 17024:2012 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по аттестации персонала» или его российского аналога ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2017 наделение полномочиями организаций, проводящих оценку, осуществляет Европейская организация по качеству, а на национальном уровне – Национальный совет по аккредитации (в России это Росстандарт). Стандарт ГОСТ Р ИСО/МЭК 17024-2017 послужил основой для разработки документации, определяющей требования к участникам независимой оценки в Национальной системе квалификаций и также может использоваться как база требований к выстраиванию системы внутренней оценки компетенций.

В Системе поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы наделение полномочиями (аккредитацию) органов по независимой оценке компетенций экспертов – ответственность Совета системы.

Организации, проводящие независимую оценку, должны иметь разработанную и утвержденную систему организационно-нормативной документации. К этим документам относятся: Положение об организации (подразделении), уполномоченном проводить независимую оценку, Порядок (процедура) проведения оценки и утвержденные оценочные средства; Положение об определении стоимости оценки; Положение об апелляции; Положение о документах, подтверждающих оценку (свидетельствах, сертификатах, аттестатах), и их образцы; Требования к экспертам и Реестр аттестованных экспертов.

Во всех проанализированных системах существует требование по обязательному обучению экспертов по утвержденной программе перед их аттестацией.

При проведении оценки требуется соблюдение принципа независимости, который заключается в том, что организация, которая проводила подготовку специалистов к аттестации (оценке), не может осуществлять оценку.

2. *Требования к экспертам* во всех проанализированных системах устанавливаются внутренними локальными актами, которые принимаются советами этих систем. Эти требования относятся к образованию экспертов: к базовому, к дополнительному профессиональному образованию по утвержденной программе, к их опыту работы в соответствующей области. Для реализации этой процедуры может быть уполномочена организация, выполняющая в системе функцию методического центра. При проведении внутренней оценки требования к экспертам, программы их подготовки и процедура оценки устанавливаются внутренними ЛНА.

3. *Требования к соискателям* в каждом рассмотренном выше случае устанавливаются документами соответствующей системы оценки. Часто наряду с базовым образованием по специальности устанавливаются требования к опыту работы и стажу. В модели эти требования устанавливаются в отношении оцениваемых педагогических работников.

6. Описание условий реализации модели

Главным условием реализации модели является соблюдение принципов независимой оценки компетенций, полученных в рамках формального и неформального образования.

Основной перечень этих принципов представлен в Меморандуме ЮНЕСКО «Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения» и содержит следующие положения:

– *Гарантировать равенство и открытость доступа к возможностям обучения.* Каждый человек должен обладать правом на доступ и участие в любой форме обучения, отвечающего его потребностям, а также получать признание и оценку результатов такого обучения.

– *Содействовать равенству значения результатов формального образования, обучения вне учебных заведений и неформального обучения.* Навыки, накопленные человеком посредством обучения вне учебных заведений

и неформального обучения должны рассматриваться на равных основаниях с теми, которые были получены в рамках формального обучения.

– *Обеспечить центральную позицию человека в процессе независимой оценки и признания.* Процесс должен демонстрировать уважение и отражать потребности людей и их участие должно быть добровольным.

– *Улучшать гибкость и открытость формального образования и профессиональной подготовки.* Системы образования и профессиональной подготовки должны учитывать различные формы обучения, принимая во внимание потребности и опыт обучаемых.

– *Способствовать обеспечению качества всего процесса независимой оценки и признания.* Важно, чтобы все критерии и процедуры оценивания и подтверждения обучения вне учебных заведений и неформального обучения были актуальными, надежными, справедливыми и прозрачными.

– *Укрепление партнерских соглашений между всеми заинтересованными сторонами.* Важно подчеркнуть тот факт, что ответственность ложится на всех участников, начиная от разработки и до внедрения и оценивания системы независимой оценки и признания.

Международный стандарт ISO/IEC 17024:2012 «Оценка соответствия. Общие требования к органам по аттестации персонала» дополнительно к вышеназванным вводит следующие принципы:

- беспристрастность,
- компетентность,
- баланс конфиденциальности и открытости,
- ответные действия на жалобы и апелляции,
- ответственность

и дает пути их реализации в виде требований к участникам процесса оценки. Требования в отношении прослеживаемости деятельности и достоверности информации устанавливаются стандартами ГОСТ Р ИСО 9001-2015 «Системы менеджмента качества. Требования» и ISO 19011:2018.

«Guidelines for auditing management systems» (Руководящие указания по аудиту систем менеджмента).

Вместе с этим существенное значение имеют кадровые, административные, материально-технические и инфраструктурные, методические и нормативные условия.

Кадровые условия независимой оценки компетенций педагогических работников вводятся документами, которые были указаны выше (см. раздел 5). Кроме требований к квалификации экспертов, кадровые условия включают также требование по минимально необходимому числу экспертов в штате организации, проводящей оценку (как правило, - не менее трех) Если требования к экспертам не выполняются, организация не имеет права проводить процедуру независимой оценки. Все привлекаемые к независимой оценке эксперты должны регулярно подтверждать свою квалификацию через участие в семинарах, в экспертной работе или повторно сдавать квалификационный экзамен. Срок действия аттестата (сертификата) эксперта устанавливается локальным нормативным актом системы оценки.

