



Справочник по учету имеющегося образования и опыта работы (VÕTA)

Инга Вау

Primus – это финансируемая в 2008-2013 гг. из структурных фондов Европейского Союза программа, которую проводит в жизнь фонд Archimedes и которая ставит своей целью поддержку качества обучения в высших учебных заведениях и повышение конкурентоспособности выпускников. Повышение качества VÕTA является одной из сфер деятельности программы Primus.

Составитель справочника Инга Вау
Редактор Сирет Рутику
Литературный редактор Эне Воолайд

Фонд Archimedes
Бюро программы Primus
Väike-Turu 8, 1 этаж
51013 Тарту
primus@archimedes.ee
<http://primus.archimedes.ee>



Издатель Фонд Archimedes
Тарту, 2012

ISBN 978-9949-481-41-5 (pdf)

Содержание

Вступление	3
1. Суть и предпосылки оценки VÕTA	4
1.1 Качество оценки VÕTA	7
1.2 Учет формального обучения	8
1.3 Учет неформального обучения	11
1.4 Учет неформального обучения	12
1.5 Комплексная оценка комбинированных ходатайств	13
1.6 Критерии оценивания	14
2. Роль и ответственность оценивающего лица	16
2.1 Компетентность оценивающего лица VÕTA	17
2.2 Профиль компетентности оценивающего лица VÕTA6	17
2.3 Независимость и беспристрастность оценивающего лица	21
3. Выбор и применение методов оценивания	24
3.1 Различные методы оценивания	25
3.2 Учебная папка	25
3.3 Интервью	30
3.4 Комбинирование различных методов оценивания	39
4. Оформление решения об оценке и документация	46
В заключение	50
Использованная литература и ссылки на источники	51
Приложение	52

VÕTA VÕIMALUS

Вступление

Настоящая инструкция является продолжением составленной в 2008 году инструкции по оценке VÕTA. За последние четыре года развитие VÕTA на образовательном ландшафте Эстонии было настолько быстрым, что многие аспекты, требующие еще недавно пояснения, стали повседневными и само собой разумеющимися, многие вопросы получили ответы в ходе дискуссий и учебы. Однако знание вызывает новые вопросы, и ответы на них время от времени требуют широкого освещения.

В настоящей инструкции по оценке VÕTA меньше внимания уделяется целям и теоретическим основам VÕTA, а также в промежутке была подготовлена отдельная инструкция¹ в части процесса и принципов. Зато более широко рассмотрены темы, непосредственно касающиеся практической работы оценивающих лиц, например, как обеспечить качество оценки VÕTA, как найти для сторон наиболее подходящие решения в процессе оценки и как дать обратную связь, полезную для ходатайствующего и способствующую его развитию независимо от содержания решения. Рефлексивные вопросы в конце каждой главы предусмотрены для анализа компетентности оценивающего лица.

При составлении приведенных в инструкции примеров в некоторых случаях использовались реальные данные, но ни один из примеров не скопирован точно с реальной ситуации.

¹ Справочник VÕTA, авторы Сирет Рутуку, Инга Вау, Рауль Ранне. – Фонд Archimedes, Тарту 2011.

1. Суть и предпосылки оценки VÕTA

В самом общем смысле оценивание означает дачу оценки чему-либо кем-либо. В контексте учебы оценивание является той частью учебного процесса, в ходе которого на основании определенных оценочных критериев и с помощью оценочных методов дается оценка в отношении уровня усвоения учащимся знаний и навыков. Учеба может осуществляться самыми разными способами и в значительной степени зависит от знаний, опыта и мотивации учащегося. Это означает, что **при оценке в фокусе находится не процесс учебы, а усвоенные учащимся компетентности**. Оценивание должно поместить учащегося на конкретную сравнимую позицию в рассматриваемой фоновой системе (результаты учебы по учебной программе или ее части, требования профессионального стандарта в отношении компетентности).

Это делает возможным **учет имеющегося образования и опыта работы (VÕTA) как в контексте получения формального образования, так и в контексте присвоения квалификации**.

При оценивании имеющегося образования и опыта работы мы также имеем дело с дачей оценки.

1. В первом случае через сравнительную оценку соответствия между результатами ранее изученного (а также содержания) и ходатайствуемыми компетентностями.

пример

В одной школе в то время, когда обучение на основании результатов еще не было введено, преподавался предмет Основы права. Содержание предмета было следующее: Право как явление: различные аспекты. Нормативная трактовка права. Развитие права. Мировые правовые системы. Система права. Правопорядок Эстонии: структура и обзор сфер. Юридические факты и правоотношения. Источники права: формальные и материальные. Юридические факты и их практический поиск. Логическая структура правовой нормы. Применение права. Подоплека и техника правового выбора. Право в обществе. Легитимность и эффективность права. Эстонская судебная система.

Учащийся сменил учебное заведение и специальность. В новой учебной программе существует предмет Правоведение, в качестве учебного результата которого установлено, что студент после прохождения курса

- *имеет обзор о праве и правоведении,*
- *знаком с основными понятиями права, умеет в них ориентироваться,*

- *знает основные сферы права, объект их правового регулирования и важнейшие правовые акты,*
- *понимает юридические тексты и нормы, их применение в правовой системе;*
- *знаком с процессом применения права, умеет использовать техники применения права,*
- *умеет анализировать и применять основные понятия права при правовой оценке обычной ситуации и применении правовой нормы;*
- *ценит юридические знания и умеет исходя из своих интересов формировать выбор, связанный с обучением по специальности.*

Чтобы решить, можно ли учитывать ранее изученное при выполнении учебной программы, нужно по сути ответить на вопрос, можно ли после изучения перечисленных в предмете Основы права тем получить указанные в предмете Правоведение результаты.

2. В другом случае через оценку соответствия изученного в ходе трудового опыта или самостоятельно учебным результатам или требованиям компетентности, в части которых ходатайствуется VÕTA.

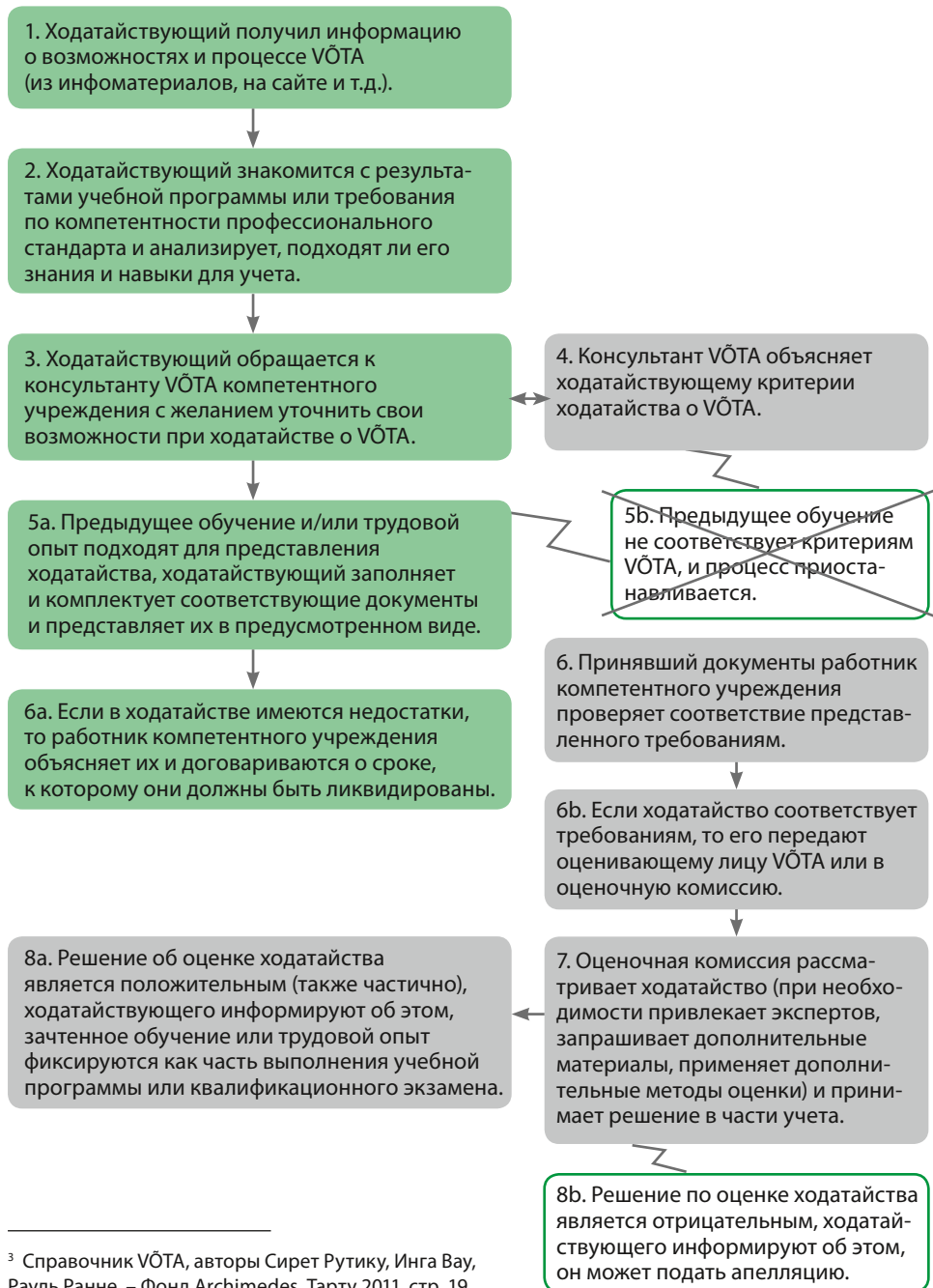
пример

Ходатайствующий о квалификации ландшафтного архитектора (квалификационный уровень 7) соответствует всем требованиям профессионального стандарта, кроме наличия степени магистра по специальности или приравненной к ней квалификации. Применение VÕTA в данном случае означает, что кроме наличия профессиональных компетентностей следует оценивать их соответствие уровню, который должен иметь выпускник магистратуры согласно приложению 1 стандарта высшего образования².

В целом, **оценка VÕTA** является оцениванием соответствия компетентностей ходатайствующего лица в рамках учебных результатов или требований компетентности (учебная программа, модуль, учебный предмет, профессиональный стандарт).

² <https://www.riigiteataja.ee/akt/13255227?leiaKehtiv>

Схема процесса VÖTA³



³ Справочник VÖTA, авторы Сирет Рутику, Инга Вау, Рауль Ранне. – Фонд Archimedes, Тарту 2011, стр. 19.

1.1 Качество оценки VÕTA

Предварительными условиями качественной оценки VÕTA являются:

- мотивированное ходатайствующее лицо VÕTA, которое представляет надлежащие ходатайство и доказательственный материал⁴;
- однозначно понимаемые и заранее известные сторонам учебные результаты или требования к компетентности, а также критерии их оценки⁵;
- уместные методы оценки (см. ниже гл. 4), компетентные оценивающие лица (наличие профессиональной компетентности, правильные методы оценки) (см. ниже стр. 17).

С точки зрения качества оценки для ходатайствующих о VÕTA важна доступность консультирования. Наряду с представлением ходатайства и оценкой консультирование является одним из трех ключевых действий процесса VÕTA и его цель заключается в том, чтобы помочь ходатайствующему лучше понять и доказать, что он знает и умеет и как это подходит к конкретной учебной программе или профессиональному стандарту. Задачей консультанта VÕTA является поддержка ходатайствующего в процессе оформления ходатайства, инструктируя его начиная с определения необходимых действий и заканчивая представлением корректных и полных документов. В зависимости от организации VÕTA компетентного учреждения роль консультанта может заключаться также в обмене информации между оценивающими и ходатайствующими лицами, в т.ч. информировании ходатайствующего о необходимости представления дополнительных материалов и/или необходимости применения дополнительного метода оценки, а также о результатах оценки и сопутствующей ей обратной связи.

Обратная связь необходима как в случае положительного, так и в случае отрицательного результата оценки, поскольку она позволяет ходатайствующему извлечь урок из процесса оформления ходатайства, прежде всего в части анализа полученного опыта, а также выбора и представления доказательственного материала. В случае отрицательного результата ходатайствующий может также спланировать дальнейшие действия, опираясь на полученную обратную связь. Например, в ситуации, когда не

⁴ См. подробнее инструкцию для ходатайствующего о VÕTA, автор Анна-Лийз Пяэзукене и др. – Фонд Archimedes, Тарту 2010.

