

Электронный научный журнал.

ISSN 1987-8588

2024 г. Том 2 (Методическое приложение) МЕТ 117

<http://met.emissia.org/offline/2024/met117/met117.pdf>

УДК 378

**Батракова Инесса Сергеевна, Богдановская Ирина Марковна, Гладкая Ирина Вячеславовна, Гутник Ирина Юрьевна, Иконникова Галина Юрьевна, Королева Наталья Николаевна, Суртаева Надежда Николаевна, Стефанова Наталья Леонидовна, Тинкован Екатерина Васильевна, Тряпицын Александр Вячеславович**

**ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СРЕДСТВ ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ В ПЕДАГОГИЧЕСКОМ УНИВЕРСИТЕТЕ**  
(методические рекомендации)

**Аннотация.** В работе представлены методические рекомендации для построения целостностного оценивания компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления, которое базируется на понимании взаимосвязи разных видов оценивания, имеющих разнообразный транспрофессиональный контекст. Рекомендации предназначены для использования диагностических методик выявления личностных составляющих транспрофессиональных компетенций магистрантов; для осуществления процедуры комплексной гуманитарной экспертизы внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры и для определения критериев продуктивности реализации системы интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры.

Методические рекомендации адресованы преподавателям с целью коррекции процесса подготовки магистранта; работодателям для организации собеседования и принятия выпускника на работу в соответствии с транспрофессиональным профилем конкретного соискателя; специалистам университета для совершенствования системы внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры.

**Ключевые слова:** профессиональное становление магистранта, транспрофессиональные компетенции, целостное оценивание, виды оценивания компетенций; транспрофессиональный профиль.

**Работа выполнена в рамках проекта:** «Интегрированная оценка компетенций как результат профессионального становления студентов в условиях высшего образования», № 29ВГ. «Исследование выполнено за счет внутреннего гранта Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена», (проект № 29ВГ)».

## **Рецензенты**

Федорова Наталья Михайловна – доктор педагогических наук, зав. кафедрой истории педагогики и образования, институт педагогики ФГБОУ ВО «РГПУ им А.И. Герцена»;  
Чекалева Надежда Викторовна – член-корреспондент РАО, доктор педагогических наук, профессор кафедры педагогики ФГБОУ ВО «ОмГПУ».

## **СОДЕРЖАНИЕ**

	Стр.
<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	4
<b>РАЗДЕЛ 1. Исходные ориентиры</b>	6
<b>РАЗДЕЛ 2. Диагностика транспрофессиональных компетенций магистрантов</b> .....	12
<b>РАЗДЕЛ 3. Гуманитарная экспертиза внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры в процессе профессионального становления</b> .....	31
<b>РАЗДЕЛ 4. Виды заданий интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления в педагогическом университете</b> .....	45
<b>РАЗДЕЛ 5. Характеристика критериев продуктивности реализации системы интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления</b> .....	51
<b>ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ</b> .....	58
<b>ПРИЛОЖЕНИЯ</b> .....	59
<b>Приложение 1</b> .....	60
<b>Приложение 2</b> .....	65

<b>Приложение 3</b> .....	75
<b>Приложение 4</b> .....	78

## **ВВЕДЕНИЕ**

Современные университеты все чаще обращаются к поиску моделей, ориентированных на формирование у выпускников перспективных компетенций и инструментария их оценки, что связано с происходящим переходом от унифицированных единых методов и инструментов оценки к их вариации с учетом условий внешней среды, целей и задач развития высшего образования и рынка труда. При этом расширяется область применения качественных способов оценки и масштабы оценки за счет вовлечения различных групп заинтересованных сторон в оценочные процедуры.

Проведенный анализ практики оценки компетенций выпускников педагогических университетов (Проект «Проектирование современных инструментов оценки качества подготовки выпускников педагогического университета с учетом результатов мониторинга потребности образовательных учреждений региона», 2023 г. научный руководитель С.А.Писарева) позволил зафиксировать расхождение между существующей практикой оценивания образовательных результатов будущих выпускников и современными тенденциями развития рынка труда, обусловленных трансформацией педагогической профессии в трансфессию; выдвинуть предположение о целесообразности поиска способов интегрированной оценки готовности выпускников к профессиональной деятельности, которая характеризует сформированность транспрофессиональных компетенций.

В рамках проекта «Интегрированная оценка компетенций как результат профессионального становления студентов в условиях высшего образования», выполняемого в 2024 г. за счет внутреннего гранта Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (**проект № 29ВГ**), построена система целостности оценивания результатов профессионального становления магистрантов, которая базируется на понимании взаимосвязи разных видов оценивания компетенций, имеющих разнообразный транспрофессиональный контекст.

В работе представлены рекомендации для построения целостного оценивания компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления; для использования диагностических методик выявления личностных составляющих

транспрофессиональных компетенций магистрантов и осуществления процедуры гуманитарной экспертизы внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры; для определения критериев продуктивности реализации системы интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры.

## **РАЗДЕЛ 1. Исходные ориентиры**

Основная идея проведенного исследования связана с необходимостью оценивания профессионального становления магистрантов на всех этапах обучения через диагностику личностных качеств и использование разных видов оценивания. Результатом проведенного анализа стали выводы, связанные:

- с пониманием **вузовского этапа как этапа профессионального становления магистрантов**, который характеризуется развитием опыта будущей профессиональной деятельности;

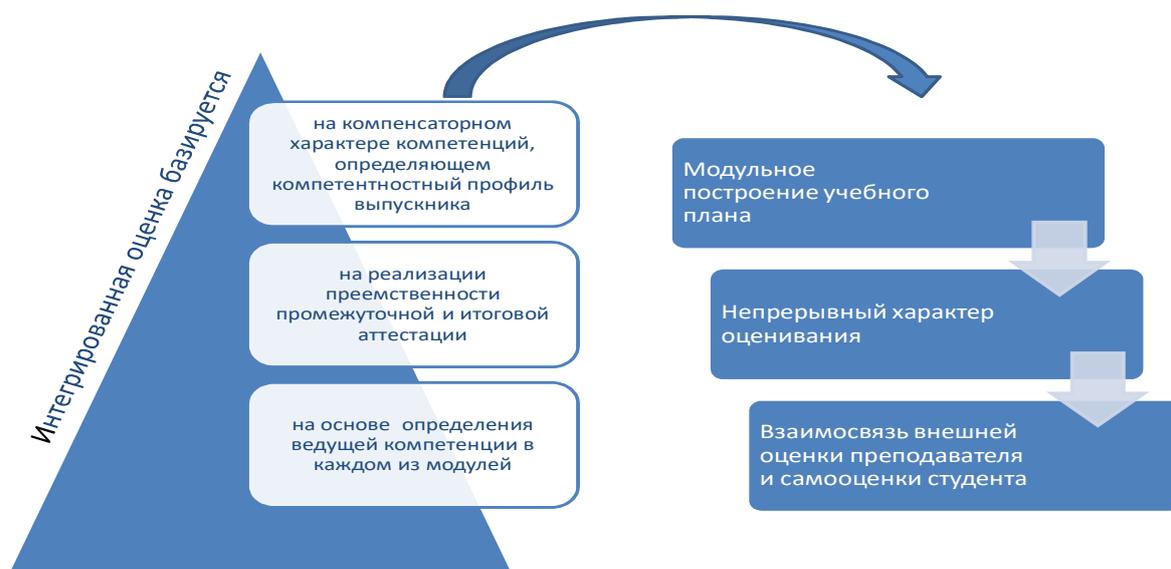
- с постепенным переходом студента к проблемному типу анализа педагогической действительности, осмыслением имеющихся личностных ресурсов и социального капитала вуза для поиска обоснованных решений в области профессионального и личностного развития;

- с **характеристикой оценивания результатов профессионального становления магистрантов**, которое базируется на разных видах оценивания компетенций, имеющих разнообразный транспрофессиональный контекст [1];

- с **пониманием оценивания компетенций**, как необходимости реализации одного из основных принципов оценивания – принципа полноты и всеобъемлющего характера оценки, который выражается в том, что организация всех видов и форм оценки по всем объектам и элементам оценивания подчиняется общей цели – достижению высокого качества высшего образования, которое проявляется в решении профессиональных задач, поставленных перед высшей школой современным обществом [2].

В качестве основных составляющих системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры в исследовании рассматривалась ориентация их подготовки на достижение планируемых результатов освоения образовательной программы; на обеспечение обратной связи от всех субъектов образовательного процесса о достижениях магистрантов; на получение значимых результатов для всех субъектов образовательного процесса.

## Исходные положения разработке современной оценки результатов подготовки



8

Разработанная модель целостности оценивания результатов профессионального становления магистрантов ориентирована на изменения рынка труда, отражающего появление новой трудовой реальности, в которой педагогическая профессия становится трансфессией (как способность менять и расширять основную трудовую функцию для решения новых задач, действовать «поверх» профессии в ситуации неопределённости), и позволяет построить транспрофессиональный профиль, который:

- отражает степень сформированности транспрофессиональных компетенций выпускника (рефлексивность, ориентированность на практику, умение работать командами, умение привлекать из сетей необходимые знания и недостающие компетенции),
- характеризует его реальную готовность к практической деятельности,
- предназначен для работодателя, осуществляющего отбор кандидатов на работу.

Представленная модель также базируется на понимании взаимосвязи разных видов оценивания компетенций, имеющих разнообразный транспрофессиональный контекст, и строится на основе суммативного оценивания результатов освоения каждого модуля образовательной программы через сочетание диагностики с формирующим и аутентичным оцениванием (диагностика + формирующее + аутентичное оценивание = суммативное), которое включает результаты путем использования разных инструментов оценки (тесты и диагностические методики;

междисциплинарные учебно-профессиональные задачи; самооценку промежуточных результатов студентами в виде профайла профессионально-значимых качеств личности); оценку результатов решения учебно-профессиональных задач преподавателями и самооценку студентом собственного решения задач [3] (см. Рис.1).



Отметим, что при сравнении разных видов оценивания подчеркивается особая роль диагностики, которая позволяет выявить степень подготовленности магистранта к изучению учебной дисциплины, к выполнению заданий производственной практики; дает информацию об интересах, потребностях магистрантов в процессе профессионального становления. Так, **формирующее (текущее) оценивание** направлено на выявление достижений магистранта в обучении и для коррекции процесса формирования компетенций; предполагает организацию процедуры применения критериев, интегрирующей в различных сочетаниях коллективные, групповые способы взаимодействия обучающихся, сопоставление мнений различных субъектов о работе магистранта и самооценивание собственной работы магистрантами. **Аутентичное оценивание** предусматривает оценивание сформированности компетенций в ситуации, максимально приближенной к профессиональной деятельности; развивает способности, связанные с анализом собственной деятельности, инициативы для достижения «самотивированного личностного роста, то есть именно тех качеств, которые востребованы на рынке труда». **Суммативное (итоговое) оценивание** дает основание для вынесения

заключительного суждения о том, каких образовательных результатов достиг магистрант в ходе освоения образовательной программы.

Кроме того, каждый вид оценивания несет определенную смысловую нагрузку (с учетом компенсаторного характера компетенций), а сочетание различных видов оценивания компетенций позволяет использовать разный инструмент и фиксировать результаты оценивания в контексте преемственности промежуточного и итогового оценивания компетенций магистрантов в транспрофессиональном контексте.

Существенно значимым становится переосмысление построения системы оценочных средств на основе суммативного оценивания совокупности ведущих компетенций, имеющих разнообразный транспрофессиональный контекст; а также преемственности промежуточной и итоговой аттестации, которая требует разработки соответствующих контрольно-измерительных материалов на основе практико-ориентированных заданий, направленных на выявление готовности выпускника магистратуры к решению учебно-профессиональных ( типовые и нетиповые) задач итоговой аттестации [3].

Характеризуя промежуточные результаты профессионального становления магистранта, необходимо подчеркнуть, что их фиксация осуществляется на основе анализа результатов освоения конкретных модулей учебного плана магистерской программы, в процессе освоения которых формируются профессиональные компетенции, подлежащие оцениванию. Особый смысл приобретает включение в учебный план междисциплинарного модульного экзамена по итогам освоения конкретного модуля, направленного на оценивание ведущей компетенции (определяемой в каждом конкретном модуле), и построение индивидуального профиля магистранта (как основного результата подготовки выпускника магистратуры), одновременно с применением такого инструмента оценивания, как Preview (проводится параллельно с модульным экзаменом как предварительный просмотр материалов в конце каждого семестра).

Важно также подчеркнуть, что при разработке промежуточной аттестации оценивание результатов профессионального становления магистранта осуществляется в каждом семестре. Определяются формы оценивания ведущей компетенции модуля и содержание интегрированного показателя (который отражает способность магистранта к поиску новых знаний, готовность к работе в цифровой среде, инициативность, креативность, ответственность, ориентацию на сотрудничество и работу в команде, способность к рефлексивному самоанализу);

фиксируется индивидуальная готовность магистранта к решению профессиональных задач, содержание которых отражает транспрофессиональный контекст.

Проведение фокус-группового обсуждения (см. Приложение 1) целостного оценивания результатов профессионального становления магистрантов (приняли участие преподаватели, работающие в магистратуре и работодатели, участвующие в предварительном обсуждении результатов выпускная квалификационная работа и государственная итоговая аттестация – всего 15 человек) позволило выявить:

- отношение участников к данной проблеме;
- отношение к разработке инструментария с учетом применения разных видов их оценивания компетенций в разнообразном транспрофессиональном контексте (использования компетентностно - ориентированных заданий; тестов достижений; учебно-профессиональных задач и кейсов; профайла профессионально-значимых качеств личности);
- отношение к транспрофессиональному профайлу как современному инструменту оценивания компетенций.

В ходе обсуждения было высказано суждение о том, что препятствием построения целостности оценивания компетенций магистрантов выступает:

- неготовность преподавателей, которая связана с незнанием разнообразия оценочного инструментария и их ориентацией, чаще всего только на свой личный опыт оценивания;
- неготовность самих магистрантов к включению в процесс самооценивания и принятия ответственности за результаты своего обучения.

Работодатели отметили, что построение целостности оценивания результатов профессионального становления выпускников магистратуры дает им определенный инструмент, который поможет определить готовность выпускников к профессиональной деятельности в быстро меняющихся условиях. Однако, как было отмечено, сегодня при отборе кандидатов на должность учителя решающим фактором принятия решения для них является их субъективное мнение, поскольку отсутствуют объективные процедуры определения реальной готовности кандидатов к практической деятельности. Полученные данные подтверждаются и опросом членов государственной экзаменационной комиссии (институт педагогики), которые выступают за разработку целостного оценивания результатов профессионального становления выпускников магистратуры, отражающего весь процесс профессиональной подготовки магистранта, который позволит объективно оценить и его готовность к профессиональной деятельности.

Важно подчеркнуть, что итогом целостности оценивания результатов профессионального становления является построение транспрофессионального профиля (как индивидуального профиля магистранта), которое обеспечивается разнообразием оценочного инструментария и видов оценивания; формируется на основе экспертных оценок преподавателей и рассматривается как монографическая характеристика, адресованная, прежде всего, работодателю (см. Приложение 1). Такая характеристика позволяет, помогает, прежде всего, магистранту увидеть особенности своей профессиональной деятельности, а работодателю определить перспективы его карьерного роста в будущей профессиональной деятельности (например, в процессе собеседования).

Таким образом, определяя исходные ориентиры, отметим, что целостность оценивания результата профессионального становления выпускника магистратуры строится:

- на основе суммативного оценивания результатов освоения каждого модуля образовательной программы;
- на сочетании диагностики с формирующим и аутентичным оцениванием (диагностика + формирующее + аутентичное оценивание = суммативное);
- на использовании разных инструментов оценки (тесты и диагностические методики; междисциплинарные учебно-профессиональные задачи и др.);
- на оценке результатов решения учебно-профессиональных задач преподавателями и самооценки студентом собственного решения задач.

Анализ источниковой базы и проведенное исследование показали, что результаты целостности оценивания профессионального становления выпускника магистратуры фиксируются через совокупность критериев, которые для каждого имеют свои характеристики (см. Раздел 4).

#### РЕКОМЕНДУЕМ ПРОЧИТАТЬ:

1. Батракова, И.С., Тряпицына, А.П. Проблемы и перспективы развития магистратуры в современном педагогическом вузе// Всероссийские педагогические (Герценовские) чтения: Педагогическая наука в контексте меняющейся образовательной ситуации - СПб, РГПУ. 2022, с.267 — 283.
2. Верещагина Н. О., Гладкая И. В., Глубокова Е. Н., Писарева С. А., Соломин В. П., Тряпицына А. П. Развитие компетентности будущего педагога в образовательном процессе современного вуза: монография. – СПб.: Российский государственный педагогический университет им. А.И. Герцена, 2016. – 207 с. URL: <https://elibrary.ru/item.asp?id=27419331>.
3. Зеер, Э. Ф. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк //

Образование и наука. – 2017. – Т. 19, № 8. – С. 9-28. – DOI 10.17853/1994-5639-2017-8-9-28.

4. Исследование\_БФУ\_им.\_И.\_Канта. Анализ существующих подходов к разработке ФГОС ВПО. [Научно-методическое обоснование единых подходов по разработке федерального государственного образовательного стандарта высшего педагогического образования следующего поколения](http://tspu.edu.ru) (tspu.edu.ru).
5. Писарева С. А., Пучков М. Ю., Ривкина С. В., Тряпицына А. П. Модель уровневой оценки профессиональной компетентности учителя // Science for Education Today. – 2019. – № 3. – С. 151–168. DOI: <http://dx.doi.org/10.15293/2658-6762.1903>.

## **РАЗДЕЛ 2. Диагностика транспрофессиональных компетенций магистрантов**

Транспрофессиональные компетенции приобретают значимую роль в современных социально-экономических условиях. Сформированность транспрофессиональных компетенций определяет успешность профессиональной и личностной адаптации к меняющимся условиям жизни, дают возможность применения полученных знаний и умений в разных профессиональных контекстах, реализации гибкости и креативности в решении профессиональных проблем независимо от конкретной сферы деятельности.

Понятие «транспрофессионализм», отражающее специфику профессиональной деятельности в соответствии с изменениями рынка труда и содержания профессий, разрабатывалось в исследованиях П. Малиновского, Г. Перкина, Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сыманюк и др. Под транспрофессионализмом понимается способность решать актуальные проблемы с использованием опыта и знаний из различных областей науки и практики, готовность работать в междисциплинарной команде, осваивать новые знания и навыки, гибко переходить из одного профессионального поля в другое, владение способами деятельности и личностными качествами, необходимыми в любой профессиональной сфере, умение адаптироваться к меняющимся требованиям к профессиям и условиям организационной среды [4].