Административные условия определяются системой регламентирующей документации (локальным нормативным актом). В международных системах она включает требование наличия в организации, проводящей оценку, внедренной и сертифицированной системы менеджмента качества по стандартам ISO 9001:2015 «Системы менеджмента качества. Требования». Добровольность применения стандартов в данном случае становится обязательным требованием для всех организаций-участников системы, намеренных получить в ней полномочия на проведение оценки. К административным условиям также относится необходимость создания и поддержания следующих реестров:

- реестра экспертов системы;
- реестра оценочных средств, к которым относятся также эталонные профили компетенций;
- реестра аттестованных педагогических работников;

– реестра аккредитованных профессиональных образовательных программ.

Материально-технические и инфраструктурные условия регламентируются прежде всего в центрах тестирования и сводятся в основном к необходимости системы видеонаблюдения, удаленного подключения к серверу, на котором хранятся оценочные инструменты, с ограничением выхода в интернет во время тестирования. Уполномоченные на проведение оценки организации подписывают с центрами тестирования лицензионные соглашения на обеспечение материально-технических и инфраструктурных условий, обработку же результатов оценки, как правило, оставляют за собой.

Методические условия состоят в рекомендациях или ограничениях на использование тех или иных методов и инструментов осуществления внешнего и внутреннего признания. Например, для оценки и признания надпрофессиональных компетенций (как на внешнем, так и на внутреннем уровнях) не могут применяться простые тесты, которые используются для нижних уровней Таксономии Блума (например, для оценки компетенции «понимание», т.е. способность понять текст). Для обеспечения процесса оценки должны быть разработаны методические рекомендации как для экспертов, так и для претендентов на оценку компетенций. Оценочные средства должны быть калиброваны, методики и критерии оценки, а также примеры оценочных средств должны быть доступны претендентам на оценку для ознакомления с ними.

Нормативные условия состоят в наличии необходимого перечня внутренних локальных актов (нормативных документов), установленном аккредитующей организацией (Советом). Например, в Системе поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы, представителем которой на территории России является Союз ДПО, применяется следующий набор внутренних нормативных актов.

1) Требования к Органам по сертификации профессиональных квалификаций, по профессионально-общественной аккредитации программ, по

общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность;

2) Требования к экспертам в области общественной, профессионально-общественной аккредитации и сертификации профессиональных квалификаций;

3) Указания по использованию знака соответствия Системы поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы;

4) Положение о реестре Системы поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы;

5) Методика определения стоимости работ по оценке квалификаций;

6) Порядок отбора и прекращения полномочий центров (органов) оценки квалификаций в Системе поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы;

7) Требования к членам квалификационной комиссии Центров оценки квалификаций Системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы.

7. Критерии и показатели функционирования модели оценки компетенций педагогических работников

Традиционная система подготовки и повышения квалификации педагогических работников в рамках формального образования определяется фиксированным временем, предметом, формой и местом обучения. Процесс оценки в формальной системе направлен на выявление того, что обучающиеся (слушатели) знают, что они в состоянии сделать и понять. При развитии непрерывного образования педагогических работников решающее значение имеет создание альтернативных гибких траекторий образования и обучения, чтобы удовлетворить разнообразные потребности педагогических работников.

Оцениваемые компетенции педагогических работников должны соответствовать эталонному профилю, полученному на основе анализа требований конкретного рабочего места и анализа спроса на них на рынке

труда. Ранжирование компетенций, включенных в профиль, осуществляется таким образом, чтобы в совокупности они составляли 100%, и по каждой компетенции устанавливается допустимое отклонение от эталона.

В таблице 1 представлен пример матрицы, описывающей эталонный профиль педагогического работника по компетенции «Уровень профессиональных знаний и навыков (владение методами)». Эталоном является высокий уровень выраженности компетенции. Оценка каждой компетенции профиля проводится по всем включенным в нее критериям и по формуле (1) рассчитывается ее средневзвешенное значение:

$$P_i = \sum_{j=1}^n (N_j / M) / n \quad (1)$$

где: P_i – показатель уровня компетенции i ,

i – номер компетенции в профиле,

j – номер критерия i -ой компетенции,

n – количество установленных критериев для оценки i -ой компетенции,

N_j – оценка значения j -го критерия компетенции i ,

M – эталонное значение для компетенции i .

На основании анализа показателя уровня каждой компетенции в профиле принимается решение о признании данной компетенции. Если зачетной единицей является целый профиль, то анализируется значение показателя каждой компетенции и при попадании этого значения в установленный коридор, претенденту предлагается обучение по дополнительной профессиональной программе, направленной на формирование данной компетенции.

В целях определения результативности функционирования модели оценки компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования, будем использовать показатели результативности, охватывающие три аспекта качества (таблица 2):

– наличие в ПОО и степень проработки (достаточность) внутренней нормативной и организационно-методической документации, регламентирующей оценку компетенций педагогических работников, необходимых для проектирования и реализации профессиональных образовательных программ на основе интеграции формального и неформального образования;

– долю в общей численности педагогических работников, которые прошли процедуру оценки компетенций, связанных с интеграцией формального и неформального образования;

– долю профессиональных образовательных программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования, в общем объеме реализуемых в ПОО.

Предложенные в пунктах 2 и 3 таблицы 2 и выраженные в % уровни критериальной шкалы являются начальными значениями, полученными экспертным путем. На этапе апробации они уточняются в привязке к региону, отрасли, конкретной ПОО.