⁵ Относительно определения учебных результатов см. подробнее *Инструкцию по развитию учебной программы*, авторы Сирет Рутику, Ауне Валк, Эйнике Пилли, Кятлин Ванари. – SA Archimedes, Тарту 2009 (http://primus.archimedes.ee/system/files/oppekava/juhend_veeb.pdf). Относительно определения оценочных критериев см. подробнее *Оценивание на основе результатов в высшей школе*, автор Эйнике Пилли. – SA Archimedes, Тарту 2009 (<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppejoud/Hindamisraamat.pdf>).

хватает одной компетентности или какого-либо небольшого навыка, при возвращении в трудовую среду можно варьировать трудовые задачи так, чтобы научиться этому навыку в ходе работы.

пример *Ходатайствующий много лет был частным предпринимателем и желает на базе полученного трудового опыта зачесть учебный предмет Предпринимательство, при успешном прохождении которого учащийся*

- *разбирается в вопросах основания предприятия и в связанной с управлением проблематике;*
- *способен анализировать деятельность предприятия;*
- *осведомлен о связанных с предприятием рисках и способах их уменьшения;*
- *знаком с основами составления бизнес-плана.*

Из трудового опыта и самостоятельно изученного ходатайствующий приобрел все необходимые компетентности кроме оценки и уменьшения рисков. Несмотря на то, что в этом случае решение VOTA будет отрицательным, точное указание отсутствующей компетентности в обратной связи ходатайствующему позволит ему приобрести ее параллельно с учебой, например, проведя на своем предприятии оценку рисков и спланировав возможности для этого уменьшения.

VOTA охватывает учет как формального обучения (знания, полученные во время уровневого обучения), так и неформального (дополнительного) и информального (изученного из трудового опыта и самостоятельно) обучения.

1.2 Учет формального обучения

Если рассматривать ситуацию, когда лицо ходатайствует об учете полученного формального образования (как правило, для выполнения учебной программы), то эти компетентности уже были оценены раньше преподавателями. В этом случае оценка VOTA сводится в основном к сравнительной оценке учебных результатов (в случае предыдущего обучения на основе результатов также содержания). При такой оценке обязательно нужно учитывать глубину и объем предыдущего обучения. Под глубиной подразумевается детальность знаний и навыков, объем означает достаточное покрытие тем. Глубину и объем обучения можно условно поместить под общий показатель – сложность мышления. Относительно последнего в высшем образовании рамками служит приложение 1 к стандарту высшего образования, которое определяет учебные результаты ступени высшего образо-

вания и их связь с квалификационными рамками. В учебных программах профессионального образования рамками служат профессиональные стандарты.

Глубина и объем обучения обязательно должны находиться под особым вниманием в случае межуровневого учета (например, лицо ходатайствует об учете углубленного факультативного предмета общеобразовательной школы при выполнении учебной программы высшего образования или учета профессионального обучения для магистратуры). Учет между образовательными уровнями и степенями всячески обоснован, глубина и объем обучения покрыты, если в рамках завершенной учебной программы ходатайствуют об учете пройденных предметов по специальности при выполнении какой-либо другой учебной программы.

пример

Ходатайствующий о VÖTA, имеющий высшее техническое образование и окончивший программу по бухгалтерскому учету в профессиональном образовании, приступил к учебе в магистратуре по специальности Охрана окружающей среды. В учебную программу, помимо прочего, входили предметы Основы учета, Бухгалтерский учет и Финансовый анализ, в части которых лицо ходатайствует об учете предыдущего обучения.

В данном случае покрыты как объем, так и глубина компетентностей, несмотря на то, что компетентности были приобретены на более низком образовательном уровне. В случае, если учебные результаты предметов магистратуры сформулированы с учетом специфики специальности и поэтому возникают определенные различия с приобретенными компетентностями, это компенсируется целостностью пройденной учебной программы, т.е. обученный бухгалтер способен самостоятельно создать необходимые связи, чтобы справиться с бухгалтерским учетом какой-либо узкой сферы.

Условием качественной сравнительной оценки является наличие однозначно понимаемых учебных результатов в обоих сравниваемых учебных предметах или модулях. Учебные результаты, по всей видимости, никогда не совпадут полностью, но обязательно должен совпадать описанный в учебных результатах уровень понимания (при определении уровня понимания можно исходить, например, из таксономии отслеживаемых учебных результатов (SOLO) или выходных глаголов таксономии Блума). Например, если приобретенная в ранее пройденном учебном предмете глубина компетентности сформулирована как «описывает» и результат ходатайствуемого учебного предмета или модуля сформулирован как «сравнивает»

или «анализирует», то глубина этого обучения, очевидно, является недостаточной. Кроме того, информацию о глубине компетентности дают наречия учебного результата (самостоятельно, под инструктажем, в обычной трудовой ситуации, в объеме специальности и т.д.). В качестве индикатора объема компетентностей можно рассматривать определение контекста (в мультикультурной среде, в публичном секторе, в машиностроении, при работах с открытым огнем, в балетном репертуаре и т.д.).

пример **Учебный результат 1.** *Учащийся связывает и критически оценивает теории, концепции и мнения в области обучения на протяжении жизни, развития и обучения взрослых на уровне группы и индивида.*

Глубину компетентностей выражают глаголы и относящиеся к другому глаголу наречие критически, на объем указывают дополнения (теории, концепции и мнения) и контекст (на уровне группы и индивида устанавливает ограничение, что на уровне общества нет необходимости).

Учебный результат 2. *Учащийся умеет делать эскиз вышивки для традиционных предметов различных районов Эстонии и составлять узор, придавая ему современный креативный вид.*

Объем компетентности составления эскиза вышивки представлен фразой для традиционных предметов различных районов Эстонии, а на глубину компетентности составления узора указывает способность придавать ему современный креативный вид.

Оценочным критерием нельзя (в т.ч. при применении VÖTA) установить для компетентностей больший (или меньший) объем и глубину, чем описано глаголом и наречием учебного результата.

пример **ПРИМЕР 1** *Пороговый критерий предполагает от учащегося большую компетентность, чем сформулировано в учебном результате.*

Учебный результат: *Учащийся умеет рассчитывать размеры топочного отверстия камина в зависимости от поперечного сечения дымохода, выбирать инструменты и подходящие материалы, рассчитывать расход необходимых для работы материалов.*

Пороговый критерий: *Спроектированные учащимся размеры топки и ее тип зависят от условий, в которых она будет находиться, размеры топки учитывают кубатуру и назначение помещения. Материал для топки и инструменты выбраны*

исходя из планируемого сооружения. Расчеты расхода материалов выполнены корректно.

Рассчитывает размеры топки vs проектирует топку – в критерии объем компетентностей больше, чем в учебном результате.

Рассчитывает размеры топочного отверстия камина в зависимости от поперечного сечения дымохода vs размеры топки учитывают кубатуру и назначение помещения – предполагаемая детальность знаний различна, вместо одного конкретного показателя указаны два, и один из них предполагает значительно более глубокое понимание темы, чем сформулировано в учебном результате.

ПРИМЕР 2 *Учебный результат допускает больше, чем может учащийся, соответствуя пороговому критерию.*

Учебный результат: Учащийся умеет составлять мотивационную схему, используя соответствующую ситуации мотивационную теорию.

Пороговый критерий: Мотивационная теория описана детально, указаны ее сильные и слабые стороны.

Указание сильных и слабых сторон возможно в случае меньшей глубины компетентности, чем предполагает выбор соответствующей ситуации теории. Описание мотивационной теории по объему не соизмеримо с созданием мотивационной схемы.

1.3 Учет неформального обучения

При оценивании неформального обучения, т.е. трудового опыта и/или самостоятельного обучения, это является первой оценкой компетентностей ходатайствующего о VOTA в контексте учебной программы или профессионального стандарта, где цель заключается не в том, чтобы сравнить изученное и ходатайствуемое, а в том, чтобы убедиться в наличии требуемых компетентностей ходатайствующего лица. Ключевой вопрос при приобретении различных компетентностей из опыта заключается в том, что кроме получения опыта человек должен научиться на опыте.

Ходатайствующий о VOTA, проработавший 10 лет садовником, имеет большой опыт работы на этой должности в части выполняемых трудовых обязанностей. Однако последнее не означает, что в ходе выполнения своей работы он приобрел необходимые компетентности для успешной работы садовником. Научиться на опыте можно,

если ходатайствующий о VÖTA проанализирует свои действия и их результаты, свяжет их между собой и сделает выводы в части коррекции дальнейших действий.

При оценке неформального обучения обычно применяется больше одного метода оценки, а в случае объемных ходатайств одним из методов могло бы быть собеседование. При оценке обучения, полученного из опыта, критическое значение имеет качество представленного ходатайствующим лицом доказательственного материала, на основе которого можно установить факт обучения.

Общие критерии оценки доказательственного материала:

- наличие компетентностей, доказанность необходимого объема и глубины;
- четкая связь с учебными результатами ходатайствуемого предмета или модуля;
- нужный объем, выражение развития, целостность;
- создано ходатайствующим, имеет отношение к ходатайствующему.

1.4 Учет неформального обучения

По сравнению с предыдущими видами обучения здесь об учете дополнительного обучения ходатайствуют меньше, но все же в значительной степени. В случае дополнительного обучения основное внимание уделяется соответствию глубины и объема приобретенных компетентностей учебным результатам или требованиям по компетентности, а также тому, оценивались ли результаты в рамках обучения и как они оценивались. От этого зависит, является ли оценивание при применении VÖTA скорее аналогией оценивания пригодности формального обучения, или оценивающее лицо должно впервые убедиться в наличии компетентностей ходатайствующего. Дополнительное обучение часто длится недолго, обычно это узконаправленные курсы, которыми сложно покрыть в полном объеме учебные результаты предметов или модулей. Данные в отношении учебных результатов и содержания дополнительного обучения также имеют разное качество. В свидетельстве об окончании курсов обязательно должны быть указаны наименование курсов (связанное с содержанием, информативное), время проведения и объем в академических часах, достигнутые учебные результаты и результаты оценки достижения учебных результатов, если они оценивались.

Дополнительное обучение может хорошо подойти в качестве учета части предыдущего формального обучения, если нужно дополнительно доказать необходимую глубину какой-либо узкой темы. Дополнительное обучение может также компенсировать давность какой-либо темы, если после

обучения прошло столько времени, что знания и навыки могли устареть (напр., в сфере инфотехнологии, права, бухгалтерского учета и др.).

1.5 Комплексная оценка комбинированных ходатайств

Комплексная оценка включает в себя как объем каждой отдельной компетентности, так и все ходатайствуемые компетентности в целом. Содержание обучения (также и на уровне учебной программы) превалирует над формой. Продолжительность (объем) предыдущего обучения и его давность в годах (напр., три или десять лет назад) не являются единственными и главными критериями для оценки. Это означает, что все компетентности ходатайствующего о VÖTA рассматриваются вместе, в тесной связи друг с другом. Так можно избежать ситуации, при которой ходатайствующий получит отрицательное решение, поскольку формальное обучение считается устаревшим, так как прошло много времени, а объем дополнительного обучения, которое помогло бы восстановить компетентности, недостаточен, и из трудового опыта хотя и получены практические навыки в части оцениваемых компетентностей, но отсутствует понимание теории в целом. В данном случае неучет ходатайства о VÖTA был бы не обоснован, поскольку на самом деле обеспечены как глубина (формальное обучение и трудовой опыт), объем (формальное обучение) компетентностей, так и их соответствие современным требованиям (дополнительное обучение). В рамках комплексного оценивания обязательно следует отслеживать роль ходатайствуемых компетентностей в учебной программе или профессиональном стандарте, т.е. являются ли эти компетентности общими, т.е. переносимыми навыками (напр., умение работать в команде, навыки общения, способность к самостоятельной учебе и т.д.), или специальными знаниями и навыками, необходимыми для конкретной профессии.

Если речь идет об объемном ходатайстве с точки зрения учебной программы или профессионального стандарта, то в ходе оценки VÖTA на переносимые навыки следует обратить отдельное внимание, поскольку может возникнуть ситуация, когда ходатайствующий о VÖTA не должен участвовать ни в одном учебном предмете или модуле, где обучают какому-либо переносимому навыку. Чтобы убедиться в наличии нужных переносимых навыков, у оценивающих лиц должен быть обзор, в каких учебных предметах или модулях каким переносимым навыкам обучают.