Транспрофессиональные компетенции обеспечивают успешность работы современного выпускника педагогического университета в различных условиях, в том числе, в ситуациях неопределенности; опосредуют создание и внедрение инноваций, творческий подход к решению проблем, позволяют рассматривать комплексные проблемы в междисциплинарном предметном поле. Они предполагают сочетание теоретических междисциплинарных знаний и практических способов деятельности, умение работать с различными видами информации в цифровой среде, ориентацию на сотрудничество и командную работу, понимание различных социокультурных контекстов, лидерские навыки, критичность, способность к нестандартным решениям,

к рефлексивной оценке всех этапов деятельности, развитую волевую саморегуляцию, активность, ответственность, стремление к саморазвитию.

В ряде исследований близкими к понятию «транспрофессиональные компетенции» выступают такие конструкты, как «метакомпетенции», «мягкие навыки», «переносимые навыки», определяющие успешность деятельности в быстро меняющейся социокультурной среде [5].

На основании обобщения результатов современных исследований и практического педагогического опыта, анализа профессиональных и образовательных стандартов, вслед за Ахаяном А.А., Батраковой И.С. и соавт. [6]. были выделены четыре вида транспрофессиональных компетенций, которые являются ключевыми для осуществления профессиональной деятельности выпускников магистратуры. Это научно-исследовательские, информационно-коммуникативные (цифровые), социокультурные, рефлексивные компетенции.

Совокупность личностных характеристик, значимых для развития транспрофессионализма, успешного решения задач на основе междисциплинарной интеграции, использования опыта и знаний из различных областей науки и практики, можно определить как личностный потенциал транспрофессиональных компетенций обучающегося. В структуру личностного потенциала входят способности и возможности личности, которые выступают основанием для личностно-профессионального развития, обеспечивают формирование и совершенствование транспрофессиональных компетенций в процессе учебной и профессиональной деятельности.

Обучение в магистратуре предполагает не только углубленную специализацию в определенной сфере профессиональной деятельности, но и, прежде всего, формирование личностного потенциала транспрофессиональных компетенций, выступающих сквозными для различных видов задач, обеспечивающих творческую познавательную активность, саморегуляцию и самоорганизацию деятельности, эффективность профессиональной коммуникации, результативность решения широкого спектра профессиональных проблем, создающих внутренние условия для непрерывного образования и совершенствования в деятельности. Это обуславливает необходимость включения в интегральную оценку компетенций психолого-педагогической диагностики личностных характеристик, опосредующих становление транспрофессионализма у студентов магистратуры различных направлений подготовки.

На основании теоретического анализа нами была разработана структурная модель личностного потенциала транспрофессиональных компетенций магистрантов (рис.1.).

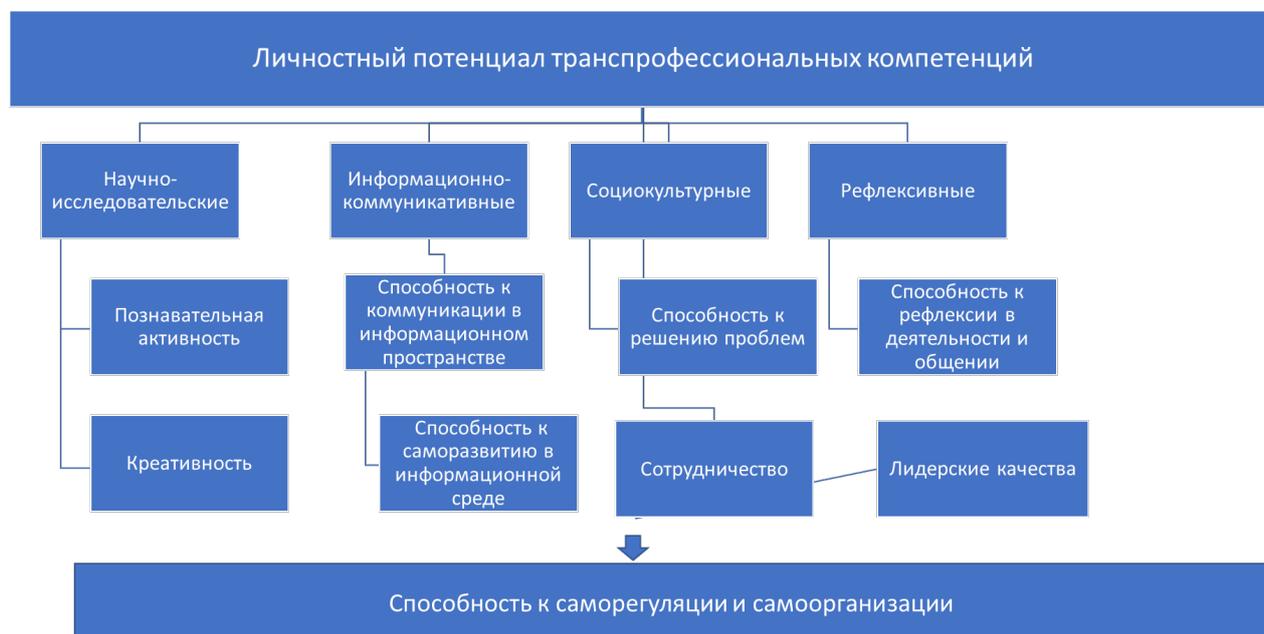


Рис.1. Структурная модель личностного потенциала транспрофессиональных компетенций магистрантов

Рассмотрим компоненты данной модели. Исследовательские компетенции в настоящее время востребованы в различных областях знаниево-цифровой экономики. Развитие наукоемких технологий, развитие цифровой среды, интеграция науки и практики, необходимость разработки и быстрого внедрения инновационных продуктов требуют от специалиста владения методологией и методами научно-исследовательской работы, творческого мышления, критичности, умения систематизировать информацию, формулировать гипотезы и осуществлять их проверку, анализировать и обобщать полученные результаты. Ключевыми личностными характеристиками, определяющими развитие исследовательских компетенций, выступают познавательная активность и креативность.

Цифровые (информационно-коммуникативные) компетенции выступают ключевыми для работы специалиста в современной цифровой среде. Сформированность данного вида компетенций обеспечивает готовность магистранта применять технологии автоматизированного поиска и обработки информации, реализовывать различные способы применения цифровых средств для решения профессиональных задач. Личностные характеристики, опосредующие развитие

данного вида компетенций – способность к коммуникации в информационном пространстве, способность к саморазвитию в информационной среде.

Социокультурные компетенции позволяют специалисту ориентироваться в различных социокультурных контекстах, понимать и транслировать смыслы и ценности культуры, эффективно решать современные социально значимые проблемы. Компетенции командной работы также относятся к социокультурным компетенциям и выступают неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности в современных условиях, поскольку командная работа сегодня необходима практически во всех отраслях экономики. Они включают в себя способность к установлению конструктивных взаимоотношений, доброжелательность, стремление к сотрудничеству, ориентацию на совместный поиск решений, лидерство, умение планировать координировать усилия других людей, принимать на себя ответственность за результат современной деятельности. То есть, личностные компоненты данного вида компетенций включают в себя способность к решению проблем, сотрудничество, лидерские качества.

Рефлексивные компетенции обеспечивают способность к самоанализу и самопознанию в деятельности, выступают основой для формирования профессионального самосознания, самоконтроля и самооценки процесса и результата деятельности, получения и предоставления обратной связи. Ключевыми компонентами данного вида компетенций являются способность к рефлексии в деятельности и общении.

Личностный потенциал транспрофессиональных компетенций выступает предпосылкой саморегуляции и самоорганизации учебно-профессиональной деятельности.

В соответствии с разработанной моделью нами был составлен **комплекс диагностических методик** (см. Приложение 2) для выявления личностных компонентов транспрофессиональных компетенций обучающихся и выпускников магистратуры. В данный комплекс вошли следующие методики: модифицированная анкета для исследования признаков познавательной активности А.П. Неустроевой; опросник креативности Д. Джонсона; шкала оценки цифровых компетенций (Богдановская И.М., Кошелева А.Н.); модифицированная анкета Д. Гроута (Богдановская И.М., Кошелева А.Н.); методика оценки уровня рефлексивности (Анисимов О.С.); опросник «Поведение в сложных коммуникативных ситуациях» (Богдановская И.М., Кошелева А.Н.); опросник «Самооценка лидерства» (Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М); опросник «Самооценка волевых качеств личности»

(Богдановская И.М, Кошелева А.Н.). Ключи для обработки результатов и тексты методик представлены в Приложении (см. Приложение 3).

*«Модифицированная анкета для исследования признаков познавательной активности А.П. Неустроевой»*

Познавательная активность является внутренним условием самостоятельности, инициативности магистрантов в учебно-профессиональной деятельности. Данная характеристика отражает готовность к исследовательской и практической деятельности, стремление к саморазвитию и самоорганизации в учебной деятельности.

Методика представляет собой анкету из 10 пунктов, отражающих отношение к различным видам учебной и познавательной деятельности.

Методика позволяет выявить 4 вида (степени) познавательной активности:

– воспроизводящая активность характеризуется стремлением обучающегося осуществлять учебную деятельность по готовому образцу, предполагает неустойчивость волевых усилий, отсутствие выраженного интереса к углублению знаний;

– интерпретирующая активность характеризуется стремлением обучающегося к анализу содержания изучаемого материала, к пониманию связей между явлениями и процессами, овладению способами применения знаний в разных условиях;

– творческая активность характеризуется выраженным познавательным интересом и стремлением находить новые знания и способы деятельности.

*Опросник креативности Д. Джонсона*

Креативность – способность породить необычные идеи, отклоняться в мышлении от традиционных схем, быстро разрешать проблемные ситуации. В современных условиях наиболее ценными сотрудниками будут те, кто способен к творчеству, к нестандартному видению задачи.

Опросник состоит из восьми пунктов характеристики творческого проявления (креативности). Респонденту предлагается оценить, в какой степени у него проявляются вышеописанные характеристики. Методика позволяет выявить степень развития креативности.

*Высокая степень развития креативности* предполагает, что человек часто предлагает необычные, отличающиеся от общепринятых идеи, способствующие решению проблем. Чувствителен к тонким сигналам внешней среды, способен выдвигать большое количество различных идей в определенных условиях, предлагать разные виды, типы, категории идей. Человеку свойственно развитое

воображение и чувство юмора. Человек способен выдвигать идеи, независимо от стереотипных, общепринятых принципов решения задач, и настаивать на своем мнении, даже в тех случаях, когда большинство окружающих с ним не согласны, проявлять уверенность в своем решении, несмотря на возникшие затруднения, брать на себя ответственность за нестандартную позицию, мнение, содействующее решению проблемы.

*Средняя степень* – человек иногда может предложить необычные, отличающиеся от общепринятых идеи, способствующие решению проблем. Может не замечать не слишком значимую информацию, способен выдвигать большое количество идей только в хорошо знакомой сфере деятельности, обычно предлагает 2-3 типа способов решения проблемы. Затрудняется в анализе гипотетических возможностей. Способен выдвигать идеи, независимо от стереотипных, общепринятых принципов решения задач, и настаивать на своем мнении, когда решение задачи очень важно для него. Может брать на себя ответственность за нестандартную позицию, мнение, содействующее решению проблемы только в случае высокой личностной значимости деятельности или ситуации.

*Низкая степень* – человек предпочитает решать проблемы общепринятыми, проверенными способами. Часто не обращает внимания на тонкие сигналы внешней среды, выдвигает незначительное количество идей, предпочитает сконцентрироваться на одном способе решения проблемы. С большим трудом может задействовать воображение при решении задач. Способен выдвигать идеи, независимо от стереотипных, общепринятых принципов решения задач, и настаивать на своем мнении, только если чувствует поддержку окружающих, не склонен брать ответственность на себя. При возникающих затруднениях быстро теряет уверенность в своем решении.

#### *Модифицированная анкета Д. Гроута*

*(Богдановская И.М., Кошелева А.Н.)*

Способность к решению проблем проявляется в использовании пошагового процесса принятия решений путем определения проблемы, сбора информации и оценки альтернативных возможностей; способность организовывать соответствующую информацию и определять альтернативы.

Методика включает восемнадцать утверждений, характеризующих особенности индивидуального стиля принятия решения и способы, при помощи которых человек справляется с проблемной ситуацией. Респонденту предлагается оценить, в какой

степени ему удастся использовать различные способы разрешения сложных ситуаций. Методика позволяет выявить уровень успешности решения проблем.

*Высокий уровень успешности решения проблем.* Человек хорошо распознает проблемы и возможности, может распознавать потенциальные проблемы, до того, как они возникнут, может видеть возможности внутри проблем, предпринимает действия на ранних этапах, идентифицирует области, где могут возникать проблемы. Может идентифицировать все ресурсы, которые можно использовать для решения, привлекает других людей для решения проблем, адекватно использует помощь старших в решении проблем. Способен к систематическому подходу к решению проблем, выделяет последовательные этапы в решении проблем, разрабатывает реалистичные временные графики и соблюдает их. Проблемы, по которым приняты решения, не возникают вновь, принятые решения не создают новых проблем, все аспекты проблемы находят свое разрешение.

*Средний уровень успешности решения проблем.* Человек достаточно хорошо распознает проблемы и возможности, но затрудняется распознавать потенциальные проблемы, до того, как они возникнут, может видеть возможности внутри проблем, но не предпринимает действия на ранних этапах, не всегда идентифицирует области, где могут возникать проблемы. Человек не всегда может идентифицировать все ресурсы, которые можно использовать для решения, не всегда привлекает других людей для решения проблем, изредка прибегает к помощи старших в решении проблем. Испытывает некоторые затруднения в выделении последовательных этапов в решении проблем, не всегда разрабатывает реалистичные временные графики и соблюдает их. Проблемы, по которым приняты решения, иногда могут возникать вновь, принятые решения иногда создают новые проблем, не все аспекты проблемы находят свое разрешение.

*Низкий уровень успешности решения проблем.* Человек не четко распознает проблемы и возможности, затрудняется распознавать потенциальные проблемы, до того, как они возникнут, не способен видеть возможности внутри проблем, не предпринимает действия на ранних этапах, не идентифицирует области, где могут возникать проблемы. Не использует ресурсы для решения проблем, но при этом пытается решить все проблемы самостоятельно, не привлекает других людей для решения проблем, никогда не обращается за помощью старших в решении проблем. Не удастся использовать систематический подход к решению проблем, имеются затруднения в выделении последовательных этапов в решении проблем и разработке реалистичных временных графиков. Проблемы, по которым приняты решения,

возникают вновь, принятые решения создают новые проблем, проблемы не находят свое разрешение.

### *Шкала оценки цифровых компетенций*

*(Богдановская И.М., Кошелева А.Н.)*

Цифровые (информационно-коммуникативные) компетенции включают в себя способность и готовность использовать цифровой контент для решения учебных и профессиональных задач.

Анкета включает в себя шесть вопросов с вариантами ответов, отражающих основные аспекты работы в высокотехнологичной информационной среде.

В результате диагностики выявляются два показателя:

– навыки межличностной и деловой коммуникации в информационном пространстве. Умение осуществлять взаимодействие посредством цифровых технологий (управление виртуальной самопрезентацией), участие в социальной жизни с помощью цифровых технологий, умение поддерживать публичный дискурс, осуществлять сотрудничество через цифровые технологии;

– способность к саморазвитию в информационной среде. Способность осуществлять (организовывать) образовательную деятельность в условиях информационной среды, способность к продуктивному (творческому) самовыражению в информационной среде.

### *Методика оценки уровня рефлексивности (Анисимов О.С.)*

Рефлексивная компетентность – это качество личности, позволяющее адекватно анализировать себя, собственные действия и поступки, что обеспечивает развитие и саморазвитие, способствует творческому подходу к профессиональной деятельности, достижению ее максимальной эффективности и результативности.

Методика представляет собой опросник из восьми вопросов, отражающих различные аспекты рефлексии в педагогической деятельности и общении.

В результате диагностируются три показателя:

– рефлексивность личности – отражает способность к самоанализу, осмыслению собственных действий, решения педагогических проблем в профессиональной деятельности;

– коллективистичность личности – способность к пониманию своих коммуникативных качеств, к анализу собственной позиции в профессиональной коммуникации, понимания целей и ценностей коллектива;

– самокритичность личности представляет собой рефлексивное отношение человека к себе, выявление своих ошибок и недостатков, анализ и оценка отрицательных сторон в своей деятельности, мышлении и поведении.

*Опросник «Поведение в сложных коммуникативных ситуациях» (Богдановская И.М, Кошелева А.Н.)*

Поведение в сложных коммуникативных ситуациях отражает одну из двух тенденций: способность к сотрудничеству, совместной работе, либо соперничество, конкуренцию с другими.

Опросник состоит из шести утверждений, отражающих различные аспекты поведения в сложных, конфликтных ситуациях общения.

Методика позволяет выявить уровень кооперативности (стремления к сотрудничеству).

*Высокий уровень кооперативности.* Человек проявляет поведение, направленное на конструктивное взаимодействие, ориентированное на полное удовлетворение всех партнеров по общению. Человек эффективно взаимодействует в тех ситуациях, где партнеры связаны близкими доброжелательными отношениями, при равенстве статусов и психологической власти. При ориентации на сотрудничество, способен использовать и другие стратегии (как вспомогательные), для того, чтобы достичь развития взаимоотношений с партнером по общению.

*Средний уровень кооперативности.* Для человека характерен поиск взаимных уступок в общении, который будет эффективен в ситуациях, требующих быстрого исхода, а также для сохранения отношений. Хорошо ориентируется в правилах и механизмах социального взаимодействия, дипломатичен, готов искать «золотую середину», отказываясь от некоторой доли своих интересов и целей. Также может уходить от сложных коммуникативных ситуаций. Чаще всего ведет себя подобным образом в тех случаях, когда предмет взаимодействия не имеет личностной значимости. Близкие люди не страдают, так как он готов избежать ситуации спора, чтобы сохранить отношения.

*Низкий уровень кооперативности.* Для человека в общении характерно высоко оценивать свои личные интересы, тогда как интересы партнера оценивать низко. Достигает успеха в тех ситуациях, когда уверен в своей компетентности, и обладает соответствующими возможностями воплотить свое решение в жизнь. Эффективен в решении сложных и напряженных жизненных проблем и, особенно, в экстремальных ситуациях. При неадекватной оценке своих возможностей – «увязает» в ситуации или

проигрывает ее. Отношения с близкими людьми у тестируемого, с низким уровнем кооперативности, могут пострадать.

*Опросник «Самооценка лидерства»*

*(Фетискин Н.П., Козлов В.В., Мануйлов Г.М)*

Лидерские способности проявляются в умении принимать на себя ответственность за свои действия и действия своей команды, мотивировать и вдохновлять других на достижение общих целей.

Методика направлена на выявление самооценки лидерских способностей и состоит из десяти вопросов, отражающих различные способы коммуникативного поведения.

Опросник позволяет выявить уровень способности к лидерству.

– высокий уровень лидерства: целеустремленность, инициативность, способность принимать на себя ответственность за работу команды; умение вдохновлять, мотивировать людей;

– средний уровень лидерства: способность принимать роль ведущего или ведомого в зависимости от обстоятельств; уважение к авторитету руководителя, но умение отстаивать собственную точку зрения;

– низкий уровень лидерства: склонность принимать роль исполнителя и подчиненного, низкий уровень активности, инициативы, избегание ответственности.