Функционирование модели будет считаться результативным, если значение каждого показателя будет не ниже среднего уровня.

Критерии и показатели для каждого профиля компетенций, подлежащего оценке, профессиональная образовательная организация устанавливает самостоятельно. Все устанавливаемые организацией показатели должны быть конкретны, измеримы и достаточны для того, чтобы судить о качестве функционирования модели оценки компетенций педагогических работников.

Таблица 1 – Система критериев оценки и фиксируемых показателей проявления компетенций

№	Критерии оценки	ПОКАЗАТЕЛИ (уровни проявления)			
		А – высокий уровень выраженности компетенции	В – уровень выраженности компетенций выше среднего,	С – средний уровень выраженности компетенций, требует улучшения	Д – неудовлетворительный уровень выраженности компетенций
Компетенция IV. Уровень профессиональных знаний и навыков (владение методами)					
4.1.	Функциональная специализация: знания и умения.	Знает теорию и современные методы проектного обучения, адекватно применяет их на практике. Является экспертом в своей области деятельности. Схватывает, делится и применяет знания, имеющие необходимое отношение к работе, в структурированном виде	Обладает профессиональными знаниями, проводит интересные семинары. Знания преобладают над практическими навыками и умениями. Не имеет достаточного личного опыта в реализации программ дополнительного профессионального образования для педагогических работников.	Описывает свой опыт преподавания, владеет активными и дистанционными методами обучения, применяет разнообразие методов на практике, но не успевает следить за новинками. Недостаточные знания в области проектного обучения.	Недостаточно знаком с теорией обучения взрослых (андрагогикой) и не имеет достаточного личного опыта работы с этим контингентом. Не совершенствует способы решения задач, остается на одном и том же уровне.
4.2. Навыки андрагогики					
4.2.1.	Ориентация на потребности	Понимает границы, масштабы, потребности	Строго следует запросу обучающихся.	Корректирует запрос обучающихся под	Навязывает «свой» привычный известный

№	Критерии оценки	ПОКАЗАТЕЛИ (уровни проявления)			
		А – высокий уровень выраженности компетенции	В – уровень выраженности компетенций выше среднего,	С – средний уровень выраженности компетенций, требует улучшения	D – неудовлетворительный уровень выраженности компетенций
	обучающихся и применяемые методы	обучающихся, адекватно запросу клиента применяет профессиональные знания и методы проектного обучения	Выбирает и использует соответствующий запросу набор инструментов и методологий	привычные знакомые продукты или методы.	метод или продукт. Ориентирован только на продажу продукта, а не на потребности обучающихся
4.2.2.	Управление проектами	Способен выстраивать учебную программу как проект. Эффективно управляет своими проектами в соответствии с установленными целями, сроками, бюджетом и требованиями, с использованием соответствующих инструментов управления проектами.	Выдерживая заданные критерии качества, не всегда укладывается в заданные сроки и/или параметры бюджета. Заключая контракт способен оценить риски, связанные с проектом, выгоды и реальность задаваемых сроков.	При управлении проектами соблюдаются заданные временные рамки и параметры бюджета, но не выдерживает заданные критерии качества. Часто лишь следует плану проекта по срокам и промежуточным результатам.	План не является рабочим инструментом. Отклоняется от плана проекта, не задает критерии качества, не держит дисциплину участников проекта, занижает или завышает бюджеты. Не отслеживает риски, даже когда они очевидны.
4.2.3.	Партнерство и социальные	Привлекает коллег в масштабные проекты.	Выступает на конференциях, делится наработками.	Обращается к коллегам за помощью, за	Не участвует в профессиональных

№	Критерии оценки	ПОКАЗАТЕЛИ (уровни проявления)			
		А – высокий уровень выраженности компетенции	В – уровень выраженности компетенций выше среднего,	С – средний уровень выраженности компетенций, требует улучшения	D – неудовлетворительный уровень выраженности компетенций
	связи	Делится своими наработками. Способен учить и учиться у коллег. Расширяет свои профессиональные связи.	Включен в профессиональные сообщества и объединения. Не привлекает коллег к своим проектам	консультациями. Не делится с коллегами своими разработками. Иногда привлекает коллег к проектам.	сообществах, работает в одиночку, не делится своими профессиональными наработками.
4.2.4.	Управление качеством и оценка рисков.	Всегда выполняет работу в соответствии с критериями качества. Умеет работать с учетом взаимосвязей разных элементов. Показывает динамику улучшения качества работы и удовлетворенности клиентов. Способен управлять рисками	Знает критерии качества и стремится их добиваться. Способен определить и выявить риски проекта, но не всегда. Не умеет работать с организацией как с целым (не видит взаимосвязи).	Выполняет работу качественно, знает критерии качества, но не всегда может их обеспечить. Не учитывает риски, не включает управление рисками в сферу своей ответственности.	Не готов определить критерии качества и обеспечивать их, а также удовлетворенность потребителей. Попадает в непредвиденные ситуации. Не управляет рисками

Таблица 2 – Показатели и критерии результативности функционирования модели оценки компетенций педагогических работников

