



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН
ГОСУДАРСТВЕННОЕ АВТОНОМНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ИНСТИТУТ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ ТАТАРСТАН»

КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ И МЕТОДИКА ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

для мониторинга реализации
разработанных
образовательных программ
и оценки их эффективности

ОБРАЗОВАНИЕ

НАЦИОНАЛЬНЫЕ
ПРОЕКТЫ
РОССИИ



Информационные
материалы

Министерство образования и науки Республики Татарстан
Государственное автономное образовательное учреждение
дополнительного профессионального образования
«Институт развития образования Республики Татарстан»

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
И МЕТОДИКА ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**
для мониторинга реализации
разработанных образовательных программ
и оценки их эффективности

Информационные материалы

Казань
2020

ББК 74.04(2)

К63

К63

Комплект оценочных средств и методика их использования для мониторинга реализации разработанных образовательных программ и оценки их эффективности: информационные материалы / под рук. Л. Н. Нугумановой. — Казань: ИРО РТ, 2020. — 79 с.

Информационные материалы разработаны авторским коллективом государственного автономного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования «Институт развития образования Республики Татарстан» под руководством Л. Н. Нугумановой, ректора ГАОУ ДПО ИРО РТ, доцента, доктора педагогических наук, в рамках мероприятий федерального проекта «Учитель будущего» национального проекта «Образование» государственной программы Российской Федерации «Развитие образования».



Введение

Успешность, развитие и совершенствование у педагогических работников компетенций, обеспечивающих результативность и повышение качества образования в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов, во многом определяется качеством процесса повышения квалификации педагогов. Критериями оценки качества организации повышения квалификации являются уровни обеспечения непрерывности профессионального развития и ее личностной ориентированности.

Мониторинг реализации и оценка эффективности образовательных программ, обеспечивающих профессиональное развитие педагога, позволяют лучше понять потребности педагогов, отслеживать процесс развития профессиональной компетентности слушателя программы повышения квалификации, являясь при этом необходимым условием планирования дальнейшей работы.

Само понятие «мониторинг» (от англ. monitoring — отслеживание, на базе латинского корня monitor — напоминающий, предостерегающий) сегодня активно используется как в повседневной жизни человека, так и в научной сфере, причем во всех ее областях. Говоря о мониторинге, подразумевают постоянное наблюдение за каким-либо процессом с целью выявления его соответствия желаемому результату. То есть, если диагностические процедуры осуществляются систематически, в определенные, заданные периоды и при этом используются одни и те же индикаторы, используется термин «мониторинг».

Обязательным условием проведения мониторинга является взаимодействие с участниками повышения квалификации,

т. к. это ключевой способ отслеживания изменений (формы могут использоваться различные — интервью, опросы, фокус-группы, наблюдение). По завершении обучения обобщаются сведения об эффективности самой программы, но и мониторинг как процесс наблюдения за ходом реализации программы чрезвычайно актуален. Причины актуализации данной позиции таковы:

- проведение процедур, в основе которых находится взаимодействие с слушателями, становится частью образовательного процесса. Заполнение диагностических документов с оценкой состояния в ходе обучения, фиксация наблюдений о проявляющихся изменениях, формулировка профессиональной позиции в ходе интервью и фокус-групп — процедуры, направленные на обобщение полученной в рамках обучения информации, и т.д.;
- регулярность мониторинговых процедур — это благоприятная возможность для организаторов, позволяющая провести анализ изменений структуры профессиональной компетентности обучающегося педагога. Разработчики программы в этом случае могут более эффективно проектировать траекторию обучения, получая достоверную информацию о профессиональных дефицитах участников программы повышения квалификации.

Исходя из определений термина «мониторинг» как регулярного и систематического сбора информации, его задача видится нам в информировании о структуре и результатах деятельности. Но при этом мы не можем получить достаточно объяснений о причинах успешности той или иной программы повышения квалификации. Поэтому эта задача может быть решена в процедурах оценки эффективности программы.

При этом мы учитываем корреляцию понятий «мониторинг» и «оценка качества» освоения дополнительных профессиональных программ, определенных в приказе Минобрнауки России от 01.07.2013 № 499 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам».

Оценка, закреплённая нормативно, проводится в отношении:

- соответствия результатов освоения дополнительной профессиональной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения;
- соответствия процедуры (процесса) организации и осуществления дополнительной профессиональной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации программ;
- способности организации результативно и эффективно выполнять деятельность по предоставлению образовательных услуг.

В проектировании мониторинга часто используется техника, основанная на использовании логических схем, «логическая рамка». Данная техника позволяет реализовать успешно этап целеполагания, обеспечить эффективное планирование, определить причинно-следственные связи между компонентами мониторинга. Результатом использования данной техники будет план проведения мониторинга — в виде таблицы с перечнем мероприятий, с указанием последовательности, календарных сроков их выполнения и ответственных лиц. Весь комплекс мониторинговых процедур должен соответствовать выполнению поставленных целей (*Приложение 1*).

Рассмотрим компоненты плана мониторинга более подробно.

Для определения результатов, которые должны отслеживаться в процессе мониторинга, необходимо решить проблему целеполагания: какие цели и задачи сформулированы в образовательной программе. Существует связь между общими целями, частными целями и задачами. Например:

Основные цели	Развитие и совершенствование компетенций педагогических работников общеобразовательных организаций
Промежуточные цели (в том числе)	Формирование системного и критического мышления, навыков командной работы, коммуникационных навыков, межкультурного взаимодействия
Задачи	Формирование способности осуществлять поиск, критический анализ и синтез информации, применять системный подход для решения поставленных задач; способности осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде; способности осуществлять деловую коммуникацию в устной и письменной формах на государственном языке Российской Федерации и иностранном(ых) языке(ах)

Что необходимо учитывать при формулировке цели и задач: намечая цель повышения квалификации педагога, важно планировать, что в его профессиональной компетентности произойдут существенные изменения. Конкретизировать эти изменения мы сможем в промежуточных целях, т. е. что именно изменится в компетентности конкретного человека в результате обучения. Задачи в свою очередь обозначают средства или инструменты, благодаря которым могут быть достигнуты промежуточные цели. Задачи помогут организатору программы четко определить, что именно нужно сделать, чтобы достичь цели и выйти на уровень конкретных изменений.

Мы считаем важным обозначение промежуточных целей, так как именно они позволят выделить результаты, которые планируется отслеживать в ходе мониторинга. Результаты — это сформулированные изменения, обнаруживаемые по окончании участия в процессе повышения квалификации.

Формулировка результатов возможна после определения изменений в структуре профессиональной компетентности педагога — участника программы повышения квалификации. Эти результаты станут подтверждением эффективности обучения на курсах или семинарах. Например,

Промежуточные цели	Примеры результатов
Формирование системного и критического мышления	наличие интегративных мыслительных компетенций на основе синтеза логического, проблемного, критического мышления и умения использовать эти компетенции в практической, профессиональной и социальной деятельности.
Формирование навыков командной работы	готовность к риску, конструктивная критика, объективность, умение слушать, признание за оппонентом права на сомнение, поддержка интересов и достижений других.
Формирование коммуникационных навыков	умение ориентироваться в технологиях общения, разрешать и предупреждать коммуникативные проблемы в образовательной практике и т.д.

Как видим, результаты предполагают не только изменения в структуре компетентности самого педагога, это могут быть изменения на уровне общественного отношения к той или иной ситуации.

Сформулированные конкретные и достижимые результаты помогут нам определить четкие индикаторы достижения этих результатов. Для подбора адекватных индикаторов важно придерживаться следующих правил:

- Индикатор поддается измерению либо подсчету;
- Индикатор одинаково понимается и измеряется с одинаковой точностью разными людьми в разное время;

- Индикатор измеряет одномоментно только один параметр;
- Индикатор измеряется без неоправданных затрат и своевременно.

Безусловно, от качества разработанных индикаторов зависит объективность оценки эффективности образовательных программ. По мнению экспертов, индикаторы достижения компетенций — основные структурные элементы компетенции, раскрывающие ее сущность.

Например, какие индикаторы можно использовать для оценки результатов:

Результат	Индикатор
Навык разрешения и предупреждения коммуникативных проблем в образовательной практике	Способен организовать общение с участниками образовательного процесса в соответствии с потребностями совместной деятельности, используя современные коммуникационные технологии
Интегративные мыслительные компетенции на основе синтеза логического, проблемного, критического мышления	Способен осуществлять критический анализ проблемных профессиональных ситуаций на основе разных психолого-педагогических подходов, определять стратегию действий

Как известно, индикаторы могут быть количественными (например, число повысивших квалификацию) и качественными (оценка слушателем изменений, происходящих в процессе обучения). Сравнению и упрощению анализа способствуют количественные индикаторы.

При выборе индикаторов традиционно используются следующие критерии:

- валидность (мера соответствия методик и результатов исследования поставленным задачам);

- доступность (готовность и используемость объекта по запросу);
- чувствительность (реакция индикатора на изменение ситуации в оцениваемой им области);
- понятность (однозначность интерпретации).

Формы сбора данных могут быть представлены в следующем формате:

- опросы;
- наблюдение;
- интервью и фокус-группы;
- ведение записей и заметок;
- иные формы.

Рассмотрим функциональность каждой из предлагаемой форм.



Опрос — метод исследования, используемый для выявления мнения опрашиваемых и его учета при принятии решений. Чаще всего опросы используются для:

- изучения поведения и отношения опрашиваемых к какому-либо аспектам развития процесса. Например, оценка формата проведенного занятия, качества предлагаемого раздаточного материала и т.д.
- исследования установок и поведения опрашиваемых в разных ситуациях. Например, отношение к форме обучения и т.п.
- изучения личностных и профессиональных установок, например отношения к проблемам муниципального образования и проч.

Благодаря методу опроса возможен сбор информации с большого количества людей, а также упрощенный анализ собираемой информации. Опросы можно проводить систематически,

через определённые временные периоды, что позволяет своевременно отследить изменения.

Пример опроса педагогов на тему «Образовательные запросы и профессиональные дефициты»:

1. Какие направления профессиональной деятельности значимы в процессе повышения квалификации?

2. Оцените степень затруднения по заявленным позициям:

- Организация практико-ориентированных форм обучения
- Трудные темы предметного содержания
- Формирование мотивации к обучению
- Формирование универсальных учебных действий

3. Какие ИКТ-компетенции Вам необходимо совершенствовать для эффективной работы с обучающимися?

и т.д.

В опросах могут присутствовать различные шкалы оценки.

Например:

Пожалуйста, оцените свои возможности по шкале от 1 до 5.

№	Профессиональные умения	5 – очень хорошо 4 – хорошо 3 – средне 2 – не очень хорошо 1 – плохо
1	готовность к риску	
2	признание за оппонентом права на сомнение	
3	поддержка интересов и достижений других	
4	ориентировка в технологиях общения	
5	разрешение и предупреждение коммуникативных проблем в образовательной практике	

Шкалирование, как правило, используется в тех случаях, когда необходимо исследовать частоту, сложность, удовлетворение, согласие и т.д.