*Опросник «Самооценка волевых качеств личности»*

*(Богдановская И.М, Кошелева А.Н.).*

Волевые качества обеспечивают способность к саморегуляции и самоорганизации в процессе деятельности – самоконтроль, в том числе распознавание своих эмоций и управление ими; рефлексивное отношение к своей деятельности, мобилизация себя на выполнение задач, выбор стратегии поведения. Это такие качества, как инициативность, самостоятельность, решительность, выдержка, настойчивость, организованность, дисциплинированность.

Методика состоит из семи пунктов, отражающих различные проявления волевых качеств, саморегуляции.

Диагностируемые показатели.

*Инициативность.*

*Высокий уровень инициативности* – можно говорить о высокой выраженности такого волевого качества как инициативность. Человек способен легко начинать собственную деятельность и поддерживать начинания других людей. Для таких

людей характерна активность, стремление к самоутверждению через деятельность, готовность участвовать в деятельности группы.

*Средний уровень инициативности* – для человека характерно ситуативное проявление инициативности. Он легко включается в деятельность группы, или иницирует собственные начинания, как правило, в ситуациях, где он ощущает высокую заинтересованность каким-либо видом деятельности или считает себе особенно компетентным в каком-либо вопросе. В случае, если высокой заинтересованности не возникает, или имеются сомнения в успешности предлагаемого дела, человек скорее отдаст инициативу в руки другому.

*Низкий уровень инициативности* – можно говорить о выраженности таких качеств как безынициативность и зависимость. Такой человек легко поддается влиянию других людей, склонен ставить под сомнение собственные решения, не уверен в их правильности и необходимости. Сомнения в собственных решениях могут возникать даже в случае существующих объективных подтверждений собственной компетентности. Например, ученик, добившийся хороших успехов в художественной школе, в таком случае, не решится предложить свои работы на конкурс рисунков в общеобразовательной школе.

*Самостоятельность* – это сознательная и активная установка личности действовать на основе своих взглядов и убеждений, критически оценивать советы и предложения других лиц, не поддаваться влиянию различных факторов.

*Высокий уровень самостоятельности* – человек способен без посторонней помощи проанализировать проблемную ситуацию, поставить цель, разработать стратегию действий по достижению цели и активно осуществлять практическую деятельность для достижения этой цели. Он не склонен ожидать указаний или подсказки от других людей. Он уверен в правильности принимаемого решения и энергично борется за его воплощение. У самостоятельного человека очень развита критичная сторона сознания.

*Средний уровень самостоятельности* – можно говорить о существовании определенных сложностей в реализации самостоятельного решения без помощи других людей. В данном случае может наблюдаться некоторая степень зависимости от мнения людей, которые являются для человека значимыми (друзья или родители), либо обладают более высоким социальным статусом (руководитель, учитель). Также ожидание подсказок и указаний со стороны других людей может быть связано с необходимостью адаптироваться к новой, непривычной ситуации (например, переход в новую школу).

*Низкий уровень самостоятельности* – можно говорить о выраженности такого качества как внушаемость. Внушаемый человек легко поддается любому чужому влиянию, не умеет критически относиться к чужим советам и противостоять им.

*Решительность* – это свойство личности, проявляющееся в умении принимать и претворять в жизнь быстрые, обоснованные и твердые решения. Решительность поддерживает инициативу в процессе постановки целей, а также проявляется при осуществлении принятого решения.

*Высокий уровень решительности* – можно говорить о хорошем развитии волевого качества решительность. Решительный человек склонен всесторонне и глубоко обдумывать цели действий, способы её достижения, адекватно оценивать значимость принимаемого решения, отдавать себе отчет в возможных последствиях своих поступков.

Внешне решительность проявляется в отсутствии колебаний, однако решительный человек также сталкивается с переживаниями сложной внутренней борьбы, столкновением мотивов. Для решительных людей также характерен быстрый переход от выбора средств к исполнению самого действия.

*Средний уровень решительности* – можно говорить о ситуативных проявлениях решительности. Чаще всего, быстрое принятие решения и переход к активным действиям по его воплощению в жизнь у таких людей наблюдается в ситуациях привычных, не требующих особого эмоционального напряжения. В ситуациях новых, необычных человек может гораздо дольше колебаться, анализируя ситуацию, оценивая возможные последствия, либо затягивать процесс реализации принятого решения.

*Низкий уровень решительности* – можно говорить скорее о нерешительности. Нерешительный человек склонен отвергать окончательное принятие решения, затягивая его всеми возможными средствами, или без конца пересматривать решения так и не отдавая предпочтение какому-либо варианту. Для нерешительного человека характерны многочисленные колебания, как в области принятия решения, так и в эмоциональной сфере. Может меняться не только план дальнейших действий, но и эмоциональное отношение к одним и тем же людям, событиям, поступкам.

*Выдержка* – это волевое качество личности, выражающееся в сознательной и активной установке личности на противостояние препятствующим осуществлению цели факторам. Это устойчивое проявление способности человека сдерживать свои эмоциональные проявления.

*Высокий уровень выдержки* – человек, обладает развитым качеством выдержки, сдержанный человек, умеет выбрать и поддерживать оптимальный уровень активности, соответствующий условиям деятельности и оправданный конкретными обстоятельствами. Человек может сдерживать психологические и физические проявления, мешающие достижению цели, подавлять импульсивные, малообдуманные эмоциональные реакции, сильные влечения, желания, в том числе и агрессивные действия при возникновении конфликта.

*Средний уровень выдержки* – в привычных обстоятельствах человек способен сдерживать свои импульсы и контролировать свое поведение, однако, в ситуациях высокого эмоционального напряжения, при утомлении, в случае необычайной важности для человека происходящего события могут наблюдаться импульсивные проявления, снижающие эффективность деятельности, мешающие достижению цели.

*Низкий уровень выдержки* – наблюдается импульсивность, склонность действовать по первому побуждению, поспешно, не обдумывая своих поступков

*Настойчивость* – это волевое качество личности, проявляющееся в умении мобилизовать свои силы для постоянной и длительной борьбы с трудностями, преследуя поставленные перед собой цели.

*Высокий уровень настойчивости* – человек правильно оценивает обстоятельства, находит в них то, что помогает достижению цели. Способен к длительному и неослабному напряжению энергии, неуклонному движению к намеченной цели, способен доводить до конца начатое дело. Настойчивый человек способен довести до конца, в том числе, и трудную, скучную, тяжелую работу.

*Средний уровень настойчивости* – человек склонен доводить до конца интересное, увлекательное дело, которое не связано с большим количеством затруднений. При появлении большого количества препятствий на пути к достижению цели, либо в случаях, когда работа не доставляет удовольствия, являясь скучной, однообразной, тяжелой человек может бросить начатое дело, не доводя его до конца, не достигнув поставленной цели.

*Низкий уровень настойчивости* – человек склонен бросать начатое дело при первых же возникших затруднениях, при даже незначительном снижении интереса или появлении утомления. Недостаток настойчивости может маскироваться проявлениями упрямства и негативизма. Упрямый человек продолжает отстаивать неправильные позиции, так как не в состоянии побороть себя, не в силах отказаться от действий, ошибочность которых часто понимает сам.

*Организованность* – это волевое качество личности, проявляющееся в способности разумно планировать и упорядочивать ход всей своей деятельности.

*Высокий уровень организованности* – человек проявляет высокий уровень развития организованности. Организованный человек умеет подчинять свою деятельность определенным принципам, вносить порядок в свои действия и желания. Для него характерно умение и способность к такому планированию своих действий, которое обеспечивает максимальную эффективность деятельности и позволяет достичь поставленной цели. Организованность может также проявляться в организации своего рабочего места, в поддержании порядка среди вещей.

*Средний уровень организованности* – человеку не всегда удается упорядочивать свои действия, планирование своей деятельности осуществляется не самым эффективным образом. При этом в условиях дефицита времени, при появлении непредвиденных обстоятельств или при выполнении нового задания могут наблюдаться недостатки планирования, много времени может тратиться на поиски нужной вещи или информации, наблюдаются сбои рабочего графика.

*Низкий уровень организованности* – у человека можно наблюдать проявления неорганизованности, то есть неспособности действовать точно и планомерно, эффективно распределять собственные силы и время, спланировать свой рабочий день, сконцентрироваться на поставленной задаче и выполнить все намеченное.

*Дисциплинированность* – это волевое качество личности, проявляющееся в добровольном и сознательном соблюдении нравственных норм и установленного порядка жизни и деятельности.

*Высокий уровень дисциплинированности* – наблюдается высокое развитие дисциплинированности. Человек стремится управлять своим поведением в соответствии с поставленными задачами, способен соблюдать заведенный порядок в обществе и в конкретном коллективе, поведение человека носит упорядоченный характер. Дисциплинированный человек умеет подчинять свое поведение необходимости, что облегчает совместную деятельность людей в коллективе.

*Средний уровень дисциплинированности* – могут наблюдаться признаки недисциплинированного поведения, нарушения установленных правил поведения, требований организации. Эти нарушения могут быть обусловлены недостаточным развитием волевой сферы – недостатком выдержки, так и сознательным решением – несогласием с некоторыми установленными правилами.

*Низкий уровень дисциплинированности* – можно говорить о проявлениях недисциплинированности, о регулярном нарушении определенного порядка

поведения людей, отвечающего сложившимся в обществе нормам права и морали, а также требованиям той или иной организации. Недисциплинированность личности не только затрудняет совместную деятельность, но и может создавать конфликтные ситуации.

*Результаты апробации диагностического комплекса.*

Для апробации представленного комплекса методик нами было проведено эмпирическое исследование на выборке обучающихся магистратуры РГПУ им. А.И. Герцена. В исследовании был использован метод анкетирования (письменный опрос) в онлайн-формате. Выборка исследования составила 90 студентов, из них: 70 женщин, 20 мужчин, 39 студентов 1 курса, 51 студент 2 курса. Для выявления различий в степени сформированности личностных компонентов транспрофессиональных компетенций у студентов различных направлений подготовки были сформированы три группы. В первую группу вошли обучающиеся по психологическому направлению подготовки, вторую группу составили обучающиеся по педагогическим направлениям, третью группу – обучающиеся по направлениям, связанным с инженерным образованием, информационными технологиями и робототехникой.

Сравнительный анализ выраженности компонентов личностного потенциала транспрофессиональных компетенций у студентов 1 и 2 курса магистратуры показал, что большинство исследуемых показателей не имеет статистически значимых различий. Это подтверждает, что данные личностные характеристики являются устойчивыми и не изменяются существенным образом вне создания условий для их развития в учебно-профессиональной деятельности. Статистически достоверные различия по критерию Вальда-Вольфовица были получены только по четырем из тридцати трех исследуемых показателей (таблица 1).

*Таблица 1. Статистически достоверные различия в выраженности компонентов личностного потенциала транспрофессиональных компетенций у студентов 1 и 2 курсов магистратуры (критерий Вальда-Вольфовица)*

Показатели	Среднее арифм. 1 курс	Среднее арифм. 2 курс	Z	p
Инициативность	29,67	28,57	-1,99	0,05
Выдержка	28,10	27,33	-2,42	0,05
Способность к профессиональной самореализации в информационной среде	5,64	5,80	-3,07	0,001

Использование ресурсов в решении социальных проблем	7,13	6,57	-2,20	0,05
---	------	------	-------	------

Как свидетельствуют результаты, приведенные в таблице 1, у обучающихся 2 курса магистратуры более развита способность к профессиональной самореализации в высокотехнологичной информационной среде, что, по всей видимости, связано с формированием информационных компетенций в процессе обучения. В то же время, несколько снижаются показатели способности к использованию различных ресурсов при решении социальных проблем, а также волевые характеристики личности – инициативность и выдержка.

Обратимся к анализу статистически достоверных различий в составляющих личностного потенциала транспрофессиональных компетенций у обучающихся различных направлений подготовки (таблица 2).

*Таблица 2. Компоненты личностного потенциала транспрофессиональных компетенций у студентов магистратуры различных направлений подготовки (критерий Крускала-Уоллиса)*

Показатели	Среднее арифм. Гр.1	Среднее арифм. Гр.2	Среднее арифм. Гр.3	H	p
Чувствительность к проблеме	3,91	3,43	3,66	5,11	0,05
Изобретательность	4,10	4,21	3,33	6,02	0,05
Способность к работе с информацией и коммуникации в интернет-среде	3,51	3,38	4,00	7,46	0,05
Коммуникативная рефлексивность	9,97	9,18	8,55	9,06	0,01

Условные обозначения: гр.1. - обучающиеся по психологическому направлению, гр.2. - обучающиеся по педагогическим направлениям, гр.3. - обучающиеся по направлениям информационно-технологического и инженерного образования)

Как видно из таблицы 2, студенты магистратуры, обучающиеся по психологическому направлению, характеризуются большей выраженностью такого показателя креативности, как чувствительность к проблеме, а также более развитой рефлексией в коммуникации. Студенты педагогических направлений магистратуры отличаются большей изобретательностью как составляющей креативности. Способность к поиску, анализу и обработке информацией и построению эффективной

коммуникации в интернет-среде более выражены у магистрантов инженерных и информационно-технологических направлений подготовки, при этом они в меньшей степени проявляют рефлексивность в сфере общения и изобретательность.

Для определения ключевых компонентов личностного потенциала транспрофессиональных компетенций магистрантов нами был проведен факторный анализ на общей выборке респондентов. В результате были выявлены обобщенные размерности – ключевые характеристики личности, опосредующие развитие транспрофессионализма у обучающихся магистратуры (таблица 3).

*Таблица 3. Личностные факторы транспрофессионализма у обучающихся магистратуры*

Показатели	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3
Познавательная активность		0,56	
Чувствительность к проблеме		0,56	
Беглость		0,80	
Гибкость		0,75	
Воображение		0,79	
Изобретательность		0,65	
Оригинальность		0,59	
Независимость		0,55	
Уверенность в себе		0,50	
Общий балл креативности		0,91	
Способность к профессиональной самореализации в информационной среде			0,53
Распознавание проблем и возможностей			0,63
Использование ресурсов			0,72
Способность разрабатывать новые решения			0,76
Умение принимать хорошие решения			0,68
Использование систематического подхода			0,74
Полнота решения проблем			0,75
Общий балл способности к решению социальных проблем			0,90
Коммуникативная рефлексивность	0,50		
Кооперация	0,50		
Инициативность	0,7		
Самостоятельность	0,59		
Решительность	0,76		
Выдержка	0,84		
Настойчивость	0,76		
Организованность	0,79		
Дисциплинированность	0,74		
Вес фактора	5,47	5,37	6,04

Так, в первый фактор со значимыми нагрузками вошли показатели коммуникативной рефлексивности, способности к кооперации в общении, характеристики волевой саморегуляции и самоорганизации личности –

инициативность, самостоятельность, решительность, выдержка, настойчивость, организованность, дисциплинированность. Фактор был условно назван «Саморегуляция деятельности и общения». Второй фактор образован показателями познавательной активности и креативности – познавательная активность, чувствительность к проблеме, беглость, гибкость, творческое воображение, изобретательность, оригинальность, независимость, уверенность в себе, общий уровень креативности. Данный фактор был назван «Познавательная активность и креативность». Содержание третьего фактора раскрывается через такие характеристики, как: способность к профессиональной самореализации в информационной среде, распознавание проблем и возможностей, использование ресурсов в решении проблем, способность разрабатывать новые решения, умение принимать «хорошие решения», использование систематического подхода в решении проблем, полнота решения проблем, общий балл способности к решению социальных проблем. Фактор был назван «Способность к решению социальных проблем в реальной и виртуальной среде».

Результаты проведенного эмпирического исследования показали, что большинство личностных компонентов транспрофессиональных компетенций магистрантов существенно не изменяется в процессе обучения. Ко второму курсу магистратуры возрастает только способность к профессиональной самореализации в высокотехнологичной информационной среде, что, по всей видимости, связано с широким внедрением цифровых технологий в образовательный процесс. Выявлены тенденции к снижению у магистрантов второго курса способности к использованию различных ресурсов в решении социальных проблем, и таких характеристик волевой саморегуляции, как выдержка и инициативность. Возможно, это связано с недостаточным применением интерактивных, диалогических методов обучения, позволяющих обучающимся проявлять инициативу, задействовать широкий спектр ресурсов при принятии решений, а также с переживанием академического стресса к концу второго года обучения. С одной стороны, это свидетельствует о том, что изучаемые компоненты являются устойчивыми личностными характеристиками, которые обеспечивают освоение способов деятельности и деловой коммуникации, необходимых для решения актуальных задач в различных профессиональных сферах в соответствии с вызовами времени. С другой стороны, полученные данные свидетельствуют о необходимости включения в образовательные программы магистратуры методов и технологий, направленных на развитие личностных

характеристик, способствующих развитию личностных составляющих транспрофессиональных компетенций выпускников.

На формирование определенных личностных компонентов транспрофессиональных компетенций магистрантов оказывает влияние содержание получаемого образования. Магистранты психологического направления отличаются более развитой рефлексией в сфере коммуникации, чувствительностью к изменениям, сложностям в окружающем мире, что связано с большим вниманием к развитию навыков самоанализа, наблюдательности. Обучающиеся педагогических направлений проявляют большую изобретательность, находчивость, чувство юмора, что, возможно, связано с развитием навыков педагогического общения, умения разрешать сложные педагогические ситуации. Студенты магистратуры инженерных и информационно-технологических профилей ориентируются в основном на типовые решения, однако, обладают более развитой способностью к поиску, анализу и систематизации информации и к организации общения в интернет-среде. Поскольку транспрофессиональные компетенции формируются на основе общекультурных и профессиональных компетенций, полученных в ходе освоения конкретной предметной области, приобретаемые магистрантом знания и умения опосредуют высокий уровень тех транспрофессиональных личностных характеристик, которые в большей мере реализуются в избранной специализации.

В результате факторного анализа были выявлены три ключевые составляющие личностного потенциала транспрофессиональных компетенций обучающихся магистратуры на когнитивном, регуляторном и поведенческом уровнях. На когнитивном уровне это познавательная активность и креативность, на регуляторном уровне – саморегуляция деятельности и общения, на поведенческом уровне – способность к решению социальных проблем в реальной и виртуальной среде.

Полученные результаты показывают необходимость целенаправленного развития в ходе подготовки магистрантов способностей и качеств, выступающих компонентами личностного потенциала транспрофессиональных компетенций. Результаты диагностики могут быть представлены в виде транспрофессионального профиля личности и включены в интегрированную оценку компетенций выпускников. Для построения такого профиля индивидуальные результаты каждого обучающегося по всем методикам необходимо привести к единой шкале (в качестве такой шкалы могут выступать процентные доли от максимального балла), далее построить профиль оценок по каждому компоненту и рассчитать общий балл сформированности транспрофессиональных личностных характеристик.