№	Показатель результативности	Критериальная шкала
1.	Наличие и достаточность внутренней документации, регламентирующей оценку компетенций педагогических работников	<i>Низкий уровень показателя (1):</i> Процедура оценки компетенций педагогических работников разработана, но не утверждена и не апробирована
		<i>Средний уровень показателя (2):</i> Разработаны и утверждены документы, регламентирующие процедуру оценки, сформированы эталонные профили компетенций
		<i>Высокий уровень показателя (3):</i> Разработаны и утверждены документы, регламентирующие процедуру оценки, сформированы эталонные профили компетенций, подготовлены и аттестованы эксперты по оценке компетенций
2.	Доля педагогических работников, которые прошли процедуру оценки компетенций	<i>Низкий уровень показателя (1):</i> менее 40%
		<i>Средний уровень показателя (2):</i> от 40% до 70%
		<i>Высокий уровень показателя (3):</i> выше 70%
3.	Доля профессиональных образовательных программ, разработанных на основе интеграции формального и неформального образования, в общем объеме реализуемых в ПОО	<i>Низкий уровень показателя (1):</i> до 20%
		<i>Средний уровень показателя (2):</i> от 20% до 50%
		<i>Высокий уровень показателя (3):</i> свыше 50%

Приложение А

Руководящие принципы ЮНЕСКО по признанию, сертификации и аккредитации результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения²

Обучение на протяжении всей жизни стало центральной миссией ЮНЕСКО, которая состоит в том, чтобы способствовать продвижению права каждого человека на образование. Доклад Faure «Учиться жить», 1972 г. и Доклад Delors «Образование - это сокровище», 1996 г. внесли вклад в развитие политики и практики образования на протяжении всей жизни и создание образовательных обществ на территории государств-членов ЮНЕСКО. Объединяя формальное обучение, обучение вне учебных заведений и неформальное обучение, обучение на протяжении всей жизни ставит в центр внимания интеграцию обучения и жизни в более широких жизненных контекстах, таких как семья и общество, образование, работа и отдых, в течение всей жизни человека.

Сейчас, в таком сложном и быстроизменяющемся мире, люди должны приобретать новые и адаптировать уже приобретенные навыки (знания, способности и поведение) посредством различных форм обучения, чтобы быть в состоянии найти выход из различных ситуаций. Однако системы оценивания во многих обществах все еще сконцентрированы на формальном обучении в образовательных учреждениях. В результате большая часть обучения человека является непризнанной, поэтому плохо поддерживается мотивация и уверенность в том, что стоит продолжать обучение. Это приводит к неполному использованию таланта и человеческих ресурсов общества.

Следовательно, результаты обучения молодежи и взрослых на протяжении жизни вне учебных заведений и в неформальных контекстах должны быть замечены, оценены и признаны.

Потребность в признании, сертификации и аккредитации (далее по тексту

² <http://unesdoc.unesco.org/images/0021/002163/216360e.pdf>

RVA) всех форм обучения, сконцентрированного на результатах обучения вне учебных заведений и неформального обучения, была продемонстрирована в Рамках акций в Белене и одобрена 144 делегациями государств-членов ЮНЕСКО на Шестой конференции по вопросам образования взрослых (CONFINTEA VI) в Бразилии. В декабре 2009 г. ЮНЕСКО было рекомендовано разработать директивы по всем результатам обучения, включая полученные посредством обучения вне учебных заведений и неформального обучения, с тем чтобы они были признаны и оценены. В это же время государства-члены взяли на себя обязательство создать или усовершенствовать структуры и механизмы для признания всех форм обучения путем установления эквивалентной системы уровней.

Видение

RVA обучения вне учебных заведений и неформального обучения - это ключ к созданию действующей системы обучения на протяжении всей жизни. Эта система делает заметными и оценивает скрытые и непризнанные умения, которые человек приобретает различными способами и на разных этапах своей жизни. Оценка и признание этих результатов обучения могут значительно улучшить самооценку и благосостояние человека, мотивируя его продолжать обучение, тем самым укрепляя свои возможности на рынке труда. RVA может способствовать интеграции обширных секторов населения в более открытую и гибкую систему образования, а также созданию более сплоченного общества.

Цели

Глобальной целью этих директив является предложение принципов и механизмов, которые смогут помочь государствам-членам развить и улучшить процедуры и структуры для признания результатов всех форм обучения, особенно обучения вне учебных заведений и неформального обучения.

Более конкретно целями являются:

- активно отстаивать важность признания значения обучения вне учебных заведений и неформального обучения;

- сформулировать единую концепцию RVA и наметить основные пути для создания национальной системы RVA;
- оказывать поддержку государствам-членам при разработке инструментов, стандартов и механизмов для выявления, документирования, проверки и признания результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения; и
- создать международную платформу для упрощения и поддержания постоянного диалога по вопросам RVA между государствами-членами.

Принципы

- *Гарантировать равенство и открытость доступа к возможностям обучения.* Каждый человек должен обладать правом на доступ и участие в любой форме обучения, отвечающего его потребностям, а также получать признание и оценку результатов такого обучения.
- *Содействовать равенству значения результатов формального образования, обучения вне учебных заведений и неформального обучения.* Навыки, накопленные человеком посредством обучения вне учебных заведений и неформального обучения должны рассматриваться на равных основаниях с теми, которые были получены в рамках формального обучения.
- *Обеспечить центральную позицию человека в процессе RVA.* Процесс должен демонстрировать уважение и отражать потребности людей и их участие должно быть добровольным.
- *Улучшать гибкость и открытость формального образования и профессиональной подготовки.* Системы образования и профессиональной подготовки должны учитывать различные формы обучения, принимая во внимание потребности и опыт обучаемых.
- *Способствовать обеспечению качества всего процесса RVA.* Важно, чтобы все критерии и процедуры оценивания и подтверждения обучения вне учебных заведений и неформального обучения были актуальными, надежными, справедливыми и прозрачными.