При комплексном оценивании учитывают, что и учебные результаты ходатайствуемой единицы (предмета или модуля) могут иметь разный вес, т.е. можно различать самые важные знания и навыки от таких, которые их поддерживают.

Комплексная оценка является единственно возможным подходом при комбинированных ходатайствах о VÖTA при ходатайствах, включающих несколько различных видов предыдущего обучения.

пример

Ходатайствующий желает применить VÖTA в части предмета Маркетинговые коммуникации. Ранее в формальном обучении у него пройден предмет Основы маркетинга, последние четыре года он работал менеджером по маркетингу и в это время прошел дополнительное обучение по составлению рекламных материалов. Этот пример комбинированного ходатайства охватывает три предыдущих обучения, где каждое в отдельности недостаточно для учета: пройденный в уровневом обучении предмет не был сфокусирован на коммуникации, однако дал теоретические основы и понимание сути маркетинга. Учеба на трудовом опыте в большей или меньшей мере связана с конкретным учреждением или предприятием и может не поддерживать сознательное обоснование выбора (т.е. делают так, как всегда делали). Объем дополнительного обучения является недостаточным в свете учебного предмета (реклама является основной частью маркетинговой коммуникации, но не единственной). Однако рассматривая предыдущее обучение в целом, не должно возникнуть проблемы с удовлетворением ходатайства, поскольку указанные виды обучения вместе позволяют в принципе добиться учебных результатов рассматриваемого учебного предмета.

1.6 Критерии оценивания

В учебном процессе на основании определенных критериев дается оценка соответствию знаний и навыков учащегося описанным учебным результатам. Критерии оценивания должны быть связаны с оцениваемыми учебными результатами и методами оценки и зафиксированы на уровне порога.

пример

Учебный результат: *Учащийся умеет устанавливать бетонное дорожное покрытие согласно проекту на наиболее распространенных в Эстонии типах ландшафта.*

Пороговый критерий: *В установленных проектом ландшафтных условиях выполнена необходимая предварительная работа по установке дорожного покрытия. Используемый в покрытии вид камня и узор укладки соответствуют проекту, приемы укладки обеспечивают соответствие внешнего вида и стабильности покрытия требованиям.*

Предпочтение следует отдать ситуации, когда критерии оценки не связаны с определенным методом оценки и аналогичны обычному обучению. Если критерии связаны с методом оценки, то, исходя из особенности применяемого в VÖTA метода оценки, можно немного варьировать критерии оценки, но при этом уровень оцениваемой компетентности ни в коем случае не должен оказаться выше или ниже по сравнению с обычным обучением.

Критерии оценки могут быть установлены также для ходатайства, анализа изученного на опыте (см. стр. 42) и доказательственного материала (см. стр. 12) Они помогут ходатайствующему и обеспечат качество VÖTA.

Например, критериями оценки формы ходатайства VÖTA может быть

- корректное оформление, в т.ч. представление правильных и полных данных;
- наличие необходимых дополнительных документов (доказательственный материал) и их своевременное представление.

Критерием оценки содержания ходатайства VÖTA может быть

- (в случае предыдущего формального и неформального обучения) достаточная схожесть приобретенных компетентностей, т.е. нужные для учета ходатайствуемых компетентностей уровень понимания, глубина и объем;
- (в случае учебы на опыте) уместность опыта для ходатайствуемых компетентностей, т.е.
 - выполнены важные с точки зрения учебного результата (трудовые) задания;
 - приобретены уместные с точки зрения учебного предмета, модуля или требования компетентности;
 - реализована учеба на опыте.

Все критерии, из которых исходят при оценивании, должны быть зафиксированы в понятной и воспроизводимой форме и заранее известны ходатайствующему.

Известны ли Вам как оценивающему лицу пороговые критерии оцениваемых учебных результатов? Сформулированы ли они в предмете или модуле, который Вы преподаете?

Какие основные различия при оценивании имеющегося формального образования и иных способов обучения в рамках VÖTA Вы заметили?

Какими могли бы быть т.н. идеальные доказательственные материалы для оценки учебных результатов по Вашему предмету или модулю в случае информального и комбинированного обучения?

Что для Вас как для оценивающего лица означает качество VÖTA?

2. Роль и ответственность оценивающего лица

В процессе VÖTA важное место занимают различные стороны процесса и распределение ролей между ними. Исходя из принципа добровольности VÖTA инициатором всего процесса является лицо, ходатайствующее о VÖTA. Задача ходатайствующего лица заключается в том, чтобы сравнить свои компетентности с учебными результатами ходатайствуемого предмета, модуля или учебной программы или с требованиями профессионального стандарта в области компетентности, выяснить, насколько они совпадают, оформить ходатайство, содержащее правильные и полные данные, и представить доказательственный материал, являющийся основанием для оценивания. В этом процессе ходатайствующее лицо может инструктировать и направлять консультант, основная роль которого состоит в том, чтобы объяснить действующие требования и правила, ответить на вопросы ходатайствующего и в зависимости от процедуры просмотреть ходатайство перед оценкой. Консультантом VÖTA на основании трудового распорядка компетентного учреждения может быть лицо, работающее на специальной должности консультанта VÖTA или на должности в другом наименовании, но знакомый с тематикой VÖTA, и в задачи которого входит консультирование ходатайствующих о VÖTA.

Консультировать при составлении ходатайства о VÖTA может и оценивающее лицо. Это не является нарушением установленного принципами VÖTA требования о разделении ролей, поскольку человек может в разные моменты времени исполнять различные роли, и рекомендации, например, в части добавления доказательственных материалов не ставят перед оценивающим лицом (морального) обязательства принимать положительное решение. Кроме того, согласно сложившейся традиции количество оценивающих лиц VÖTA должно быть больше одного (напр., оценочная комиссия из нескольких членов). С точки зрения объективности окончательной оценки это делает менее существенным то обстоятельство, что одно из оценивающих лиц предварительно консультировало ходатайствующего (будучи специалистом в области ходатайствуемых компетентностей, напр., руководитель учебной программы или ведущий преподаватель). В итоге можно сказать, что с точки зрения временного ресурса оценивающего лица в обычных условиях нецелесообразно использовать его в качестве консультанта. В то же время, необоснованным также является поведение, когда в случае вопроса, успешно разрешаемого конкретным оценивающим лицом, принципиально избегают уместной консультации. Ходатайствующему лицу и консультанту может оказать существенную помощь методический материал, разработанный оценивающим лицом VÖTA, в котором

он определяет методы оценки оцениваемой единицы (учебный предмет/модуль/компетентность) и возможные доказательственные материалы для подтверждения обучения, и при желании формулирует для них также пороговые критерии. Такая находящаяся в открытом доступе информация позволяет свести к минимуму использование оценивающего лица в роли консультанта.

2.1 Компетентность оценивающего лица VÖTA

Обычно оценкой VÖTA занимается то же лицо, которое занимается оцениванием в т.н. обычном образовании или при присвоении квалификации – преподаватель, учитель, руководитель учебной программы, специалист в ходатайствуемой сфере. **Основной задачей оценивающего лица VÖTA** является объективное, опирающееся на уместные методы оценки, исходящее из учебных результатов и соответствующих им критериев оценки **оценивание и предоставление** ходатайствующему лицу доходчивой и конструктивной **обратной связи**. Оценивание включает рассмотрение ходатайства, анализ представленных материалов в контексте ходатайствуемых компетентностей, их сравнение с учебными результатами предмета, модуля или учебной программы либо требованиями профессионального стандарта в области компетентности, а также принятие решения. Для выполнения этой задачи оценивающее лицо должно быть знакомо с документами, касающимися процедуры VÖTA компетентного учреждения, принципами и требованиями оценивания, желательно также, чтобы лицо прошло специальное обучение.

2.2 Профиль компетентности оценивающего лица VÖTA⁶

Понимает принципы, процесс VÖTA и знакомо с соответствующими регуляциями.

- Может назвать главные принципы VÖTA.
- Объясняет значение этих принципов.
- Может назвать основные составляющие процесса.
- Описывает процесс VÖTA в своей организации.
- Может назвать регуляции, рассматривающие VÖTA.
- Объясняет, на какие регуляции он опирается в своей работе.

⁶ Справочник VÖTA, авторы Сирет Рутику, Инга Вау, Рауль Ранне. – Фонд Archimedes, Тарту 2011, стр. 40-41.

<p>Знаком с основными компонентами основанной на результате учебной программы и/или профессионального стандарта</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Описывает логику построения учебной программы и профессионального стандарта. • Может назвать компоненты оцениваемой учебной программы уровня образования или соответствующего профессионального стандарта.
<p>Знает и соблюдает принципы оценивания VÖTA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Является независимым и беспристрастным при оценивании. • Применяет комплексное оценивание, в т.ч. учитывает общие (переносимые) компетентности. • Применяет уместные методы оценки. • Составляет критерии оценки, которые согласуются с учебными результатами или требованиями по компетентности. • При оценивании опирается на подходящие доказательственные материалы, при необходимости спрашивает дополнительные доказательственные материалы. • При оценивании исходит из пороговых критериев. • Дает ходатайствующему лицу обратную связь, поддерживающую его дальнейшее обучение.
<p>Знаком с оцениваемой сферой как минимум на том же уровне, соответствие которой оценивают в ходатайстве о VÖTA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Соответствует требованиям квалификации компетентного учреждения, в котором он оценивает.
<p>Сотрудничает с различными сторонами процесса VÖTA.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Общается с ходатайствующим лицом, консультантом и при необходимости со сторонами вне учреждения (учебного заведения). • Сотрудничает с другими оценивающими лицами для принятия единого решения по оценке.
<p>Выражается четко и конкретно, корректен в документации.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Информацию представляет в понятной для всех сторон форме. • Заполняет касающуюся оценивания документацию в соответствии с регуляциями компетентного учреждения.

Устанавливает и уменьшает риски, которые могут повлиять на качество оценивания.

- Может назвать риски, влияющие на качество оценивания.
- Устанавливает эти риски в процессе оценивания.
- Оптимизирует риски в пределах возможностей.

Компетентность оценивающих лиц можно подразделить на специальную и оценочно-методическую. Наличие обеих компетентностей нужно для того, чтобы представленный ходатайствующим лицом анализ обучения и доказательственные материалы оценивались объективно, с должной профессиональной тщательностью и критичностью. Достаточная специальная компетентность позволяет ему установить, приобрело ли ходатайствующее лицо ходатайствуемые компетентности на требуемом уровне. Оценочно-методическая компетентность позволяет ему выбрать самые подходящие методы для оценки компетентностей. Оценочно-методическая компетентность обеспечивает выбор правильных методов оценки при условии, что они применяются целенаправленно и в уместном объеме. Например, проверка одной компетентности несколькими методами обычно является необоснованной, однако допускается обратное – с помощью одного метода устанавливается наличие нескольких компетентностей. К оценочно-методической компетентности относится и умение давать понятную и конструктивную обратную связь как в устной, так и в письменной форме.

Оценивающее лицо VÖTA должно быть также в курсе того, что происходит на трудовом ландшафте, чтобы понять, какие компетентности в каких (трудовых) ситуациях можно приобрести, и оценить, было ли это возможно в описанной ходатайствующим лицом ситуации и с помощью выбранного способа поведения.

В случае учета большого объема обучения на трудовом опыте и комбинированных ходатайств всячески обосновано привлечение к работе оценочной комиссии VÖTA экспертов из-за пределов компетентного учреждения. По возможности следует привлекать специалистов из конкретной сферы, напр., при учете компетентностей в области киберзащиты привлекать специалиста этой сферы, компетентностей в области администрирования баз данных – соответствующего специалиста. Экспертом из-за пределов компетентного учреждения по возможности могло бы быть лицо, в какой-то степени знакомое с тематикой VÖTA, или можно ему порекомендовать и обеспечить краткосрочные курсы, чтобы он мог лучше понять, что нужно учитывать при оценивании. В противном случае его оценка останется субъективным мнением и не добавит чувства уверенности другим членам комиссии.

Однако ни в коем случае нельзя ограничиваться оценкой такого эксперта: его привлечение лишь добавляет уверенности в том, что обучение на трудовом опыте подходит к описанному опыту и с точки зрения работодателя.