При составлении опросов рекомендуется учитывать краткость и понятность изложения вопроса, объяснение цели проведения опроса.



Наблюдение

Чтобы понять, как происходят изменения в целевой группе, вы можете использовать не только опросы, но и наблюдения за деятельностью слушателей программы повышения квалификации или переподготовки. Для этого необходимо определить куратора учебной группы (тьютора), который будет регулярно проводить наблюдения по каким-либо заданным параметрам.

Критерии наблюдения всегда будут связаны с индикаторами результатов обучения по программе повышения квалификации. Обязательным условием должно стать четкое и однозначное понимание содержания индикаторов и критериев.

Алгоритм наблюдения может быть представлен в таком виде:

Шаг 1. Подготовительный (формулировка цели и задач наблюдения, разработка плана, подбор средств и методов, разработка и проведение инструктажа помощников и наблюдаемых, подготовка бланков документации для сбора информации).

Шаг 2. Наблюдение (важно предусмотреть контроль за ходом наблюдения, правильностью заполнения протоколов и бланков).

Шаг 3. Обработка результатов (первичная обработка данных и статистическая обработка результатов).

Шаг 4. Анализ, интерпретация, обсуждение результатов (анализ полученных данных, описание процесса наблюдения, обсуждение материалов наблюдения, формулировки выводов, разработка практических рекомендаций, предложения по совершенствованию образовательного процесса).

В ходе наблюдения используются текстовые записи, фотографии, видео, рисунки и другие материалы.



Интервью

Использование формата интервью и групповых интервью (фокус-групп) с участниками программы повышения квалификации может стать одним из самых интересных форматов мониторинга. Качественные данные, которые будут получены в ходе непосредственного контакта, могут дать более полную картину успешности обучения и эффективности реализации образовательных программ.

Интервью — это жанр публицистики, в котором проходит беседа журналиста с одним или несколькими лицами по актуальным вопросам. Интервьюер — человек, который опрашивает респондентов или берет интервью у других людей. Его главной задачей является разговорить респондента (героя беседы) на актуальные темы. Респондент (кандидат или спикер) — это тот, кто дает интервью, то есть отвечает на поставленные вопросы. Очевидно, что в формате интервью слушатель может продемонстрировать свои мысли, отношение, сформулировать позицию по тем или иным аспектам образовательной программы. В этих ответах интервьюер может проследить степень понимания ключевых тем обучения, уровень интерпретации предлагаемой информации, способность к анализу, нестандартность мышления и т. д.

Интервью, как правило, конструируется как свободная беседа с указанием перечня обсуждаемых тем. Варианты проведения интервью могут быть следующие:

Блиц-интервью — очень короткое интервью (2–3 минуты), которое проводится сразу после какого-то учебного мероприятия. Например, интервьюер может построить блиц-интервью в таком виде:

Какие общие принципы оценивания используются в международных исследованиях, федеральных процедурах оценки качества образования и региональных исследованиях?

Какие были приняты меры, решения по результатам исследования НИКО для повышения качества образования?

На Ваш взгляд, какие факторы препятствуют улучшению результатов PISA и в целом качества образования?

Каким образом обновление содержания образования может повлиять на качество общего образования?

Ответы респондента будут свидетельствовать об уровне понимания общих подходов к оценке образовательных результатов, аналитической компетенции и т.д. Обнаруживаемые пробелы слушателя программы повышения квалификации помогут организатору обучения оперативно скорректировать образовательную траекторию педагога, индивидуализировать учебный процесс.



Ведение записей и заметок

Рабочие тетради или блокноты могут стать графическим вариантом отображения результативности освоения образовательной программы конкретным слушателем.

Рабочая тетрадь предназначена для использования на аудиторных занятиях, для организации самостоятельной работы

и подготовки к оценочным процедурам. В ней могут быть представлены темы, цели и планы занятий, тезисное содержание материалов изучаемой теории со ссылками на соответствующую литературу, задания для практической индивидуальной и групповой учебной деятельности, инструкции для анализа практического опыта педагогов и специалистов, а также задания, направленные на рефлекссию собственного опыта. Записи, наблюдения, выводы, рекомендации слушатель может использовать в своей практической работе, применить их для анализа и обобщения своего опыта, совершенствования профессиональной деятельности и т.п.

Так, рабочая тетрадь слушателя может быть представлена в таком виде:

Технология организации проектной деятельности

Проектная деятельность и метод проектов в образовании не являются принципиально новыми в мировой практике. Данный метод обучения был разработан в начале XX в. в США американским философом и педагогом Дж. Дьюи, а также его учеником У. Х. Килпатом.

МЕТОД (от греческого *methodos* — путь исследования, теория, учение), способ достижения какой-либо цели, решения конкретной задачи.

ПРОЕКТ – это временное предприятие, направленное на создание уникального продукта, услуги или результата надлежащего качества, в ограниченные сроки с использованием ограниченных ресурсов.

ПРОЕКТНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ — это способ достижения цели через детальную разработку проблемы в условиях ограниченности по срокам и ресурсам, которая должна завершиться вполне определённым практическим результатом, оформленным тем или иным образом.

Логическая структура проектной деятельности:

- анализ проблемы;
- постановка цели;
- выбор средств ее достижения;
- поиск и обработка информации, ее анализ и синтез;
- оценка полученных результатов и выводов.
- презентация результатов.

Методы поиска решений:

Творческие методы проектирования: аналогии, ассоциация, **идеология**, эвристическое комбинирование, **авторотехника**, использование передовых технологий.

Методы, дающие новые парадоксальные решения: инверсия, «мозговая атака», «мозговая осада», карикатура, бивнический метод.

Методы, связанные с пересмотром постановки задачи: наводящая задача-аналог, изменение формулировки задачи, наводящие вопросы, перечень недостатков, свободное выражение функции.

Методы научного познания:

- Методы эмпирического исследования: наблюдение, сравнение, измерение, эксперимент;
- Методы, используемые как на эмпирическом, так и на теоретическом уровне исследования: абстрагирование, анализ и синтез, индукция и дедукция, моделирование, сравнительный метод, и др.;
- Методы теоретического исследования: восхождение от абстрактного к конкретному, единства логического и исторического, абстракция и конкретизация, и др.

Место для ваших записей:
ключевые моменты, вопросы и идей

Ключевые моменты

Вопрос преподавателю

Идеи по использованию в моей профессиональной деятельности

14

Как видно на развороте, место для записей предполагает формулировку вопроса преподавателю, а также идеи по использованию изучаемого материала в профессиональной деятельности слушателя. Анализ записей в тетради даст возможность организаторам обучения проследить процесс формирования необходимых компетенций, степень усвоения учебной информации и т. п.

Анализ результатов

Для более глубокого изучения состояния, динамики, причин и факторов, повлиявших на результаты повышения квалификации педагогов, необходимо произвести анализ собранных данных. Систематизация и анализ полученных данных являются обязательным условием мониторинга. Сравнение полученных результатов с заявленными целями и задачами поможет определить степень выполнения цели, необходимость корректировки и изменений.

Мониторинг реализации разработанных образовательных программ и оценки их эффективности предполагает выявление характеристик, которые будут свидетельствовать о реализации целей и задач, критериев эффективности образовательной программы. В указанной логике целесообразно использовать методику «задания вопросов». Например, обработать информацию, полученную в ходе мониторинга, и определить проблемные зоны в деятельности педагога с помощью вопросов такого типа:

- Каких целей не удалось достичь?
- Какие результаты остаются недостижимыми или совсем отсутствуют?
- Существует ли неудовлетворенность образовательным процессом?

Информация может анализироваться как комплексно, так и изолированно друг от друга.

Представление результатов

По результатам мониторинга формируются аналитические отчеты. Отчет может быть представлен в виде таблицы. Например, таблица отслеживания количественных индикаторов. Табличная матрица позволяет визуальнее более подробно представить достижение поставленных индикаторов. Рекомендуется представить пояснения о том, какие факторы влияли на реализа-

цию программы: внутренние или внешние. Аналитику, работающему с результатами мониторинга, рекомендуется представлять отчет максимально простым и коротким, понятным.

Отчет может быть представлен в структуре подобного типа:

1. Задействованные ресурсы.
2. Проведенные мероприятия, оказанные образовательные услуги.
3. Планируемые изменения в структуре профессиональной компетентности педагога (полученные благодаря повышению квалификации), соотнесенные с заявленными целями.
4. Соотношение затрат и полученных результатов/продуктов, т.е. оценка эффективности программы.

В отчете должны быть представлены выводы по итогам анализа мониторинга. Выводы позволят сделать заключение об эффективности программы: необходимость корректировки целей и методов повышения квалификации; причины, мешающие добиться более высоких результатов; условия, при которых реализация программы проходит более эффективно; выделение наиболее эффективных образовательных практик; влияние корректировок и других изменений на эффективность обучения и т. д.

Для оценки эффективности образовательных программ рекомендуем использовать опыт, предложенный Дональдом Киркпатриком. Он выделяет четыре уровня оценки эффективности обучения участников образовательного процесса.

Первый уровень — уровень реакции: идет сбор информации об эффективности программы самими участниками. Для этой цели используются анкеты после завершения обучения: практический характер полученных знаний и навыков, степень сложности, доступности подачи материала и профессионализм преподавателя.

Второй уровень — оценка знаний. Разрабатываются тесты, опросники и задания, цель которых – прогресс в развитии компетенций слушателей, произошедший во время обучения (количественный). Рекомендуется проводить тестирование до и после обучения.

Третий уровень — оценка поведения. Оценивается, какие изменения произошли в методике работы педагога после обучения. Необходимо определить, используются ли полученные знания, умения и навыки в работе. Желательно проводить оценку поведения до и после обучения.

Четвертый уровень — оценка результатов. На данном этапе оценивается влияние повышения квалификации педагогов на развитие школы и ее деятельность в целом. Д. Киркпатрик предлагал ряд рекомендаций по оценке результатов обучения:

- использовать по возможности контрольную группу, не проходившую обучение;
- проводить оценку через некоторое время, чтобы результаты стали заметными;
- проводить оценку до и после обучения;
- определить целесообразность проведения оценки на четвертом уровне, т.к. эта процедура достаточно затратна.

Необходимо понимать, что качество является средством определения соответствия педагогической деятельности учителя профессиональному и образовательному стандартам. В рассматриваемой ситуации оценка качества представляет собой процедуру соотнесения результатов повышения квалификации с заранее обозначенными требованиями к этим результатам. Безусловно, многообразие запросов педагогов, разноуровневый состав слушателей курсов повышения квалификации, вариативность условий повышения квалификации и другие параметры определяют сложность и специфику оценки качества совершенствования профессиональных и личностных компетенций педагогов в ходе освоения программ повышения квалификации.