Транспрофессиональный профиль личности может включаться в портфолио магистранта и предъявляться работодателю по запросу, выступать основанием для построения индивидуальных карьерных траекторий.

#### РЕКОМЕНДУЕМ ПРОЧИТАТЬ:

1. Бырдина О. Г., Долженко С. Г., Юринова Е. А. Транспрофессиональные компетенции педагогов в условиях неопределенности: взгляд изнутри // Высшее образование сегодня. 2021. № 4. С. 20-24.
2. Волков, П.Б. Варианты диагностики ключевых компетенций студентов педагогических специальностей при оценке результатов обучения / П. Б. Волков, Р. С. Наговицын // Непрерывное образование: XXI век. – 2017. – Вып. 4 (20). – DOI: [10.15393/j5.art.2017.3725](https://doi.org/10.15393/j5.art.2017.3725).
3. Дворянинова, О.П. Разработка методики оценки компетенций студентов / О.П. Дворянинова, Л.И. Назина, О.С. Никульчева // Фундаментальные исследования. — 2015 — № 8-2. — С. 257–260. — URL: <https://www.elibrary.ru/item.asp?id=24081412> (дата обращения 11.05.2024).
4. Зеер, Э.Ф. Психологические характеристики транспрофессиональных компетенций специалистов (на примере магистрантов — представителей социэкономических и техноэкономических групп профессий) / Э.Ф. Зеер, М.В. Зиннатова, Т.Д. Буковей // Психология образования: современный вектор развития / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б.Н. Ельцина. — Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2020. — С. 42–59.
5. Проектирование инвариантных модулей образовательных программ магистратуры по направлению "Образование и педагогические науки" : учебное пособие для преподавателей вузов / А. А. Ахаян, И. С. Батракова, Л. К. Боровик [и др.]. Том 1. – Санкт-Петербург : Центр научно-производственных технологий "Астерион", 2022. – 98 с. – ISBN 978-5-00188-262-6.
6. Эмпирическое изучение практики оценки компетенций выпускников педагогических университетов / И.С. Батракова, И.В. Гладкая, Е.Н. Глубокова [и др.]. — DOI 10.33910/1992-6464-2023-210-51-60. // Известия Российского государственного педагогического университета имени А.И. Герцена. — 2023. — № 210. — С. 51–60.

### ***РАЗДЕЛ 3. Гуманитарная экспертиза внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры в процессе профессионального становления***

Гуманитарная экспертиза, сформированная на базе этической экспертизы, имеет собственную специальную направленность. Ее задачей является «...анализ явлений и продуктов культуры в контексте гуманистических ценностей» [7]. По мнению отечественных исследователей гуманитарную экспертизу образования можно определить как «...основанный на междисциплинарных знаниях способ познания субъектно-субъективной педагогической реальности; способ выявления, осмысления,

прогнозирования гуманитарных аспектов педагогического процесса» [8]. С точки зрения О.А. Игнатъевой [9] педагоги и образовательные институты обращаются к гуманитарной экспертизе в ситуации столкновения с новой проблемой, которая не разрешима с позиции предшествующих или стандартизированных подходов. Сложности проблем, с которыми сталкиваются современные образовательные учреждения, соответствует многообразие теоретико-методологических подходов к выделению видов гуманитарной экспертизы.

Как отмечает Г.Л. Тульчинский [10], гуманитарная экспертиза, позволяет оценивать возможные последствия (позитивные и негативные) принимаемых решений для развития личности обучающихся. Исследователь выделяет такие характеристики гуманитарной экспертизы в образовании как: ценностное содержание; личностно-ориентированный характер; обеспечение баланса интересов, ориентация на социально-ответственный личностный выбор; комплексность и междисциплинарность; использование интерпретативных средств для обеспечения аргументации выводов.

К.Г. Эрдынеева отмечает, что особое значение имеет комплексная гуманитарная экспертиза высшего профессионального образования, которое «традиционно является не только центром науки и образования, но и фактором воспроизводства духовной жизни общества» [11]. Одним из важных этапов в контексте профессионального становления будущего педагога является обучение в магистратуре. Значимость данного периода для любой профессии связана с формированием нового взгляда на систему профессиональных отношений. Обучение в магистратуре является заключительным этапом освоения социально-профессиональной роли.

Этот период обучения сочетается для магистрантов со стремительной трансформацией педагогического образования, обусловленной социальными изменениями и междисциплинарным характером знаний. Характерной особенностью этой ситуации является быстрая интеграция новых информационных технологий в образовательный процесс. В этой связи качество подготовки магистров предполагает успешную адаптацию будущих педагогов к новым условиям работы на основе развития транспрофессиональных компетенций. Обладающие данными компетенциями специалисты готовы к реализации в будущей деятельности широкого спектра транспрофессиональных функций, способны находить оригинальные комплексные решения на основе трансдисциплинарного синтеза [12] и межпрофессиональной коммуникации [13]. Однако, существует проблема

противоречий между освоением конкретной педагогической специальности и новыми транспрофессиональными требованиями к деятельности и личности педагога. Эти требования предполагают наличие у магистрантов навыков исследователя, свободного владения цифровыми средствами организации образовательного процесса и коммуникации в виртуальной среде, широких социокультурных компетенций, необходимых для понимания транспрофессиональных контекстов педагогической деятельности, способности к рефлексии собственного практического педагогического опыта. Большое значение здесь будут иметь мотивационный и личностный аспекты, которые опосредуют все остальные компоненты компетенций. Указанная проблема повышает внимание к транспрофессиональным компетенциям молодых педагогов, сформированность которых будет связана с успешной профессиональной самореализацией. В этой ситуации необходима разработка программы комплексной гуманитарной экспертизы и мониторинга как значимых компонентов внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры.

Комплексная гуманитарная экспертиза и мониторинг (*КГЭиМ*), включающие как экспертную оценку, так и самооценку самими магистрантами и работодателями успешности освоения транспрофессиональных компетенций является значимой процедурой, направленной на усиление активности специалиста в направлении повышения качества профессиональной деятельности. Их результаты будут способствовать более глубокой рефлексии обучающимися их профессиональных достижений и проблем, проектированию новых этапов профессиональной карьеры, повышения квалификации и профессионального саморазвития.

Результаты гуманитарной экспертизы могут быть полезны, прежде всего, выпускникам магистратуры, заинтересованным в успешности своей профессиональной самореализации, а также лицам, включенным в процесс управления качеством педагогической деятельности (руководителям и преподавателям образовательных программ, работодателям, экспертам аттестационных служб и администрации вуза).

*Целью КГЭиМ* является внутренняя оценка результативности профессионального становления выпускников магистратуры в контексте успешности освоения транспрофессиональных компетенций, суть применения которой заключается в привлечении к экспертизе всех участников образовательных отношений (руководители и преподаватели образовательных программ, магистранты, работодатели) и в выявлении различных позиций в оценивании результативности профессионального становления выпускников магистратуры.

В качестве задач КГЭиМ рассматривается:

- стимулирование целенаправленного профессионального саморазвития магистрантов,
- создание условий для их транспрофессионального и личностного роста,
- помощь в планировании краткосрочных и долговременных целей транспрофессиональной деятельности,
- учет влияния социокультурных и социо-экономических факторов развития образования.

Для того, чтобы повысить точность оценивания качества подготовки выпускников магистратуры педагогического вуза, привлекаемые эксперты должны достичь единства в определении основных понятий оценивания. Опираясь на исходные понятия, представленные в Разделе 1, уточним некоторые позиции, отражающих процесс КГЭиМ. Так, в качестве *транспрофессиональных компетенции* рассматриваются рефлексивность, ориентированность на практику, умение работать командами, умение привлекать из сетей необходимые знания и недостающие компетенции, установка на фактически развитие для того, чтобы найти комплексное уникальное решение проблемы.

Отличительным признаком, на основе которого, производится оценка или принимается решение выступают критерии реализации системы интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления, позволяющие вынести суждение относительно реального состояния оцениваемого процесса; определить направление дальнейшего развития транспрофессиональных компетенций и личностного потенциала. Используемые в ходе экспертизы критерии могут быть, как качественными, так и количественными. Качественные критерии (словесные, сравнительные) позволяют описать содержание и специфику рассматриваемого процесса. Количественные (числовые, балльные) критерии отражают меру выраженности внутренних и внешних факторов продуктивности.

Кратко охарактеризуем принципы проведения КГЭиМ, которые представляют собой исходные положения, определяющие процедуру целостного оценивания компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления; направлены на обеспечение научной обоснованности предлагаемой процедуры, организации, четкости критериев оценивания.

Условно все принципы можно разбить на три группы: научно-методические, организационные и этические.

*Научно-методические принципы* включают:

- Принцип критериальной ясности. Предполагает четкое описание содержания и предмета оценивания.
- Принцип ориентации на развитие транспрофессиональных компетенций магистрантов.

*Организационные принципы* включают:

– Единство экспертной оценки и самооценки. Помимо экспертной оценки может проводиться экспертная самооценка качества образования магистрантом и работодателем с целью более глубокой рефлексии возможностей и затруднений в процессе транспрофессиональной самореализации. Проведение самооценки продуктивности реализации системы интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры (по тем же показателям, по которым проводится экспертная оценка). Результаты самооценки учащийся передает экспертам. Самооценочные процедуры способны активизировать деятельность участников, позволяя им начать думать в терминах критериев данного процесса. Необходимо отметить, что результаты самооценки будут более высокими по сравнению с оценками экспертов. Этот феномен объясняется психологическими особенностями самовосприятия личности: специалист не склонен занижать самооценку, если считает, что затруднения в освоении компетенций связаны с внешними факторами и находятся вне сферы их контроля. Для учета данного фактора необходимо производить оценку не только внутренних, но и внешних критериев продуктивного освоения компетенций.

– Принцип профессионализма и независимости экспертов. Важной особенностью проведения экспертизы будет являться соблюдение требований к уровню специальной подготовленности эксперта. Общеизвестно, что статус эксперта предполагает высокий уровень профессионализма. Высокий профессионализм экспертов является необходимым условием и основанием объективности экспертного заключения.

*Этические принципы* включают:

– Принцип индивидуального подхода. Имеет отношение к использованию результатов оценки по критериям. Несмотря на информативность и значимость оценок, заключение, об успешности процесса освоения компетенций имеет сугубо рекомендательный характер и должно учитывать индивидуальную профессиональную ситуацию обучающегося.

– Принцип обеспечения квалифицированной поддержки и сопровождения обучающихся. Предполагает использование результатов оценки по критериям успешности для дальнейшей поддержки будущего педагога, создания условий для более полной реализации его личностного и транспрофессионального потенциала.

– Принцип уважения к личности обучающегося. Предполагает гуманное отношение к магистранту, признание его права на собственное мнение и самооценку транспрофессиональных компетенций, которое может отличаться от мнения других экспертов.

Поскольку надежность и достоверность оценки по критериям успешности освоения транспрофессиональных компетенций зависит от эксперта, независимо от уровня экспертизы ее должны давать наиболее квалифицированные специалисты. Характеризуя общие требования, предъявляемые к эксперту, выделим:

– высокий профессиональный уровень, наличие глубоких знаний в вопросах, связанных с гуманитарной экспертизой,

– авторитетность, практический опыт в обсуждаемой области,

– способность и готовность давать содержательную экспертную информацию,

– креативность, развитые творческие способности, позволяющие анализировать проблемные ситуации и находить пути разрешения противоречий,

– отсутствие склонности к конформизму, принятию мнению большинства,

– объективность, аналитичность, широта и конструктивность мышления,

– позитивное отношение к инновациям, отсутствие консерватизма,

– честность и ответственность.

Остановимся на описании некоторых гуманитарных методов целостного оценивания компетенций выпускников магистратуры, включающих комбинированные (качественные и количественные) методы, позволившие количественно охарактеризовать внутренние и внешние факторы этого процесса, к которым относятся:

– самооценка выраженности составляющих транспрофессиональных компетенций;

– суммируемая экспертная оценка экспертами у обучающихся составляющих транспрофессиональных компетенций и присвоение определенных балльных оценок;

– метод рангового порядка (группа экспертов, исходя из определенных критериев оценки, располагает оцениваемые характеристики обучающихся по порядку - от наиболее до наименее выраженного);

– метод графического профиля заключается в изображении результатов обучающегося в виде точек на графике;

– метод оценочных центров (наблюдение за обучающимися в ситуации индивидуального, группового и командного взаимодействия; собеседование с руководителем образовательной программы; анализ организации образовательного пространства; анализ обучающих программ, академических успехов, результатов учебной и внеучебной деятельности).

В качестве этапов проведения КГЭиМ выделяют:

*Этап 1.* Информация о КГЭиМ призвана предоставить обучающемуся, преподавателям, работодателям сведения, необходимые для принятия решений, позволяющих сделать процесс профессиональной самореализации более успешным. В связи с этим, сигналом для проведения экспертизы является возникновение потребности в информации для принятия решений.

С этой целью необходимо уточнить ответы на следующие вопросы:

– Кто нуждается в получении информации о процессе освоения транспрофессиональных компетенций магистрантов?

– Что именно этот человек (эти люди) хотел(и) бы узнать по данной проблеме?

– Как этот человек (эти люди) предполагает(-ют) использовать полученную информацию?

Чаще всего, в результатах КГЭиМ заинтересованы руководители и преподаватели магистратуры, сам обучающийся, или лица, принимающие решения, то есть руководители образовательных программ, учреждений или проектов (работодатели).

Результаты, полученные в ходе КГЭиМ, могут быть использованы в следующих направлениях:

– отчетность (оценка может пригодиться для научно-методической, организационной, моральной, финансовой поддержки и поощрения преподавателей и обучающихся);

– помощь при постановке или корректировке целей и приоритетов транспрофессиональной подготовки;

– помощь в более глубоком понимании потребностей и запросов молодого специалиста, выявлении его возможностей и ограничений при прохождении различных этапов освоения транспрофессиональной компетентности;

– помощь в развитии рефлексии магистранта, который в ходе самооценки начинает критически осмысливать свою деятельность, в целом совершенствует свои способности к оцениванию;

– результаты *КГЭиМ* могут быть использованы для продвижения конкретных программ и политик поддержки успешного обучения, для формирования общественного мнения;

– результаты *КГЭиМ* связаны и с достижением психологического эффекта для магистрантов – оценка помогает соответствовать требованиям других субъектов образовательного процесса (преподаватели, работодатели).

В ходе *КГЭиМ* оцениваются (как минимум) следующие позиции:

– система процессуальных критериев экспертной оценки содержания составляющих и уровней освоения транспрофессиональных компетенций;

– критерии успешности освоения транспрофессиональных компетенций (внешние и внутренние).

Таким образом, перед проведением гуманитарной экспертизы, обучающийся магистратуры или лицо, выполняющее экспертные функции, должны ответить на следующие вопросы:

– Что я действительно хотел бы узнать о процессе освоения транспрофессиональных компетенций?

– Как я собираюсь эту информацию использовать?

*Этап 2.* Следующим шагом является преобразование возникшей потребности в план по проведению экспертизы. Главным компонентом плана являются вопросы, на которые нужно ответить, чтобы получить нужную для принятия решений информацию. Кроме того, необходимо продумать детали проведения экспертизы: источники, методы сбора информации, требования к отчету, кто будет участвовать в проведении экспертизы, условия использования и распространения полученной информации, необходимые для проведения оценки ресурсы. На данном этапе очень важно ответить на вопрос: Кто будет проводить экспертизу?

Существует четыре варианта.

- I. Экспертизу проводят сами магистранты – *самооценивание*.
- II. Экспертизу проводят преподаватели вуза – *внутренняя оценка*.
- III. Экспертизу проводят внешние по отношению к образовательному учреждению специалисты (работодатели) – *внешняя оценка*.
- IV. Комбинированный вариант, который в той или иной мере включает элементы трех предыдущих.

*Этап 3.* Планирование и подготовка к проведению экспертизы – заключается в разработке деталей проведения работ и подготовке необходимых инструментов.

*Этап 4.* Сбор данных – на этом этапе могут быть использованы различные методы сбора информации: интервьюирование (индивидуальное и групповое), анкетирование, наблюдение, различные методы анализа документации и т.д. При сборе данных важно беспристрастно фиксировать факты, не пытаясь их интерпретировать. Главная идея разделения этапов сбора данных и анализа полученной информации заключается в том, что выводы должны базироваться не на отдельных фактах, а на их совокупности.

*Этап 5.* Анализ данных – на основании полученных сведений делаются выводы и формируются рекомендации относительно процесса освоения компетенций

*Этап 6.* Форма и содержание отчета о проведенной оценке, который включает выявленные достижения, успехи; возможные проблемы, недостатки, упущения; рекомендации, предложения, новые идеи, дополнения к программе КГЭиМ.

*Этап 7.* «Обратная связь» по результатам КГЭиМ. Смысл проведения экспертизы – получение объективного заключения. Это значит, что сообщение о результатах может содержать и положительные, и отрицательные моменты. О них необходимо сказать, не задев собственного профессионального достоинства. Эффективность данного этапа экспертизы в значительной степени определяется тем, в какой мере оказывается востребованной и используется полученная информация.

*Этап 8.* Принятие решений с учетом полученной информации.

В качестве примера рассмотрим составление карты экспертной оценки транспрофессиональных компетенций (в составе КГЭиМ).