Если речь идет о транспредметном ходатайстве (на базе одного или нескольких трудовых опытов желают зачесть несколько учебных предметов, и подход к анализу обучения на опыте преимущественно основан не на предметах, а на компетентностях) и в ситуации, когда оценивающие лица являются профессионалами в оцениваемой сфере, но у них может отсутствовать умение видеть полную картину (например, оценивающими лицами являются приглашенный преподаватель, представитель работодателя), то к оцениванию следует привлекать, например, руководителя профилирующей кафедры, руководителя учебной программы, координатора учебной программы, ведущего преподавателя или иного представителя должности.

пример

Ходатайствующий о VÖTA желает зачесть на основе трудового опыта несколько учебных предметов. Он представил анализ обучения на трудовом опыте, где он сравнивает приобретенные компетентности с учебными результатами предметов Базы данных, Компьютерные сети и Программирование не по отдельности, а описывает общую компетентность обеспечение безопасности, которая проходит через все эти предметы.

Это означает, что среди оценивающих лиц всегда должен быть человек, имеющий общее представление обо всей учебной программе.

Кроме специальной компетентности оценивающее лицо должно быть знакомо с различными образовательными уровнями и учебными результатами уровней, а также уметь помещать в ходе оценивания рассматриваемые навыки и знания в общую картину с точки зрения учебной программы или профессионального стандарта. Чтобы оценить достаточность обучения в сравнении с учебными результатами, можно исходить из требуемого уровня понимания. Например, знание различных исторических периодов может означать как их перечисление, описание, сравнительный анализ, так и указание современных аспектов через создание причинных связей. Речь идет о знании истории на совершенно разном уровне прежде всего с точки зрения глубины компетентности.

При составлении общей картины следует обращать внимание и на пропорциональную связь между объемом ходатайства VÖTA и приобретенными общими компетентностями.

Чтобы быть в курсе формальных (процедурных) аспектов, оценивающему лицу помогут различные материалы, например, порядок VÖTA соответ-

ствующего учреждения, схема процесса вместе с участниками и задачами и т.д. Оценивающим лицам VÖTA из одной и той же организации целесообразно обсудить между собой основы оценивания, унифицировать, например, принципы выбора методов оценивания, критерии к представляемым доказательственным материалам (это можно записать и в порядок VÖTA), определить детальность обратной связи и т.п., чтобы общие требования были одинаковыми для всех оценивающих лиц.

Если распорядок компетентного учреждения устанавливает, что ходатайства VÖTA оценивает соответствующая комиссия и проводятся собрания по оцениванию, то для повышения эффективности работы членов комиссии целесообразно привлечь лицо, ведущее протокол. Это может быть человек, хорошо знакомый с организационной стороной VÖTA, один и тот же человек в каждой комиссии, чтобы обеспечить последовательность в работе комиссий.

Кроме специальной и оценочно-методической компетентности важными с точки зрения качества оценивания являются также установки и ценностные оценки оценивающего лица VÖTA, поскольку именно они обеспечивают независимость и беспристрастность оценивания.

2.3 Независимость и беспристрастность оценивающего лица

Независимость и беспристрастность оценивающего лица означают, что

- у него отсутствует прямой конфликт интересов в связи с ходатайствующим лицом (напр., он в качестве работодателя был бы заинтересован в скорейшем завершении учебы ходатайствующего о VÖTA, а в качестве конкурента хотел бы препятствовать доказательству компетентности и т.п.);
- если оценивающее лицо обладает фоновой информацией относительно компетентностей ходатайствующего, которая не опирается на представленные ходатайствующим лицом материалы, то он не учитывает эту информацию при принятии решения;
- **NB!** Конечно же, эту информацию можно использовать при выборе подходящих методов оценивания и планировании их содержания.
- он не находится под влиянием личного отношения к действиям ходатайствующего (напр., если ходатайствующий представляет какую-либо другу школу, занимается искусством иного рода, практикует в неприемлемой для оценивающего лица дисциплине и т.п.).

Если ходатайство оценивает комиссия VÖTA, то при обеспечении беспристрастности важно, чтобы мнение одного авторитетного (в смысле профессии или позиции) члена не влияло на другие мнения. При необходи-

мости можно провести тайное голосование или дать авторитетному лицу высказать свое мнение в последнюю очередь.

Независимое оценивание должен поддерживать и трудовой распорядок компетентного учреждения. Например, если оценивание является частью учета нагрузки учителей, то результаты оценивания не должны влиять на учет нагрузки (напр., отрицательные результаты не входят в учет и т.п.).

У оценивающих лиц не должно также быть ощущения, что они не должны удовлетворить ходатайство по той причине, что, если слишком большой объем обучения учитывается с применением VÖTA, то поступление платы за обучение уменьшится или возникнет ситуация, когда в какой-то момент времени в каком-либо учебном предмете значительно сократится количество учащихся, и это повлияет на существование предмета или применяемые методы обучения.⁷

На фоне предыдущего очень важно, чтобы оценивающее лицо сохраняло и развивало свои компетентности в области оценивания, знало бы о необходимости саморазвития и участвовало бы в соответствующих курсах повышения квалификации. Вызванные нехваткой времени ограничения можно немного уменьшить, если отслеживать покрытие требующих развития компетентностей и результатов обучения на курсах и участвовать только в тех, польза от которых оптимальна.

По возможности всегда следует использовать внутренние курсы организации и письменно или устно делиться полученными знаниями с коллегами. Одной из самых эффективных возможностей обучения является участие оценивающих лиц в оценочном собрании комиссии какой-либо другой комиссии VÖTA (или другого учебного заведения), за которым следует обмен опытом в неофициальном кругу. Оценивающее лицо, впервые привлеченное к оцениванию VÖTA, могло бы участвовать в качестве наблюдателя на каком-либо оценивании. В контексте VÖTA можно также удачно применять менторство.

Взяв на себя ответственность за саморазвитие, естественной частью рабочего процесса оценивающего лица должен стать и периодический самоанализ. Он дает возможность продумать и понятно сформулировать, что, как и почему делается именно так, если человек находится в роли оценивающего лица. В ходе самооценки можно четко и продуманно сформулировать также выявившиеся проблемы и/или наилучшую замеченную практику. На основании этой информации можно сделать заключения и передать полученные на опыте знания другим заинтересованным сторо-

⁷ Относительно независимости и беспристрастности оценивающих лиц VÖTA см. подробнее справочник VÖTA, авторы Сирет Рутику, Инга Вау, Рауль Ранне. – Фонд Archimedes, Тарту 2011, стр. 43-45.

нам (другие оценивающие лица, консультанты и ходатайствующие, а также ответственные за работу VÖTA лица).

К обучению и дискуссиям в области оценивания можно совершенно сознательно привлекать и консультантов VÖTA, поскольку в контексте оценивания VÖTA консультанту нужно знать те же вещи, что и оценивающему лицу. Так консультант может дать ходатайствующему уместную и конструктивную консультацию.

В чем Вы видите свою роль как оценивающего лица VÖTA? Какова Ваша сфера ответственности?

Как Вы оцениваете соответствие своих знаний и навыков профилю компетентности оценивающего лица VÖTA? В чем заключаются Ваши сильные стороны? Какие компетентности требуют развития?

Обладаете ли Вы в равной степени специальной и оценочно-методической компетентностью?

Развивались ли Вы (прошли ли курсы) как оценочное лицо VÖTA? Какие курсы Вам необходимы в дальнейшем? По каким темам Вы могли бы инструктировать или обучать коллег?

Как Вы обеспечиваете соблюдение требования независимости и беспристрастности как оценивающее лицо?

3. Выбор и применение методов оценивания

При выборе метода оценивания как способа оценки компетентностей наиболее важными являются три критерия:

1. Метод оценивания является целевым – метод по своей сути подходит для оценки компетентностей, которые оцениваются с его помощью.

пример При использовании выходного глагола применяет невозможное оценить наличие компетентности методом, сутью которого является пересказ деятельности в устной или письменной форме.

2. Методы оценивания позволяют оценивать все компетентности. Это не означает, что для оценки каждой компетентности нужно планировать отдельный метод оценивания, можно также учитывать различный вес компетентностей.
3. Метод оценивания применим с разумной затратой времени. Применимость включает как наличие необходимых для оценивания ресурсов (технология, среда, время, имеющееся в распоряжении сторон и т.д.), так и организационные аспекты оценивания (напр., возможности преодоления временного и пространственного разделения оценивающих лиц и ходатайствующего лица).

пример Основной компетентностью учебного предмета *Руководство проектами* является планирование действий и бюджета проекта и его реализация. Кроме того, в учебных результатах сформулированы компетентности в сфере анализа вовлекающего управления и результатов. При выборе методов оценивания важнее всего установить наличие основной компетентности на требуемом уровне. В идеале при таком ходатайстве все компетентности оцениваются одинаковыми методами, однако при необходимости можно, например, компетентность вовлекающего управления, если не представлен относительно этого доказательный материал, оценивать только с помощью дополнительного метода (напр., интервью). Очевидно, нет смысла планировать в качестве метода оценивания данной компетентности решение, требующее больших временных затрат.

Независимо от ходатайства VÖTA всегда желательно применять методы оценки, поддерживающие комплексное оценивание (см. выше стр. 13).

Для оценки различных компетентностей можно применять различные методы оценивания. При применении VÖTA отличие имеющегося обучения от обычного обучения часто диктует и другие методы оценивания.

NB! Согласно общепринятым нормам, ходатайствующего о VÖTA не направляют на то же оценивание с лицами, которые проходят обычное обучение (напр., на экзамен).

3.1 Различные методы оценивания

Методы оценивания (как в обычном обучении, так и в VÖTA) в общих чертах можно разделить на проверочные методы и методы типа портфолио. Первые скорее направлены на оценивающее лицо, они часто содержат вопросы, задания и т.п. и подходят в основном для оценки конкретных навыков и совокупности знаний в определенной области. **Проверочными** методами оценивания являются, например, демонстрация (в т.ч. письменная контрольная работа с развернутыми ответами, тест с выборочными ответами, решение задач и т.п.), симуляция (в т.ч. решение проблемы, практическое задание и т.п.) и наблюдение (в т.ч. проведение показательного урока). Последний может в определенных случаях выходить из обычных рамок (а, следовательно, и из классификации) и превратиться в оценивание ходатайствуемых компетентностей в целом (в т.ч. переносимых компетентностей и установок). Методы оценивания **типа портфолио** (напр., учебная папка, дневник практики) направлены на ходатайствующее лицо, содержат материалы, доказывающие достижения ходатайствующего, анализ изученного на опыте и др., что ходатайствующий связывает с приобретенными компетентностями.

3.2 Учебная папка

При оценивании VÖTA наиболее распространенным оцениванием типа портфолио является учебная папка, которая содержит различные скомплектованные ходатайствующим доказательственные материалы. Этот метод хорошо подходит для оценки свойственных VÖTA сложных и связанных между собой знаний и навыков.

В контексте VÖTA часто вызывают неразбериху форма и содержание учебной папки – а точнее то, с какого момента набор прилагаемых к ходатайству доказательственных материалов называть учебной папкой. Условием для этого является содержание в ней кроме доказательственных материалов также анализа ходатайствующего лица (учеба на опыте, самообразование).

Без этого набор доказательственных материалов, прилагаемых к ходатайству для учета имеющегося формального обучения, а в некоторых случаях и неформального обучения, не квалифицируется как учебная папка.

Учитывая обстоятельство, что самоанализ в контексте VÖTA также является дополнительным материалом, подтверждающим обучение, то для простоты между набором представляемых ходатайствующим доказательственных материалов и учебной папкой можно поставить знак равенства. При этом следует учитывать, что учебная папка в контексте VÖTA может иметь разный объем, напрямую зависящий от содержания ходатайства.

Учебная папка как важнейший компонент при доказательстве информального обучения должна кроме отражения глубины и объема имеющегося обучения а) быть скомплектована уместным образом, т.е. поддерживать доказательство компетентностей, и б) в целом должна быть составлена гармонично, т.е. первичный и вторичный доказательственный материал должны поддерживать составленный ходатайствующим анализ обучения на опыте.