Укрепление партнерских соглашений между всеми заинтересованными сторонами. Важно подчеркнуть тот факт, что ответственность ложится на всех участников, начиная от разработки и до внедрения и оценивания системы RVA.

Основные области деятельности на национальном уровне

1. Установить RVA в качестве ключевого компонента национальной стратегии обучения в течение всей жизни.

Обучение на протяжении всей жизни выходит за рамки образования и профессиональной подготовки и включает в себя обучение на работе, в семье и обществе, в свободное время. Стратегия обучения на протяжении всей жизни предлагает предоставить гражданам доступ к навыкам, которые позволят им продолжить непрерывное обучение, выйти на рынок труда и достигнуть профессиональной и социальной мобильности. Эта стратегия была бы неполной, если бы она не включала навыков или результатов RVA во всех контекстах обучения.

В этой связи государствам-членам предлагается:

– разработать национальную стратегию обучения, в которой бы RVA обучения вне учебных заведений и неформального обучения было бы ключевым элементом и средством для более полной реализации, доступа и индивидуальной мобильности в сфере образования и на рынке труда;

– способствовать развитию национальных ориентиров или стандартов, которые входят в состав RVA обучения вне учебных заведений и неформального обучения и, основываясь на национальном контексте, устанавливают национальные системы квалификаций (НСК);

– разработать равноценность между результатами формального, обучения вне учебных заведений и неформального обучения в национальных рамках основ или стандартов квалификаций посредством общей концепции результатов обучения.

2. Создать доступные для всех системы RVA.

Когда процессы RVA станут доступными, они должны позволить

широким слоям населения располагать оцененными результатами их обучения, протестированными и признанными, вне зависимости от того, были ли они получены формальным или неформальным образом. Это побуждает людей продолжать обучение, расширяет круг их возможностей и позволяет им стать более активными на рынке труда и в обществе в целом. Особенно для неблагополучных слоев населения можно создать более справедливые условия в области образования и профессиональной подготовки.

В этой связи предлагается, чтобы государства-члены:

- разработали процедуры для выявления, документирования, оценивания, проверки и демонстрации результатов обучения с должным учетом результатов экспериментального обучения, самостоятельного обучения и других нестандартных форм обучения, за пределами образовательных учреждений и формальной подготовки кадров;

- использовали как профилирующее оценивание (которое уделяет больше внимания идентификации, документированию, консультированию и ориентированию), так и итоговое (которое предлагает оценить и признать результаты обучения, ведущие к аккредитации);

- предоставляли информацию, консультации и рекомендации для уточнения процедуры RVA с тем, чтобы люди были лучше осведомлены о своих правах и получали дополнительную мотивацию для продолжения и признания своего обучения;

- оказывали особую поддержку за счет гибкой системы тем, кто окончил школу раньше, взрослым с особыми потребностями в плане обучения, людям и работникам с низким уровнем образования и тем, кто был вытеснен с рынка труда.

3. Сделать RVA неотъемлемой частью систем образования и профессиональной подготовки.

В большинстве случаев традиционные навыки образования и формального обучения были определены относительно фиксированного времени, предмета, уровней и места обучения. Интеграция RVA в формальные системы подчеркивает важность того, что студенты на самом деле знают, что

они в состоянии сделать и понять. Такая интеграция имеет решающее значение для создания альтернативных шлюзов в открытых и гибких системах образования и обучения, чтобы удовлетворить разнообразные потребности людей.

В этой связи государствам-членам предлагается:

- внедрить механизм для формальной системы образования и профессиональной подготовки, уделяющий больше внимания качеству результатов обучения;

- способствовать осознанию и принятию формальной системой образования и профессиональной подготовки результатов обучения, достигнутых в нетрадиционных условиях;

- 3) использовать RVA для установления связей между различными секторами образования и профессиональной подготовки, а также в целях содействия интеграции формального обучения, обучения вне учебных заведений и неформального обучения;

- 4) разработать подходы для улучшения взаимодействия между образовательными учреждениями, предприятиями и общественными организациями для преобразования результатов обучения на основе трудового и жизненного опыта в зачетные единицы или квалификации.

4. Создать национальную координационную структуру, которая объединит все заинтересованные стороны.

RVA касается заинтересованных сторон из различных слоев (формальные образовательные учреждения, промышленные и коммерческие предприятия, связанные с ними субъекты, поставщики образования для взрослого населения и общественные организации) и зависит от их возможности функционировать на постоянной основе. Именно поэтому необходимо создать структуру, которая объединит все заинтересованные стороны на основе социального диалога и достижения консенсуса по принципам разработки, реализации и финансирования национальных систем RVA.