Примерная схема проведения мониторинга

Название программы	
Период проведения мониторинга	
Цель	
Ожидаемые результаты и индикаторы	
Формы и методы мониторинга (используемые инструменты)	
Источники информации (респонденты и т.д.)	
Дополнительные данные	

Примерный отчет по результатам мониторинга

Название программы	
Период проведения мониторинга	
Цель	
Ожидаемые результаты и индикаторы	
Методы и участники мониторинга Общие сведения по организации мониторинга: количество мониторинговых процедур, сведения об участниках и т.д.	
База данных. Анализ результатов	
Выводы и рекомендации	
Дополнительные документы, прилагаемые по итогам проведения мониторинга	

**Логическая структура как инструмент мониторинга
(примерная форма)**

Краткое описание (цели)	Индикаторы	Источники сбора информации	Необходимые условия
Цели и задачи	Количественные или качественные	Способы сбора данных	Внешние факторы, влияющие на результаты
Промежуточные результаты			
Мероприятия			

ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА И МЕТОДИКИ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ДЛЯ МОНИТОРИНГА РЕАЛИЗАЦИИ РАЗРАБОТАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

(на примере ДПП ПК «Развитие и совершенствование компетенций учителя как эффективный механизм повышения качества образования» и «Совершенствование профессиональных и личностных компетенций учителя: современный подход»)

Обобщенно процедура разработки средств оценки может быть определена последовательными этапами в рамках методики оценивания при учете интеграционного характера разработки средств оценивания.

Этап 1: выбор предмета оценивания

Предмет оценивания — усовершенствование (освоение) компетенции целесообразно декомпозировать до более «мелких составляющих» — умений, знаний, способностей и т.д. Возможно использование заданий, кейсов, педагогических ситуаций, оценивающих группу компетенций (в идеале — взаимосвязанных).

Этап 2: выбор объекта оценивания

Необходимо определить объекты (объекты) оценивания для каждой компетенции или группы компетенций с учетом того, что объектами оценки могут быть:

- продукт деятельности;
- процесс деятельности;
- продукт и процесс одновременно.

Выбор процесса как объекта оценивания целесообразен в случаях, когда:

- необходимо проверить и оценить правильность использования (применения) инструментов (методики, УМК, приемов, способов к конкретной ситуации и т. д.):
- временной фактор играет значимую роль;
- результат трудовых действий (трудовой функции) имеет отсроченный характер и оценивается сложнее, чем процесс.

Выбор в качестве объекта оценивания продукта деятельности предлагается в случаях, когда:

- неважно, какие методики, технологии, способы и приемы использованы, если получен результат;
- сложно обеспечить процедуру наблюдения за процессом (например, реализация процесса занимает длительное

время или в рамках процесса значительное время занимает умственная деятельность и т.п.).

В случае если процесс занимал длительное время, то для оценки продукта деятельности можно дополнительно использовать как форму оценки защиту (презентацию) продукта для оценки обоснованности и эффективности действий.

Этап 3: определение ресурсного обеспечения оценивания

Необходимо определиться со следующими моментами:

- время, необходимое для выполнения оценивания;
- в каких условиях будет выполняться деятельность оцениваемого — реальных или моделируемых (демонстрация в условиях образовательного процесса или имитационные условия);
- перечень оборудования, материалов, участников и т.п., необходимых для оцениваемого.

Этап 4: выбор методов и разработка процедуры оценивания

Перечень методов оценивания крайне широкий и разнообразный по форме, по целям, по времени и другим составляющим. Это может быть:

- моделирование педагогической ситуации;
- кейс-стади;
- анализ документов, видеозаписи (фрагмента) деятельности;
- защита проекта;
- анкетирование и собеседование и т.д.

Основными требованиями к методам оценивания (перечню методов) может выступать совокупность требований по объективности, надежности и эффективной ресурсоемкости.

На этом же этапе необходимо продумать механизмы организации выбранных процедур, требования к экспертам, степень публичности процедуры оценивания и др.

Этап 5: определение показателей и критериев оценки

Показатели отвечают на вопрос, что является свидетельством качества объекта оценивания, а критерии — признаки, на основании которых проводится оценка показателя.

Критерии должны позволять дать однозначную оценку этому показателю, однозначно ответить: «да/нет», «выполнено/не выполнено» (в исключительных случаях допустим отход от бинарного оценивания: выполнено; выполнено с замечаниями; не выполнено и т.п.).

Формулировка показателей и критериев оценки результата имеет следующие особенности:

- должна позволять давать достоверную (валидную, надежную) и объективную (независимую от частного мнения или отдельных суждений) оценку;
- показателей и критериев не должно быть много;
- формулировки показателей и критериев должны быть понятными для всех заинтересованных сторон, участвующих в процессе оценивания, — экспертов, обучающихся, наблюдателей и т.п.

Для формулировки показателей и критериев оценки процесса и (или) результатов деятельности может оказаться полезным анализ совершенствуемых компетенций (при необходимости — соответствующих умений и знаний), перечисленных в рассматриваемых программах дополнительного профессионального образования (раздел «Планируемые результаты»). В случае если объектом оценки выступает процесс деятельности, то одним из показателей его оценки может выступать соблюдение технологии (определенной последовательности педагогических приемов), предусмотренной этапами образовательной деятельности педагога. В данном случае критерии оценки могут быть сформулированы на основе перечня трудовых действий, описываемых в профессиональных стандартах педагога.

Этап 6: формирование заданий (типового перечня заданий)

Определяется «банк открытых заданий», типология ситуаций для педагогического моделирования, обязательные элементы оценивания, условия их применения и т.д.

Типовое задание представляет собой обобщенную формулировку (модель кейса, ситуации и т.п.), на базе которой путем конкретизации разрабатываются варианты задания за счет видоизменения предмета, материалов, технологий и прочих условий задачи.

Этап 7: формирование фонда оценочных средств

В нашей конкретной ситуации, связанной с реализацией двух дополнительных профессиональных программ повышения квалификации — «Развитие и совершенствование компетенций учителя как эффективный механизм повышения качества образования» и «Совершенствование профессиональных и личностных компетенций учителя: современный подход» — мониторинг осуществлялся на основе разработанной *методики его проведения*, отражающей особенности проблематики развития и совершенствования компетенций педагогических работников общеобразовательных организаций в условиях повышения квалификации.

Цель мониторинга: изучение состояния удовлетворенности участников программы повышения квалификации (педагогических работников) условиями и качеством обучения (повышения квалификации) по развитию и совершенствованию компетенций, обеспечивающих результативность и повышение качества процесса обучения в соответствии с требованиями федеральных государственных образовательных стандартов.

Задачи:

1. Выявить оценку (уровень) удовлетворенности слушателей курсов условиями и качеством обучения и повышения квалификации по вопросам развития профессиональных компетенций.
2. Выявить степень эффективности реализации организационно-педагогических условий реализации программы повышения квалификации.

3. Выявить резервы совершенствования реализации программы повышения квалификации по вопросам развития профессиональных компетенций.

Предметом мониторинговых исследований являются:

1. Оценка (самооценка) слушателями условий и качества обучения (повышения квалификации), а также их готовности к реализации полученных знаний и умений в своей практической деятельности.

2. Оценка послекурсовой деятельности педагогических работников по реализации полученных на курсах знаний и умений в своей практической деятельности по вопросам развития профессиональных компетенций, которая может включать в себя:

- оценку самими педагогами степени влияния обучения на курсах повышения квалификации на процесс преподавания своего предмета;
- оценку коллегами-педагогами преподавания предмета педагогом;
- оценку руководителем образовательной организации преподавательской деятельности педагогов и т.п.

Таким образом, мониторинг включает в себя оценку качества условий и качества повышения квалификации, включая оценку комфортности обучения, организации образовательного процесса, содержания обучения, его теоретической и практической значимости.

Мониторинг включает в себя также и оценку эффективности организационно-педагогических условий, под которыми подразумеваются кадровое, информационное и учебно-методическое обеспечение программы повышения квалификации.

Мониторинг осуществляется с учетом принципа системности, который предполагает сочетание экспертной оценки и самооценки, коллегиальности.

Для проведения мониторинга определены категории участников: слушатели курсов, руководители школ, педагоги-

коллеги, которые с позиций практической значимости способны оценить уровень развития профессиональной компетентности педагогов, эффективности их деятельности, а также изменения качества преподавания предметов в общеобразовательных организациях как значимый результат этой деятельности в целом.

Интерпретация результатов осуществляется по итогам сведения результатов оценки по каждой категории респондентов. Балльные оценки предназначены для использования на последующих этапах экспертизы в качестве исходного материала при получении сводной (интегральной) количественной оценки и для корректировки программы повышения квалификации с целью повышения эффективности.

Оценка эффективности реализации Программы может быть произведена следующим образом:

Показатели	Степень эффективности, в процентах от общего их числа		
	неэффективная	эффективная	высокоэффективная
Перечень показателей и критериев оценки реализации программы	до 50	от 51 до 70	свыше 70

Примерный инструментарий мониторинга

- Анкета 1 — Входная анкета на определение уровня сформированности базовых компетенций
- Анкета 2 — Выходная анкета на определение уровня сформированности базовых компетенций
- Анкета 3, 4, 5, 6, 7 — «Удовлетворенность качеством курсов»
- Интервью со слушателем по оценке качества условий реализации образовательной программы
- Лист рефлексии



Входная анкета 1

Входная анкета нацелена на определение осведомленности слушателей по тематике программы до начала обучения и их пожеланий в получении необходимых компетенций. Анкетирование проводится перед началом обучения.

Уважаемый слушатель!

Оцените, пожалуйста, по трехбалльной шкале степень сформированности базовых профессиональных компетенций:

№	Вопрос	Степени		
		1	2	3
1.	Готов применять системный подход для решения поставленных задач	скорее не готов, чем готов	готов не полностью, частично	вполне готов
2.	Готов осуществлять социальное взаимодействие и реализовывать свою роль в команде	скорее не готов, чем готов	готов не полностью, частично	вполне готов
3.	Готов выстраивать и реализовывать траекторию саморазвития на основе принципов образования в течение всей жизни	скорее не готов, чем готов	готов не полностью, частично	вполне готов
4.	Готов организовывать совместную и индивидуальную учебную и воспитательную деятельность обучающихся с разными особыми образовательными потребностями	скорее не готов, чем готов	готов не полностью, частично	вполне готов

5	Готов осуществлять контроль и оценку формирования результатов образования обучающихся, выявлять и корректировать трудности в обучении	скорее не готов, чем готов	готов не полностью, частично	вполне готов
6	Готов использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности для обучающихся с разными образовательными потребностями	скорее не готов, чем готов	готов не полностью, частично	вполне готов
7	Готов к взаимодействию с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	скорее не готов, чем готов	готов не полностью, частично	вполне готов
8.	Я хочу овладеть компетенциями в областях:	Самоорганизация и саморазвитие	Коммуникация, командная работа	Контроль и оценка формирования результатов образования

Обработка полученных результатов

За ответ в столбце 1 — 0 баллов, второй столбец — 1 балл, третий столбец — 2 балла. Показателем степени сформированности базовых профессиональных компетенций является частное от деления общей суммы баллов ответов респондентов на общее количество ответов. Достаточная степень — от 8 б. до 16 б. Низкая степень — ниже 8 баллов.

Выходное анкетирование проводится после окончания обучения, и ориентировано оно на выявление оценки слушателей собственной осведомленности в вопросах развития личностных и профессиональных компетенций по результатам обучения.



