

ӘЛ-ФАРАБИ атындағы ҚАЗАҚ ҰЛТТЫҚ УНИВЕРСИТЕТІ
КАЗАХСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ имени АЛЬ-ФАРАБИ



**«БІЛІМДІ БАҒАЛАУДЫҢ
ҚҰЗЫРЕТТІ-БАҒДАРЛЫ ЖҮЙЕСІ»
44-ші ғылыми-әдістемелік конференция
МАТЕРИАЛДАРЫ**

17-18 қаңтар 2014 жыл

3-кітап

**МАТЕРИАЛЫ
44-ой научно-методической конференции
«КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННАЯ
СИСТЕМА ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ»**

17-18 января 2014 года

Книга 3



Содержание

Бияшева З.М., Шимшиков Б.Е., Колумбаева С.Ж., Бильдебаева Р.М. Оценка знаний в системе комплексного экзамена по специальности экология	3
Вишнякова Н.П., Мартыненко И.И. Критерии оценки индивидуальных оздоровительных программ по физической культуре студентов КАЗНУ им. АЛЬ-ФАРАБИ, имеющих отклонения в состоянии здоровья	5
Гончарова А.В., Карпенюк Т.А., Игнатова Л.В., Мукашева Т.Ж., Бержанова Р. Мониторинг эффективности учебного процесса при реализации компетентностного подхода к подготовке специалистов: формы, критерии, параметры	8
Игнатова Л.В., Мукашева Т.Д., Бержанова Р.Ж., Гончарова А.В., Карпенюк Т.А., Кистаубаева А.С., Савицкая И.С. Портфолио – ориентир качественного обновления оценки уровня сформированности ключевых компетенций при преподавании биотехнологических дисциплин	13
Омирбекова Н.Ж., Даулетбаева С.Б., Жунусбаева Ж.К., Шулембаева К.К. Использование методических подходов для оценки качества знаний студентов по дисциплине «общая и молекулярная генетика»	16
Онгарбаева Д.Т., Мадиева Г.Б., Алимханов Е.А, Кожаметова К.Т. Совершенствование системы оценивания результатов обучения на специальности «физическая культура и спорт»	20
Сиротина С.Г., Таранова А.В. Применение метода проектов по дисциплине «физическая культура»	23
Торманов Н.Т., Аблайханова Н.Т., Уршеева Б.И «ВОУД» жайлы пікірлер, ойлар, ұсыныстар	27
Торманов Н., Атанбаева Г.Қ., Болатбек З. Адам және жануарлар физиологиясы пәнінен студенттердің білімін көпвариантты тестік тапсырмалар арқылы бақылау	28
Турашева С.К. Система критериев оценки знаний по биотехнологическим дисциплинам	31
Жүнісбаева Ж.Қ., Нармұратова М.Х. Студенттің өзіндік жұмыстарының сапасын бағалаудың формалары	34
Абишева З.М., Аблеева А.Г., Алиева Ж.Н., Уварова А.К. Оценка качества обучающихся специальности «Туризм»	36
Аблеева А.Г., Ақтымбаева А.С., Айжолова Г.Р. Технология оценки знаний студентов специальности «Туризм» с участием работодателей	41
Абубакирова К.Д., Таныбаева А.К. Использование мультимедийных технологий в учебном процессе	43
Абубакирова К.Д., Таныбаева А.К. Проектный метод обучения как способ активизации учебного процесса	45

іздену, шығармашылық жұмыстармен айналысу болып табылады. Соңғы жылдары, тек гуманитарлық ғылымдар емес, сонымен қатар, жаратылыстану ғылымдары бойынша оқытылатын пәндерден стандартты тақырыптар бойынша дайын рефераттық және курстық жұмыстар Ғаламтор желісінде жеткілікті болып отыр. Ғаламтор желісіндегі дайын осындай жұмыстарды студенттер әдетте пайдаланылған әдебиет көздерін білмей, оның мазмұнына мән бермей, тек басып шығарып тапсырады. Ғаламтор ресурстарын осындай жолмен пайдалану, студенттің жеке тұлға ретінде қалыптасуына, ойлау және танымдық меңгеру қабілетіне кері әсерін тигізуде. Сонымен қатар, Ғаламтор желісінің тиімді және оңтайлы пайдалану студенттердің ғылыми ізденістерге деген қызығушылығын және техниканы меңгеру мүмкіндігін арттыруда маңызды рөл атқарады. Алайда төменгі курс студенттерінің осы Ғаламтор желісін тиімді пайдалану жөнінде білімдерінің жетіспеушілігі кері әсерін тигізуде. Студенттердің жұмысы тек ақпаратты іздеп қана қоймай, оны оңдеу, қажетсіз ақпараттардан арыла білу, талдау жасау. Ізденіс шегін анықтау, ақпараттың жеткіліктілігін сезіну оқу үдерісінде маңызды. Сондықтан, оқу бағдарламаларына ғылыми әдебиеттерге ізденістер жасауды үйретуге арналған бағдарлық сабақтар жүргізілгені дұрыс. Осылайша, оқытушының студенттің өзіндік жұмысын ұйымдастыруы оқу үдерісін жемісті, шығармашылықты және тұлғаға-бағытталуға мүмкіндік береді.