В этой связи государствам-членам предлагается:

- гарантировать четкое определение заинтересованными сторонами своей роли и ответственности в создании согласованной и скоординированной национальной структуры для наблюдения за ходом разработки, внедрения и обеспечения качества системы RVA;

- создать механизмы для утверждения процедур, стандартов и инструментов качества и надежности, а также для повышения квалификации;

- упрощать внедрение RVA путем создания эффективных административных процедур, способных реагировать на запросы, оценивать и обеспечивать обратную связь по результатам, регистрацию результатов, присуждение квалификации и методики расчета квалификационной степени;

- приложить усилия по созданию инфраструктуры RVA на местном уровне, с тем чтобы она была доступна для людей, которые живут, работают и учатся, а также сделать RVA частью уже существующих в обществе учреждений.

5. Укрепление потенциала персонала RVA.

Качество RVA в значительной степени зависит от способности менеджеров, консультантов, помощников, советников и других специалистов-практиков создавать и поддерживать опыт, входящий в состав RVA. Профессиональная подготовка и наличие постоянного персонала RVA обеспечивает закрепление опыта RVA.

В этой связи государствам-членам предлагается:

- обеспечить квалификацию, навыки, необходимые способности персонала, отвечающего за RVA, позволяя ему управлять и проводить процессы оценивания и проверки в конкретных социально-экономических условиях;

- создать системы профессиональной подготовки персонала, отвечающего за RVA, и упростить существование сетей для взаимного обучения на местном и национальном уровнях, а также между различными странами в целях укрепления их навыков и развития передовых методов.

- Разработать устойчивые механизмы финансирования.

Хотя RVA создает множество преимуществ, расходы могут быть препятствием для её развития, особенно для удовлетворения образовательных потребностей малоимущих слоев населения. Создание устойчивого механизма финансирования является ключом к созданию системы RVA. Для того чтобы сделать RVA доступным в более широком масштабе и для привлечения большего количества студентов, финансирование должно осуществляться из различных источников.

В этой связи государствам-членам предлагается:

- выделить достаточные финансовые ресурсы для создания базовой инфраструктуры RVA;
- развить устойчивые механизмы совместного несения расходов, которые объединят несколько заинтересованных сторон, т.е. государственный и частный сектор, общество и учащиеся. Государственное финансирование и вложения частного сектора в образовательные учреждения, а также налоги, взимаемые с компаний, следует использовать для финансирования процесса внедрения RVA;
- обеспечить специальное пособие для облегчения доступа к механизмам RVA по сниженным ценам или бесплатно для уязвимых групп и лиц;
- выполнить анализ расходов и доходов, чтобы доказать преимущество RVA для отдельных лиц, предприятий, учебных заведений и общества в целом.

Обязательства ЮНЕСКО

Во многих государствах-членах признание, сертификация и аккредитация результатов обучения вне учебных заведений и неформального обучения - это новый опыт. Учитывая сложности, возникающие при создании эффективной системы RVA, существует потребность укрепления сотрудничества и наращивания потенциала в этой области на международном уровне.

В этой связи ЮНЕСКО играет активную роль в целях:

1. Создания наблюдательного органа по RVA для сбора и

распространения передового опыта на различных стадиях развития системы RVA;

2. Содействия диалогу по политическим вопросам, создания сетей для обмена опытом между государствами-членами посредством взаимного обучения и сотрудничества между ключевыми заинтересованными сторонами в различных регионах;

3. Содействия проведению исследований различных систем, механизмов, техник и инструментов RVA в рамках совместных и международных исследований в области RVA;

4. Реагирования на запросы государств-членов по оказанию технической помощи и укреплению потенциала национальных заинтересованных сторон и участников процесса, что является ключом к внедрению и эксплуатации системы RVA.

Глоссарий документа

Признание, утверждение и аккредитация (RVA) всех результатов обучения - это практика, которая позволяет выявить и оценить весь спектр умений (знаний, навыков и поведения), которые человек приобрел в различных контекстах, разными способами и на разных этапах жизни.

Признание - это процесс присвоения официального статуса результатам и навыкам обучения, что может привести к признанию их значимости обществом.

Сертификация – это подтверждение компетентным органом того факта, что результаты или навыки обучения, приобретенные человеком, были оценены с использованием баллов и стандартов методологии оценивания.

Аккредитация - это процесс, посредством которого компетентный орган, основываясь на оценивании результатов или навыков обучения согласно различным целям и методикам присваивает рейтинги (сертификаты, дипломы или степени) и выдает подтверждающие, удостоверяющие или опровергающие документы по приобретенным навыкам или выдает такие документы как портфели навыков. В некоторых случаях термин «аккредитация» применяется

для оценки качества учреждения или программы в целом.

Навыки - указывают на удовлетворительный уровень знаний, способностей и поведения, а также способность применять их в различных ситуациях.

Результаты обучения - это достижения, в рамках которых обучающийся знает, понимает и способен действовать согласно полученным в результате процесса обучения знаниям.

Формальное обучение проходит в образовательных учреждениях, признано на официальном уровне и ведет к получению дипломов и квалификаций. Формальное обучение структурировано по таким инструментам, как учебные программы, квалификации и учебно-методические требования.

Обучение вне учебных заведений является дополнительным или альтернативным по отношению к формальному обучению. В некоторых случаях также структурировано по образовательным инструментам, но для этого типа обучения они являются более гибкими. Обычно проходит в местных общественных контекстах, на рабочих местах и в рамках деятельности организаций гражданского общества. Посредством процесса признания, утверждения и аккредитации обучение вне учебных заведений может привести также к получению квалификаций и других видов подтверждения.