Выходная анкета № 2

Уважаемый коллега!

Курсы завершаются. Ответьте на вопросы анкеты, выберите один вариант ответа из предложенных.

№	Вопрос	Степени		
		1	2	3
1.	Как теперь Вы оцениваете свою готовность к применению системных подходов для решения образовательных задач?	не готов(а)	готов(а) поверхностно	готов(а) в достаточной степени
В какой степени Вы овладели компетенциями:				
2	Командной работы	низкий	средний	высокий
3	Проектирования и реализации траектории саморазвития	низкий	средний	высокий
4	Организации деятельности обучающихся с разными особыми образовательными потребностями	низкий	средний	высокий
5	В области контроля и оценки формирования результатов образования обучающихся	низкий	средний	высокий
6	В сфере использования психолого-педагогических технологий организации обучения для детей с разными образовательными потребностями	низкий	средний	высокий

7	В области взаимодействия с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	низкий	средний	высокий
---	---	--------	---------	---------

Обработка полученных результатов

За ответ в столбце 1 — 0 баллов, второй столбец — 1 балл, третий столбец — 2 балла. Показателем степени собственной осведомленности в вопросах развития личностных и профессиональных компетенций по результатам обучения является частное от деления общей суммы баллов ответов респондентов на общее количество ответов. Достаточная степень — от 7 б. до 14 б. Низкая степень — ниже 7 баллов.





Анкета № 3

Удовлетворенность качеством обучения
Уважаемый коллега! Предлагаем Вам ответить на вопросы анкеты.

№	Вопрос	Степени		
		1	2	3
1.	Уровень обучения по данной образовательной программе	низкий	средний	высокий
2	Уровень организации учебного процесса	низкий	средний	высокий
3	Уровень комфортности условий обучения	низкий	средний	высокий
4	Уровень использования в обучении цифровых и электронных образовательных ресурсов	низкий	средний	высокий
5	Содержание лекционных занятий	низкий	средний	высокий
6	Содержание практических занятий	низкий	средний	высокий
7	Уровень компетентности преподавателей	низкий	средний	высокий
8	Методическая значимость полученной информации	незначительная	достаточная	высокая

Ваши предложения, замечания и пожелания по качеству организации, условиям и содержанию обучения:

Организация _____

Условия _____

Содержание _____

Спасибо за информацию!

Обработка полученных результатов

За ответ в столбце 1 — 0 баллов, второй столбец — 1 балл, третий столбец — 2 балла. Показателем степени удовлетворённости качеством обучения является частное от деления общей суммы баллов ответов респондентов на общее количество ответов. Высокая степень — от 8 б. до 16 б. Низкая степень — ниже 8 баллов.





Анкета № 4

Удовлетворенность качеством обучения
*Уважаемый коллега! Предлагаем Вам ответить на во-
просы анкеты.*

№	Вопрос	Степени		
		1	2	3
1.	Соответствие содержания программы ожиданиям	низкий	средний	высокий
2	Общий уровень качества обучения	низкий	средний	высокий
3	Уровень применения интерактивных методов (деловых игр, кейсов, тренингов, групповой работы, проектной работы, симуляции и т. п.) в процессе обучения	низкий	средний	высокий
4	Уровень качества раздаточных материалов	низкий	средний	высокий
5	Уровень компетентности преподавателей, стиль преподавания	низкий	средний	высокий
6	Уровень организации учебного процесса (информация об условиях обучения о расписании занятий, консультирование куратора)	низкий	средний	высокий
7	Практическая значимость программы	низкий	средний	высокий

8	Степень учета мнения слушателей в корректировке программы	незначительная	достаточная	высокая
---	---	----------------	-------------	---------

*Благодарим Вас за ответы!
Желаем профессиональных успехов.*

Обработка полученных результатов

За ответ в столбце 1 — 0 баллов, второй столбец — 1 балл, третий столбец — 2 балла. Показателем степени удовлетворенности качеством является частное от деления общей суммы баллов ответов респондентов на общее количество ответов. Высокая степень — от 8 б. до 16 б. Низкая степень — ниже 8 баллов.





Анкета № 5

Удовлетворенность качеством обучения

Уважаемый коллега! Предлагаем Вам ответить на вопросы анкеты. Каждый критерий отражает степень Вашей удовлетворенности ходом реализации образовательной программы.

Шкала удовлетворенности:

5 баллов – отлично. Вы удовлетворены.

4 балла – хорошо. Полностью удовлетворены, но могло бы быть и лучше.

3 балла – удовлетворительно.

2 балла – Вы не удовлетворены.

1 балл – Вы совершенно не удовлетворены.

№	Критерий	Оценка в баллах				
		1	2	3	4	5
1	Содержание программы					
1.1.	Соответствие содержания учебного материала заявленной тематике программы					
1.2.	Доступность изложения					
1.3.	Учет профессиональных дефицитов					
1.4.	Актуальность информации					
2	Формы организации образовательного процесса					
2.1.	Лекционные занятия					
2.2.	Практические занятия					
2.3	Стажировки					
2.4.	Итоговая аттестация					
3	Кадровый состав преподавателей					
3.1.	Компетентность					

3.2.	Ясность изложения материала					
3.3.	Стимулирование интереса аудитории					
3.4	Общая культура					
4	Условия обучения					
4.1.	Комфорт учебных помещений					
4.2.	Используемые технические ресурсы					
4.3.	Учебно-методический комплекс для слушателя					
	Итог					

*Благодарим Вас за ответы!
Желаем профессиональных успехов.*

Обработка полученных результатов.

Показателем степени удовлетворенности является частное от деления общей суммы баллов ответов респондентов на общее количество ответов. Высокая степень — от 40 б. до 75 б. Средняя степень — от 16 до 40 баллов. Низкая степень — ниже 15 баллов.





Анкета № 6

Удовлетворенность качеством обучения

Уважаемый коллега! Предлагаем Вам отметить степень удовлетворенности на шкале (обвести кружком необходимую цифру).

1. Степень достижения своих целей, поставленных Вами перед началом повышения квалификации
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
2. Оцените практическую направленность образовательной программы
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
3. Полнота ответов, полученных на ваши профессиональные вопросы
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
4. Удовлетворенность форматом обучения
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
5. Насколько Вы удовлетворены тем, как преподаватели:
 - управляли Вашей мотивацией
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 - организовывали коммуникацию и взаимодействие внутри учебной группы
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 - использовали интерактивные технологии и подходы
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
 - управляли коммуникацией и общались с группой обучающихся
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

6. Оцените качество разработки рабочей тетради слушателя
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10
7. Организация проведения обучения
0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Мы будем рады ознакомиться с Вашими предложениями по улучшению деятельности.

Обработка полученных результатов.

Показателем степени удовлетворенности является частное от деления общей суммы баллов ответов респондентов на общее количество ответов. Высокая степень — от 35 б. до 70 б. Средняя степень — от 14 до 35 баллов. Низкая степень — ниже 14 баллов.





Анкета № 7

Реализация кадровых условий реализации программы

Уважаемый коллега!

Предлагаем Вам отметить степень удовлетворенности кадровым ресурсом реализации программы (обвести кружком ту цифру на шкале, которая, на Ваш взгляд, соответствует степени выраженности индикатора)

1. Наличие и качество представленного раздаточного и демонстрационного материала (презентация, учебная тетрадь и др.)
0 1 2 3 4 5
2. Корректность использования раздаточного и демонстрационного материала
0 1 2 3 4 5
3. Грамотность моделирования пространства обучения как активной среды взаимодействия (стулья, клейкие доски, флип-чарты)
0 1 2 3 4 5
4. Использование практико-ориентированных заданий
0 1 2 3 4 5
5. Многообразие техник и инструментов интерактивного обучения, в том числе информационных
0 1 2 3 4 5
6. Создание условий для взаимодействия внутри учебной группы
0 1 2 3 4 5
7. Стимулирование творческого поиска решений у слушателей с опорой на личный опыт
0 1 2 3 4 5
8. Активизация познавательной деятельности слушателей для самостоятельного раскрытия ими содержания программы
0 1 2 3 4 5

9. Ясно и грамотно излагает содержание программной темы, умело адаптируя его в зависимости от уровня группы
0 1 2 3 4 5
10. Отвечает на вопросы по содержанию заявленной темы
0 1 2 3 4 5
11. Грамотно использует профессиональную терминологию
0 1 2 3 4 5
12. Иллюстрирует содержание примерами из опыта, речь яркая, образная.
0 1 2 3 4 5
13. Четко и понятно формулирует задания (дает инструкции) для выполнения группой
0 1 2 3 4 5
14. Корректирует первоначальный план раскрытия темы с учетом интересов слушателей
0 1 2 3 4 5
15. Реализует индивидуальную поддержку слушателей программы каждому участнику программы
0 1 2 3 4 5
16. Конструктивно реагирует на возражения, споры слушателей, сохраняет спокойствие в конфликтных ситуациях
0 1 2 3 4 5
17. Быстро выстраивает конструктивный контакт с аудиторией
0 1 2 3 4 5
18. Обладает навыками активного слушания и адекватно их использует
0 1 2 3 4 5
19. Уместно использует юмор
0 1 2 3 4 5

Благодарим Вас за ответы!

Обработка полученных результатов

Показателем степени удовлетворенности является частное от деления общей суммы баллов ответов респондентов на общее количество ответов. Высокая степень — от 50 б. до 95 б. Средняя степень — от 20 до 50 баллов. Низкая степень — ниже 20 баллов.

Примерный бланк интервью «Качество условий реализации образовательной программы»

Комментарий для интервьюера:

- требуйте полного ответа от интервьюируемого;
- проявляйте терпение при выслушивании ответа, сохраняя заинтересованность в любых ответах;
- придерживайтесь темы интервью, деликатно направляйте респондента с помощью наводящих вопросов.

По завершении интервью вы можете уточнить относящиеся к теме опроса детали, которые вам не удалось достаточно полно расшифровать во время опроса. После этого формализуйте зафиксированные ответы респондента и закодируйте их при помощи кодировочного бланка.

1. Как вы лично оцениваете условия реализации? (оценка: отличные, хорошие и т. д.)

2. Дайте, пожалуйста, краткую характеристику условий:

- наличие комфортной зоны отдыха (ожидания), оборудованной соответствующей мебелью (есть, нет и т. д.);
- наличие и понятность навигации внутри организации (есть, нет и т. д.);
- наличие и доступность питьевой воды (есть, нет и т. д.);
- наличие и доступность санитарно-гигиенических помещений (есть, нет и т. д.);
- санитарное состояние помещений организации (поддерживается, не поддерживается и т. д.);
- транспортная доступность (возможность доехать до организации на общественном транспорте, наличие парковки).

3. Нашли ли вы на сайте организации информацию о дистанционных способах обратной связи и взаимодействия с участниками обучения:

- сведения о контактных телефонах (есть/нет);
- сведения об адресах электронной почты (есть/нет);
- сведения об электронных сервисах: форма для подачи электронного обращения (жалобы, предложения), получение консультации по оказываемым услугам и иных (есть/нет);
- раздел «Часто задаваемые вопросы» (есть/нет);
- техническая возможность выражения вашего мнения о качестве условий реализации программы (наличие анкеты для опроса слушателей или гиперссылки на нее (есть/нет).