Қолданылған әдебиеттер тізімі

- 1 Ботя М.В. Организация самостоятельной работы студентов как равноценного элемента учебного процесса // Удмуртский университет. – 2008 г. – № 12 (113) – С. 8.
- 2 Дьяченко В.К. Тошпен оқыту технологиясы. – М., 1991. – 24 бб.
- 3 Некоторые особенности организации самостоятельной работы студентов// <http://rspu.edu.ru/university/publish/schools/2/4.html>

З.М. Абишева, А.Г. Аблеева, Ж.Н. Алиева, А.К. Уварова

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ОБУЧАЮЩИХСЯ СПЕЦИАЛЬНОСТИ «ТУРИЗМ»

Управление любым процессом предполагает осуществление контроля, т.е. определенной системы проверки эффективности его функционирования. Крайне необходим он и для успешного протекания процесса обучения. Функция контроля состоит в анализе и сопоставлении фактического состояния чего-либо с требованиями, отклонений в исполнении поставленных заданий и причин таких отклонений, а также в оценке деятельности и ее целесообразности.

Контроль в обучении - выявление, измерение и оценивание знаний, умений и компетенций обучаемых. Выявление и измерение называют **проверкой**, основной дидактической функцией которой является обеспечение обратной связи между преподавателем и обучающимися, получение педагогом объективной информации о степени освоения учебного материала, своевременное выявление недостатков и пробелов в знаниях, умениях и компетенциях (рисунок 1). Кроме проверки контроль содержит в себе оценивание (как процесс) и оценку (как результат) проверки. Методы контроля – это способы, с помощью которых определяется результативность учебно-познавательной деятельности учащихся и педагогической деятельности преподавателя .

В рамках традиционной образовательной парадигмы накоплен преимущественно опыт оценки знаний (уровня усвоения учебных дисциплин). В редких случаях оценке подлежали умения и доведённые до автоматизма навыки. Оценка компетенций – новая для вузовской системы задача, которую невозможно решить лишь с помощью традиционных методов контроля и инструментов оценки. Кроме того, общепринятых методических установок по формированию и применению фондов оценочных средств для оценки компетенций на данный момент не сформировано.

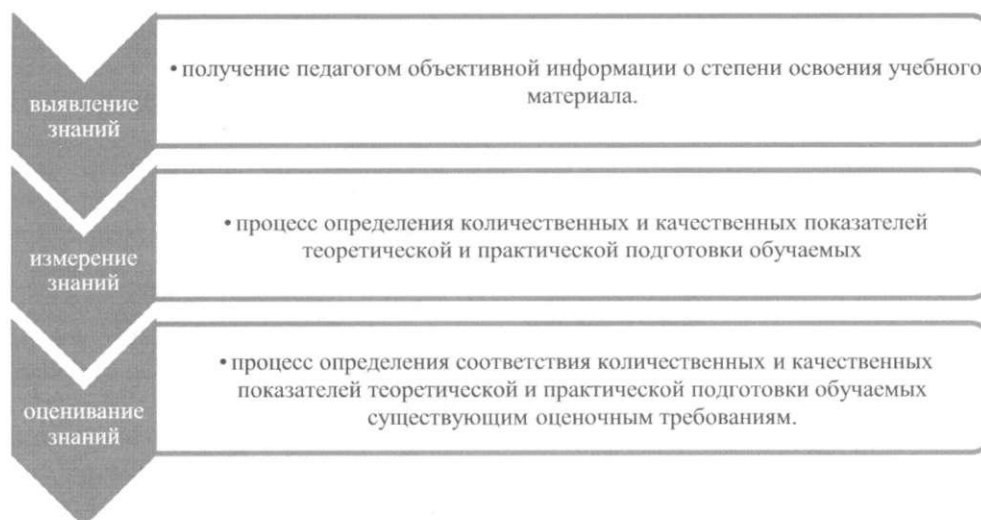


Рисунок 1. Этапы контроля знаний обучающихся

Проблема в том, что, с одной стороны, требуется произвести, доказательно и документально подтвердить оценку общих и профессиональных компетенций, а с другой – как это сделать. Механизм оценки на сегодняшний день не разработан, есть только пожелание ППС сделать его несложным, логичным, наименее трудоемким, с минимальным количеством оформления бумаг. Чтобы разработать схему оценки нужно хорошо понимать, что такое компетенция, когда и как ее освоение можно проконтролировать.