*Таблица 4. Карта экспертной оценки транспрофессиональных исследовательских компетенций*

Исследовательские компетенции	Уровни сформированности компетенции			Само-оценка	Экспертная оценка	Внешняя оценка
	Минимальный	Базовый	Повышенный			
Способность к системному, дивергентному, проектному, творческому мышлению	Способен выделить проблемную ситуацию, рассмотреть ее отдельные транспрофессиональные аспекты	Способен выделить проблемную ситуацию, рассмотреть ее отдельные аспекты с позиции системного подхода, определить транспрофессиональные	Способен выделить проблемную ситуацию, рассмотреть ее отдельные аспекты с позиции системного подхода, определить исследовательские задачи, привлечь к их решению команду специалистов. Способен выработать общую	12345	12345	12345

		исследовательские задачи, привлечь к их решению команду специалистов	стратегию решения проблемы с позиции транспрофессионального подхода			
Способность управлять проектом на всех этапах его жизненного цикла	Знает этапы работы над проектом	Разрабатывает самостоятельный транспрофессиональный проект	Осуществляет апробирование самостоятельного транспрофессионального проекта	12345	12345	12345
Способен проецировать педагогическую деятельность на основе транспрофессиональных научных знаний и исследований	Знает основные требования к результатам исследования с позиций транспрофессионального подхода	Оформляет собственные результаты исследования с позиций транспрофессионального подхода	Внедряет собственные результаты исследования с позиций транспрофессионального подхода			

Таблица 5. Карта экспертной оценки транспрофессиональных социокультурных компетенций

Социокультурные компетенции	Уровни сформированности компетенции			Самооценка	Экспертная оценка	Внешняя оценка
	Минимальный	Базовый	Повышенный			
Транспрофессиональные знания современных социокультурных смыслов, способность ориентироваться в сфере знаково-символической информации	Ориентируется в сфере современных социокультурных смыслов педагогической коммуникации	Ориентируется в сфере современных социокультурных смыслов педагогической коммуникации, применяет знания о социокультурном наполнении педагогической коммуникации на практике	Ориентируется в сфере современных социокультурных смыслов педагогической коммуникации, применяет знания о социокультурном наполнении педагогической коммуникации на практике, способен эффективно действовать в сфере знаково-символической информации и социокультурных смыслов	12345	12345	12345

Транспрофессиональные умения, необходимые для поиска и обработки социокультурной информации; умения, необходимые для сотрудничества в команде	Способен к поиску и обработке социокультурной информации и	Способен к поиску и обработке социокультурной информации, использует ее для развития навыков и умений, необходимых для сотрудничества в команде	Способен к поиску и обработке социокультурной информации, использует ее для развития навыков и умений, необходимых для сотрудничества в команде. Руководит транспрофессиональным проектом, эффективно используя социокультурные компетенции	12345	12345	12345
Толерантное восприятие другого мнения, интеллектуальная эмпатия к представителям других сфер знания; - готовность использовать социокультурные компетенции как средство общения с носителями транспрофессионального знания	Толерантно воспринимает другое мнение, в ходе работы в команде, проявляет интеллектуальную эмпатию к представителям других сфер знания.	Толерантно воспринимает другое мнение, в ходе работы в команде, проявляет интеллектуальную эмпатию к представителям других сфер знания; готов использовать социокультурные компетенции как средство общения с носителями транспрофессионального знания	Руководит транспрофессиональным проектом, в ходе работы в команде, проявляет интеллектуальную эмпатию к представителям других сфер знания; готов использовать социокультурные компетенции как средство общения с носителями транспрофессионального знания	12345	12345	12345

Таблица 6. Карта экспертной оценки рефлексивных компетенций

Рефлексивные компетенции	Психологические референты	Самооценка	Экспертная оценка	Внешняя оценка
Переживание значимости собственной транспрофессиональной деятельности	Высокая самооценка значимости транспрофессиональных компетенций, отсутствие внутренней конфликтности в ходе реализации трансперсональных компетенций	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Активная транспрофессиональная жизненная	Проявление инициативы для организации транспрофесси-	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

позиция	ональных проектов, эмоционально-позитивное отношение к транспрофессиональным аспектам деятельности			
Открытость новому транспрофессиональному опыту	Переживание значимости транспрофессиональных компетенций, готовность развивать транспрофессиональные компетенции	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Таблица 7. Карта экспертной оценки цифровых компетенций

Цифровые компетенции	Психологические референты	Самооценка	Экспертная оценка	Внешняя оценка
Преобразование информации в личностное знание	Особенности интеллекта как механизма адаптации, потребности, мотивы, цели взаимодействия в виртуальной среде	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Способность к самоопределению в ходе взаимодействия с информацией	Позитивная, гармоничная-внутренне конфликтная Я-концепция, креативность	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5
Способность управлять информационными потоками, противостоять негативным информационным воздействиям	Рефлексивные способности, критичность мышления, эмоциональная устойчивость, личностная активность, знание этических норм работы с информацией, знание правовых аспектов обеспечения информационной безопасности РФ	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5

Таблица 8. Карта самооценки личностного компонента транспрофессиональных компетенций учащихся магистратуры

Положительный полюс	Самооценка	Отрицательный полюс
Проявляю желание участвовать в транспрофессиональных конкурсах, конференциях	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не стремлюсь участвовать в транспрофессиональных конкурсах, конференциях
Проявляю интерес к достижениям науки и других коллег в транспрофессиональной межпредметной области	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не интересуюсь достижениям науки и других коллег в транспрофессиональной межпредметной области
Делюсь своим профессиональным опытом с коллегами из других областей знания	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не доношу полученный профессиональный опыт коллегам из других областей знания
Испытываю ощущение значимости собственной транспрофессиональной деятельности	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не чувствую значимости своей транспрофессиональной деятельности

Владею новыми транспрофессиональными технологиями и подходами к обучению	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не обладаю транспрофессиональными знаниями о новых технологиях и подходах в обучении
Нахожу оптимальные пути решения педагогических задач в соответствии транспрофессиональными компетенциями	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Не использую трансперсональные компетенции в ходе поиска оптимального пути решения педагогических задач
Нахожу творческий, инновационный подход к профессиональной деятельности	10 9 8 7 6 5 4 3 2 1	Придерживаюсь классических, проверенных временем подходов к профессиональной деятельности

*Подготовка экспертного заключения по результатам КГЭиМ внутренней оценки результатов профессионального становления выпускников магистратуры*

Подготовка экспертного заключения предполагает проведение качественного и количественного анализа результатов КГЭиМ. При подготовке заключения эксперт должен иметь в виду, что в реальной деятельности возможна компенсация одних аспектов эффективности освоения транспрофессиональных компетенций выпускниками магистратуры другими. Поэтому при написании заключения необходимо учитывать оценки по всем критериям, не ограничиваясь отдельными средними показателями. При подготовке экспертного заключения целесообразно также сравнить данные результатов экспертной оценки с результатами самооценивания студентами, а также оценку работодателей. При необходимости в экспертное заключение могут быть включены рекомендации, направленные на поддержку и активизацию различных аспектов освоения транспрофессиональных компетенций, выпускниками магистратуры. В случае, если заключение содержит мнение о некоторых затруднениях в процессе освоения транспрофессиональных компетенций, важно указать, что необходимо предпринять педагогам, руководителям магистратуры, студентам для того, чтобы повысить эффективность освоения транспрофессиональных компетенций.

Примерная схема экспертного заключения по результатам КГЭиМ включает:

1. Сведения о составе экспертной группы
2. Характеристику различных компонентов транспрофессиональных компетенций:

- Исследовательских
- Рефлексивных
- Социокультурных
- Цифровых
- Личностных

### 3. Характеристика по экспертным критериям:

- Экспертные оценки
- Внутренняя оценка (преподаватели, руководители магистратуры)
- Самооценка студентов
- Оценка работодателей

### 4. Рекомендации

**В заключении** отметим, что комплексная гуманитарная экспертиза и мониторинг могут рассматриваться как один из этапов внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры. Результатом внутренней оценки качества является описание транспрофессионального профиля выпускника магистратуры, который объединяет данные всех видов оценивания (индивидуальная самооценка, взаимооценки, групповые оценки, рецензирование студентами работ друг друга; экспертиза магистрантами проектов, исследовательских работ, ВКР на предзащитах и др.; экспертные оценки группами из студентов, преподавателей и работодателей). Комплексная гуманитарная экспертиза и мониторинг отличаются от указанных видов оценивания тем, что они ориентированы не на конкретные оценки, а на понимание ценностей и смыслов, связанных с формированием транспрофессионализма у обучающихся в магистратуре. Гуманитарная экспертиза имеет развивающий характер, стремится к пониманию целей трансфессии, ориентирована на совместную деятельность экспертов, преподавателей и руководителей магистратуры, студентов и работодателей по дальнейшему усовершенствованию процесса профессиональной подготовки. Решающее значение здесь приобретает не только мнение и интерпретация эксперта, а возможность самовыражения для всех участников образовательного процесса, возможность отрефлексировать свой уникальный опыт. На основе диалога/полилога с участниками внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры составляется экспертное мнение. При его подготовке эксперт учитывает, что в реальной деятельности возможна компенсация одних аспектов освоения транспрофессиональных компетенций другими. Поэтому при его изложении эксперты учитывают профиль оценок по всем внутренним и внешним критериям, не ограничиваясь отдельными средними показателями, а также на основе

сравнения результатов самооценки и экспертной оценки. При необходимости экспертное мнение может включать рекомендации, направленные на поддержку и активизацию различных аспектов профессиональной подготовки педагога. По итогам проведенной работы проводится заключительное собеседование с руководителями и преподавателями образовательных программ и обучающимися. В случае, если заключение содержит мнение о некоторых затруднениях в процессе освоения транспрофессиональных компетенций, важно указать, что необходимо предпринять всем субъектам образовательного процесса для того, чтобы повысить свои возможности. В начале итоговой беседы эксперты разъясняют участникам, какие составляющие транспрофессиональных компетенций наиболее выражены, обеспечивают успех педагогической деятельности в современных условиях, наиболее сформированы у педагога, т. е. выступают базой, ресурсом для дальнейшего профессионального роста, а затем переходят к составляющим с более низким уровнем развития. Совместно вырабатываются решения о механизмах совершенствования составляющих транспрофессиональных компетенций.

#### РЕКОМЕНДУЕМ ПРОЧИТАТЬ:

1. Братченко, С.Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования: психологические аспекты / С.Л. Братченко. – Москва: Смысл, 1999. – 137с. – 5,08 усл. печ. л. – ISBN 5-89357-053-7.
2. Гуманитарная экспертиза современного состояния системы высшего образования в России [Текст] : монография / [Э. М. Сороко и др. ; под ред. П. Ф. Кравчук] ; Минобрнауки России, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования "Юго-Западный гос. ун-т" (ЮЗГУ). — Курск : Юго-Западный гос. ун-т, 2014. — 143 с. : ил. : 20 см.; ISBN 978-5-7681-0935-6.
3. Конева, Е. В. Психологическая гуманитарная экспертиза: учебно- методическое пособие / Е. В. Конева ; Яросл. гос. ун-т им. П. Г. Демидова. — Ярославль : ЯрГУ, 2019. — 52 с.
4. Леонтьев, Д. А. Комплексная гуманитарная экспертиза : методология и смысл / Д. А. Леонтьев, Г. В. Иванченко. — М. : Смысл, 2008. — 84 с.
5. Тульчинский Г.С. Гуманитарная экспертиза как социальная технология // Экспертиза в социальном мире: от знания к деятельности. – Режим доступа: <http://hpsy.ru/public/x2871.htm>.

#### ***РАЗДЕЛ 4. Виды заданий интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления в педагогическом университете***

В педагогической практике существует достаточное количество видов заданий, которые подходят для различных видов оценивания (формирующего, аутентичного, суммативного). Напомним, что целостность оценивания результатов

профессионального становления магистрантов в вузе рассматривается через сочетание диагностики (как обратной связи) с разными видами оценивания ведущих компетенций (выделяем формирующее, аутентичное и суммативное оценивание) [14]. В Разделе 1 дана характеристика указанных видов оценивания. Осуществляя обоснованный и рациональный отбор заданий для этих видов оценивания, необходимо учитывать сформированность ведущих компетенций магистрантов, которая напрямую зависит от заявленных целей конкретного модуля магистерской программы. Так, например, по мере освоения ведущей компетенции (исследовательской) в одном модуле происходит ее обогащение (развитие) при освоении последующего модуля, что находит реализацию в решении более сложных профессиональных задач с разнообразными транспрофессиональными контекстами. Подчеркнем, что движение от модуля к модулю выражается в суммативном оценивании профессионального становления магистрантов. В результате образуется совокупность ведущих компетенций, которая индивидуальна для конкретного магистранта и находит выражение в транспрофессиональном профиле (см Приложение 1).

Среди различных средств оценивания компетенций выделяют: теоретический опрос; интервьюирование; эссе по дисциплине; составление терминологического словаря и таблиц, схем; написание научной статьи; проектные задания; решение теста с различными типами заданий; подготовка дискуссии, кейсы и др. Данные задания можно применять, как для промежуточной аттестации (по учебным дисциплинам и разным видам производственной практики), так и при итоговой аттестации, но в совокупности с другими видами, например, тестовыми заданиями. Это позволяет выявить не только сформированность ведущих компетенций каждого модуля, но и выявить пробелы в профессиональном становлении магистрантов.

*Таблица 9. Целостность оценивания транспрофессиональных компетенций*

<b>Ведущие компетенции (в контексте транспрофессиональных компетенций)</b>	<b>Инструментарий (контрольно-измерительные материалы)</b>	<b>Учебные достижения</b>

Исследовательские	Кейсовые и тестовые задания, составление терминологического графа, написание научной статьи, проектные задания	Раскрыть научную и практическую ценность исследования проблемы. Подготовить коллективное выступление о выбранной проблеме коллективного исследования и представить результаты для обсуждения на круглом столе. Обосновать возможности применения методов педагогического исследования в контексте аспекта исследуемой проблемы
Информационно-коммуникативные	Тестовые задания, решение профессиональных задач, создание ресурса педагога-исследователя (образовательной среды) в реальном и виртуальном пространстве	Осуществление научно-поисковой деятельности и научной коммуникации с использованием современных инструментов сетевого информационного поиска и научной коммуникации
Социокультурные	Ситуационные кейсы, проектные задания	Работа с нормативно-правовыми документами. Презентация и защита выделенных проблем и путей их решения, выбор актуальных педагогических проблем взаимодействия образования и общества.
Рефлексивные	Эссе, применение SWOT-анализа, портфолио (индивидуальные учебные достижения), мотивационные ситуативные задачи	Работа с приемами технологии РКМ. Взаимная оценка /самооценка.
Работа в команде	Ситуационные тесты, разработка блокнота дискуссионной площадки (по теме коллективного исследования), оценка командной работы по технологии «360 градусов»	Развитие форм выполнения заданий в логике освоения магистрантом разных ролей в индивидуальной, групповой и командной работе.

Остановимся на некоторых видах заданий, предлагаемых магистрантам, включенных в разные виды оценивания в сочетании с диагностикой. Отметим, что формирующее и аутентичное оценивание мы рассматриваем как компетентностно-ориентированные задания, которые направлены на моделирование ситуации, которые могут возникнуть в будущей профессиональной педагогической деятельности, базируются на знаниях и требуют умения применять накопленные знания в практической деятельности.

Приведем пример описания такого компетентностно-ориентированного задания «Взаимодействие педагогической науки и образовательной практики» по дисциплине

«Современные проблемы науки и образования» (Модуль «Методология исследования в образовании») [15].

*Цель задания: определение ситуаций взаимодействия науки и практики в современных педагогических исследованиях. Для достижения цели необходимо:*

- познакомиться с материалами научных текстов.
- определить, каким образом в практике реализуются ситуации взаимодействия науки и практики?
- заполнить таблицу «Взаимодействие науки и практики», учитывая свой профессиональный и личностный опыт.

*Количество часов для самостоятельной работы студентов: 10 часов.*

*Ожидаемые результаты - формируемые компетенции:*

*УК-1 – способен осуществлять критический анализ проблемных ситуаций на основе системного подхода, вырабатывать стратегию действий.*

*ОПК-1 – способен осуществлять и оптимизировать профессиональную деятельность в соответствии с нормативными правовыми актами в сфере образования и нормами профессиональной этики.*

*ОПК – 8 – способен проектировать педагогическую деятельность на основе специальных научных знаний и результатов исследований.*

*Формулировка задания.*

*Одной из ситуаций взаимодействия науки и практики является ситуация «внедрение», которая может быть представлена движением от теории к практике, которая, в свою очередь, вносит коррективы в разработанные научно-методические материалы. Заполните таблицу «Взаимодействие науки и практики», учитывая свой профессиональный опыт и результаты анализа литературы по рассматриваемой проблеме.*

*Таблица 1.*

*Взаимодействие науки и практики*

<i>Ситуация взаимодействия</i>	<i>Формы реализации этой ситуации</i>	<i>Примеры реализации этой ситуации на практике</i>
<i>Внедрение</i>		
<i>Обобщение</i>		
<i>Взаимообогащение</i>		

*Информация, необходимая студенту для выполнения задания.*

*Сущность понимания педагогики как науки. Значимость педагогической практики в развитии науки. Научное знание.*

*Источники получения информации*

- 1. Булкин А.П. Антропологический поворот в педагогике. Вехи и этапы // Вестник МГЛУ Образование и педагогические науки. Выпуск 3(832) / 2019, с. 35-45*
- 2. Вершинина Н.А. Объект и предмет педагогики в поле современной дискуссии // Известия Волгоградского государственного педагогического университета, 2008 №6(30), с. 7-11*
- 3. Краевский В.В., Пружинин Б.И. Проблема научного статуса педагогики (дискуссия) // Вестник Института образования человека, 2015 №1, с. 3-16*
- 4. Краевский В.В. Науки об образовании и наука об образовании (методологические проблемы современной педагогики) // Вопросы философии, №3, 2009 с. 77-82*

5. Краевский В.В. Сколько у нас педагогик? В книге Краевский В.В. *Методология педагогики: Пособие для педагогов – исследователей.* – Чебоксары: Изд-во Чуваш. Университета, 2001. 244 с., с.6-15
6. Роботова А.С. О педагогике, ее словах, понятиях и текстах // *Высшее образование в России*, 2018. Т. 27, №7. С.9-19
7. Соломатин А.М. *«Взаимодействие педагогической науки и практики в системе образования».* Омск, 2009.

В Разделе 1 была определена роль междисциплинарного модульного экзамена по итогам освоения конкретного модуля, направленного на суммативное оценивание ведущей компетенции (определяемой в каждом конкретном модуле). Рассмотрим в качестве примера междисциплинарный экзамен как форму промежуточной аттестации магистрантов в рамках модуля «Профессиональная коммуникация», который объединяет дисциплины «Информационные технологии в профессиональной деятельности», «Педагогическое взаимодействие в виртуальной образовательной среде», «Иностранный язык в профессиональной коммуникации» [15].

Содержание модуля определяется ведущей компетенцией – цифровой информационно-коммуникативной, объединяющей указанные в ФГОС компетенции УК-4, ОПК-2, ОПК-8.

Экзамен проводится в форме защиты проектного задания «Подготовка буктрейлера по теме своего педагогического исследования».

*Обобщенная формулировка проектного задания:* «Информационное общество», так можно охарактеризовать современный социокультурный этап развития нашего общества, в котором информация и знания оказывают доминирующее влияние на дальнейший прогресс и развитие. Педагогическая наука в современных условиях приобретает принципиально иное значение, так как она не только на теоретическом уровне может объяснить новые подходы для овладения молодым поколением накопленным социокультурным опытом, но и обосновать в своих результатах новые способы, методы и средства решения поставленных задач. «По существу, предназначением педагогической науки становится превращение массива постоянно обновляющейся информации из различных областей знания в педагогические «инструменты» и средства, использование которых призвано обеспечивать педагогу-практику достижения высоких результатов в процессе профессиональной деятельности на различных уровнях образования» [16].

Современная педагогическая наука накопила большой фонд научных знаний, но он постоянно пополняется новыми научными открытиями. Наука помогает представителям педагогической профессии лучше осмыслить свой педагогический опыт и выявить в нем ресурсы для саморазвития, а также находить пути для

внедрения результатов педагогических исследований в образовательную практику.