Неформальное обучение – обучение, получаемое в повседневной жизни, в семье, на рабочем месте, в обществе и опосредовано интересами или деятельностью людей. Посредством процесса признания, утверждения и аккредитации навыки, полученные в ходе неформального обучения, могут быть определены и должны способствовать получению квалификаций и других видов подтверждения.

В некоторых случаях для обозначения неформального обучения, которое основывается на обучении посредством опыта, используется термин «практическое обучение».

Квалификация относится к тому, в какой области квалифицирован человек. Согласно определению директив, квалификация - это официальный документ (сертификат, диплом), подтверждающий достигнутые результаты

обучения. Она признает результаты всех форм обучения, а также положительные результаты работ, выполненных с применением полученных навыков. Кроме того, может быть поставлено условие, которое надо выполнить для того, чтобы человек смог поступить или продвинуться дальше в своем занятии или в процессе обучения.

Национальные системы квалификаций (НСК) – системы эквивалентности и классификации квалификаций, связанных с совокупностью утвержденных национальных стандартов и критериев, разработанные компетентными государственными органами. НСК признают результаты и навыки обучения, полученные различными способами.

Эквивалентность относится к равенству значимости. Термин обычно используют для обозначения равной значимости навыков, приобретенных обучаемым за пределами формальной системы обучения, с теми навыками, которые были приобретены в рамках формальной системы обучения.

Приложение Б

Структура нормативного обеспечения Системы поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы

1. Положение о Совете Системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы;
2. Требования Системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы к Органам по сертификации профессиональных квалификаций, профессионально-общественной аккредитации программ, общественной аккредитации организаций, осуществляющих образовательную деятельность;
3. Требования к экспертам Системы поддержки EQAVET в странах Европейского Союза и Восточной Европы в области общественной, профессионально-общественной аккредитации и сертификации профессиональных квалификаций;
4. Указания по использованию знака соответствия Системы поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы;
5. Критерии отбора методических центров и центров по подготовке экспертов в Системе поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы;
6. Положение о реестре Системы поддержки EQAVET в странах ЕС и Восточной Европы.

Приложение В

Таксономия уровней познания Блума

Модель Бенджамина Блума ориентирована на сферу познавательных функций и известна под названием «Таксономия уровней познания Блума». Она охватывает три области: когнитивная, аффективная и психомоторная. Таксономия является эффективным инструментом для анализа влияния обучения на развитие у обучающихся способностей к запоминанию, осмыслению и решению задач.

А. Когнитивная (познавательная) область. Сюда входят цели от запоминания и воспроизведения изученного материала до решения проблем, в ходе которого необходимо переосмыслить имеющиеся знания, строить их новые сочетания с предварительно изученными идеями, методами, процедурами (способами действий), включая создание нового. К познавательной сфере относится большинство целей обучения, выдвигаемых в программах, учебниках, в повседневной практике учителей.

В. Аффективная (эмоционально-ценностная) область. К ней относятся цели формирования эмоционально-личностного отношения к явлениям окружающего мира, начиная от простого восприятия, интереса до усвоения ценностных ориентаций и отношений, их активного проявления. В эту сферу попадают такие цели – формирование интересов и склонностей, переживание тех или иных чувств, формирование отношения, его осознание и проявление в деятельности.

С. Психомоторная область. Сюда попадают цели, связанные с формированием тех или иных видов двигательной (моторной), манипулятивной деятельности, нервно-мышечной координации. Это навыки письма, речевые навыки; цели, выдвигаемые физическим воспитанием, трудовым обучением.

В обучении взрослых используются две основные категории наиболее разработанных и общеупотребительных областей таксономии, охватывающих когнитивные и аффективные цели.

Категории когнитивной области

1. Знание

Эта категория обозначает запоминание и воспроизведение изученного материала. Речь может идти о различных видах содержания – от конкретных фактов до целостных теорий. Общая черта этой категории – припоминание соответствующих сведений.

Обучающийся:

- знает (запоминает и воспроизводит) употребляемые термины;
- знает конкретные факты;
- знает методы и процедуры;
- знает основные понятия;
- знает правила и принципы.

2. Понимание

Показателем способности понимать значение изученного может служить преобразование (трансляция) материала из одной формы выражения в другую – его «перевод» с одного «языка» на другой (например, из словесной формы – в математическую). В качестве показателя понимания может также выступать интерпретация материала обучающимся (объяснение, краткое изложение) или же предположение о дальнейшем ходе явлений, событий (предсказание последствий, результатов). Такие учебные результаты превосходят простое запоминание материала.

Обучающийся:

- понимает факты, правила и принципы;
- интерпретирует словесный материал, схемы, графики, диаграммы;
- преобразует словесный материал в математические выражения;
- предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных.

3. Применение

Эта категория обозначает умение использовать изученный материал в конкретных условиях и в новых ситуациях. Сюда входят: применение

правил, методов, понятий, законов, принципов, теорий. Соответствующие результаты обучения требуют более высокого уровня владения материалом, чем понимание.

Обучающийся:

- использует понятия и принципы в новых ситуациях;
- применяет законы, теории в конкретных практических ситуациях;
- демонстрирует правильное применение метода или процедуры.

4. Анализ

Эта категория обозначает умение разбить материал на составляющие части так, чтобы ясно выступала его структура. Сюда относятся вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого.