4. Имеются ли в организации возможности для обучения слушателей-инвалидов:

- помещения организации и прилегающая к ней территория оборудованы с учетом доступности для инвалидов (есть, нет и т. д.);
- входные группы оборудованы пандусами (подъемными платформами) (есть, нет и т. д.);
- в наличии выделенные стоянки для автотранспортных средств инвалидов (есть, нет и т. д.);
- в наличии адаптированные лифты, поручни, расширенные дверные проемы (есть, нет и т. д.);
- в наличии сменные кресла-коляски (есть, нет и т. д.);
- в наличии специально оборудованные санитарно-гигиенические помещения в организации (есть, нет и т. д.);
- в организации обеспечены условия доступности, позволяющие инвалидам получать образовательные услуги наравне с другими (да, нет и т. д.);
- есть дублирование для инвалидов по слуху и зрению звуковой и зрительной информации (есть, нет и т. д.);
- есть дублирование надписей, знаков и иной текстовой и графической информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля (есть, нет и т. д.);

- есть возможность предоставления инвалидам по слуху (слуху и зрению) услуг сурдопереводчика (тифлосурдопереводчика) (есть, нет и т. д.);
- в наличии альтернативная версия сайта организации для инвалидов по зрению (есть, нет и т. д.);
- работники организации прошли необходимое обучение (инструктирование) по сопровождению инвалидов в помещениях организации и на прилегающей территории (есть, нет и т. д.);
- в наличии возможности реализации образовательной программы в дистанционном режиме или на дому (есть, нет и т.д.).

5. Удовлетворены ли вы доброжелательностью, вежливостью работников организации, обеспечивающих первичный контакт и информирование слушателя (куратор группы, работники учебной части и прочие) _____

6. Удовлетворены ли вы доброжелательностью, вежливостью преподавательского состава? _____

7. Удовлетворены ли вы доброжелательностью, вежливостью кураторов дистанционного обучения? _____

8. Вы готовы рекомендовать данную образовательную организацию для повышения квалификации своим коллегам? (могли бы ее рекомендовать, если бы была возможность выбора организации) _____

9. Вы полностью удовлетворены организационными условиями реализации выбранной образовательной программы? _____

Сообщите, пожалуйста, некоторые данные о себе:

10. Пол:

11. Возраст: лет

12. Должность:

13. Квалификационная категория

Благодарим за участие в интервью!

Кодировочный бланк интервью

Внимание интервьюера! Вопросы бланка интервью кодируйте строго согласно позициям, приведённым в кодировочном бланке.

По вопросу 1 (условия):

- 1 – отличные
- 2 – хорошие
- 3 – средние
- 4 – плохие
- 5 – катастрофические
- 6 – затруднился (лась) ответить

По вопросу 2 (характеристика условий):

- 1 – есть комфортная зона отдыха (ожидания), оборудованная соответствующей мебелью
- 2 – есть внутренняя навигация помещения
- 3 – в свободном доступе для слушателей питьевая вода
- 4 – есть санитарно-гигиенические помещения отдельно для слушателей
- 5 – санитарное состояние помещений организации поддерживается на хорошем уровне
- 6 – есть возможность доехать до организации на общественном транспорте
- 7 – есть парковка

По вопросу 3 (о дистанционных способах связи):

- 1 – на сайте есть сведения о контактных телефонах
- 2 – на сайте есть сведения об адресах электронной почты
- 3 – на сайте есть форма для подачи электронного обращения (жалобы, предложения),
- 4 – на сайте есть возможность получения консультации по оказываемым услугам и иным вопросам
- 5 – на сайте есть раздел «Часто задаваемые вопросы»

6 – на сайте есть анкеты для опроса слушателей или гиперссылки на нее

По вопросу 4 (обучение слушателей -инвалидов):

1 – помещения организации и прилегающая к ней территория оборудованы с учетом доступности для инвалидов

2 – входные группы оборудованы пандусами (подъемными платформами)

3 – в наличии выделенные стоянки для автотранспортных средств инвалидов

4 – лифты, поручни, дверные проемы адаптированы для слушателей-инвалидов

5 – есть сменные кресла-коляски

6 – есть специально оборудованные санитарно-гигиенические помещения в организации

7 – есть возможности для реализации программы, позволяющие инвалидам получать образовательные услуги наравне с другими

8 – для инвалидов по слуху и зрению дублируется звуковая и зрительная информации

9 – дублируются надписи, знаки и иная текстовая и графическая информации знаками, выполненными рельефно-точечным шрифтом Брайля

10 – инвалидам по слуху (слуху и зрению) предоставляются услуги сурдопереводчика (тифлосурдопереводчика)

11 – есть альтернативная версия сайта организации для инвалидов по зрению

12 – работники организации прошли необходимое обучение (инструктирование) по сопровождению инвалидов в помещениях организации и на прилегающей территории

13 – образовательной программы могут быть реализованы в дистанционном режиме или на дому

По вопросу 5:

1 – работники организации, обеспечивающие первичный контакт и информирование слушателя (куратор группы, работники

учебной части и прочие) всегда вежливо реагируют на обращения слушателей

2 – работники организации, обеспечивающие первичный контакт и информирование слушателя (куратор группы, работники учебной части и прочие) иногда недоброжелательно реагируют на обращения слушателей

3 – работники организации, обеспечивающие первичный контакт и информирование слушателя (куратор группы, работники учебной части и прочие) игнорируют обращения слушателей

По вопросу 6

1 – преподавательский состав всегда вежливо реагирует на обращения слушателей

2 – преподавательский состав иногда недоброжелательно реагирует на обращения слушателей

3 – преподавательский состав игнорирует обращения слушателей

По вопросу 7

1 – кураторы дистанционного обучения всегда быстро реагируют на обращения слушателей

2 – кураторы дистанционного обучения иногда не сразу отвечают на обращения слушателей

3 – кураторы дистанционного обучения игнорируют обращения слушателей

По вопросу 8

1 – да, я рекомендую данную образовательную организацию для повышения квалификации своим коллегам

2 – да я рекомендую коллегам, если есть возможность выбора организации

3 – нет, не рекомендую данную образовательную организацию для повышения квалификации своим коллегам

По вопросу 9

1 – да, я полностью удовлетворен организационными условиями реализации выбранной образовательной программы

2 – я в целом удовлетворен организационными условиями реализации выбранной образовательной программы

3 – я частично удовлетворен организационными условиями реализации выбранной образовательной программы

4 – я считаю, что организационные условия реализации выбранной образовательной программы могли быть значительно улучшены

По вопросу 10 (пол)

1 – мужчина

2 – женщина

По вопросу 11 (возраст):

1 – до 20 лет

2 – 21–25 лет

3 – 26–30 лет

4 – 31–40 лет

5 – 41–50 лет

6 – старше 50 лет

По вопросу 12 (должность)

1 – руководитель

2 – учитель

3 – воспитатель

4 – методист

5 – специалист

6 – иное

По вопросу 13 (категория)

1 – соответствие занимаемой должности

2 – первая квалификационная категория

3 – высшая квалификационная категория



Лист рефлексии

Уважаемый коллега! По завершении занятия или модуля обучения Вам необходимо провести рефлексию, а нам получить ценную обратную связь от слушателей курсов. Обратная связь поможет нам, организаторам курсов, внести коррективы в выбор тем занятий, содержание и форматы их реализации. Рефлексия будет проведена по трем позициям:

- рефлексия эмоционального состояния;
- рефлексия учебной деятельности;
- рефлексия учебного содержания.

НА КАЖДЫЙ ДЕНЬ

Дата: _____

Тема: _____

Преподаватель: _____

Вопросы для рефлексии по занятию

Рефлексия	Вопрос	Ответ
учебного содержания	Что Вы уже знали о заявленной теме до начала занятий?	
	Что нового Вы для себя узнали?	
учебной деятельности	Что Вам было сделать особенно трудно?	
	Какая форма работы была наиболее комфортна?	
эмоционального состояния	Изобразите эмоцию, демонстрирующую Ваше состояние на начало и конец занятия  = Очень хорошо Хорошо Нормально Плохо Очень плохо	

Вопрос преподавателю по теме занятия для круглого стола:



Оценка эффективности разработанных образовательных программ

Проблема оценки качества педагогических объектов, в том числе и разработка и реализация образовательных программ дополнительного профессионального образования, как в нашем случае, является одной из кардинальных методологических проблем педагогической науки.

Одной из важнейших составляющих проектирования (моделирования) педагогических объектов является независимая экспертная оценка эффективности проекта педагогического объекта.

В основе большинства методов оценки качества педагогического объекта лежат экспертные оценки (экспертный метод) — основной метод научной дисциплины, изучающей методологию и проблематику комплексных количественных оценок качества любых объектов, явлений, процессов, — квалиметрия. В основу образовательной квалиметрии, по мнению С.А. Сафонцева, положена методология современной натуральной философии, отличающаяся произвольностью выбора отправной точки исследований, доступностью методов математического моделирования и возможностью статистической обработки эмпирических данных.

При этом с целью получения оперативной информации о реальном состоянии и тенденциях изменения педагогического объекта для коррекции педагогического процесса (в нашем случае — содержания программы или технологий ее реализации) используется диагностирование (диагностическое обследование), общими признаками которого являются:

- включенность объекта диагностирования в педагогическую систему в качестве ее составного элемента или непосредственного воздействующего фактора;

- наличие целей педагогического оценивания состояния диагностируемого объекта, педагогического прогнозирования его развития и коррекции;
- систематичность и повторяемость диагностирования, осуществляемого на определенных этапах педагогического процесса (в начале реализации программы ДПП; по окончании программы; через определенный временной промежуток);
- использование методик, специально разработанных и (или) адаптированных к данным конкретным ситуациям и условиям;
- доступность процедур для их проведения.

Экспертный метод (метод экспертных оценок) как комплекс логических и математических процедур, направленных на получение от специалистов (педагогов, слушателей и т.д.) информации, ее анализ и обобщение с целью подготовки и выбора рациональных, эффективных решений в рамках реализации программы дополнительного профессионального образования целесообразно использовать для разработки (коррекции, совершенствования) содержания программы, используемых технологий и методик, учебного плана и т.п., т.е. организационно-содержательной составляющей программы ДПО.

Совершенствование организационно-содержательной составляющей программы (программ «Развитие и совершенствование компетенций учителя как эффективный механизм повышения качества образования» и «Совершенствование профессиональных и личностных компетенций учителя: современный подход») проводится по следующей схеме:

- разработка анкет для педагогической экспертизы;
- формирование экспертных групп;
- математическая обработка данных экспертного исследования;
- корректировка организационно-содержательной составляющей программы ДПО.