*Ключевое задание:* Вам необходимо подготовить буктрейлер (короткий видеоролик, представляющий информацию о книге по педагогической проблеме, которую вы используете в своем исследовании, или она повлияла на выбор вашего профессионального пути). В данном ролике дается представление о содержании книги, о проблеме, которая затронута автором, о вариантах решения данной проблемы, о значимости данной работы в своем магистерском исследовании. Буктрейлер можно рассматривать как визуальное представление научной работы по педагогической проблеме). В зависимости от выбранной роли решите эту задачу, используя все доступные для Вас и открытые источники информации и материалов. Продолжительность видеоролика по данной задаче не должна превышать 3-х минут. Воспользуйтесь результатами выполненных в процессе изучения модуля заданий к темам для самопроверки.

«Вклад» в итоговый результат профессионального становления магистранта: формирование умений письменной и устной (презентация результатов) научной коммуникации – умений выбирать форматы представления результатов исследования профессиональному педагогическому сообществу; вступать и организовывать диалоговое, продуктивное взаимодействие с субъектами образования, в первую очередь с представителями профессионального педагогического сообщества; аналитического, рефлексивного анализа результатов педагогической деятельности.

#### РЕКОМЕНДУЕМ ПРОЧИТАТЬ:

1. Аранова С.В., Батракова И.С., Боровик Л.К., Гладкая И.В., Матросова Ю.С., Примчук Н.В., Радионова Н.Ф., Ривкина С.В., Тинкован Е.В., Тряпицын А.В., Тряпицына А.П., Федорова Н.М., Суртаева Н.Н. Подготовка магистрантов к государственной итоговой аттестации. Учебное пособие для преподавателей вузов (часть 2). СПб, 2024.
2. Волков, П.Б. Варианты диагностики ключевых компетенций студентов педагогических специальностей при оценке результатов обучения / П. Б. Волков, Р. С. Наговицын // Непрерывное образование: XXI век. – 2017. – Вып. 4 (20). – DOI: [10.15393/j5.art.2017.3725](https://doi.org/10.15393/j5.art.2017.3725).
3. Комплект контрольно-измерительных материалов для оценки компетентностей обучающихся. Учебно-методическое пособие / Под общей ред. проф. В. П. Соломина. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008.
4. Шехонин А.А., Тарлыков В.А., Клещева И.В. и др. Компетентностно-ориентированные задания в системе высшего образования // СПб: НИУ ИТМО, 2014. 99 с.

## ***РАЗДЕЛ 5. Характеристика критериев продуктивности реализации системы интегрированной оценки компетенций выпускников магистратуры в процессе профессионального становления***

Как показывают результаты проводимых исследований [17] сегодня определение критериев, которые отражали бы продуктивность реализации системы оценки качества подготовки магистрантов и вовлекали различные группы заинтересованных сторон в оценочные процедуры, становится важной целью магистерского образования.

Построенная система целостности оценивания результатов профессионального становления магистрантов (в рамках проекта «Интегрированная оценка компетенций как результат профессионального становления студентов в условиях высшего образования», выполняемого в 2024 г. за счет внутреннего гранта Федерального государственного бюджетного образовательного учреждения высшего образования «Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена» (**проект № 29ВГ**)), базируется на понимании взаимосвязи разных видов оценивания компетенций выпускников магистратуры, имеющих разнообразный транспрофессиональный контекст.

Как показало проведенное исследование [3] продуктивность реализации системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры определяется результатами целостности оценивания результатов профессионального становления магистрантов, которое включает:

- определенные виды оценивания компетенций (имеющих разнообразный транспрофессиональный контекст [18]: формирующее, аутентичное и суммативное), а также преємственность промежуточной и итоговой аттестации;
- описание транспрофессионального профиля выпускника магистратуры как профиля формируемых компетенций, в который стекаются данные всех видов оценивания.

Анализ существующих источников [19] и данные наших исследований показали, что результаты целостности оценивания профессионального становления магистрантов фиксируются через совокупность определенных критериев продуктивности через качество подготовки выпускника магистратуры к профессиональной деятельности и его востребованности на рынке педагогического труда; их субъектно-ориентированный, ценностный характер (как польза или выгода

для субъекта); сопоставление мнений преподавателей и работодателей о работе магистранта и самооценивания им своей собственной работы.

В качестве ключевых субъектов, оценивающих продуктивность реализации модели целостности оценивания результатов профессионального становления выпускников магистратуры, рассматриваются магистранты, преподаватели, работодатели и специалисты учебно-методического управления университета (на примере магистратуры «Педагогическое образование», РГПУ им. А.И. Герцена). Анализ результатов исследований [20] и материалы научно-методического семинара «Характеристика системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников» (институт педагогики РГПУ им. А.И.Герцена), где обсуждалась разработанная модель; результаты фокус-группового обсуждения критериев оценивания данной модели с преподавателями, работающими в магистратуре, с работодателями, принимающими участие в реализации магистерских программ; с магистрантами и представителями учебно-методического управления РГПУ им. А.И.Герцена позволило уточнить характеристики критериев продуктивности модели и получить ответ на вопрос: в чем видят указанные субъекты «пользу (выгоду)» модели для себя ( см. Приложение 3).

Для дальнейшего уточнения содержательного наполнения критериев, выявленных в ходе эмпирического исследования, по которым возможно оценивание компетенций магистрантами с точки зрения пользы для себя, были проанализированы результаты «рефлексивных сессий», опросов и интервью, проведенных среди выпускников магистратуры.

Продуктивность выделенных критериев для магистрантов подтверждена данными, полученными в процессе целостного оценивания их профессионального становления при проведении промежуточной аттестации с помощью рефлексивной сессии [21]. Такая сессия проводится в конце каждого семестра в разных формах, например: анализ результатов модульного экзамена; написание эссе; корректировка индивидуального профиля; построение образа будущего с использованием технологии «Форсайт». Результат каждой сессии для магистранта – умение определить «точку» роста собственных профессиональных достижений и выявление «проблемного поля», корректировка своего индивидуального профайла. Важно отметить, что студенты приобретают новый рефлексивный опыт по взаимодействию с разными субъектами процесса оценивания; осмысливают индивидуальные приоритеты, которые будут востребованы в профессиональной деятельности; соотносят свои намеченные планы с тем реальным результатом,

который имеется на данный момент; находят правильные решения для себя. Учитывая, что практически все магистранты работают в системе образования, они оценивают полученные компетенции с позиции их соответствия требованиям работодателей и рынка педагогического труда. В ходе обсуждения были обобщены результаты – представления магистрантов, преподавателей и работодателей о пользе предлагаемой модели для магистрантов.

Так, **магистранты видят пользу для себя:**

- в готовности действовать в изменяющихся производственных ситуациях и решать профессиональные задачи разной степени сложности, обеспечивающих конкурентоспособность на рынке труда;
- в стимулировании к саморазвитию и самообразованию;
- в готовности к самоанализу и рефлексии своей профессиональной деятельности и обобщению педагогического опыта других;
- в готовности строить отношения в профессиональной команде.

Опрос преподавателей, включенных в процесс целостного оценивания компетенций магистрантов в ходе промежуточной аттестации (см. Приложение 4), выявил следующее:

- анализ результатов рефлексивных сессий, проводимых в ходе всего обучения в магистратуре, позволяет корректировать содержание учебных программ и дифференцировать задания для самостоятельной работы студентов;
- разрабатывать методические рекомендации для производственной практики с учетом тех трудностей, которые возникают у магистратов при ее прохождении в базовых учреждениях.

Полученные выводы свидетельствуют о том, что **преподаватели видят пользу для себя:**

- в осмыслении результатов собственной профессиональной деятельности в подготовке магистрантов;
- в корректировке процесса подготовки магистрантов (содержание образовательной программы и учебных дисциплин; использование современных технологий обучения и др.);
- в готовности (неготовности) работать с целостностным оцениванием профессионального становления выпускников магистратуры;
- в стимулировании к повышению квалификации, связанной с овладением современного инструментария оценивания результатов профессионального становления выпускников магистратуры и отражающего продвижение магистранта в

процессе профессионального становления;

- в готовности к взаимодействию с работодателями.

Проведение интервью с работодателями (см. Приложение 4) показало, что результативность подготовки магистранта они оценивают по компетенциям, которыми он обладает, по степени ответственности, которую выпускник готов на себя брать. Эти данные соотносятся и с результатами, полученными группой других исследователей [22]. Работодатели, включенные в реализацию магистерских программ (обсуждение содержания программ, участие в научно-исследовательских семинарах, в государственной итоговой аттестации), высказали идею о создании стажировочных площадок, на базе которых могут разрабатываться проектные задания (под заказ образовательных учреждений как коллективных исследований магистрантов в рамках выполняемых выпускных квалификационных работ); о проведении тренингов, обучающих семинаров и т.д. Отметим, что такие площадки способствуют созданию новых профессиональных контактов; особой рефлексивной среды, содействующей профессиональному саморазвитию и самообразованию учителей. Вместе с тем работодатели отмечают необходимость построения продуктивного взаимодействия «выпускник вуза–работодатель–университет», что позволит существенно влиять на сроки профессионального становления магистрантов. Основой такого взаимодействия является совместная разработка путей предупреждения и преодоления профессиональных затруднений; педагогическая поддержка специалистов, которые входят в новые трудовые коллективы. Для определения содержания конкретной помощи выпускнику важно участие работодателей в оценивании результативности подготовки выпускников на стадии итоговой аттестации.

Полученные данные позволяют предположить, что ***работодатели видят пользу для себя:***

- в объективном оценивании готовности выпускника магистратуры к практической деятельности на основе развернутой характеристики профиля формируемых компетенций, отражающих особенности профессионального становления магистранта;
- в определении перспективы его карьерного развития в рамках конкретного образовательного учреждения при собеседовании с выпускником;
- в рекомендации выпускнику по вхождению в педагогический коллектив конкретной образовательной организации на основе анализа монографической характеристики как результата экспертных оценок преподавателей.

Интервью, проведенное со специалистами учебно-методического управления Герценовского университета о реализации разработанной модели целостности оценивания результатов профессионального становления магистрантов в образовательный процесс, позволило выделить то значимое, что **университет видит для себя:**

- объективность оценки качества подготовки выпускников;
- организация специальной подготовки преподавателей вуза к внедрению полученных результатов исследования интегрированной оценки компетенций выпускников в их профессиональном становлении во взаимодействие с представителями разных образовательных структур;
- коррекция фонда оценочных средств с целью обеспечения качества подготовки выпускников;
- организации взаимодействия структурных подразделений в процессе реализации системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников;
- обеспечение участия работодателей в реализации магистерских программ, как потребителей получаемых результатов профессионального становления магистрантов (определение современных прикладных задач и способов их решения; возможность стажировок в реальном масштабе времени в реальных образовательных организациях);
- организация повышения квалификации работодателей, участвующих в реализации образовательных программ магистратуры.

В ходе исследования с учетом полученных результатов [23] были определены возможные риски (для всех субъектов), которые могут препятствовать продуктивной реализации системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры. В качестве таких рисков мы рассматриваем:

- неготовность преподавателей, связанная с незнанием разнообразия оценочного инструментария с учетом применения разных видов их оценивания компетенций в разнообразном транспрофессиональном контексте и их ориентация в основном только на свой личный опыт оценивания;
- неготовность магистрантов к включению в процесс самооценивания и принятия ответственности за результаты своего обучения;
- незаинтересованность работодателей во взаимодействии с преподавателями и магистрантами;
- работодатели недостаточно ясно представляют особенности взаимодействия с вузом в период подготовки магистрантов и не готовы «взять на

себя» работу по их адаптации на начальном этапе их профессиональной деятельности.

Выявленные риски ставят перед университетом новые задачи, решение которых связано:

– с организацией повышения квалификации для преподавателей, направленной на внедрение результатов исследования интегрированной оценки компетенций выпускников (разработка транспрофессионального профиля выпускника магистратуры, оценочного инструментария с учетом видов оценивания результатов компетенций) в разнообразном транспрофессиональном контексте (использование компетентностно-ориентированных заданий; тестов достижений; учебно-профессиональных задач и кейсов; профайла профессионально-значимых качеств личности);

– с организацией повышения квалификации для работодателей, участвующих в реализации образовательных программ магистратуры.

#### РЕКОМЕНДУЕМ ПРОЧИТАТЬ:

1. Батракова, И. С. Подготовка магистрантов к государственной итоговой аттестации / И. С. Батракова, А. В. Тряпицын // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2023. – № 8(181). – С. 37-43.
2. Трансформация подготовки педагога: экспертное мнение преподавателей вузов / И. С. Батракова, Е. Н. Глубокова, С. А. Писарева, Е. В. Тинкован // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2023. – № 207. – С. 9-20. – DOI 10.33910/1992-6464-2023-207-9-20.
3. Изменения педагогической деятельности преподавателя вуза в условиях цифровизации образования / И. С. Батракова, Е. Н. Глубокова, С. А. Писарева, А. П. Тряпицына // Высшее образование в России. – 2021. – Т. 30, № 8-9. – С. 9-19. – DOI 10.31992/0869-3617-2021-30-8-9-9-19.
4. Батракова, И. С. Анализ опыта построения образовательного процесса в магистратуре как ресурса развития высшего педагогического образования / И. С. Батракова, А. В. Тряпицын // Научное мнение. – 2023. – № 9. – С. 78-82. – DOI 10.25807/22224378\_2023\_9\_78.
5. Белкина, В. Н. Подходы к оценке уровня развития профессиональных компетенций у студентов / В. Н. Белкина, Ю. А. Моисеева // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. Серия: Педагогика. Психология. Социальная работа. Ювенология. Социокинетика. – 2014. – Т. 20, № 3. – С. 100-102.
6. Бурлакова, И. А. Эффективность обучения в магистратуре глазами магистрантов / И. А. Бурлакова, Е. Е. Клопотова // Вестник практической психологии образования. – 2023. – Т. 20, № 2. – С. 7-25. – DOI 10.17759/bppe.2023200201.
7. Верещагина Н.О., Гладкая И.В., Глубокова Е.Н., Писарева С.А., Соломин В.П., Тряпицына А.П. Развитие компетентности будущего педагога в образовательном процессе современного вуза: практикоориентированная монография. – СПб.: Издательство РГПУ им. А.И. Герцена, 2016 г, с.103 -113.
8. Измерение и оценка сформированности универсальных компетенций обучающихся при освоении образовательных программ бакалавриата,

- магистратуры, специалитета : коллективная монография / под .науч. ред. д.п.н. И. Ю. Тархановой – Ярославль.: РИО ЯГПУ, 2018. – 383 с, с.213.
9. Константинова, Л. В. Переосмысление подходов к уровневой системе высшего образования в России в условиях выхода из Болонского процесса / Л. В. Константинова, А. М. Петров, Д. А. Штырно // Высшее образование в России.– 2023.– № 2.– С. 9-24. Электронный каталог –СКУНБ Константинова, Л. В. - Переосмысление подходов к уровневой системе высшего образования в России в условиях выхода из Бол...- Absorac.
  10. Пономарев, Р.Е. Цифровая трансформация образования как ключевое понятие концепции развития образовательных систем // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. 2021. №11 (ноябрь). ART 3001. URL: <http://emissia.org/offline/2021/3001.htm>.
  11. Трансформация университетского педагогического образования в современных условиях социокультурных изменений российского общества: Монография / И. С. Батракова, Ю. Ю. Бочарова, Е. Н. Глубокова [и др.]. – Санкт-Петербург : Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, 2023. – 216 с. – ISBN 978-5-8064-3426-6

### ИСПОЛЬЗУЕМЫЕ ИСТОЧНИКИ

1. Вводится понятие трансфессиональных (метапрофессиональных, надпрофессиональных) компетенций, проявлениями которых выступают рефлексивность, ориентированность на практику, умение работать командами, умение привлекать из сетей необходимые знания и недостающие компетенции, установка на развитие для того, чтобы найти комплексное уникальное решение проблемы: Зеер, Э. Ф. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука. – 2017. – Т. 19, № 8. – С. 9-28. – DOI 10.17853/1994-5639-2017-8-9-28.
2. Киселев, С. С. Интеграция подходов к оценке сформированности компетенций обучающихся высшей школы / С. С. Киселев // Технологии оценивания компетенций: материалы межвузовской учебно-методической конференции, Омск, 11 февраля 2015 года. – Омск: Омская академия Министерства внутренних дел Российской Федерации, 2015. – С. 19-22.
3. Батракова, И.С. Характеристика целостности оценивания результатов профессионального становления магистрантов / И.С. Батракова, И.В. Гладкая, Н.Н. Королева, А.В. Тряпицын // Известия РГПУ им. А. И. Герцена – 2024 – № 213.
4. Зеер Э. Ф., Зиннатова М. В., Буковей Т. Д. Психологические характеристики транспрофессиональных компетенций специалистов (на примере магистрантов - представителей социэкономических и техноэкономических групп профессий) // Психология образования: современный вектор развития / Министерство науки и высшего образования Российской Федерации, Уральский федеральный университет им. первого Президента России Б. Н. Ельцина. Екатеринбург: Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина, 2020. С. 42-59.
5. Бырдина О. Г., Долженко С. Г., Юринова Е. А. Транспрофессиональные компетенции педагогов в условиях неопределенности: взгляд изнутри // Высшее образование сегодня. 2021. №. 4. С. 20-24. Белостоцкий А. М., Дремина М. А., Самыгин С. И. От профессиональных знаний - к транспрофессиональной компетентности // Социально-профессиональная мобильность в XXI веке:

- сборник материалов. 2015. С. 33-38. Assiter A. (ed.). Transferable Skills in Higher Education. Routledge, 2017. 182 p.
6. Проектирование инвариантных модулей образовательных программ магистратуры по направлению "Образование и педагогические науки" : учебное пособие для преподавателей вузов / А. А. Ахаян, И. С. Батракова, Л. К. Боровик [и др.]. Том 1. – Санкт-Петербург : Центр научно-производственных технологий "Астерион", 2022. – 98 с. – ISBN 978-5-00188-262-6.
  7. Конева Е.В. Критерии и показатели гуманитарного анализа. URL: <https://psy.su/feed/10954/> (дата обращения: 02.08.2024), Братченко С.Л. Введение в гуманитарную экспертизу образования (психологические аспекты). М.: Смысл. 1999. 137 с.
  8. Богуславский М.В. Научные основы историко-педагогической экспертизы инноваций в образовании // Отечественная и зарубежная педагогика. 2016. №1 (28). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/nauchnye-osnovy-istoriko-pedagogicheskoy-ekspertizy-innovatsiy-v-obrazovanii> (дата обращения: 26.09.2024).
  9. Игнатьева О.А. Институт экспертизы как предмет научных исследований: социологический аспект // История и социально – образовательная мысль. – 2013.-Вып 6.-С.125–127.
  10. Тульчинский Г.Л. Гуманитарная экспертиза как социальная технология // Вестник ЧГАКИ. 2008. №4 (16). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/gumanitarnaya-ekspertiza-kak-sotsialnaya-tehnologiya> (дата обращения: 29.08.2024).
  11. Эрдынеева К. Г. Образовательная среда вуза как объект гуманитарной экспертизы // Гуманитарный вектор. Серия: Педагогика, психология. 2012. №1., С.84, URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/obrazovatel'naya-sreda-vuza-kak-obekt-gumanitarnoy-ekspertizy> (дата обращения: 27.08.2024).
  12. Крежевских О.В., Ипполитова Н.В., Каратаева Н.А., Михайлова А.И. Формирование трансдисциплинарной компетентности будущих педагогов: системно- педагогический подход // Профессиональное образование и рынок труда. 2021. №2 (45). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-transdistsiplinarnoy-kompetentnosti-buduschih-pedagogov-sistemno-pedagogicheskij-podhod> (дата обращения: 29.08.2024).
  13. Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э., Бердникова Д.В., Борисов Г.И. Методологические основы транспрофессионализма субъектов техномической деятельности // Педагогическое образование в России. 2018. №11. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/metodologicheskie-osnovy-transprofessionalizma-subektov-tehnomicheskoy-deyatelnosti> (дата обращения: 29.08.2024).
  14. Комплект контрольно-измерительных материалов для оценки компетентностей обучающихся. Учебно-методическое пособие / Под общей ред. проф. В. П. Соломина. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2008.
  15. Аранова С.В., Батракова И.С., Боровик Л.К., Гладкая И.В., Матросова Ю.С., Примчук Н.В., Радионова Н.Ф., Ривкина С.В., Тинкован Е.В., Тряпицын А.В., Тряпицына А.П., Федорова Н.М., Суртаева Н.Н. Подготовка магистрантов к государственной итоговой аттестации. Учебное пособие для преподавателей вузов (часть 2). СПб, 2024 г.
  16. Лельчицкий, И. Д. Практическая значимость результатов диссертационных исследований по педагогическим наукам / И. Д. Лельчицкий, Н. С. Пурышева, А. П. Тряпицына // Педагогика. – 2018. – № 3. – С. 3-13.
  17. Батракова, И. С. Подготовка магистрантов к государственной итоговой аттестации / И. С. Батракова, А. В. Тряпицын // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. – 2023. – № 8(181). – С. 37-43.