Обучающийся:

- выделяет скрытые (неявные) предположения;
- видит ошибки и упущения в логике рассуждений;
- проводит разграничения между фактами и следствиями;
- оценивает значимость данных.

5. Синтез

Эта категория обозначает умение комбинировать элементы так, чтобы получить целое, обладающее новизной. Таким новым продуктом может быть сообщение (выступление, доклад), план действий, схемы, упорядочивающие имеющиеся сведения.

Достижение соответствующих учебных результатов предполагает деятельность творческого характера, направленную на создание новых схем, структур.

Обучающийся:

- пишет небольшое творческое сочинение;
- предлагает план проведения эксперимента;
- использует знания из различных областей, чтобы составить план решения той или иной проблемы.

6. Оценка

Эта категория обозначает умение оценивать значение того или иного материала (утверждения, художественного произведения, исследовательских данных и т. д.). Суждения обучающегося должны основываться на чётких критериях: внутренних (структурных, логических) или внешних (соответствие намеченной цели). Критерии могут определяться самим обучающимся или предлагаться ему извне, например, преподавателем.

Данная категория предполагает достижение учебных результатов всех предшествующих категорий.

Обучающийся:

- оценивает логику построения материала в виде письменного текста;
- оценивает соответствие выводов имеющимся данным, значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внутренних критериев;
- оценивает значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внешних критериев.

Категории учебных целей в аффективной области

1. Восприятие

Эта категория обозначает готовность и способность обучающегося воспринимать те или иные явления, поступающие из окружающего мира стимулы. С позиции преподавателя путь к достижению таких целей состоит в том, чтобы привлечь, удержать и направить внимание обучающегося.

Входящие сюда субкатегории:

- 1.1. осознание;
- 1.2. готовность или желание воспринимать;
- 1.3. избирательное (произвольное) внимание образуют диапазон восхождения от пассивной позиции обучающегося до более активного отношения к содержанию обучения (хотя на этом уровне ещё не полностью целенаправленно осознанного).

Обучающийся:

- проявляет осознание важности учения;

- внимательно слушает высказывания окружающих в аудитории, в беседе и т. д., проявляет осознание эстетических факторов в одежде, интерьере, архитектуре, живописи;

- проявляет восприимчивость к проблемам и потребностям других людей, к проблемам общественной жизни.

2. Реагирование (отклик)

Эта категория обозначает активные проявления, исходящие от самого обучающегося.

На данном уровне он не просто воспринимает, но и откликается на то или иное явление или внешний стимул, проявляет интерес к предмету, явлению или деятельности.

Субкатегории:

2.1 подчинённый отклик;

2.2 добровольный отклик;

2.3 удовлетворение от реагирования.

Обучающийся:

- выполняет заданную преподавателем домашнюю работу;
- подчиняется внутреннему распорядку и правилам поведения;
- участвует в обсуждении вопросов в аудитории;
- самостоятельно знакомится с освещением общественно-политических и международных проблем;

- добровольно вызывается выполнять задание;

- проявляет интерес к учебному предмету.

3. Усвоение ценностной ориентации

В эту категорию входят различные уровни усвоения ценностных ориентаций (то есть отношения к тем или иным объектам, явлениям или видам деятельности):

3.1 принятие ценностной ориентации (в обиходе это соответствует понятию «мнение»);

3.2 предпочтение ценностной ориентации;

3.3 приверженность, убежденность.

Обучающийся:

- проявляет устойчивое желание, например, овладеть навыками грамотной устной и письменной речи;
- целенаправленно изучает различные точки зрения с тем, чтобы вынести собственное суждение;
- проявляет убежденность, отстаивая тот или иной идеал.

4. Организация ценностных ориентаций

Эта категория охватывает осмысление и соединение различных ценностных ориентаций, разрешение возможных противоречий между ними и формирование системы ценностей на основе наиболее значимых и устойчивых. Сюда входят две субкатегории:

4.1 концептуализация ценностной ориентации, то есть осмысление своего отношения;

4.2 организация системы ценностей.

Обучающийся:

- стремится определить основные черты своего любимого произведения искусства;
- принимает на себя ответственность за своё поведение;
- понимает свои возможности и ограничения;
- строит жизненные планы в соответствии с осознанными им самим собственными способностями, интересами и убеждениями.

5. Распространение ценностной ориентации или их комплекса на деятельность

Эта категория обозначает такой уровень усвоения ценностей, на котором они устойчиво определяют поведение индивида, входят в привычный образ действий или жизненный стиль. Обобщённый характер ценностных ориентаций и их соединение в целостное мировоззрение отражены в субкатегориях:

5.1 обобщённая установка;

5.2 полная интернализация (усвоение) или распространение ценностных ориентаций на деятельность.

Обучающийся:

- устойчиво проявляет самостоятельность в процессе обучения;
- проявляет стремление к сотрудничеству в групповой деятельности;
- проявляет готовность пересматривать свои суждения и менять образ действий при наличии убедительных аргументов;
- постоянно проявляет навыки личной гигиены и здорового образа жизни;
- формулирует устойчивое и последовательное жизненное кредо.

Такая конкретизация целей сильно упрощает работу преподавателя. Отталкиваясь от этого набора, можно строить учебный процесс как последовательную отработку его элементов, совокупность упрощённых обучающих циклов.