пример *Для учета модуля по национальному рукоделию учебной программы Работа с текстилем ходатайствующий в качестве доказательственного материала представляет изготовленную им самим национальную одежду (прямой доказательственный материал). В анализе обучения на опыте он объясняет, что он сделал и чему в ходе этого научился, конкретно ссылаясь на прямой доказательственный материал. Для поддержки оценки, выставляемой работе на основе анализа, ходатайствующий может сослаться на косвенный доказательственный материал (напр., полученное на выставке признание).*

Небольшого пояснения требуют два дополнительных критерия, предъявляемых к учебной папке: *отражает развитие ходатайствующего лица и оформлена корректно и имеет достаточный объем.*

Отражение развития ходатайствующего лица – это с одной стороны хорошо, поскольку наличие развития обычно подтверждает имеющееся обучение. Составленная таким образом папка позволяет связать процесс обучения на опыте с конкретными примерами результатов обучения в стиле «до и после». Ходатайствующему лицу ее легко составить, и она дает оценивающему лицу хорошее представление об имеющемся обучении вместе с демонстрацией его результатов. В то же время, следует учитывать, что ходатайствующий не всегда может скомплектовать прямой доказательственный материал в стиле «до и после», поскольку за время его обучения на опыте у него еще не было возможности реализовать на практике то, что изучено на опыте. Таким образом, ходатайствующий может также отразить

свое развитие только в анализе обучения на опыте, сформулировав содержание и результат опыта и четко указав, чему он научился, т.е. что и почему в случае такого задания он сделал бы по-другому. При успешном выполнении задания следует указать главные факторы успеха, благодаря которым были достигнуты ожидаемые результаты.

Учитывая, что целью учебной папки при оценивании VÖTA (в случае обучения на опыте, самостоятельного и комбинированного обучения) является предоставление наиболее полного обзора о компетентностях ходатайствующего лица, всячески обоснованным является и использование показательной папки. Если компетентным учреждением установлено такое ограничение для учебной папки, то оно должно быть заранее известно ходатайствующему.

Независимо от того, отражает папка развитие ходатайствующего лица или является показательной, для улучшения структуры и читаемости папки направить ходатайствующего использовать при составлении учебной папки и анализа обучения на опыте т.н. **метод STARR**⁸.

пример

Учебный результат: Учащийся умеет представлять результаты своей исследовательской работы.

S (Situation) – ситуация: описание опыта, представление фоновых данных

В конце прошлого года я провел опрос работников в части удовлетворенности трудовой средой. Эта необходимость была продиктована тем, что предприятие планировало переезд и в связи с использованием новых помещений было возможно осуществить изменения в трудовой среде. На нашем предприятии работает 19 человек, более половины и них работают в отделе продаж. Предприятие специализируется на оптовой и проектной продаже строительных материалов.

T (Task) – роль, позиция, ответственность: в чем заключалась задача ходатайствующего, за что он отвечал в рамках этого опыта

Моя задача заключалась в проведении опроса и информировании руководства и работников предприятия о результатах. В разработке вопросов я не участвовал, они сохранились на предприятии с предыдущего аналогичного опроса. Я мог выбрать время и способ проведения опроса, но должен был учитывать, что результаты нужны были не позднее,

⁸ См. подробнее *Применение техники STARR при оценивании имеющегося обучения и опыта работы*, авторы Эйнике Пилли и Инга Вау, стр. 6-11. – http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend_loplik.pdf

чем через два месяца после возникновения необходимости в опросе.

A (Action) – деятельность: что ходатайствующий делал, почему именно выбранным способом

Опрос проводился с использованием электронных каналов, поскольку так было удобнее всего обрабатывать ответы и отдельно показать существенные свободные ответы в презентации результатов. Презентацию я планировал на еженедельном рабочем собрании предприятия, предварительно отправив работникам соответствующую информацию. При составлении презентации я решил проиллюстрировать свою речь визуальным вспомогательным материалом (на слайдах использовал логотип предприятия, чтобы у слушателей возникли ассоциации между представляемыми результатами и нашим предприятием), учитывая, что человек воспринимает информацию несколькими органами чувств. Продолжительность доклада я запланировал 20-30 минут. В части построения доклада я следил, чтобы он включал вступление, в котором я напоминал о цели проведения опроса, а также обзор результатов, в рамках которого я отметил несколько дельных свободных ответов, чтобы создать у людей персональную связь с результатами опроса и понимание того, что их ответы важны. При составлении презентации я следил за тем, чтобы стоять лицом к аудитории (не читал слайды с настенного экрана, стоя боком к слушателям), говорил четко, не торопясь. Одновременно с чтением доклада я следил за реакцией слушателей и при необходимости уточнял или пояснял сказанное. В конце доклада я предложил задать вопросы.

R (Result) – результат: как удалось, какая обратная связь

Мой доклад слушали молча и с выраженным интересом, в конце было несколько вопросов и предложений, как применить результаты опроса для улучшения трудовой среды. Практически не было вопросов, вызванных непониманием доклада. Некоторые коллеги потом сказали, что доклад был хорошим и понятный.

R (Reflection) – рефлексия, анализ: что я изучал, каков был главный фактор успеха, что бы я сделал по-другому

Я считаю, что мой доклад был удачный, поскольку я его заранее продумал, сделал в качестве иллюстративного материала слайды и не вышел из запланированных временных рамок. В следующий раз я бы отправил результаты коллегам для ознакомления до презентации. Это позволит им быть в курсе темы и вопросы Задаваемые после презентации, будут еще более содержательными.

Корректность учебной папки означает, что представляемый материал систематизирован, в идеальном случае в анализе обучения на опыте имеется ссылка на прямые и/или косвенные доказательственные материалы.

Достаточный объем является относительным в точки зрения учебной папки. Следует избегать в качестве критерия количественного объема, поскольку доказательственный материал должен быть представлен ходатайствующим в оптимальном объеме, который для каждого ходатайства и ходатайствующего различен. Ходатайствующие часто спрашивают, сколько страниц должен содержать анализ обучения на опыте. Однако фиксировать объем ходатайства количеством страниц нецелесообразно, так как если ходатайствующий сможет сообщить всю необходимую информацию с помощью меньшего объема, чем предусмотрено, он станет заполнять страницы ненужной информацией, и суть обучения на опыте исчезнет. Это в свою очередь намного усложнит работу оценивающих лиц. Если есть желание непременно установить какую-то границу, то ее можно сформулировать фразой «как правило, не более ... страниц», но сделать это можно после взвешивания сопутствующих плюсов и минусов.

Риски, связанные с учебной папкой

Слабыми сторонами учебной папки как метода оценивания следует назвать большие затраты времени на ее составление и оценивание, на которые до определенного времени влияют также плохое умение самоанализа и анализа своего обучения, а также малое количество хороших примеров и отсутствие прежнего опыта (для ходатайствующих зависит от доступности и уровня консультирования, для оценивающих лиц зависит от количества случаев оценивания). Указанные аспекты могут повлиять на качество оценивания, выполненного на основе учебной папки, вследствие чего при применении учебной папки как метода оценивания крайне важными являются заранее согласованные и известные сторонам критерии оценивания как в части доказываемых компетентностей, так и в части самой учебной папки.

В качестве одного из возможных рисков, связанных с учебной папкой, иногда называют вопрос авторства содержания. В принципе, конечно, возможно, что представленные доказательственные материалы составлены не ходатайствующим лицом или не относятся к ходатайствующему, либо анализ обучения на опыте написан кем-то другим или на основе чужого опыта. Однако оценивающее лицо все же не должно предполагать, что ходатайствующий представил некорректный материал, поскольку тогда под сомнение попали бы все домашние самостоятельные или групповые задания обычного обучения. Чтобы убедиться в наличии компетентностей ходатайствующего лица, всегда можно применить дополнительный метод оценивания.

3.3 Интервью

С точки зрения подлинности и достоверности в качестве дополнительного метода при оценивании учебной папки подходит *интервью* или *беседа*. В рамках оценивания имеющегося обучения этот метод сложно отнести к методам, направленным на оценивающего, или методам, направленным на ходатайствующего. По сути он представляет собой проверочный метод оценивания (в обычном обучении аналогом является устный экзамен, а также анализ конкретного случая и представление). Поскольку при применении VÖTA оценивание опирается на представленный ходатайствующим доказательственный материал, возникает ситуация, когда вопросы интервью зависят не только от оценивающего лица, но также и от представленного ходатайствующим материала, в т.ч. анализа обучения на опыте. Это означает, что в ходе интервью нужно собрать дополнительную информацию прежде всего в части тех компетентностей, которые недостаточно доказаны учебной папкой. Нужно также найти ответы на вопросы, возникшие при проработке учебной папки. Таким образом, в интервью как методе оценивания, направленном на оцениваемое лицо, в значительной степени представлен и ходатайствующий. Кроме высокой степени подлинности и достоверности интервью позволяет интегрировать теорию и практику, и его можно комбинировать с анализом конкретного случая.

Риски, связанные с интервью

При планировании и проведении интервью следует учитывать, что это не просто беседа; в ходе интервью необходимо убедиться в достаточности компетентностей ходатайствующего. Интервью всегда в какой-то степени субъективно, на результат непосредственно влияет также то, как справится с этим ходатайствующий. Главным фактором риска является удерживание беседы в рамках заранее возникших вопросов, поскольку ходатайствующий, который хорошо знает сферу и к тому же умеет хорошо выражать свои мысли, может при желании направить беседу в нужном ему направлении, не останавливаясь на деталях, в части которых его знания оставляют желать лучшего. Кроме того, интервью, которое проводят несколько оценивающих лиц, может потерять свой фокус или поставить оценивающих в неравное положение с точки зрения использования времени (например, первый интервьюирующий продолжает задавать вопросы, в том числе те, которые возникают в ходе беседы, не считаясь с отведенным для интервью временем, тем самым отнимая у других возможность задать свои вопросы или получить на них исчерпывающий ответ). Следует также учитывать, что ходатайствующие о VÖTA обладают разными способностями устного самовыражения. Последнее обстоятельство является одной из причин, почему при использовании интервью в качестве единственного метода оценивания следует быть осторожным и проводить его только в крайне обоснованном случае.

Этапы интервью:

- подготовка интервью
- проведение интервью
- принятие решения
- предоставление обратной связи

Подготовка

При подготовке интервью, связанного с учебной папкой, оценивающие лица сначала независимо друг от друга прорабатывают представленный в учебной папке доказательственный материал, делают пометки, выделяя аспекты (как положительные, так и отрицательные), которые следует дополнительно рассмотреть в ходе интервью, а также вопросы, которые они хотели бы задать ходатайствующему. При подготовке вопросов полезно иметь в виду метод STARR (см. выше стр. 27 и ниже стр. 33-37) И особое внимание обратить на то, чему ходатайствующий научился на опыте.

Затем оценивающие лица обмениваются между собой мнениями, формулируют и согласовывают вопросы, которые помогут составить полную картину о наличии у ходатайствующего компетентностей и их уровне. Желательно согласовать также общее построение интервью и уточнить роль каждого оценивающего лица во время интервью (как делать пометки, кто руководит процессом, как поступать при возникновении вопросов по ходу интервью и т.д.).

Проведение

Интервью желательно начинать с представления участников и организационной стороны процедуры. Ходатайствующему следует объяснить цель интервью, как планируется проводить беседу, сколько времени она займет, когда и как будет сообщено о решении. Время и способ информирования о решении зависят от процесса оценивания и организации работы. Интервью можно построить на основе учебных результатов или доказательственных материалов. Для проведения интервью существует несколько возможностей. Важно, чтобы ходатайствующий в начале интервью знал о его построении.

Интервью можно начать с беседы на общие темы, например, опыта ходатайствующего при составлении учебной папки или анализа обучения. Беседа на общую и знакомую ходатайствующему тему хорошо подходит для снятия напряжения и создает спокойную и рабочую атмосферу. В начале можно задать ни к чему не обязывающие вопросы, предполагающие конкретные короткие ответы. В качестве альтернативы такие вопросы можно оставить на конец беседы.

Основная и самая объемная по времени часть интервью предусмотрена для сбора необходимой информации, чтобы получить объективное и полное представление о ходатайствуемых компетентностях и их уровне. Поскольку вопросы (как заранее подготовленные, так и возникающие по ходу интервью) и данные на них ответы на этом этапе являются достаточно детальными и специфическими, то эту часть интервью желательно протоколировать для облегчения дальнейшей работы оценивающих лиц (принятие решения, предоставление подкрепленной примерами обратной связи, разрешение споров). Протокол должен содержать доказываемые компетентности вытекающих из них темы и вопросы, которые рассматриваются на интервью. В приложении (см. стр. 52) представлен образец протокола интервью. В протокол также добавляются положительные и отрицательные комментарии на ответы ходатайствующего.