Существуют разные подходы к формированию групп; мнения, по каким показателям следует проводить отбор экспертов, разнятся. Если исходить из позиции, что независимо от характера объекта исследования качество эксперта определяется следующими свойствами: компетентностью, заинтересованностью, деловитостью, объективностью, то выделяют пять групп способов, с помощью которых оценивается качество эксперта, причем, как правило, каждый из способов характеризует несколько свойств эксперта.

При эвристических методах оценки (метод самооценки, взаимооценка) «оценки» назначаются (определяются) педагогом, выступающим в роли эксперта; в первом случае эксперт сам оценивает свою профессиональную компетентность, а второй метод основан на предположении, что представление у окружающих экспертов о данном эксперте достаточно правильно (адекватно) отражают его качество.

Статистические методы оценки (отклонение индивидуальной экспертной оценки от коллективной и воспроизводимость индивидуальной оценки через промежутки времени) основаны на предположении, что показания эксперта как своеобразного измерительного прибора имеют случайную и систематическую погрешности.

Тестовые методы — методы, когда экспертные оценки получаются в результате специальных испытаний экспертов.

Документальные методы оценки основаны на предположении, что некоторые документально подтвержденные данные об эксперте (например, квалификационная категория) могут характеризовать качество эксперта.

Комбинированные методы оценки основаны на некотором обобщении оценок, полученных разными методами.

Наиболее эффективной и адекватной целям оценки эффективности разработанных программ является методика, основан-

ная на формально-математической модели учета квалификационного и количественного состава экспертных групп (в рамках комбинированных методов).

При рассмотрении уровня объективности учитывается совокупность следующих факторов:

- квалификация экспертов — чем она выше, тем более компетентен специалист и тем более близким к объективному может быть его индивидуальное мнение;
- количество экспертов — коллегиальное мнение с большей степенью вероятности может быть признано объективным, чем индивидуальное мнение эксперта;
- степень совпадения мнений экспертов — совпадение мнений в большей степени свидетельствует об истинности коллегиальной оценки, чем о коллективном заблуждении.

Сам процесс оценивания объективности включает в себя две составные части:

- расчет коэффициента объективности экспертной группы — K_θ ;
- расчет уровня объективности процесса контроля — θ .

Значение коэффициента объективности рассчитывается по формуле

$$K_\theta = \frac{m-1}{m^2} \cdot \sum_{\rho=1}^m \gamma_\rho,$$

где m — количество экспертов;

γ_ρ — весовой коэффициент, отражающий уровень квалификации ρ -го эксперта.

В свою очередь, уровень объективности процесса педагогического контроля равен

$$\theta = W \cdot K_\theta$$

где W — значение коэффициента конкордации (т.е. согласованности мнений экспертов), рассчитываемое по правилам метода экспертных оценок (формула Кэндэлла).

Можно воспользоваться следующим видом формулы Кэндэлла:

$$W = \frac{12S}{m^2} \cdot (n^3 - n),$$

где m — число экспертов, отвечающих на n вопросов анкеты-теста,

$$S = \sum_{i=1}^n (R_i - R_{\text{cp}})^2,$$

где $R_{\text{cp}} = \frac{1}{n} \cdot \sum R_i$ — средний ранг показателя, R_i — суммарный ранг.

Экспертная группа («комиссия»), характеризующаяся значением

$$K_{\theta_{\min}} \leq K_{\theta} < K_{\theta_{\text{эф}}}$$

считается объективной.

Соответственно, коллегиальные решения с уровнем объективности

$$\theta_{\min} \leq \theta < \theta_{\text{эф}}$$

могут рассматриваться как практически объективные.

Расчетные данные «границ» коэффициентов при данной методике имеют следующие значения:

- минимальный коэффициент объективности $K_{\theta_{\min}} = 0,25$ и уровень эффективности $\theta_{\min} = 0,15$;
- эффективный коэффициент объективности $K_{\theta_{\text{эф}}} = 0,5$ и уровень объективности $\theta_{\text{эф}} = 0,3$.

В качестве потенциальных экспертов будут выступать обучающиеся по программам дополнительного профессионального образования.

Получим одномерный массив данных (по группам) для параметра «коэффициент объективности»; группы с параметрами, выходящими за пределы границ (нижней и верхней) — меньше допустимого минимального значения параметра коэффициента объективности и выше эффективного коэффициента эффектив-

ности, — к дальнейшей экспертной деятельности не привлекаются. Для оставшихся групп экспертов (экспертных комиссий) принимается, что вырабатываемые ими решения достаточно объективны и могут использоваться при практической реализации совершенствования организационно-содержательной составляющей программы ДПО.

Далее для оценки эффективности разработанных программ используется многократно апробированный метод педагогической диагностики — анкетирование.

При анкетировании с целью определения качества организационно-содержательной составляющей программы ДПО (эффективности разработанных программ) достаточно сложно сформулировать контрольные вопросы, при которых педагог (обучающийся) может оценить качество исследуемого процесса или свою профессиональную компетентность (динамику изменения компетенций), так как в отличие от психологической диагностики педагогическое анкетирование чаще всего приводит к ситуации, когда педагог (обучающийся) выбирает варианты ответов, которые не смогут представить его в невыгодном свете (контаминация критерия). Поэтому в условиях профессионального педагогического анкетирования незаменимым средством определения объективности полученных результатов является корреляционный метод.

В качестве корреляционной пары можно предложить два вопроса: «Считаете ли вы важным рассматриваемое содержание предлагаемой программы ДПО по развитию профессиональных и личностных компетенций?» и «В какой мере обучение по данной программе повлияло на развитие ваших компетенций и, на ваш взгляд, изменит вашу педагогическую деятельность?»

Первый вопрос заведомо предполагает положительный ответ, в силу специфики разработки программы по результатам диагностики предполагаемых слушателей и включения в про-

грамму заявленных ими учебных модулей. Вместе с тем положительный ответ должен продемонстрировать понимание педагогом степени важности данного вида компетенций в профессиональной деятельности педагога, а отрицательный ответ лишь свидетельствует об отсутствии творческой, мотивационной составляющей в деятельности учителя. Но вряд ли оба ответа могут выступать показателем степени искренности.

В нашем случае прослеживается логика второго порядка: если педагог негативно оценивает обучение в рамках программы ДПО, то он либо не получил необходимого для себя содержания, либо не осознает необходимости предлагаемого вида подготовки. Если же педагог оценивает реализацию программы положительно, то, очевидно, учителем установлена взаимосвязь между предлагаемой ему организационно-содержательной составляющей программы ДПО и актуальностью полученных результатов (достижением планируемых результатов).

Для анализа полученные результаты представляем в виде таблицы.

Вопрос № 1. Считаете ли вы важным рассматриваемое содержание предлагаемой программы ДПО по развитию профессиональных и личностных компетенций?				
Ответы на вопрос	Частота ответа	Среднее значение	Отклонение от среднего	Стандарт распределения
Нет (1 б.)	n_1	x	x_1	σ_x
Затрудняюсь ответить (2 б.)	n_2		x_2	
Важно (3 б.)	n_3		x_3	

Вопрос № 2. В какой мере обучение по данной программе повлияло на развитие ваших компетенций и, на ваш взгляд, изменит вашу педагогическую деятельность?
--

Ответы на вопросы	Частота ответа	Среднее значение	Отклонение от среднего	Стандарт распределения
Практически не повлияло (1 б.)	m_1	y	y_1	σ_y
Повлияло незначительно (2 б.)	m_2		y_2	
Повлияло удовлетворительно (3 б.)	m_3		y_3	
В значительной мере (4 б.)	m_4		y_4	
Очень значительно (5 б.)	m_5		y_5	

Стандарт статистического распределения вычисляется по формуле

$\sigma^2 = \frac{\sum x_i^2}{N-1}$; где x_i — отклонение индивидуального результата от среднего значения, а N — число респондентов ($\sum n_i$ или $\sum m_j$).

Вычисляя коэффициент корреляции по формуле Пирсона, можно определить согласованность ответов на вопросы; если коэффициент корреляции $r_{xy} > 0$, то преобладает положительная корреляция и наблюдается согласованность ответов, если $r_{xy} < 0$, то речь идет о рассогласованности ответов.

В качестве предельно допустимого уровня согласованности суждений может быть принята положительная корреляция, равная 0,3.

Коэффициент корреляции $r_{xy} = \frac{\sum x_i y_j}{N \sigma_x \sigma_y}$; где x_i — индивидуальные отклонения ответов на вопрос № 1; y_j — индивидуальные отклонения ответов на вопрос № 2; N — количество респондентов; σ_x и σ_y — стандарты статистических распределений.

Объективность результатов анкетирования слушателей программы ДПО (педагогов) будет признаваться достаточной при условии $r_{xy} > 0,3$.

В рамках практической реализации рассматриваемой методики отдельные ее моменты могут быть упрощены (в зависимости от целей и задач анкетирования педагогов).

Рассматриваем оценку эффективности образовательной программы как возможность анализа влияния программы повышения квалификации на структуру профессиональной компетентности слушателя и фиксацию изменений, которые произойдут в процессе обучения со слушателем. Выделяются две группы факторов влияния на эффективность программы: внешние и внутренние по отношению к слушателю. В качестве внутренних факторов определены личностные компетенции педагогов — мотивация, психологические особенности, общая культура личности и т.п. Внешние — структура и формат реализации образовательной программы, а также профессиональная среда, в которой будет работать педагог после повышения квалификации.

Поэтому дополнительно к проведенным мониторинговым процедурам предлагается использовать формы оценки эффективности программы повышения квалификации в контексте фиксации изменений, произошедших после обучения со слушателем и сопоставления этих изменений с целями реализуемой программы и ожиданиями самих слушателей, а также их работодателей. Для общей оценки эффективности используются данные, собранные в ходе мониторинга реализации образовательной программы.

Методика оценки эффективности включает несколько шагов.

Шаг 1. Выбор показателей.

К показателям, определяющим эффективность программы повышения квалификации, рекомендуется включить следующие:

1) уровень информированности слушателей по теме программы, который может быть оценен в рамках промежуточной и итоговой аттестации, предусмотренных в структуре программы;

2) уровень реального владения профессиональными навыками, соответствующими выполняемым трудовым действиям, входящим в профессиональный стандарт педагога, который также может быть оценен в рамках промежуточной и итоговой аттестации;

3) уровень реального использования профессиональных компетенций в образовательной практике слушателя, результативность труда, которые отслеживаются путем опроса руководителей и коллег обучаемого педагога;

4) изменения в статусе педагога, нацеленность на карьерный рост, которые отслеживаются путем анализа документов и опросов руководителей школ и самих учителей.

Шаг 2. Выбор объектов для сравнительной оценки.

Предполагается сравнение до начала обучения и после его окончания. Устойчивость изменений возможно выявить только после продолжительного периода по завершении обучения по программе повышения квалификации.

Шаг 3. Сравнительная оценка по каждому показателю.

Сбор данных осуществляется в три этапа:

1. До начала обучения — оценка начального уровня сформированности профессиональных компетенций; также возможна косвенная оценка руководителя.

2. Сразу по завершении обучения — опрос слушателей, опрос преподавателей, анализ материалов программы повышения квалификации, результаты наблюдений и т.п.