18. Зеер, Э. Ф. Методологические ориентиры развития транспрофессионализма педагогов профессионального образования / Э. Ф. Зеер, Э. Э. Сыманюк // Образование и наука. – 2017. – Т. 19, № 8. – С. 9-28. – DOI 10.17853/1994-5639-2017-8-9-28.
19. Бурлакова, И. А. Эффективность обучения в магистратуре глазами магистрантов / И. А. Бурлакова, Е. Е. Клопотова // Вестник практической психологии образования. – 2023. – Т. 20, № 2. – С. 7-25. – DOI 10.17759/bppe.2023200201. Полевая, Н. М. Оценка качества обучения по магистратуре: анализ критериев / Н. М. Полевая, Л. Л. Романова // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – Т. 6, № 2(19). – С. 173-175.
20. Эмпирическое изучение практики оценки компетенций выпускников педагогических университетов / И. С. Батракова, И. В. Гладкая, Е. Н. Глубокова [и др.] // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2023. – № 210. – С. 51-60. – DOI 10.33910/1992-6464-2023-210-51-60.
21. Анализ опыта проектирования структуры рефлексивной сессии / И. Ю. Гутник, Т. П. Гембель, Ю. И. Дмитриева // Казанский педагогический журнал. – 2022. – № 2(151). – С. 163-171. – DOI 10.51379/KPJ.2022.152.2.023.
22. Разработка методики анализа эффективности магистерских программ: коллективная монография / под ред. Е. А. Сухановой; Нац. исслед. Томский гос. ун-т.– Томск: Национальный исследовательский Томский государственный университет, 2019. – 109 с.
23. И.С.Батракова, А.В.Тряпицын. Трудности преподавателей в оценке компетенций магистрантов в процессе подготовки к государственной итоговой аттестации // Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал. 2023. №12 (декабрь). ART 3323. URL: <http://emissia.org/offline/2023/3323.htm>.
24. Белановский С.А. Метод фокус- групп . М.: Никколо – Медиа , 2001.- 280с. Крюгер Р.А. Фокус-группы : Практ. рук. / Ричард А. Крюгер, Мэри Энн Кейси ; [Пер. с англ. Т.В. Клекоты, А.И. Мороза]. – 2003. – М.: Вильямс. – 251 с.
25. Мельникова О.Т. Фокус-группы в маркетинговом исследовании. Методологии и техники качественных исследований в социальной психологии. – М.: Академия. – 2003. – 272 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### ПРИЛОЖЕНИЕ 1

#### Профайлы транспрофессиональных компетенций (ТПК) магистранта

Профайл рассматривается в исследовании как обобщенная диагностическая методика оценки становления всех компонентов ТПК магистранта; как методика самодиагностики, название которой происходит от англ. Profile или «Профиль» – личная страница, позволяющая наглядно представить имеющиеся у магистранта представления о сформированности его компетенций. Вопросы в «Профайле» сформулированы в форме утверждений – «Я умею....», «Я знаю о...», задумываясь над ответами на данные вопросы магистрант рефлексировывает о наличии у него знаний и умений, необходимых для становления его компетенций. Анализ профайла преподавателем позволяет выявить те зоны, которые являются проблемными и нуждаются в поддержке.

В методике «Профайл развития ТПК магистранта» представлены утверждения, составленные на основе первичного кодирования и дополненные с учётом анализа полученных.

На основе разработанных критериев были сконструированы два профайла: первый профайл – «Профайл развития ТПК магистранта» – для самопознания магистрантом своих компетенций; второй – «Профайл для педагогической поддержки развития ТПК магистранта» – для преподавателей на основе профайла магистранта и позволяет им фиксировать наличие у него знаний и умений, характеризующих ТПК.

Методика «Профайл самоопределения магистранта» содержит 38 пар противоположных утверждений, отражающих представления магистрантов о всех компонентах ТПК компетенций, и шкалы лесенки, на которой необходимо отметить свой выбор. Фрагмент бланка для заполнения представлен в таблице 1.

Таблица 1. Бланк для «Профайла развития ТПК магистранта»

<b>Инструкция:</b> Вам будут предложены пары противоположных утверждений. Ваша задача – выбрать одно из двух утверждений, которое, по вашему мнению, больше соответствует действительности, и отметить одну из цифр 1, 2, 3, в зависимости от того, насколько вы уверены в выборе (или 0, если оба утверждения, на ваш взгляд, одинаково верны).											
				3	2	1	0	-1	-2	-3	
1.	Я умею осуществлять самооценку, анализ своей деятельности						0				Я не умею осуществлять самооценку, анализ своей деятельности

Обработка результатов сводится к суммированию числовых значений для всех 38 шкал и переводу суммарного балла в стандартные значения. Для подсчёта баллов необходимо перевести отмеченные испытуемым позиции на симметричной шкале 3210-1-2-3 в оценки по нисходящей ассиметричной шкале, причем максимальный балл (7) всегда соответствует полюсу наличия утверждения в жизни, а минимальный балл (1) – полюсу её отсутствия.

3	2	1	0	-1	-2	-3
7	6	5	4	3	2	1

После этого суммируются баллы ассиметричных шкал, соответствующие позициям, отмеченным учеником.

Субшкала 1. Исследовательский компонент (ИК)– 1-17.

Субшкала 2. Личностный компонент (ЛК) – 18-26.

Субшкала 3. Рефлексивный компонент (РК) – 27-33.

Субшкала 4. Коммуникативный компонент (КК) – 34-38.

Общий показатель – наличие ОК – все 38 пунктов.

<b>Педагогические действия</b>	<b>ИК</b>	<b>ЛК</b>	<b>РК</b>	<b>КК</b>	<b>ОК</b>
<b>Сформировано</b>	79-119	43-63	32-49	25-35	179-266
<b>Недостаточно сформировано. Требуется поддержки</b>	40-78	22-42	17-32	13-24	92-178
<b>Не сформировано. Требуется коллективной поддержки</b>	до 39	до 21	до 16	до 12	до 91

Соединив отмеченные в шкале-лесенке ответы магистранта единой линией, мы получим вертикальный профиль его знаний и умений.

Заполнение профайла осуществляется магистрантом в начале и в конце учебного года и является для педагога отправной точкой для выстраивания работы по поддержке развития ТП компетенций магистранта.

Отобранные критерии позволяют преподавателю отследить изменение глубины понимания магистрантом значимости процесса становления профессиональных компетенций магистранта.

На основе профайла для магистранта разработан профайл для преподавателя «Профайл для поддержки развития ТПК магистранта», который позволяет сопровождать процесс становления ТП компетенций магистранта, рефлексировав над

имеющимися умениями и намечая те умения, которые необходимо совершенствовать для своего профессионального роста

В то же время данные профайла могут стать источником данных для внутрифирменного повышения квалификации в институте, либо определения приоритетных направлений повышения квалификации педагогов в образовательных организациях, осуществляющих обучение.

Таким образом, поддержка развития ТП компетенций магистранта осуществляется преподавателем на основе анализа ответов профайлов магистрантов и на основе собственной самодиагностики, позволяющей корректировать свою профессиональную квалификацию.

Профайл применялся в исследовании как интегральная методика. В случае наблюдаемой неосознанности ответов магистрантов на вопросы профайла, несогласующихся с результатами наблюдений преподавателя, необходимо было включение мер поддержки, позволяющих изменить ситуацию.

Результаты заполнения магистрантом профайла могут быть суммированы в виде характеристики магистранта, составленной с учётом умений, описанных в профайле с указанием сильных и слабых сторон магистранта. В условиях протекания современного образовательного процесса такая работа весьма кропотлива и поэтому затруднительна. Анализ профиля преподавателем может осуществляться лишь ознакомительно. А характеристики составляются в случае особых затруднений и проблем у магистранта, требующих принятия коллективных решений.

Применение профайла позволяет отследить, как ответы магистранта меняются от курса к курсу. Наблюдение преподавателем за динамикой изменений позволяет ему осуществлять корректировку образовательного процесса и наблюдать за изменением глубины осмысления материала от поверхностного, фрагментарного, к более целостному анализу своих компетенций.

Кратко опишем, какие данные может предоставить преподавателю суммирование результатов профайлов целой академической группы. Сведение в единую таблицу результатов обработки профайлов магистрантов (таблица 2) позволяет понять, у кого компетенции сформированы (зеленый цвет), у кого недостаточно сформированы (желтый цвет) или совсем не сформированы (красный цвет) и требует поддержки с его стороны, или со стороны всего педагогического коллектива.

*Таблица 2. Сводная ведомость по результатам первичного проведения «Профайла поддержки развития ТП компетенций магистранта» в магистратуре*

		ИК	ЛК	РК	КК	ОК
1.	Елена А.	92	57	26	30	205
2.	Никита А.	76	42	29	22	169
3.	Федор Б.	94	45	27	30	196
4.	Алёна Б.	99	38	30	29	196
5.	Леонид В.	108	40	37	28	213
6.	Артём Г.	116	58	35	29	238
7.	Зинаида Г.	86	54	30	30	200
8.	Сергей Ж.	106	60	39	35	240
9.	Андрей И.	84	51	37	29	201
10.	Леонелла И.	109	50	41	33	188
11.	Евгений К.	93	52	33	32	210
12.	Анастасия Л.	56	17	13	13	99
13.	Артемий К.	69	40	33	25	167
14.	Любовь К.	66	50	19	28	163
15.	Петр К.	79	35	31	26	171

Нахождение средних результатов по всем вопросам профайла (представленных на рисунке 2 помогло зафиксировать наименее сформированные компетенции магистрантов, которые нуждаются в дальнейшем развитии, что позволило преподавателю определить трансформацию образовательного процесса по развитию ТП компетенций магистрантов.



Рисунок 2. Средневзвешенные данные результатов ответов на вопросы профайла магистрантами

Полученные результаты, которые отслеживались ежегодно свидетельствовали о том, что данная совокупность методик действительно позволяет определить проблемы в развитии компетенций и на основе полученных знаний выстроить поддержку магистрантов.

Проведём сравнение результатов ответов магистрантов на вопросы профайла на 1 и 2 курсах (рисунок 3). Сравнение позволяет заметить динамику в сторону улучшения, заметно, что результаты самодиагностики магистрантов 2 курса выше, по большинству вопросов

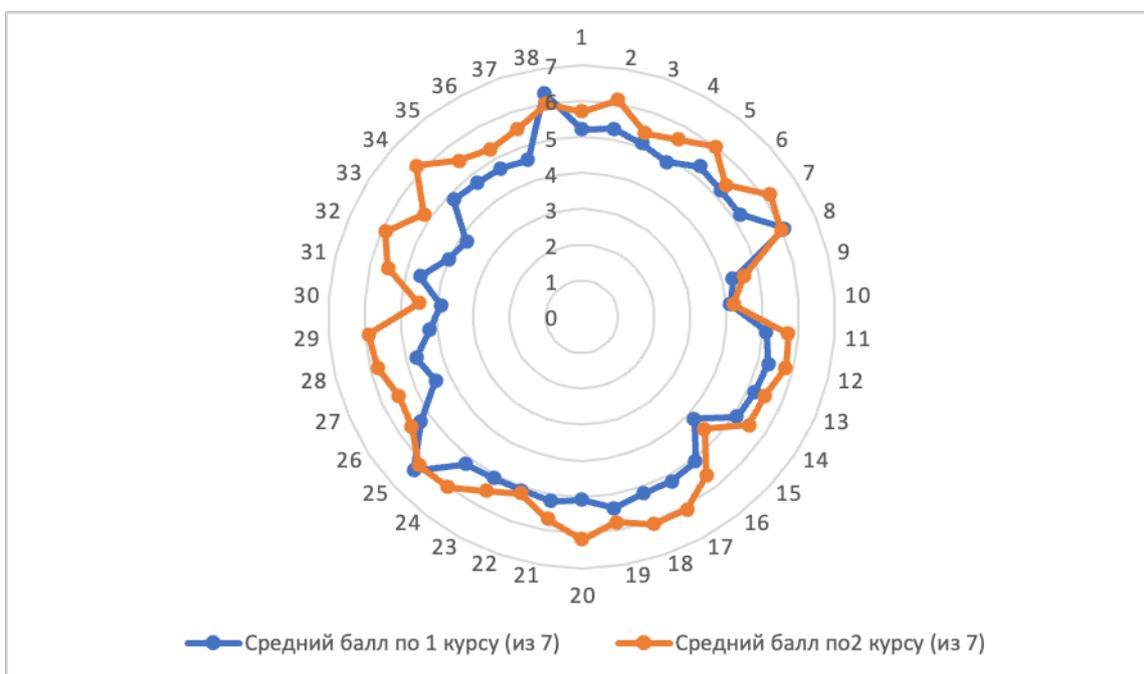


Рисунок 3. Сравнение средних баллов по результатам проведения «Профайла развития ТП компетенций» в конце 1 и 2 курсов

Опишем кратко как выглядит профайл конкретного магистранта. Приведём в качестве примера «Профайл развития ТП компетенций» Артемия К, магистранта 2 курса (Таблица 3).

Количественная обработка профайла Артемия К., состоявшая в подсчёте набранных баллов, свидетельствует о том, что у магистранта (по его мнению) сформированы исследовательские и личностные компоненты, коммуникативный компонент недостаточно сформирован, требует поддержки, а рефлексивный компонент не сформирован и требует педагогической поддержки.

Таблица 3. Обработка результатов «Профайла ТП компетенций» Артемия К

	ИК	ЛК	РК	КК	ОК
Сформировано	96	91			
Недостаточно сформировано – требует поддержки				23	177
Не сформировано – требует коллективной поддержки педагогов			7		

Качественный анализ профайла показал, какие умения еще недостаточно сформированы, что позволило наметить дальнейшую работу по поддержке магистранта.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 2

### Анкета

#### «Исследование личностного потенциала транспрофессиональных компетенций обучающегося магистратуры»

#### Научно-исследовательские компетенции

##### Анкета исследования признаков познавательной активности

*Прочитайте, пожалуйста, приведенные ниже утверждения. Выберите цифру, отражающую ваше отношение к данному утверждению.*

Утверждение	Почти никогда	Иногда	Часто	Почти всегда
1. Ищу новые способы выполнения учебных заданий	1	2	3	4
2. Изучаю дополнительный материал по дисциплинам	1	2	3	4
3. На учебном занятии задаю вопросы	1	2	3	4
4. Ответы на вопросы ищу в литературе или в Интернете	1	2	3	4
5. Использую нововведения в своей учебной деятельности	1	2	3	4
6. Моя учебная деятельность хорошо организована	1	2	3	4
7. Есть идеи применения полученных знаний в профессиональной деятельности	1	2	3	4
8. Есть идеи применения полученных знаний в жизни	1	2	3	4
9. Выполняю исследовательскую работу, исследовательские задания в ходе обучения	1	2	3	4
10. Учебная и исследовательская работа приносит удовольствие	1	2	3	4

Обработка:

Рассчитывается общая сумма баллов.

Уровень познавательной активности	Суммарный балл
Творческая активность	31-40
Интерпретирующая активность	21-30
Воспроизводящая активность	10-20

#### Опросник креативности

*Ниже перечислены характеристики творческого проявления (креативности). Пожалуйста, оцените, используя пятибалльную систему, в какой степени у Вас проявляются вышеописанные характеристики*

- 1 - никогда,
- 2 - редко,
- 3 - иногда,
- 4 - часто,
- 5 - постоянно.

Творческая личность способна:

1. Ощущать тонкие, неопределенные, сложные особенности окружающего мира 1 2 3 4 5
2. Выдвигать и выражать большое количество различных идей в данных условиях 1 2 3 4 5
3. Предлагать разные виды, типы, категории идей 1 2 3 4 5
4. Предлагать дополнительные детали, идеи, версии или решения 1 2 3 4 5
5. Проявлять воображение, чувство юмора и развивать гипотетические возможности 1 2 3 4 5
6. Демонстрировать поведение, которое является неожиданным, оригинальным, но полезным для решения проблемы 1 2 3 4 5
7. Воздерживаться от принятия первой, пришедшей в голову, типичной, общепринятой позиции, выдвигать различные идеи и выбирать лучшую 1 2 3 4 5
8. Проявлять уверенность в своем решении, несмотря на возникшие затруднения, брать на себя ответственность за нестандартную позицию, мнение, содействующее решению проблемы 1 2 3 4 5

Обработка:

Каждому вопросу соответствует характеристика

1. Чувствительность к проблеме, предпочтение сложностей  
максимальный балл 5 – минимальный 1
2. Беглость  
максимальный балл 5 – минимальный 1
3. Гибкость  
максимальный балл 5 – минимальный 1
4. Воображение, способности к структурированию  
максимальный балл 5 – минимальный 1
5. Находчивость, изобретательность  
максимальный балл 5 – минимальный 1
6. Оригинальность, изобретательность и продуктивность  
максимальный балл 5 – минимальный 1
7. Независимость, нестандартность  
максимальный балл 5 – минимальный 1
8. Уверенный стиль поведения с опорой на себя, самодостаточное поведение  
максимальный балл 5 – минимальный 1

Общая оценка креативности определяется суммированием баллов по всем восьми шкалам.