Принятие решения

Для обеспечения качества оценивания важно, чтобы в ходе интервью оценивающие лица внимательно выслушивали ходатайствующего, а также следили за схожестью вербального и невербального выражения. Важно также, чтобы оценивающие лица делали пометки относительно вопросов и данных на них ответов. Это дает возможность опираться не только на свою память, а также не слышать в ответе ходатайствующего только то, что хочется услышать.

Решение целесообразно принимать по отдельным компетентностям со ссылками на критерии оценивания и примерами в части их выполнения или невыполнения. При принятии решения обязательно следует избегать следующих ошибок:

- решающее первое впечатление – субъективное, исходит из собственных ценностей и интересов оценивающего лица;
- слишком мягкое или слишком строгое оценивание – не вытекает из критериев оценивания, создает неравенство между ходатайствующими, является субъективным и необоснованным поведением;
- не давать крайних оценок – оценивающее лицо старается поставить какую-то среднюю оценку даже в том случае, если ходатайствующий достоин отличной или очень скромной оценки;
- сравнительная оценка – принятие решения на основании сравнении с предыдущими кандидатами не соответствует оцениванию на основе учебных результатов или принципу равного обращения;
- т.н. гало-эффект – когда соответствие или несоответствие одной компетентности критериям оценивания распространяется и на другие компетентности.

Предоставление обратной связи

Способ и время предоставления обратной связи (в т.ч. относительно результатов интервью) во многом зависит от построения процесса оценивания, однако по возможности ходатайствующий должен получить ее как можно быстрее после интервью.

Опирающаяся на критерии обратная связь должна быть четкой, конкретной и достаточно детальной, она должна поддерживаться и иллюстрироваться примерами из доказательственных материалов и/или беседы так, чтобы ходатайствующий мог связать себя с ней. Приводя в обратной связи сильные и слабые стороны ходатайствующего по оцениваемым компетентностям, желательно указать какую-либо самую важную в каждой из категорий. Этим можно обеспечить конкретность и понятность обратной связи.

Обратная связь должна быть сосредоточена на оцениваемых компетентностях, а не на личности ходатайствующего. Исходят из содержания беседы. При формулировке желательно выражать мнение оценивающего лица, а не «навешивать ярлык» на ходатайствующего.

При предоставлении обратной связи нужно проводить четкое различие между положительной и отрицательной оценкой. Кроме того, ходатайствующий должен быть согласен с решением, т.е. при предоставлении обратной связи нужно спросить, все ли понятно ходатайствующему, желает ли он что-либо добавить или уточнить. Нечеткое представление результата может вызвать неправильное понимание обратной связи ходатайствующим и тем самым помешать ему извлечь уроки из процесса VÖTA. Неправильное понимание обратной связи может также привести к представлению возражения, которого можно не допустить, лучше продумав обратную связь.

Различные методы построения и проведения интервью

Существует несколько способов проведения интервью: При его планировании и проведении можно исходить из метода STARR(T), может также помочь метод LSC (*listen-summarise-continue*, т.е. слушай-сделай заключение-продолжай). В определенных ситуациях обосновано и представление закрытых вопросов, а также т.н. турбо-вопросов, которые частично выходят за рамки оценивания (учебный результат-доказательственный материал-пороговый критерий).

Метод STARR(T)⁹ позволяет шире рассматривать деятельность ходатайствующего или сфокусироваться на его поведении в конкретной ситуации, которая предполагала приобретение одной или нескольких доказываемых компетентностей. Метод сосредоточен на вопросах относительно ситуаций, выбранных программа деятельности, моделях и концепциях, в рамках этого метода рассматриваются также результаты, сильные и слабые стороны работ ходатайствующего.

При применении метода задаются развернутые вопросы, которые начинаются с вопросительных слов *что? кто? как? почему?* и т.д., на которые ходатайствующий не может ответить *да* или *нет*.

Беседа по методу STARR(T) в общих чертах построена следующим образом:

S – Situation (ситуация) Опираясь на материал учебной папки, ходатайствующего просят описать какой-либо прошлый опыт (ситуацию, случай), где он должен был доказывать свою компетентность.

Например

- *Опишите опыт, в ходе которого или опираясь на который создан данный доказательственный материал?*
- *Приведите какой-либо случай, где Вы должны были применить данную компетентность?*
- *Когда имел место данный случай?*
- *Кто был Вашим клиентом? Кто входил в заинтересованные группы? Кто еще был вовлечен в этот случай, в какой роли?*

T – Task (задача, роль) Уточняется роль ходатайствующего в описанном случае, его позиция, задачи, ответственность.

Например

- *В чем заключалась Ваша роль?*
- *Какую позицию Вы занимали?*
- *За что Вы должны были отвечать?*
- *Что именно было Вашей задачей и почему?*
- *Какие цели были поставлены (для Вас, для команды)?*

A – Activities (действия) Целью является получить обзор, как ходатайствующий поступил в данной ситуации и соответствует ли это тому, чего от него ожидали. Здесь можно привести также аспект анализа и попросить

⁹ См. подробнее Использование техники STARR при оценке прежнего обучения и опыта работы, составители Эйнике Пилли и Инга Вау, стр. 12-19. – http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend_loplik.pdf

ходатайствующего обосновать выбор своих действий, а также обсудить возможные альтернативы.

Например

- *Какие действия были предприняты в рамках данного случая?*
- *Что Вы сделали? На каком уровне (самостоятельно, под руководством, руководили другими)?*
- *Какой подход Вы выбрали? Почему? Какая могла бы быть альтернатива?*

R – Result (результат) ходатайствующий указывает, к каким результатам он пришел с помощью примененных в данном случае действий, чего достиг. У ходатайствующего спрашивают, чего он достиг в результате своих действий.

Например

- *Какие результаты достигнуты?*
- *В чем состоит результат Вашего поведения?*
- *Достигли ли Вы цели?*
- *В какой степени результат зависел от примененных Вами действий и выбранных способов поведения?*

Здесь можно также спросить относительно причин:

- *Почему это удалось? В чем заключался главный фактор успеха?*
- *Почему не удалось, что нужно было сделать по-другому?*
- *Как полученный результат подошел организации и/или клиентам?*

R – Reflection (анализ) Ходатайствующего просят оценить достигнутое, сравнить это с обратной связью, предоставленной другими сторонами (клиенты, коллеги, руководители), обосновать содержащиеся в них различия. Ходатайствующий оглядывается на свой опыт и изученное в рамках этого опыта.

Например

- *Достигли ли Вы желаемого и ожидаемого результата?*
- *Достигли ли Вы поставленной цели?*
- *Действовали ли бы Вы в подобной ситуации так же? Что бы Вы (обязательно) сделали по-другому, почему?*
- *Бывали ли Вы впоследствии в аналогичной ситуации? Поступили ли Вы по-другому, был ли другой результат?*
- *Приведите пример аналогичной ситуации, был ли результат хуже или лучше? Что Вы в ней сделали по-другому?*
- *Было ли задание простым, трудным или посильным?*
- *Какова была обратная связь на Ваши действия и результаты? Как Вы сами считаете? Почему не всегда совпадает Ваше мнение с мнением других?*

T – Transfer (передача) Оценивающее лицо создает т.н. новую ситуацию (случай и роль) и просит ходатайствующего выбрать соответствующий ей план действий и подход. Таким образом оценивающее лицо может убедиться, что компетентности ходатайствующего имеют достаточную глубину, и он может, применяя их, найти уместные решения в аналогичных ситуациях, но с изменившимися условиями.

Например

- *Как бы Вы решили похожую ситуацию с наполовину уменьшенными ресурсами?*
- *Что бы Вы сделали, если бы коллеги, руководители или клиенты не согласились с выбранным Вами подходом?*

При использовании в интервью метода STARR(T) оценивающее лицо должно следить, чтобы сохранялась структура интервью, и возвращать ходатайствующего к обсуждаемой теме (напр., роль, когда ходатайствующий уже начинает говорить о действиях, но не ясно, чего от него в этой части ожидали).

пример *Доказываемая компетентность: умение разрешать конфликтную ситуацию*

Ситуация – Клиент курсов повышения квалификации выразил недовольство принятым в отношении него решением, счел его несправедливым и представил соответствующую письменную жалобу.

Роль – Обязанностью руководителя курсов было отреагировать на жалобу, он также отвечает за удовлетворенность клиентов в целом.

Деятельность – Руководитель курсов прочитал жалобу, проанализировал представленные в ней аргументы, сформулировал основную проблему и разработал возможные варианты решения. В части решений, которые превышали его компетенцию, он добивался согласования с руководителем отдела. Некоторые детали требовали также уточнения с координатором программ курсов. Затем руководитель курсов договорился встретиться с недовольным клиентом, в ходе встречи он еще раз выслушал претензии предъявителя жалобы, выразил понимание, представив и аргументы обучающей фирмы, и затем предложил возможное решение.

Результат – Предъявивший жалобу клиент получил исчерпывающий ответ на свою претензию и согласился с предложенным в качестве компенсации решением: заново представить выпускную работу. Такое решение руководитель

отдела счел наиболее подходящим для обучающей фирмы, поскольку оно не приводило к существенным дополнительным расходам. Благодаря хорошим коммуникативным навыкам руководителя курсов у клиента в конечном итоге остались от фирмы положительные впечатления.

Анализ (а также обратная связь) – Обучением на своем опыте руководитель курсов назвал в первую очередь то, что в случае недовольства клиента главным ключом к успеху является выслушивание человека и выражение понимания его проблемы независимо от того, прав клиент или нет. Обратная связь со стороны руководства фирмы была положительной, удовлетворение клиента было возможно без существенных дополнительных затрат, репутация фирмы в глазах клиента также была восстановлена.

Создание новой ситуации (при необходимости) – Представленное оценивающими лицами новое описание случая включало в качестве измененного условия обстоятельство, что клиент не согласился с предложенной компенсацией (представить выпускную работу заново), и предполагало от ходатайствующего предложение решения в этой ситуации.

Другой возможностью направить интервью в желаемое русло и убедиться, что все участники одинаково поняли вопросы и ответы, является применение метода **LSC (Listen-Summarise-Continue)**. С его помощью оценивающее лицо после каждой рассматриваемой темы (учебный результат, компетентность) делает заключение, высказывая мнение, к которому он пришел, слушая ходатайствующего, и просит ходатайствующего его подтвердить, дополнить или уточнить. При необходимости продолжает задавать вопросы относительно рассмотренной темы, чтобы получить всю нужную информацию для принятия качественного решения. К следующей теме (компетентность, учебный результат) переходят лишь тогда, когда первая исчерпана и никто не желает больше ничего добавить. С помощью применения метода LSC можно предотвратить неправильное понимание решения и обратной связи, а также дальнейшее оспаривание решения, поскольку ходатайствующий имел возможность подтвердить, что его правильно поняли и ему больше нечего добавить по данной теме.

Методы STARR(T) и LSC можно при необходимости комбинировать между собой, рассматривая случай, наблюдаемый на основе STARR(T), сделав после этого заключение и перейдя к следующему случаю.

Реже в интервью используются закрытые и выборочные вопросы. Закрытые вопросы обоснованы в случаях, когда с их помощью уточняется и направляется контекст.

Например

- *Сталкивались ли Вы раньше с подобной ситуацией?*
- *Является ли приведенный в качестве примера случай Вашим единственным подобным опытом, лучшим примером, последней аналогичной задачей?*

На эти вопросы ходатайствующий дает краткий ответ *да* или *нет* и, исходя из полученной информации, оценивающее лицо может продолжать задавать вопросы.

Выборочные вопросы обоснованы, если представление о компетентностях ходатайствующего необходимо получить за короткое время и невозможно задать вопросы относительно всех компетентностей. Тогда оценивающее лицо представляет перечень компетентностей, относительно которых он желает задать вопросы, и ходатайствующий выбирает среди них определенное количество тех, которые будут рассматриваться. Относительно выбранных компетентностей ходатайствующий дает сначала самооценку по заданной шкале. На ее основе оценивающие лица могут получить первое представление и затем задать интересующие вопросы. Интерес может вызвать, например, очень низкая или высокая самооценка в какой-либо компетентности, а также противоречивость оценок (компетентность, заслуживающая более высокой оценки, отмечена низким уровнем) и расхождение между самооценкой ходатайствующего и представлением оценивающего лица о компетентностях ходатайствующего, полученных при проработке доказательственного материала.