3. В течение более продолжительного периода после обучения — например, через 1–2 месяца — повторный опрос слушателей, опрос коллег, опрос руководителей, анализ документов, представленных слушателями и руководителями.

Для оценки эффективности программы целесообразно воспользоваться путем расчета средневзвешенной стоимостной оценки. Для этого каждому из методов оценки и мониторинга присваивается весовой коэффициент.

Для построения сравнительной оценки по каждому показателю используется метод относительных разниц, базирующийся на соотношении текущего значения показателя с максимальным и минимальными возможными значениями. Расчет ведется по формуле:

$$K_i = \frac{x_i - \min(x_i)}{\max(x_i) - \min(x_i)}$$

где K_i — оценка по i показателю;

x_i — значение показателя i на программе (на совокупности программ);

$\max(x_i)$, $\min(x_i)$ — максимальное и минимальное значения показателя x_i , в качестве которых могут быть выбраны реальный максимум и минимум либо условные пороговые значения.

По окончании расчета в соответствии с установленными критериями эффективности формируется сводная таблица:

Показатель	Уровни эффективности, в процентах		
	Высокий	Средний	Низкий
	> 50 %	От 30 до 50 %	> 30 %

Формирование указанной таблицы позволяет выявить сильные стороны и слабые аспекты образовательной программы и сформулировать рекомендации по итогам оценки эффективности.

Эксперты принимают решение об высокой эффективности программы в результате признания соответствия показателей эффективности по каждому критерию высшему уровню; решение о доработке программы принимается при отклонении не более двух коэффициентов эффективности от высшего уровня к среднему уровню.

Инструментарий для оценки эффективности



Анкета № 1а

для опроса руководителя образовательной организации, где работает слушатель программы повышения квалификации (сразу по завершении обучения)

Оценка результатов повышения квалификации педагога

При ответе на вопросы анкеты просим обвести вариант ответа, который вы выбрали.

1. Чем вы руководствовались при выборе программы? (укажите не более двух наиболее подходящих ответа)

- Актуальная тема программы
- Тема и содержание программы соответствуют профессиональным дефицитам педагога
- Наиболее подходящие условия программы повышения квалификации
- Важное значение имеет статус обучающей организации
- Другое
- Затрудняюсь ответить

2. Какие образовательные программы реализуются в вашей образовательной организации?

3. Какова примерная численность педагогических работников в вашей образовательной организации?

4. Какие задачи были поставлены перед вашим педагогом при выборе программы повышения квалификации (выберите не более двух)?

- Освоение новых профессиональных компетенций в соответствии с требованиями профессионального стандарта
- Освоение инновационных образовательных технологий

- Стимуляция карьерного роста педагога
- Повышение качества образовательного процесса
- Другое

5. Достиг ли специалист поставленных целей?

- да
- частично
- нет

Ваши комментарии _____

6. Наблюдаете ли вы использование полученных знаний и компетенций в педагогической деятельности педагога?

- да
- частично
- нет

7. Если «частично» или «нет», то почему:

- Нет условий
- Не самостоятелен, не способен
- Иное (укажите)

8. Посоветуете ли вы руководителям других школ принять участие в данной программе повышения квалификации?

- Нет
- Да

9. Планирует ли ваше предприятие в дальнейшем обучать специалистов в данной обучающей организации ?

- Нет
- Да

Резюме:

Оцените результаты повышения квалификации педагога по пятибалльной шкале 1.....2.....3.....4.....5

Благодарим Вас за ответы!



Анкета № 16

руководителя образовательной организации
о деятельности обученного педагогического работника
в посткурсовой период (по истечении времени)

Просим оценить деятельность педагога, прошедшего обучение по программе повышения квалификации.

№	Вопрос	Уровни			
1.	Обученный педагог применяет системный подход для решения поставленных задач	в полной мере	частично	редко	никогда
2	Обученный педагог продуктивно работает в составе педагогической команды	в полной мере	частично	редко	никогда
3	Обученный педагог осуществляет деловую коммуникацию в устной и письменной формах	в полной мере	частично	редко	никогда
4	Обученный педагог способен управлять своим временем	в полной мере	частично	редко	никогда
5	Обученный педагог способен организовывать образовательную деятельность обучающихся разными потребностями	в полной мере	Частично	Редко	Никогда
6	Обученный педагог способен выявлять и	В полной мере	Ча- стично	Редко	Нико- гда

	корректировать трудности в обучении				
7	Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	В полной мере	Частично	Редко	Никогда
8	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности	В полной мере	Частично	Редко	Никогда

Спасибо за участие!





Анкета № 2а

Посткурсовой опрос для слушателей программы повышения квалификации педагогических работников (сразу по завершении обучения)

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы анкеты

№	Критерий удовлетворенности	Оценка по 5-балльной шкале
1.	Соответствие программы заявленным целям и задачам	
2.	Возможность применения результатов освоения программы в Вашей дальнейшей работе	
3.	Актуальность материала, изложенного преподавателями	
4.	Доступность изложения материала	
5.	Получены ответы на Ваши вопросы при проведении занятий	
6.	Формат программы и расписание занятий	
7.	Организация процесса обучения	
8.	Качество представленной образовательной услуги	
9.	Обеспеченность учебного процесса техническими средствами обучения	
10.	Наличие помещений для проведения учебных, практических занятий	



Анкета № 26

Посткурсовой опрос для слушателей программы
повышения квалификации педагогических работников
(по истечении времени)

Уважаемый коллега! Просим Вас ответить на вопросы анкеты

№	Критерий удовлетворенности	Уровни		
1	Что Вы испытываете по итогам завершения программы повышения квалификации?	творческий подъем	удовлетворенность	неудовлетворенность
2	Как Вы оцениваете свой профессиональный рост по итогам завершения программы повышения квалификации?	заметно повысился	повысился	трудно сказать
3	Как Вы считаете, цель реализации программы повышения квалификации достигнута?	достигнута полностью	достигнута частично	не достигнута
4	Насколько Ваши ожидания от программы повышения квалификации оправдались?	полностью	частично	не реализовались
5.	Изменился ли ваш взгляд на проблему развития профессиональных компетенций после курсов?	да	нет	частично
6.	Хотели бы Вы после окончания курсов поддерживать связь с институтом?	да	нет	затрудняюсь ответить
7.	Если да, то в какой форме? (свободный ответ)			



Анкета № 3

коллег о деятельности обученного педагога

*Уважаемый коллега! Просим оценить деятельность
вашего коллеги-педагога, прошедшего обучение
по программе повышения квалификации*

№	Вопрос	Уровни			
1.	Обученный педагог применяет системный подход для решения поставленных задач	В полной мере	Частично	Редко	Никогда
2	Обученный педагог продуктивно работает в составе педагогической команды	В полной мере	Частично	Редко	Никогда
3	Обученный педагог осуществляет деловую коммуникацию в устной и письменной формах	В полной мере	Частично	Редко	Никогда
4	Обученный педагог способен управлять своим временем	В полной мере	Частично	Редко	Никогда
5	Обученный педагог способен организовывать образовательную деятельность обучающихся с разными потребностями	В полной мере	Частично	Редко	Никогда
6	Обученный педагог способен выявлять и корректировать трудности в обучении	В полной мере	Частично	Редко	Никогда

7	Способен взаимодействовать с участниками образовательных отношений в рамках реализации образовательных программ	В полной мере	Частично	Редко	Никогда
8	Способен использовать психолого-педагогические технологии в профессиональной деятельности	В полной мере	Частично	Редко	Никогда



Примерная форма отчета по итогам МОНИТОРИНГА И ОЦЕНКИ эффективности реализации программы

наименование

Наименование этапа методики	Характеристика этапа методики
1. Цели:	
2. Задачи мониторинга	
3. Мероприятия	
4. Риски	
5. Рабочая группа по мониторингу	
6. Сроки мониторинга	Дата начала: _____; дата окончания: _____
7. Условия проведения мониторинга	
8. Характеристика предыдущего этапа мониторинга	При наличии предыдущих этапов мониторинга в данном разделе приводится его краткая характеристика, имевшие место несоответствия, причины неудовлетворенности
9. Решения, принятые на предыдущем этапе мониторинга	Для коррекционного этапа мониторинга приводятся основные результаты предыдущих исследований, принятые корректирующие действия, основные сведения из отчета предыдущего этапа, рекомендации
10. Объект и предмет мониторинга	
11. Показатели качества (критерии, нормы)	
12. Целевые группы	
13. Методы мониторинга	

14. Методы сбора, обработки и хранения информации	
15. Инструменты мониторинга	
16. Ресурсы мониторинга	
17. Дорожная карта реализации мониторинга и оценки	
18. Отчет	
19. Бюджет мониторинга	



ПОЛОЖЕНИЕ
О МОНИТОРИНГЕ РЕАЛИЗАЦИИ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ
РАЗРАБОТАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ
ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Положение о мониторинге реализации и оценке эффективности разработанных образовательных программ определяет цели, задачи, виды и формы проведения оценки качества дополнительного профессионального образования (далее — ДПО) и удовлетворенности его результатами.

1.2. Настоящее Положение разработано в соответствии с:

- Федеральным законом от 29.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изм. и доп.);
- Приказом Министерством образования и науки Российской Федерации от 01.07.2013 № 499 (ред. от 15.11.2013) «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по дополнительным профессиональным программам»;
- Уставом образовательной организации дополнительного профессионального образования;
- Положениями и другими локальными актами организации ДПО.

1.3. Дополнительное профессиональное образование, реализуемое в образовательной организации, направлено на удовлетворение образовательных потребностей, развитие и совершенствование профессиональных и личностных компетенций педагога с учетом меняющихся условий профессиональной деятельности. Дополнительное профессиональное образование в организации осуществляется посредством реализации образовательных программ повышения квалификации и переподготовки.

1.4. Оценка качества дополнительного профессионального образования проводится в отношении:

- соответствия результатов освоения дополнительной профессиональной программы заявленным целям и планируемым результатам обучения;
- соответствия процедуры (процесса) организации и осуществления дополнительной профессиональной программы установленным требованиям к структуре, порядку и условиям реализации программ;
- способности организации результативно и эффективно выполнять деятельность по предоставлению образовательных услуг.

Система оценки качества образовательных программ ДПО представляет собой совокупность видов, форм, норм и правил, оценочных процедур, обеспечивающих на единой основе оценку образовательных достижений обучающихся, эффективности дополнительных образовательных программ с учетом запросов основных пользователей результатов системы оценки качества образования и мнения заказчиков о формировании новых или совершенствовании имеющихся профессиональных компетенций обучающихся.

1.5. Цели оценки качества реализации программ ДПО:

- формирование единой системы мониторинга и оценки состояния дополнительного профессионального образования, обеспечивающей определение факторов и своевременное выявление необходимых изменений, влияющих на качество реализации образовательных программ ДПО;
- получение объективной информации о функционировании и развитии системы дополнительного профессионального образования в организации, тенденциях ее изменения и причинах, влияющих на ее уровень;

- усиление практической ориентации и профессиональной направленности ДПО посредством оптимального сочетания практических знаний новых компетенций у слушателей.