Две основополагающие концепции, порождают противоречия в **определении компетенций**:

- *Описание рабочих задач или ожидаемых результатов работы.* В этих системах компетенции определяются, как «способность менеджера действовать в соответствии со стандартами, принятыми в организации» (MCI, 1992).

- *Описание поведения.* Эта тема возникла в деятельности исследователей и консультантов, специализирующихся в области эффективного управления. «Компетенция - это основная характеристика личности, обладатель которой способен добиться высоких результатов в работе» (Klemp, 1980).

Разнообразие вариантов определения указывает на то, что хотя компетенция состоит из многих личностных параметров (мотивов, особенностей характера, способностей и т.д.), но все эти параметры можно выявить и оценить по тому, как ведет себя личность. Например: коммуникационные способности полностью проявляются в том, насколько эффективно человек ведет переговоры, как он влияет на людей и как работает в команде. Поведенческая компетенция описывает поведение людей, наблюдаемое тогда, когда эффективно действующие исполнители проявляют личные мотивы, черты характера и способности в процессе решения задач, ведущих к достижению нужных результатов в работе.

С точки зрения профессиональной подготовки, компетенции – это способность конвертации знаний, умений и навыков (ЗУНов) в практику; *способность применять знания, понимание и навыки в соответствии с требуемыми стандартами. Это включает: решение проблем и соответствие изменяющимся требованиям.*

Cheetham and Chivers (1996, 1998) [1] развивают целостную модель профессиональной компетентности, включающую пять наборов связанных компетенций и компетентностей (Рисунок 2). Их модель компетенций включает пять измерений:

– Когнитивные компетенции, включающие не только официальные знания, но так же и неофициальные – основанные на опыте. Знания (знают – что), подкрепленные пониманием (знают – почему).

– Функциональная компетентность (навыки или ноу-хау) включает то, что человек, который работает в данной профессиональной области, должен быть в состоянии сделать и способен продемонстрировать.

– Личностные компетенции (поведенческие компетенции, «знают, как вести себя»), определяются как относительно устойчивые характеристики личности причинно связанные с эффективным или превосходным выполнением работы.

– Этическая компетентность, личное мнение и профессиональные ценности, способность принимать основанные на них решения в рабочих ситуациях.

– Мета-компетенции, относятся к способности справляться с неуверенностью, также как и с поучениями и критикой.



Рисунок 2. Модель профессиональной компетенции Cheetham and Chivers (1996, 1998)

Эта модель была применена для анализа будущих потребностей в навыках менеджеров в Великобритании, по заказу Министерства образования (Winterton с со авт.,2000), и в модифицированной версии (где этическая компетентность была включены в категорию личностных компетенций, как в Модели личностных компетенций МСП) исследования, выполненного по заказу британского агентства налогообложения, Управления налоговых сборов (Winterton и Winterton, 2002).

В современных условиях встает задача создания оценочных средств, позволяющих проводить объективную комплексную оценку сформированных компетенций. Заимствование из профессиональной среды инструментов оценки компетенций ещё не достаточно разработано и требует ряда уточнений, но вероятно может способствовать созданию более валидных, надежных и объективных фондов оценочных средств.

В рамках образовательной системы возникают сложности, прежде всего, с оценкой функциональных и личностных компетенций, так как они проявляются преимущественно в процессе профессиональной деятельности, либо требуют в качестве обязательного условия – специально смоделированные задания, имитирующие реальные рабочие ситуации. Многими ППС кафедры рекреационной географии и туризма КазНУ им. аль Фараби уже предпринимаются активные попытки заимствования у профессиональной среды таких инструментов оценки как деловая игра, кейсовые задания, круглые столы, презентации.

Не менее сложной для образовательной среды оказывается попытка оценки социальных компетенций и компетенций, проявление которых возможно только в коллективе, например толерантность, делегирование, организаторские способности, лидерские качества, презентационные навыки. Кандидаты, обладающие перечисленными компетенциями, как правило, востребованы на современном рынке труда. Но в рамках «знаниевой» парадигмы, никогда не ставилась задача контроля сформированности вышеупомянутых компетенций. Современные вузы отчасти решают эту проблему через проведение семинарских занятий и организацию тематических конференций. Однако более эффективным и результативным является заимствование у профессиональной среды таких методов как деловые игры, бизнес-тренинги, оценка 360 градусов.