В ходе интервью оценивающее лицо может использовать и т.н. турбо-вопросы, цель которых заключается в том, чтобы выяснить достаточность глубины и объема компетентности ходатайствующего, целостность его понимания. Такими вопросами ходатайствующего можно направить к более широкому мышлению и обсуждению, чем требует применение конкретной компетентности. Например, ходатайствующего просят сравнить его со своей коллегой, конкретные результаты с результатами за какой-либо конкретный период или результатами команды, а также альтернативы действий, подходов и решений. Другая возможность – попросить ходатайствующего дать оценку, напр., своей деятельности, вкладу своих коллег, поведению различных сторон.

Например

- *Отнеслись ли клиенты к новшествам и изменениям положительно, с пониманием? Почему?*
- *Можно также попросить назвать причины успеха или проблем, проанализировать побочное влияние осуществленных действий.*

Например

- *При участии ходатайствующего была увеличена доля рынка и производство не успевает. Сделано ли что-то неправильно, оставлено без внимания? Что?*
- *К турбо-вопросам относятся и вопросы относительно мнения самого ходатайствующего или других сторон, а также гипотетические вопросы в стиле предположим, что ...*

Например

- *Как Вы считаете, какую проблему отдел продаж хотел бы решить в первую очередь?*
- *Какая дополнительная услуга принесет клиентам больше пользы?*
- *Как, по Вашему мнению, другие отделы получили информацию относительно руководимого Вами проекта?*
- *Как Вы оцениваете движение информации в организации?*
- *Предположим, в данной ситуации Вы должны принять решение как исполнительный руководитель. Совпало ли бы оно с Вашим нынешним решением?*

С помощью т.н. гипотетических вопросов оценивающее лицо создает возможную ситуацию, исходные данные которой не обязательно должны быть осуществимы в реальности, но в которой ходатайствующее лицо описанием и обоснованием предполагаемых действий показывает, что он ориентируется в деталях доказываемой компетентности. С помощью гипотетических вопросов можно задать в исходных данных неограниченный или очень ограниченный бюджет и человеческий ресурс, возможность изменить свою организацию труда (в т.ч. в учреждениях или отделах), работников и географические границы.

Турбо-вопросы можно хорошо интегрировать в проводимые методом STARR(T) интервью, начиная с этапа *действия*.

3.4 Комбинирование различных методов оценивания

Два описанных выше метода оценивания – учебная папка и интервью – желательно применять всегда, когда оценивается достижение компетентностей по существу. Если объем и глубина компетентностей ходатайствующего значительно превышают объем и глубину учебных результатов требуемого для зачета учебного предмета или модуля, то в качестве исключения при наличии качественной учебной папки можно ограничиться ей как единственным методом оценивания (например, речь идет о предмете *Основы бухгалтерского учета*, и ходатайствующий много лет проработал

главным бухгалтером). В иных случаях в качестве дополнительного метода оценивания обязательно следует применять интервью. При необходимости альтернативой интервью может быть также письменный обмен вопросами и ответами между ходатайствующим и оценивающим лицом (лицами). Интервью можно также проводить с применением различных средств информационно-коммуникационных технологий.

Предполагая, что учебная папка (как сборник доказательственных материалов) при применении VÖTA является неизбежным методом оценивания, использование всех дополнительных методов напрямую связано с представленным в учебной папке доказательственным материалом.

Доказательственный материал

В контексте VÖTA доказательственный материал можно разделить на три группы:

- **Прямой доказательственный материал** – созданный ходатайствующим лицом материал, с помощью которого можно доказать наличие ходатайствуемых компетентностей. Прямым доказательственным материалом являются все физически изготовленные вещи, в т.ч. составленные документы и тексты. Кроме того, в качестве комбинации метода прямого доказательственного материала и наблюдения можно считать видео- и аудиозаписи действий, предполагающих наличие компетентности.

Прямой доказательственный материал в учебной папке предпочтительнее, поскольку позволяет оценивающим лицам непосредственно оценить уровень применения компетентностей.

Альтернативы прямому доказательственному материалу

Если прямой доказательственный материал представлен недостаточно или отсутствует, то его следует компенсировать дополнительным методом оценивания. Для этого лучше всего подходит беседа, если речь идет о доказательстве компетентностей, предполагающих наличие теоретических знаний и полной картины, и демонстрация, симуляция или наблюдение, если нужно убедиться в уровне конкретного навыка. При применении демонстрации можно при наличии более одного ходатайствующего об учете схожих компетентностей в качестве дополнительного метода оценивания использовать взаимное оценивание, в ходе которого ходатайствующие оценивают друг друга и с помощью которого оценивающее лицо может убедиться в достаточной теоретической подготовке ходатайствующих и понимании связей между действиями и результатами.

- **Косвенный доказательственный материал** – предоставленная третьей стороной информация относительно компетентностей ходатайствующего. В такую категорию доказательственных материалов входят все документы, подтверждающие компетентности, приобретенные в формальном и неформальном обучении (оценочные листы, академические справки, дипломы, квалификационные свидетельства, описания предметов и учебные результаты, свидетельства, программы обучения и т.д.), а также оценки и мнения, представленные относительно компетентностей ходатайствующего, например, предоставленная различными сторонами обратная связь, оценка непосредственного руководителя, полученные вознаграждения, сертификаты и т.д. К косвенным доказательственным материалам относится и подтверждение работодателя относительно проработанного времени и трудовых обязанностей.

Достоверность и информативность документов

Документы формального обучения в целом представляют собой достоверный доказательственный материал. Предпочтительнее представлять оригиналы или заверенные копии, которые можно сделать на месте при представлении ходатайства о VÕTA. Документы относительно формального обучения, пройденного в иностранном государстве, должна признать соответствующая инстанция Эстонии. На учет не влияет, кто был учителем, название школы, форма собственности или существует ли учебное заведение в момент представления ходатайства. На учет также не влияет то, что предмет(ы) пройдены по неаккредитованной программе. В последней ситуации в обоснованных случаях в части главных компетенций с точки зрения учебной программы как единого целого можно применить дополнительный метод оценивания, однако он не должен превратиться в переоценку всего учебного предмета.

С документами неформального, т.е. дополнительного обучения дело обстоит сложнее, поскольку они не содержат достаточно информации относительно содержания приобретенных компетентностей или их уровня. Не всегда также возможно до конца убедиться в корректности давно выданного документа. Часто подобное обучение не имеет особого значения в контексте VÕTA, а если имеет, то, как правило, в качестве поддерживающего обучения в комбинированном ходатайстве. Если ходатайствуют об учете компетентностей только на основе дополнительного обучения и в отношении него представляют недостаточно информативный документ, то всегда возможно дополнительно попросить у ходатайствующего обзор изученного и запросить информацию в местах, где применялось изученное, или применить дополнительный метод оценки. Если не считать дополнительное обучение, после которого выдается сертификат или квалификационное свидетельство, то можно сказать, что дополнительное обучение как единственное основание для учета является скорее недостаточным.

- **Анализ обучения на опыте** (раньше применялось также понятие *нарративный доказательственный материал*) – составленный ходатайствующим анализ своей учебы.

Этот анализ должен обязательно включать описание приобретения ходатайствуемых компетентностей, из которого следует, что и в какой фоновой системе было сделано, какова в этом была роль ходатайствующего, был ли достигнутый результат ожидаемым или нет (см. выше метод STARR, стр. 27). Описание дает оценивающему лицу информацию о глубине и объеме (напр., если деятельность охватывала очень короткий период или только простые рабочие операции или приемы, но в учебном результате в качестве периода определено *повторно*, рабочих приемов – *сложные* или результата – *комплексное решение* и т.п., то, по всей видимости, обучение на опыте не осуществлялось на должном уровне).

Следующая часть является аналитической, где ходатайствующий о *VÖTA* связывает между собой сделанное и результат, а также дает этому аргументированную оценку, т.е. указывает, почему результат был ожидаемым или наоборот, и в последнем случае добавляет альтернативный план действий для достижения желаемого результата. Хорошо, если у ходатайствующего имеется достаточный подобный опыт, чтобы привести пример уже примененного скорректированного плана действий и достигнутого с помощью этого плана. Однако обычно его нет, но в случае выполнения других условий это не должно быть препятствием для принятия положительного решения.

Критерии анализа обучения на опыте могут быть следующими:

- описанная деятельность поддерживает приобретение результатов ходатайствуемого предмета или модуля;
- описаны важные с точки зрения учебных результатов (рабочие) задания;
- в анализе четко и однозначно отражено понимание обучения на опыте и его связи с учебными результатами предмета или модуля;
- проанализированы удачи и неудачи основной деятельности ходатайствуемых компетентностей и представлено самое основное, чему ходатайствующий научился в этих ситуациях. Если представлены только примеры с ожидаемым результатом, то необходимо добавить ссылку и объяснение причин успеха (т.н. критический фактор успеха).

При составлении анализа ходатайствующему проще показать, чему он научился на базе неудачи, в то же время, указание изученного на деятельности, завершившейся ожидаемым результатом, ближе к обычному обучению (теории обычно всегда формулируются в утвердительной форме, т.е. что и как нужно сделать, чтобы добиться желаемого результата).

Обозначение доказательственного материала

В случае объемных ходатайств желательно обозначать прямой и косвенный доказательственный материал и по возможности группировать его на основе ходатайствуемых компетентностей, а не типа опыта. Это означает, что не выделяют документы, подтверждающие трудовой опыт, свидетельства о дополнительном обучении, квалификационные свидетельства, выписки из результатов прежнего обучения и т.д., а группируют документы, подтверждающие, например, компетентность в программировании, кладке или написании статей. В анализе обучения на опыте ссылаются на материалы, подтверждающие описанное и проанализированное обучение (ссылки могут повторяться). Стиль обозначения доказательственного материала ходатайствующий может выбрать сам, но он должен быть понятен без дополнительного пояснения (самый просто способ – обычная нумерация).

Применение дополнительных методов оценивания

После ознакомления с доказательственными материалами у оценивающих лиц складывается первое представление о компетентностях ходатайствующего о VÖTA и их подтверждении. Сформулированы также вопросы, которые оценивающие лица хотели бы задать ходатайствующему. На основе этой информации следует принять решение относительно дополнительно применяемых методов оценивания.

При планировании дополнительного метода оценивания следует придерживаться принципа *столько, сколько нужно, но как можно меньше*, что позволяет сократить время как ходатайствующего, так и оценивающего лица. Ничем не обоснован детальный повторный контроль уже достаточно доказанных компетентностей. Выбрав в качестве метода оценивания, например, интервью, можно убедиться как в наличии основных компетентностей, умении видеть полную картину и связи, так и в том, что доказательственный материал создан ходатайствующим и относится к ходатайствующему.

Посредством демонстрации или наблюдения можно убедиться в наличии такого умения, которое трудно доказать с помощью доказательственного материала или уровень обучения на опыте в части которого требует уточнения.

При выборе дополнительного метода оценивания следует по возможности учитывать и его оптимальное применение. Например, не стоит просить ходатайствующего демонстрировать навыки, которые оценивающее лицо может наблюдать в повседневной реальной рабочей ситуации. Наблюдателем не должна быть вся оценочная комиссия, достаточно одного специалиста в области наблюдаемой компетентности, который передаст другим

полученную информацию. **(NB!** Под информацией подразумевается достаточный и уместный обзор результата наблюдения, а не только персональная оценка наблюдателя).

В пользу симуляции может решить наличие соответствующих технических решений, ее можно применить при оценивании таких компетентностей, демонстрация которых в реальной жизни невозможна, например, это слишком опасно или дорого.

При применении VÖTA не используется в качестве метода оценивания направление на экзамен или зачет, применяемый в обычном обучении. Данный метод оценивания необоснованно помещает ходатайствующего в неблагоприятное положение по сравнению с обычным учащимся, поскольку экзаменационные вопросы обычно связаны с пройденным обучением (проделанные задания и совместно выполненные работы, самостоятельные работы, обязательная и рекомендуемая литература и т.д.) и часто отражают личные предпочтения преподавателя. Это означает, что ходатайствующий о VÖTA, чьи компетентности по глубине и объему могут превышать компетентности обычного учащегося, не может выразить свои знания и навыки наилучшим способом, поскольку отсутствуют несущественные детали.