1.6. Задачами оценки качества образовательных программ ДПО являются:

- определение критериев и показателей оценки качества реализации и эффективности образовательных программ;
- формирование инструментария измерения критериев и показателей;
- обеспечение ресурсного сопровождения образовательных программ;
- экспертиза разработанных образовательных программ в соответствии с критериями и показателями оценки качества;
- корректировка образовательных программ с учетом выявленных негативных факторов;
- содействие участию работодателей в процессе реализации дополнительного профессионального образования.

1.7. Образовательная организация самостоятельно устанавливает виды и формы оценки качества ДПП и их результатов.

2. ПОКАЗАТЕЛИ И КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДПО

2.1. Общие требования к образовательным программам:

- Соответствие программы потребностям регионального рынка труда и работодателей;
- Выполнение требований по нормативному сроку освоения образовательной программы;
- Выполнение требований к общей трудоемкости освоения образовательной программы;

- Соответствие методическим рекомендациям (Методические рекомендации-разъяснения по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов (письма Минобрнауки России от 22 апреля 2015 г. № ВК-1030/06, № ВК-1031/06, № ВК-1032/06; Методические рекомендации по реализации дополнительных профессиональных программ с использованием дистанционных образовательных технологий, электронного обучения и в сетевой форме (письма Минобрнауки России от 21 апреля 2015 г. № ВК-1013/06, № ВК-1014/06, № ВК-1015/06); Методические рекомендации по организации итоговой аттестации при реализации дополнительных профессиональных программ (письма Минобрнауки России от 30 марта 2015 г. № АК-820/06, № АК-821/06, № АК-822/06).

2.2. Требования к структуре образовательной программы

- Соответствие структуры образовательной программы действующему законодательству РФ и локальным актам;
- Системность и последовательность изложения материала образовательной программы;
- Соответствие оптимальному соотношению традиционных и инновационных образовательных технологий;
- Соблюдение соотношения различных видов учебной деятельности.

2.3. Требования к содержанию образовательной программы

- Соответствие содержания образовательной программы заявленным в программе целям и результатам освоения образовательной программы (формируемым профессиональным компетенциям);
- Актуальность образовательной программы;

- Соответствие заявленных результатов освоения ДПП (компетенций) современным тенденциям отраслей и потребностям регионального рынка труда;
- Соответствие содержания образовательной программы ДПО профессиональным стандартам, квалификационным требованиям, указанным в квалификационных справочниках по соответствующим должностям, профессиям и специальностям и квалификационным требованиям к профессиональным знаниям и навыкам.
- Соответствие терминологии, использованной в образовательной программе ДПО, современным научным требованиям.

2.4. Требования к учебно-методическому обеспечению образовательной программы

- Обеспеченность модулей образовательной программы учебно-методическими материалами;
- Соответствие учебно-методических и дидактических материалов целям и результатам освоения образовательной программы (профессиональным компетенциям);
- Обеспеченность модулей образовательной программы оценочными контрольными материалами для проведения промежуточного контроля и итоговой аттестации в соответствии с заявленными целями образовательной программы ДПО.

2.5. Требования к участию работодателей и представителей профессиональных ассоциаций в реализации образовательной программы

- Привлечение работодателей к проектированию содержания программы, реализации и рецензированию модулей образовательной программы;
- Участие работодателей в оценке эффективности освоения образовательной программы.

2.6. Основные функции оценки качества образовательных программ:

- Мониторинг и накопление статистических данных, экспертиза, диагностика, оценка и прогноз основных тенденций развития дополнительного профессионального образования в образовательной организации;
- Информационно-аналитическое обоснование принятия управленческих и организационных решений по вопросам повышения качества дополнительного профессионального образования в образовательной организации;
- Распространение информации о развитии дополнительного профессионального образования в образовательной организации среди работодателей, представителей общественных организаций и СМИ, широкой общественности.

2.7. Оценка качества ДПО осуществляется по следующим направлениям:

- Мониторинг реализации образовательных программ ДПО, предполагающий:
 - 1) выявление оценки (уровня) удовлетворенности участников программы ДПО условиями и качеством обучения по вопросам развития профессиональных компетенций;
 - 2) выявление степени эффективности реализации организационно-педагогических условий реализации образовательной программы;
 - 3) выявление резервов совершенствования реализации образовательной программы.
- Оценка эффективности разработанной образовательной программы, предполагающая выявление:
 - 1) уровня информированности слушателей по теме программы;
 - 2) уровня реального владения профессиональными навыками, соответствующими выполняемым трудовым действиям, входящим в профессиональный стандарт педагога;

3) уровня реального использования профессиональных компетенция в образовательной практике слушателя, результативность труда;

4) степени изменений в статусе педагога.

3. ПОРЯДОК ОРГАНИЗАЦИИ МОНИТОРИНГА РЕАЛИЗАЦИИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ И ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАЗРАБОТАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

3.1. Назначение ответственного за проведение процедур мониторинга и оценки эффективности.

3.2. Определение образовательных программ, подлежащих мониторингу и оценке эффективности.

3.3. Мониторинг конкретных образовательных программ в соответствии с протоколом (Приложение 1).

3.4 Оценка эффективности конкретных образовательных программ в соответствии с протоколом (Приложение 2).

3.5. Составление отчетов по оценке качества выбранных образовательных профессиональных программ (Приложение 3).

3.6. Принятие решения по совершенствованию разработки и реализации соответствующих образовательных программ.

4. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ ЗА ОРГАНИЗАЦИЮ ПРОЦЕДУРЫ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ДОПОЛНИТЕЛЬНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

4.1. Образовательная организация несет ответственность за организацию процедуры оценки качества дополнительного профессионального образования:

4.1.1. Руководитель образовательной организации несет ответственность за качество разработки и проведения процедуры оценки качества ДПО; обработку, хранение и предоставление информации о состоянии и динамике развития системы оценки качества образовательных программ ДПО; составление отчетов по результатам процедуры мониторинга реализации и

оценки эффективности образовательных программ; работу по внесению корректив в образовательные программы по результатам их оценки.

4.1.2. Заместитель руководителя несет ответственность за формирование локальных нормативных актов и документов, регулирующих проведение процедур оценки качества реализации ДПО; разработку мероприятий и подготовку предложений, направленных на совершенствование системы оценки качества реализации образовательных программ и их результатов.

5. СРОК ДЕЙСТВИЯ ПОЛОЖЕНИЯ

5.1. Срок действия настоящего Положения не ограничен.

5.2. Изменения и дополнения в настоящее Положение вносятся коллегиальным органом самоуправления и утверждаются руководителем образовательной организации.

Приложение 1

Протокол проведения мониторинга образовательных программ

№	Этап	Содержание
1	Организа- ционный этап	Подготовка и утверждение нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих проведение мониторинга Проведение информационных совещаний с участниками мониторинга
2	Этап сбора ин- формации	Проведение мониторинговых мероприятий (массовый сбор первичной информации)
3	Этап расчетов	Обработка данных, расчеты показателей мони- торинга на основании утвержденной ме- тодики
4	Этап подведе- ния итогов	Подготовка информационно-аналитических материалов по результатам мониторинга, разработка рекомендаций

Приложение 2

Протокол оценки эффективности образовательных программ

№	Этап	Содержание
1	Организац- онный этап	Подготовка и утверждение нормативных правовых актов и иных документов, регламентирующих проведение оценочных процедур Проведение информационно-методических семинаров для представителей экспертной группы
2	Этап сбора ин- формации	Сбор данных, используемых для оценки эф- фективности образовательных программ (массовый сбор первичной информации)
3	Этап расчетов	Подготовка первичной информации к обра- ботке Обработка полученных данных
4	Этап подведе- ния итогов	Анализ результатов исследования, форму- лировка выводов и рекомендаций

Отчет по оценке качества образовательных программ
(по итогам мониторинга реализации и оценки эффективности программы)

наименование программы

1. Цель экспертизы:	
2. Проведенные мероприятия	
3. Сроки Дата начала: _____; дата окончания: _____	
4. Условия проведения экспертизы	
5. Объект и предмет экспертной оценки	
6. Показатели качества (критерии, нормы)	
7. Целевые группы	
8. Используемые методы	
9. Методы сбора, обработки и хранения информации	
10. Инструментарий	
11. Анализ и аргументированная оценка качества реализации и эффективности разработки программы	

Вывод:

программа соответствует высокому/среднему/низкому уровню эффективности

Рекомендации по корректировке программы:

Дата составления отчета _____

Эксперты: ФИО, должность, ученая степень, ученое звание
(подпись)



Литература

1. Корж, В. Мониторинг и оценка: индикаторы эффективности / В. Корж, С. Зинкевич. — Текст: электронный. — URL: <https://by.odp-office.eu/files/docs/Monitoring-i-ocenka.pdf> (дата обращения: 07.12.2020).

2. Голубь, А.А. Актуальность модели Д. Киркпатрика как инструмента оценки эффективности обучения персонала / А.А. Голубь. — Текст: электронный // Символ науки. — 2019. — №5. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/aktualnost-modeli-d-kirkpatrika-kak-instrumenta-otsenki-effektivnosti-obucheniya-personala> (дата обращения: 07.12.2020).

3. Никитина, Н. Ш. Мониторинг и оценивание качества в образовании: учеб. пособие. — Ч. 1. Методика мониторинга / Н. Ш. Никитина, Н. В. Николаева. — Новосибирск: Изд-во НГТУ, 2008. — 32 с.

4. Хатри, Г.П. Мониторинг результативности в общественном секторе / Г. П. Хатри; пер. с англ. Толстовой И. Л. — Текст: электронный. — М.: Фонд «Институт экономики города», 2005. — 276 с. — URL: http://www.urbanecomomics.ru/download.php?dl_id=3485 (дата обращения: 07.12.2020).

5. Шакирова, Д. М. Формирование критического мышления учащихся и студентов: модель и технология / Д. М. Шакирова. — Текст: электронный. // ОТО. — 2006. — №4. — URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-kriticheskogo-myshleniya-uchaschihsya-i-studentov-model-i-tehnologiya> (дата обращения: 07.12.2020).

6. Вопросы для интервью — виды и правила интервьюирования. — URL: <https://alzari.ru/interview.html> (дата обращения: 07.12.2020). — Текст: электронный.

**КОМПЛЕКТ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
И МЕТОДИКА ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ**
для мониторинга реализации
разработанных образовательных программ
и оценки их эффективности

Информационные материалы

Редактор Шабалина В. Я.
Техническое редактирование:
Гиниятуллина Р. С., Некратова А. В.
Дизайн Шайхутдинова Д. М.

Форм. бум. 60x84 ¹/₁₆. Гарнитура Myriad Pro.
Усл. печ. л. 4,7.

Институт развития образования Республики Татарстан
420015, г. Казань, Б. Красная, 68
Тел.:(843)236-65-63 тел./факс (843)236-62-42
E-mail: irort2011@gmail.com



Институт развития образования Республики Татарстан
420015, Казань, Большая Красная, 68
(843) 236-65-63, 236-62-42
irort2011@gmail.com