

УДК 371.31

Е. А. Павленко,

соискатель кафедры педагогики,

Омский государственный педагогический университет

Научный руководитель: д-р пед. наук, доц. Ю. Б. Дроботенко

Современные практики организации педагогических измерений образовательных результатов студентов

Аннотация. В статье рассказывается о современных практиках организации педагогических измерений образовательных результатов студентов на основе прямых и косвенных измерений, включения массовых цифровых практик, подключения цифрового трекинга и организации анализа трудовой деятельности студентов. Также поднимается вопрос о необходимости учета цифрового следа и создания цифрового профиля студента.

Ключевые слова: педагогические измерения, цифровизация, анализ, трекинг, оценка.

В современной ситуации, из-за высокой специфичности навыков, единоразовое измерение образовательных результатов студентов не позволяет создавать большого объема данных о приобретаемых профессиональных навыках, которые необходимо подвергать тщательному анализу.

Процесс формирования профессиональных навыков происходит в университете, в ходе третичного образования, на рабочем месте (практика), в процессе получения дополнительного образования. В течение активного образовательного процесса и в процессе профессиональной деятельности навыки могут подвергаться изменениям, а процесс формирования навыков должен быть непрерывным.

Сегодня уделяется особое внимание личному проектному и профессиональному опыту, который находится за пределами оценивания сертификатов и дипломов [2]. При росте значения индивидуального опыта актуальными становятся инструменты, которые позволяют достоверно и всеобъемлюще, выходя за пределы стандартного резюме, получить достоверную информацию.

Далее мы рассмотрим три современные группы практик организации педагогических измерений образовательных результатов студентов:

1. Прямые измерения навыков

Кейс индустриальной сертификации профессиональных навыков заключается в прямом измерении образовательных результатов в рамках системы подтверждения квалификации. Такие системы представляют собой элемент обязательной сертификации, например профессии, где для до-

пуска к деятельности помимо диплома о профильном образовании необходимо пройти процедуру квалификационного экзамена или процесс сертификации для допуска к деятельности.

Данная система широко применяется в IT сфере, где для большинства IT компетенций действуют международные универсальные требования. К тому же, оценка навыков осуществляется лидерами отрасли, которые определяют содержание требований к навыкам и сами определяют формат оценки. В связи с этим, компании вправе самостоятельно устанавливать сроки действия большинства сертификатов для субъектов, занятых в данной сфере, чтобы работники всегда соответствовали тем требованиям, которые необходимы компаниям.

2. Массовые цифровые практики

Цифровое портфолио представляет собой набор записей, отражающих информацию об активностях в профессиональной сфере и профессиональном опыте [1]. Примерами цифровых портфолио могут выступать такие единицы, как skills passport — цифровой архив документально подтвержденных навыков в сфере формального и неформального образования, распределяет деятельность по компетенциям; паспорт компетенций World Skills Russia — официальное подтверждение участия в соревнованиях World Skills, информация о результатах доступна работодателям; российская цифровая платформа Leader-ID — цифровой архив достижений.

3. Цифровой трекинг и анализ трудовой деятельности обучающегося (выпускника)

Продвинутые цифровые профили, которые позволяют автоматически отслеживать качество

человеческого капитала. Например, HRM-система Skilo (Salesforce) позволяет автоматически обновлять профили, основываясь на результатах внутреннего обучения и сторонних сертификатах. В автоматическом режиме присутствует возможность формировать компетенции обучающегося, исходя из его деятельности, а также подбирать программы для дальнейшего обучения.

Система управления человеческими ресурсами SkillsBase — цифровое портфолио, которое позволяет оценивать обучающегося как со стороны будущего работодателя, так и самостоятельно, чтобы сделать процесс оценивания более точным, включая все необходимые элементы.

Основной момент, который интересует сегодня работодателя — количество времени, которое можно считать «полезным». Именно цифровые технологии позволяют отслеживать не только факт присутствия будущего выпускника на рабочем месте, но и содержание самой деятельности.

Современная практика измерения образовательных результатов в России базируется на национальной системе оценки и развития квалификации рабочей силы. На государственном уровне предпринимаются попытки по созданию системы измерения и развития профессиональных компетенций населения.

«Цифровые профили» или «цифровые следы», в свою очередь, тоже являются элементами продвинутого цифрового подхода по измерению образовательных результатов. В данном случае в виде оцененного элемента могут выступать участие в мастер-классах или презентации индивидуального/командного проекта. При таком подходе происходит фиксация наборов фактов и результатов деятельности, которые могут отражать уровень владения навыками.

Таким образом, в процессе измерения образовательных результатов будущего выпускника появляются формы организации данного процесса, поддерживаемые государственной политикой. Но, к сожалению, на данный момент фиксируются лишь попытки не детализировать этот процесс с целью выявления уровня сформированности навыков, а просто происходит процесс упрощения процедуры измерения образовательных результатов.

Сегодня фиксируются недостаточная отрефлексированность данных подходов и нет возможностей говорить о их результативности. Но, мы уверены, что разработки таких подходов к измерения образовательных результатов содержат прорывные инструменты, способные повлиять на результаты образовательной деятельности.

1. *Oliver B.* Graduate Attributes as a Focus for Institution-wide Curriculum Renewal: Innovations and Challenges // Higher Education Research and Development. — 2013. — Vol. 32. no. 3. — P. 450–463
2. *Streib J.* The Unbalanced Theoretical Toolkit: Problems and Partial Solutions to Studying Culture and Reproduction But Not Culture and Mobility // American Journal of Cultural Sociology. — 2017. — Vol. 5, no. 1. — P. 127–153.