пример

В экзаменационной работе обычного обучения один или несколько вопросов составлены на основе статьи, прочитанной в качестве самостоятельной работы, что всячески обосновано с точки зрения обычного обучения. В то же время, если ходатайствующий о VÖTA прочитал много других статей на ту же тему, которые были, возможно, более высокого уровня, может все же случиться, что он не сможет на 100% правильно ответить на вопросы, связанные с конкретной статьей.

Хотя при оценивании VÖTA не применяется различительное оценивание (кроме учета оригинального выполнения) и преодолеть порог этот ходатайствующий также может, ответив на экзаменационные вопросы, создание описанной ситуации не является уместным. Для этого и представляет ходатайствующий свою учебную папку, чтобы у оценивающих лиц была основа для оценивания.

Какого типа доказательственный материал Вы предпочитаете в качестве основы для оценивания при информальном или комбинированном обучении? Почему?

Какие методы оценивания Вы больше всего применяли в своей практике?

Исходя из чего Вы выбирали методы оценивания? Позволял ли выбор достичь желаемых результатов?

Опираясь на свой опыт, назовите сильные и слабые стороны интервью как метода оценивания?

Опираясь на свой опыт, назовите сильные и слабые стороны учебной папки как метода оценивания?

4. Оформление решения об оценке и документация

С точки зрения оценивания VÕTA критическое значение имеют, несомненно, выбор уместных методов оценивания и принятие мотивированного решения. Не менее важными являются достаточность, точность и понятность возникающей в процессе оценивания документации.

Первую часть документации VÕTA составляют **инструкции, правила** и т.п., которые служат вспомогательным материалом как для ходатайствующих, консультантов, так и для оценивающих лиц. Вторую часть составляют **ходатайство о VÕTA и сопутствующие доказательственные материалы**. Для них компетентным учреждением часто разрабатываются формы и формулируются требования (см. возможные критерии выше, стр. 11).

Следующий документ, возникающий в процессе VÕTA, – это **решение об оценке**, на основании которого результат вводится в инфосистему, а учебные заведения вносят его и в документ об окончании. Отражение решения VÕTA в документах о высшем образовании урегулировано в государственном правовом акте «Статут и формы диплома и академической справки» (<https://www.riigiteataja.ee/akt/988084?leiaKehtiv>), в котором описаны правила отражения результатов формального обучения в документах об окончании учебного заведения, а также определено, как отражать изученное на трудовом опыте, самостоятельно или в ходе дополнительного обучения. Законодательным актом отдельно не регулируется отражение комбинированного ходатайства в результатах обучения, однако если речь идет не только об учете формального обучения, целесообразно применять для этого способ отражения неформального и информального обучения.

До сих пор меньше всего внимания в процессе VÕTA уделялось документации, в которой описано формирование решения об оценке и его **объяснения ходатайствующему**. Содержание документации настолько же важно, как и ее форма.

Решение об оценке VÕTA часто складывается при использовании более одного метода, поэтому после ознакомления с доказательственным материалом у оценивающих лиц имеются вопросы и аргументы в части той или иной оценки. Их целесообразно записать хотя бы для себя и хранить до истечения срока оспаривания решения. Они могут помочь при обсуждении возможного решения, а также при выборе дополнительного метода оценивания (напр., если у оценивающих лиц больше всего вопросов вызвало доказательство наличия практических навыков, целесообразно выбрать одни методы оценивания, а если вопросы вызвало понимание теоретического целого – то совсем другие).

Обязательно следует делать пометки, если в качестве метода оценивания применяется интервью. Для этого можно использовать типовую форму протокола проведения интервью, содержащуюся в приложении в данной инструкции (см. стр. 52), которую каждое компетентное учреждение может приспособить к своим потребностям. Пометки в ходе интервью можно делать по-разному:

- каждое оценивающее лицо делает пометки относительно ответов, данных на заданные им вопросы;
- кто-то протоколирует всю беседу;
- оценивающие лица делают пометки друг за друга, позволяя коллеге, который в данный момент занят беседой, сосредоточиться на выслушивании и «сомышлении».

Для оценивания результатов наблюдения неизбежно наличие достаточного количества заметок. С учетом оптимального использования ресурсов часто в наблюдении участвует только одно оценивающее лицо, что еще больше диктует потребность делать пометки относительно увиденного. В противном случае другие оценивающие лица смогут опираться не на описание ситуации, а на оценку участвовавшего в наблюдении оценивающего лица.

По договоренности сторон разрешается также запись оценивания.

На основании сделанных в ходе такого оценивания пометок намного легче составить ходатайствующему **обратную связь**. Она является неотъемлемой и очень важной частью оценивания. Ходатайствующий должен получить содержательную обратную связь на свое ходатайство, независимо от того, удовлетворено ли ходатайство в полном объеме, частично или вообще не удовлетворено.

Самым распространенным способом предоставления обратной связи является ее отражение в решении об оценке (оно должно быть составлено в допускающей письменное воспроизведение форме). Основная задача обратной связи – объяснить ходатайствующему, почему принято именно такое решение.

Обратную связь можно условно разделить на две группы:

- **Обратная связь на оформление представленных материалов** (в т.ч. уместность, достаточность, связанность и т.д.), ходатайствующий должен понять, что в представленных им материалах было хорошо, что и как можно было сделать лучше и какие материалы не поддерживали ходатайство;
- **обратная связь на наличие и достаточность доказанных в ходатайстве компетентностей**, отвечающая на основной вопрос оценивания: какие из ходатайствуемых компетентностей соответствуют требова-

ниям и что можно учитывать при выполнении учебной программы или присвоении квалификации.

В обоих случаях при формулировании обратной связи желательно использовать язык учебных результатов и критериев оценивания.

- В первом случае можно исходить из критериев, сформулированных для ходатайства, доказательственного материала и анализа изученного. Если представленный материал не соответствует требованиям, то оценивающее лицо может принять решение о том, что ходатайствующий должен внести в него дополнения, привести его в соответствие требованиям. Лишь затем будет оцениваться наличие и достаточность ходатайствуемых компетентностей.
- Во втором случае при предоставлении обратной связи опираются на пороговые критерии, сформулированные для конкретного учебного результата. В случае отрицательного решения также нужно четко указать, в чем именно заключалась недостаточность объема и/или глубины учебных результатов.

Таким образом, причиной принятия отрицательного решения может быть отсутствие описанных в учебных результатах компетентностей или их недостаточное представление, а также несоответствие материалов, представляемых для доказательства компетентностей, пороговым критериям.

В случае положительного решения обратная связь должна содержать информацию, исходя из которой ходатайство было удовлетворено, нужно также указать как компетентности, в части которых уровень ходатайствующего выше требуемого уровня, так и те компетентности, акценты которых существенно отличаются по сравнению с обычным обучением (подход, технологии и т.д.).

Если имеющееся обучение учитывается в ситуации, когда со времени учебы прошло столько времени, что можно допустить утрату знаний и навыков (хотя по сути они не устарели), то следует обратить на это внимание ходатайствующего, а также указать темы (подтемы), знание которых важно для какого-либо следующего учебного предмета или модуля. При такой обратной связи выбор дальнейшего плана действий делает ходатайствующий. Он может заново пройти учебный предмет, самостоятельно вспомнить важные темы или понадеяться, что изученное ранее не забылось, и он при необходимости сможет восполнить отсутствующие знания в ходе дальнейшего обучения.

Критерием качества обратной связи, несомненно, являются **конструктивность и понятность**. Конструктивная обратная связь означает, что помимо указаний, что нужно улучшить в конкретном ходатайстве, учащийся получает информацию относительно дальнейших действий. Если решение положительное, то следует указать, когда результаты будут отражены в

инфосистеме. Если решение отрицательное, то ходатайствующий должен получить информацию относительно дальнейших действий, например, нужно ли пройти учебный предмет или модуль, или приобрести отсутствующие компетентности в рамках своего дальнейшего трудового опыта и затем снова ходатайствовать об их учете.

Если оценивающие лица желают, чтобы ходатайствующий дополнил свое ходатайство, то обратная связь должна быть достаточно **конкретной**, чтобы на ее основании можно было ликвидировать недостатки.

Обратная связь должна **быть независимой, уравновешенной** и обязательно должна **поддерживать мотивацию ходатайствующего к учебе**. В каждой учебе имеются сильные стороны, которые можно привести, и в каждом ходатайстве есть какой-либо положительный аспект, который можно выделить. Почти всегда можно указать возможности для развития. Идеальная обратная связь подразумевает, что ходатайствующий с ней согласен и удовлетворен даже в том случае, когда решение не совпало с его ожиданиями. При такой обратной связи ходатайствующий понимает, что решение принято в его интересах, поддерживает его учебу и владение специальностью в дальнейшей трудовой жизни.

Из чего Вы исходили, принимая решение об оценке?

Были ли в отношении Ваших решений представлены вопросы или возражения? По каким причинам их представляли чаще всего?

Давали ли Вы конструктивную обратную связь как по положительным, так и по отрицательным решениям?

Давали ли Вы обратную связь относительно оформления ходатайства и представленного доказательственного материала?

В заключение

Понимание того, что учеба не равна преподаванию и что различные компетентности можно приобрести независимо от времени и места, тем или иным образом уже укоренилось на образовательном ландшафте Эстонии. Признается необходимость и важность обучения на протяжении всей жизни как условия существования общества. Звучавшее еще несколько лет назад как лозунг утверждение *Любой опыт – это ценность* сейчас принято людьми, они осознают свои ценности и стараются все больше использовать их в личных интересах и потребностях. Последнее проявляется в значительном увеличении числа ходатайствующих о VÕTA и объема ходатайств в последние годы. Свою роль в этом играет и общегосударственная разъяснительная работа, распространение VÕTA из высшего образования в профессиональные учебные заведения, увеличение использования оценивания на основе результатов, а также доверие ходатайствующих к такому оцениванию. Ходатайствующий о VÕTA, проанализировав свое имеющееся обучение и получив обратную связь от компетентных оценивающих лиц, обычно убежден, что решение в отношении него является объективным, защищает его интересы и гарантируем ему равное обращение. Эту убежденность оценивающие лица должны ежедневно усиливать своей деятельностью, решениями и обратной связью, действуя в соответствии с принципами и критериями качества VÕTA и направляя ходатайствующего как можно лучше развивать и применять свои компетентности.

Удачи всем в этом интересном и сложном процессе!

Использованная литература и ссылки на источники

- *Kõrgharidusstandard* (<https://www.riigiteataja.ee/akt/13255227?leiaKehtiv>)
- **Pilli, Einike**, *Väljundipõhine hindamine kõrgkoolis*. – SA Archimedes, Tartu 2009 (<http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/oppejoud/Hindamisraamat.pdf>).
- **Pilli, Einike, Vau, Inga**, *STARR tehnika kasutamine varasemate õpingute ja töökogemuse hindamisel*. – http://primus.archimedes.ee/sites/default/files/vota/STARR%20juhend_loplik.pdf
- **Pääsukene, Anna-Liisa jt.**, *VÕTA taotleja juhend*. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2010
- **Rutiku, Siret, Valk, Aune, Pilli, Einike, Vanari, Kätlin**, *Õppekava arendamise juhendmaterjal*. – SA Archimedes, Tartu 2009 (http://primus.archimedes.ee/system/files/oppekava/juhend_veeb.pdf)
- **Rutiku, Siret, Vau, Inga, Ranne, Raul**, *VÕTA käsiraamat*. – Sihtasutus Archimedes, Tartu 2011

Приложение

ОБРАЗЕЦ

Протокол проведения интервью

Ходатайствующее лицо _____

Регистрационный номер ходатайства _____

Оценивающие лица _____

Дата проведения интервью _____

Оцениваемые в ходе интервью компетентности (предварительно заполнено оценивающим лицом)	
Рассматриваемые вопросы (предварительно заполнено оценивающим лицом)	Комментарии
Оценка и обратная связь	

Подписи оценивающих лиц _____

На задней обложке:
<http://vota.archimedes.ee>



European Union
European Social Fund



Investing in your future



KUTSEHARIDUSE SISULINE ARENDAMINE
2008 - 2013



Primus

ELLU VIIB SIHTASUTUS
ARCHIMEDES

Primus – это финансируемая в 2008-2013 гг. из структурных фондов Европейского Союза программа, которую проводит в жизнь фонд Archimedes и целью которой является поддержка качества обучения в высших учебных заведениях и повышение конкурентоспособности выпускников. Повышение качества VÕTA является одной из сфер деятельности программы Primus.