Перспективным, на наш взгляд, является также метод **Ассессмент-центра** - одного из методов комплексной оценки персонала. Оценка участников производится посредством наблюдения их реального поведения. Участникам предлагаются деловые игры и задания, но их цель - не развитие умений и навыков, а равные для всех возможности проявить свои компетенции в моделируемых деловых ситуациях. В каждом упражнении за каждым участником наблюдает эксперт или группа экспертов. Их задача - подробно фиксировать поведение участника. После проведения задания задача эксперта провести классификацию поведения (отнести поведение к той или иной оцениваемой компетенции), а затем оценить эти компетенции. Важнейшей составляющей метода является **сведение** оценок экспертов, полученных в отдельных упражнениях, в интегральные оценки по

компетенциям. Чаще всего это делается в ходе совместного обсуждения экспертами полученных результатов, обоснования и защиты итоговой оценки. Такая групповая экспертная работа позволяет снизить субъективность полученных оценок и добиться более высокого качества прогнозов на их основании.

Реализовать этот метод оценки можно во время практики – учебной, а особенно производственной – все складывается естественным образом: здесь и возможность конфликта, и работа с документами, и общение с сотрудниками, и демонстрация понимания обстановки, и использование информационно-коммуникационных технологий, и все остальные общие компетенции. Наблюдают за действиями студента на производстве руководители практики: один – от предприятия, другой – от учебного заведения. Им-то и нужно дать инструмент оценки общих компетенций студента в естественной, почти профессиональной ситуации. То, что оценку производит не только представитель учебного заведения, но и знающий производство, автоматически повышает её качество и достоверность.

Понимание компетенций в качестве образовательных результатов делает попытку выстраивания диалога между работодателем (как заказчиком образовательного результата) и вузом более продуктивной. При этом образовательные технологии рассматриваются как способ формирования компетенций (через использование активных и интерактивных методов обучения), а оценочные средства (посредством привлечения к их разработке работодателей, экспертов из профессиональной среды) – как инструмент доказательства сформированности компетенций.

Применение этих инструментов оценки позволяет создавать оценочные задания, моделирующие реальные рабочие ситуации, и оценивать уровень сформированности компетенций. Но сложность возникает в том, что сами преподаватели должны быть не только обучены технологиям проведения оценочных процедур с применением данных инструментов оценки, но и иметь реальные представления о том, как эти технологии работают на практике, в чем их сильные и слабые стороны, по каким критериям должны формироваться оценочные задания и т.д. Иначе говоря, сами преподаватели должны обладать определёнными компетенциями и соответствующим уровнем профессионализма, прежде чем брать на себя ответственность оценивать уровень сформированности компетенций у студентов.

Вместе с тем сегодня стало ясно, что ключевые компетенции представляют собой многоплановые и многоструктурные характеристики, оценка которых не может быть в полной мере стандартизирована. Они тяжело поддаются измерениям. Тем важнее сегодня разработка новых подходов к развитию ключевых компетентностей и оценки их сформированности у студентов. Компетенции представляют собой сумму знаний, умений и личных качеств, которые позволяют человеку совершать различные качественные и продуктивные действия, в частности личная способность специалиста решать определенный класс профессиональных задач, готовность к своей профессиональной роли в том или ином контексте. Под контекстом понимается спектр событий и ситуативных факторов, на фоне которых осуществляются коммуникативные действия.

Один из таких подходов – модульный – был реализован в спецификации образовательной программы бакалавриата по специальности «5В090200-Туризм». К перечню ключевых компетенций, определенных в программе были отнесены: Инструментальные, межличностные, системные, предметные. Характерно, что профессиональные компетенции были разработаны на основе опроса работодателей сферы обслуживания Республики Казахстан и с учетом мнения зарубежных профессионалов. По четырем ключевым компетенциям созданы модули и обучающие материалы к ним. Модульные материалы, созданные в ходе реализации программы, имеют следующие особенности:

Однако на сегодняшний день мы сталкиваемся с неправильной оценкой компетентности по модульному обучению. То есть оценка компетенций проходит по каждому предмету модуля, а в принципе она должна быть единой для всего модуля. При прохождении дисциплин в рамках одного модуля должны достигаться результаты, характеризующиеся рядом признаков – «критерии оценки деятельности». «Критерий» должен объяснять, как студент поэтапно будет продвигаться к достижению общего результата, каковы условия выполнения действий и с каким качеством их нужно выполнить. Хорошо продуманный и прописанный критерий оценки деятельности должен быть ориентирован на выполнение конкретной деятельности, поэтому он поддается оцениванию и задает уровень качества.

Заключительным этапом освоения одного или нескольких результатов является демонстрация учащимся доказательства своей компетентности. Требование по предоставлению таких доказательств (типы доказательств, их количество) и сами оценочные материалы также должны содержаться в

модуле. Оценочные материалы отражают деятельность, описанную в результате. Это позволяет обеспечить единые требования, предъявляемые к студенту вне зависимости от того, кто, когда и где его оценивает. Такая оценка критериально обоснована, она становится процессом сбора студентами доказательств своей компетентности, что позволяет избавиться от субъективизма при оценивании их достижений. В результате студент должен получить одно из трех заключений:

- компетентен - (когда выполнены все требования к доказательствам),
- доказательств не достаточно для подтверждения компетентности - (когда результат полностью не достигнут),
- пока еще не компетентен - (когда учащемуся дается еще одна попытка для предоставления доказательств своей компетентности после дополнительной работы над материалом модуля).

Компетентностный подход - межпредметный, он не реализуется в полной мере только в рамках одного предмета. Поэтому обучение ключевым компетенциям может осуществляться по нескольким направлениям:

1. Обучение компетенции как самостоятельному (личностному) качеству. Такое обучение целесообразно проводить на занятиях, используя развивающие технологии обучения.

2. Включение ключевых компетенций в предметы. В этом подходе компетенции рассматриваются как необходимые компоненты результатов обучения. Интеграция ключевых компетенций в программу дисциплины позволит учащемуся овладеть и предметными (специальными, профессиональными), и ключевыми компетенциями за один период времени.

В результате такого обучения преподаватель получает более высокий результат своего труда - компетентного учащегося; а учащийся - опыт практической деятельности, необходимый для дальнейшего саморазвития. Кроме того, способствует активному развитию междисциплинарных связей.

В настоящее время использование модульно-компетентного подхода в образовании имеет ряд недостатков. И прежде всего у преподавателей высших учебных заведений нет возможности адекватно оценить профессиональные компетенции, это связано с неразработанностью соответствующей шкалы критериев. То есть на сегодняшний день остро стоит необходимость тесного сотрудничества всех заинтересованных органов, организаций, институтов, Вузов, занимающихся подготовкой специалистов сферы обслуживания.

Сегодня предприняты попытки решения этой проблемы. Так совместно с агентством по туризму и спорту Министерства индустрии и новых технологий РК, Казахстанской туристской ассоциацией и представителями Вузов и Сузов, готовящих специалистов сферы обслуживания создана в 2012 году рабочая группа по разработке профессиональных стандартов для специалистов сферы обслуживания. Рабочая группа с учетом общего мнения разрабатывает критерии и требования для специалистов сферы обслуживания. Кроме того предлагается создать единую аттестационную комиссию состоящую из представителей Вузов и работодателей, которые будут оценивать именно профессиональную компетентность будущих специалистов сферы обслуживания.

Такой подход является весьма продуктивным так как обеспечивает постоянную качественную связь между преподавателями, студентами и производством, а также способствует более глубокой и тщательной подготовке специалистов нового формата, соответствующих реалиям современного рынка сферы обслуживания.

Список использованных источников:

1. *Francoise Delamare le Deist & Jonathan Winterton. Что такое компетенции?/Human Resource Development International//Пер.: Енымаев Я. Ю. - Toulouse Business School, France/ - Vol. 8, No. 1, March 2005 - P.27 - 46. <http://hr-portal.ru/article/chto-takoe-kompetencii>*
2. Зеер Э.Ф. Профессионально-образовательное пространство личности. – Екатеринбург: Рос. гос. проф.-пед. ун-т; Нижнетагил. гос. проф. колледж им. Н.А. Демидова. – 2002. – 126 с.
3. Кроше Э. Руководство по модульной системе профессионально-технического обучения. – Женева: Бюро проф.-тех. обучения Международной организации труда. – 1998. – 124 с. Европейское пространство высшего образования - достижение целей. Коммюнике Конференции Европейских министров высшего образования, Берген, 19-20 мая 2005 года. М., 2005.
4. Образовательные Интернет-ресурсы / А.Е. Афонин, В.Н. Бабешко, М.Б. Булакина и др. Под ред. А.Н. Тихомирова и др.; ГНИИ ИТТ "Информика". - М.: Просвещение, 2004.
5. Кузьминов Я.И., Любимов Л.Л., Ларионова М.В. Европейский опыт формирования общего понимания содержания квалификаций и структур степеней. Компетентностный подход // Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов МИСИС - www.rc.edu.ru