### **Информационно-коммуникативные компетенции**

1. Как определить достоверность информации, выложенной на сайтах в сети Интернет?

- a. Достоверной является только информация, выложенная на официальных сайтах государственных структур, коммерческих и научных структур
- b. Достоверной является только та информация, которая была выложена на сайте-первоисточнике
- c. Достоверность можно определить несколькими путями: проверкой информации с сайта в других авторитетных источниках; оценкой репутации сайта; нахождением информации об авторе (источнике) материала

2. Вы пользуетесь компьютерной терминологией в письмах:

- a. Только когда уверены, что уровень знаний адресата позволяет их понять;
- b. Только когда касаетесь компьютерной тематики;
- c. Всегда

3. Ваше сообщение на форуме остается без ответа несколько часов...

- a. «Ничего страшного: человек, ответа которого я жду, чем-то занят. Закончит дела и ответит»
- b. «Очень нервничаю: я же не могу постоянно сидеть у компьютера и ждать ответа!»
- c. «Это просто безобразие! Думаю, отвечать должны в течении нескольких минут!»

4. СПАМ - это

- a. Цепочка непонятных, нелогичных объяснений
- b. Массовая рассылка рекламы и прочих объявлений
- c. Агрессивное поведение на форумах

5. Используете ли Вы ресурсы электронного обучения для самообразования и саморазвития (посещение дистанционных курсов, просмотр видео лекций, мастер-классов, использование открытых сетевых образовательных ресурсов и т.п.)?

- a. систематически использую электронные образовательные ресурсы
- b. практически не использую
- c. возможно, буду использовать при необходимости

6. Принимали ли Вы участие в дистанционных олимпиадах, предметных конкурсах?

- a. не принимал участие
- b. у меня нет информации о том, что такие олимпиады и конкурсы проводятся
- c. участвовал в дистанционных олимпиадах, предметных конкурсах

7. Состоите ли Вы в сетевых творческих или профессиональных сообществах?

- a. нет, не состою
- b. зарегистрирован в сетевых творческих (профессиональных) сообществах, размещаю в них собственные произведения (результаты своей деятельности), активно участвую в обсуждении произведений других пользователей
- c. зарегистрирован, но не участвую в них

Обработка:

За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл. Рассчитывается общая сумма баллов.

Ключ

1 – с

2 – а

3 – а

4 – b

5 – а

6 – с

7 – b

### **Социокультурные компетенции**

#### Анкета «Решение проблем»

В листе ответов перечислены особенности индивидуального стиля принятия решения и способы, при помощи которых человек справляется с проблемной ситуацией. Пожалуйста, оцените, используя 9-ти балльную систему, в какой степени Вы способны, Вам удастся использовать различные способы разрешения сложных ситуаций.

Почти не удается – 1-3 балла

Иногда удается, а иногда нет – 4-6 баллов

Всегда удается – 7-9 баллов

#### **В случае столкновения с проблемной ситуацией я способен (способна):**

1. Распознавать потенциальные проблемы, до того, как они возникнут

1 2 3 4 5 6 7 8 9

2. Видеть возможности внутри проблем 1 2 3 4 5 6 7 8 9

#### **В ходе решения проблемы обычно мне удается:**

3. Находить и использовать все внешние ресурсы для решения проблемы (материальные ценности, социальные связи, информация)

1 2 3 4 5 6 7 8 9

4. Максимально использовать свой личный потенциал для решения проблемы (характер, знания, умения, навыки) 1 2 3 4 5 6 7 8 9

**Когда необходимо продумать план решения проблемы, я:**

5. Не хватаюсь за первое возможное решение 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
6. Могу интегрировать новые идеи с существующими подходами 1 2 3 4 5 6 7 8 9

**Когда необходимо принять решение в сложной ситуации, я:**

7. Составляю список всех возможных альтернатив 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
8. Не пытаюсь все решения принять самостоятельно 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
9. Могу принимать решения на основе ограниченной, но адекватной информации 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
10. Могу предвидеть, какие новые проблемы может породить решение 1 2 3 4 5 6 7 8 9

**Для решения возникающих проблем, обычно мне удается выполнить следующий алгоритм:**

11. Выделять последовательные этапы в решении проблем 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
12. Разрабатывать реалистичные временные графики и соблюдать их 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
13. Разрабатывать конкретные показатели того, что проблема была решена 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
14. Документировать процесс решения проблемы 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
15. Отслеживать ситуацию после принятия мер, проверяя, чтобы проблема не возникла вновь 1 2 3 4 5 6 7 8 9

**Когда мне удалось справиться с проблемой, то:**

16. Принятые решения не создают новых проблем 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
17. Проблемы, по которым приняты решения, не возникают вновь 1 2 3 4 5 6 7 8 9  
18. Все аспекты проблемы находят свое разрешение 1 2 3 4 5 6 7 8 9

**Ключ и интерпретация**

1. Распознавание проблем и возможностей: 1,2 (сумма)  
2. Использование ресурсов для решения проблем: 3,4 (сумма)  
3. Способность разрабатывать новые решения: 5,6 (сумма)  
4. Умение принимать хорошие решения: 7,8,9,10 (сумма)  
5. Использование систематического подхода к решению проблем: 11,12, 13, 14, 15 (сумма)  
6. Полнота решения проблем: 16,17,18 (сумма)  
Затем определяется общий показатель успешности принятия решений, путем суммирования по всем шкалам:  
Высокий уровень успешности решения проблем 117-162 балла  
Средний уровень успешности решения проблем 64-116 баллов  
Низкий уровень успешности решения проблем 18-63 балла

## Рефлексивные компетенции

### Опросник «Уровень рефлексивности».

Прочитайте внимательно каждый из приведенных ниже вопросов и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, какой ответ Вы выбираете (вариант буквенного ответа в вопросах 5, 6 обведите в кружок).

5 – никогда

4 – редко

3 – по мере необходимости

2 – часто

1 – всегда

1. Как часто Вы возвращаетесь к анализу хода решения педагогической проблемы, если Вы ее уже решили? 1 2 3 4 5

2. Как часто Вы предпочитаете переходить от решения к анализу хода решения педагогической проблемы, если она очень сложна? 1 2 3 4 5

3. Как часто Вы ищете причину затруднения в способе мыслительной деятельности, анализируя ход решения педагогической проблемы? 1 2 3 4 5

4. Как часто Вы ищете причину затруднения в самом себе, анализируя ход решения педагогической проблемы? 1 2 3 4 5

5. Как Вы предпочитаете поступить, если Вы терпите неудачу в анализе хода решения задачи?

а) отойти от задачи и заняться другой

б) упорно продолжать попытки решения

в) искать "темные места" и "прояснять" их для себя путем обращения к словарю, учебным пособиям и т.д.

г) вовлекать в анализ других людей

д) воздействовать на создание групповой направленности к поиску причин затруднений.

6. Как Вы относитесь к перспективе участия в совместном с другими людьми решении, если для Вас очень важна поставленная задача?

а) не вхожу в совместный поиск

б) иногда вхожу в совместный поиск

в) по мере необходимости вхожу в совместный поиск

г) часто вхожу в совместный поиск

д) всегда вхожу в совместный поиск.

7. Как часто Вы стараетесь быть лидером в организации поиска причин и снятия затруднения, если в совместном поиске решения возникли трудности? 1 2 3 4 5

8. Как часто Вы сохраняете активность в коллективной организации снятия затруднения, если в совместном поиске решения возникли трудности и Вам кажется, что Ваша активность недооценивается и даже игнорируется?

1 2 3 4 5

### **Обработка:**

Для анализа данных теста следует расставить баллы в зависимости от значимости варианта ответа по следующим критериям: уровень рефлексивности личности, уровень коллективистичности личности и уровень самокритичности личности.

Ответ	Номер вопроса							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1	4	4	6	4	А-0	А-1	4	6
2	3	3	4	3	Б-1	Б-2	3	4
3	2	2	2	2	В-2	В-3	2	2
4	1	1	1	1	Г-3	Г-4	1	1
5	0	0	0	0	Д-4	Д-5	0	0

Уровень рефлексивности подсчитывается путем сложения баллов, соответствующих вопросам №№ 1, 2, 3, 5.  
 Уровень самокритичности – количество баллов по вопросу № 4.  
 Уровень коллективности – сумма баллов по вопросам №№ 5, 6, 7, 8.  
 Из общего количества претендентов следует выбрать тех, кто набрал максимально баллов по трем разделенным критериям при фиксированном объеме набора или по суммарному подсчету баллов.

№	Шкала Уровень	рефлексивности	самокритичности	коллективности
1.	Низкий	0 – 2	0	0 – 3
2.	Ниже среднего	3 – 6	1	4 – 7
3.	Средний	7 – 11	2	8 – 11
4.	Выше среднего	12 – 15	3	12 – 15
5.	Высокий	16 – 18	4	16 – 19

### Компетенции командной работы

#### Анкета «Поведение в сложных коммуникативных ситуациях»

*Пожалуйста, определите, в какой степени Вы согласны со следующими утверждениями*

1. Категорически не согласен
  2. Определенно не согласен
  3. Не согласен
  4. Скорее не согласен
  5. Не уверен
  6. Скорее согласен
  7. Согласен
  8. Определенно согласен
  9. Абсолютно согласен
1. При возникновении разногласий я пытаюсь уладить дело с учетом интересов и другого человека, и моих собственных 1 2 3 4 5 6 7 8 9
  2. В случае разногласий с кем-либо, я часто настаиваю, чтобы все было сделано по-моему 1 2 3 4 5 6 7 8 9
  3. При решении спорных вопросов с кем-либо, я стараюсь обратить его внимание на то, с чем мы оба согласны 1 2 3 4 5 6 7 8 9
  4. Я обычно пытаюсь убедить другого в преимуществах моей позиции 1 2 3 4 5 6 7 8 9
  5. В споре, первым делом, я стремлюсь точно определить, каковы затронутые интересы и спорные вопросы 1 2 3 4 5 6 7 8 9
  6. В ходе обсуждения важной проблемы для меня очень важно убедить другого в своей правоте 1 2 3 4 5 6 7 8 9

#### **Обработка**

Показатели:

Кооперация вопросы 1,3,5

Соперничество 2,4,6

Путем суммирования баллов по каждой шкале подсчитывается оценка по общему уровню кооперативности

40-54 балла – высокий уровень кооперативности

23-39 баллов - средний уровень кооперативности

6-22 балла – низкий уровень кооперативности

#### Опросник «Лидерские качества»

*Внимательно прочтите каждое из 10 суждений и выберите наиболее подходящий для Вас ответ в буквенной форме. Работая с тестом, помните, что нет ни плохих, ни хороших ответов. Немаловажным фактором является и то, что в своих ответах надо стремиться к объективности и записывать тот ответ, который первым приходит в голову.*

1. Что для Вас важнее в игре?

А) победа

В) развлечение

2. Что Вы предпочитаете в общем разговоре?

А) проявлять инициативу, предлагать что-либо

В) слушать и критиковать то, что предлагают другие

3. Способны ли Вы выдерживать критику, не ввязываться в частные споры, не оправдываться?

А) да

В) нет

4. Нравится ли Вам, когда Вас хвалят прилюдно?

А) да

В) нет

5. Отстаиваете ли Вы свое мнение, если обстоятельства (мнение большинства) против Вас?

А) да

В) нет

6. В компании, в общем деле Вы всегда выступаете заводилой, придумываете что-либо такое, что интересно другим?

А) да

В) нет

7. Умеете ли Вы скрывать свое настроение от окружающих?

А) да

В) нет

8. Всегда ли Вы делаете то, что Вам говорит руководство?

А) да

В) нет

9. Удастся ли Вам в разговоре, дискуссии убедить, привлечь на свою сторону тех, кто раньше был с Вами не согласен?

А) да

В) нет

10. Нравится ли Вам учить (поучать, воспитывать, обучать, давать советы) других?

А) да

В) нет

**Обработка:**

Подсчитать общее количество «А» и «В» ответов.

– высокий уровень лидерства, количество ответов А: 7–10

– средний уровень лидерства, количество ответов А: 4–6

– низкий уровень лидерства, количество ответов А: 1–3

Преобладание ответов «В» свидетельствует об очень низком или деструктивном лидерстве.

**Способность к самоорганизации и саморегуляции («сквозные транспрофессиональные качества»)**

Анкета «Самооценка волевых качеств».

Оцените по 9- балльной шкале свое обычное поведение где: 0 - не удастся практически никогда, 9 – удастся практически всегда

	<b>Насколько Вам обычно удается?</b>	<b>Балл от 0 до 9</b>
<b>1.</b>	сознательно выполнять установленный в определенной деятельности порядок (соблюдать требования педагогов, своевременно выполнять поручения, выполнять все правила в спорте и т.д.)	
	добровольно соблюдать правила, установленные коллективом (группой, членами кружка, товарищами по спортивной команде)	
	не допускать проступки (в личной и профессиональной сфере)	
	соблюдать правила хорошего поведения при изменении обстановки. (в незнакомом коллективе)	
Общая сумма баллов по пункту		
	<b>Насколько Вам обычно удается?</b>	<b>Балл от 0 до 9</b>
<b>2.</b>	быстро и обдуманно принимать решения при выполнении того или иного действия или поступка	
	выполнять принятое решение без колебаний, уверенно	
	не теряться при принятии решений в затрудненных условиях и при сильном волнении	
	совершать решительные действия в непривычной обстановке	
Общая сумма баллов по пункту		
	<b>Насколько Вам обычно удается?</b>	<b>Балл от 0 до 9</b>
<b>3.</b>	соблюдать порядок, способствующий успеху в деятельности (держат в порядке книги, диски, рабочее место, свою одежду)	
	планировать свои действия и разумно их чередовать	

	рационально расходовать время с учетом обстановки	
	организовывать свою деятельность определенным образом в непривычных условиях.	
Общая сумма баллов по пункту		
	<b>Насколько Вам обычно удается?</b>	Балл от 0 до 9
<b>4.</b>	выполнять поручения без помощи и постоянного контроля со стороны без напоминаний и подсказок	
	самому найти себе занятие и организовать свою работу (вовремя приступить к работе, найти способ провести свободное время)	
	отстоять свое мнение, не проявляя упрямства, в случае если я не прав	
	соблюдать выработанные привычки самостоятельного поведения в новых условиях деятельности. (на отдыхе, в командировке и т.д.)	
Общая сумма баллов по пункту		
	<b>Насколько Вам обычно удается?</b>	Балл от 0 до 9
<b>5.</b>	доводить начатое дело до конца	
	длительно работать над задачей и не снижать энергии в борьбе с трудностями	
	продолжать работу при нежелании ею заниматься или при возникновении другой, более интересной задачи	
	проявлять упорство при изменившейся обстановке (смене коллектива, условий труда)	
Общая сумма баллов по пункту		
	<b>Насколько Вам обычно удается?</b>	Балл от 0 до 9
<b>6.</b>	проявить терпение в работе, выполняемой в затрудненных условиях (большие помехи, неудачи)	
	держаться в руках в конфликтных ситуациях (при спорах, незаслуженном обвинении)	
	сдерживать проявление чувств при сильном эмоциональном возбуждении (большой радости, негодовании)	
	контролировать свое поведение в непривычной обстановке	
Общая сумма баллов по пункту		
	<b>Насколько Вам обычно удается?</b>	Балл от 0 до 9
<b>7.</b>	проявлять творчество, выдумку, предлагать новые решения	

	участвовать в осуществлении разумного новшества, хорошего начинания, исходящего от других	
	активно поддерживать коллектив в реализации намеченных планов	
	проявить инициативу в новых условиях	

### Обработка:

1. Инициативность – общая сумма баллов по пункту соответствует выраженности дисциплинированности
  2. Самостоятельность – общая сумма баллов по пункту соответствует выраженности дисциплинированности
  3. Решительность – общая сумма баллов по пункту соответствует выраженности дисциплинированности
  4. Выдержка – общая сумма баллов по пункту соответствует выраженности дисциплинированности
  5. Настойчивость – общая сумма баллов по пункту соответствует выраженности дисциплинированности
  6. Организованность – общая сумма баллов по пункту соответствует выраженности дисциплинированности
  7. Дисциплинированность - общая сумма баллов по пункту соответствует выраженности дисциплинированности
- Высокий уровень 24 – 36 баллов  
Средний уровень 12- 24 балла  
Низкий уровень 0- 12.

### ПРИЛОЖЕНИЕ 3

#### ФОКУС-ГРУППОВОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ МНЕНИЙ РЕСПОНДЕНТОВ О РАЗРАБОТАННЫХ КРИТЕРИЯХ ПРОДУКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ СИСТЕМЫ СРЕДСТВ ВНУТРЕННЕЙ ОЦЕНКИ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВЫПУСКНИКОВ МАГИСТРАТУРЫ

Фокус-групповое исследование как качественный метод исследования получил распространение с 80-х годов XX столетия (значительный вклад в разработку этого метода внесли С.А. Белановский, Р.А. Крюгер, О.Т. Мельникова, Р. Мертон, В.Я. Никитин и др.), особенность которого заключается в вариантах формирования групп, разработке структуры сценариев и форме представления отчетов [24, 25].

Использование данного метода в рамках реализации проекта: «Интегрированная оценка компетенций как результат профессионального становления студентов в условиях высшего образования», № 29ВГ» позволило участникам проекта получить расширенное представление мнений по вопросу критериев продуктивности внутренней оценки качества подготовки выпускников. Для организации фокус группового исследования нами были созданы разные по составу и форме организации группы: группы с двухсторонним интервью, мини-группы, мини-группы с двумя модераторами, «Пир»-группы, десантные группы, что позволило получить углубленное представление об индивидуальных мнениях респондентов, выполняющих различные социальные роли, выявить особенности отношений к внутренней системе оценки критериев качества подготовки магистров. Сам процесс организации фокус-групповых исследований состоит из двух этапов. Подготовительный этап предполагал оформление заказа, выбор технологии фокус-группы (вида группы), разработку топик-гайда, сценария фокус-группового исследования (перечень вопросов, соотнесенных с целью исследования, задачами, форма отчета участников), подготовку технического обеспечения и разработку формы отчета. Сам этап проведения фокус-группового исследования включает деятельность модератора, формирование групп, представление сценария участникам групп, выдвижение главного участника, секретаря группы, составление отчета. Приведем в качестве примера отдельные материалы проводимых фокус групп.

*Топик-гайд «Двухуровневый план»*

<i>№</i>	<i>Уровень А</i>	<i>Уровень Б</i>	<i>Характер респондентов</i>	<i>Количество групп</i>
<i>1,2</i>	<i>Преподавательский корпус РГПУ им. А.И. Герцена</i>	<i>Преподавательский корпус других вузов (Москва, Омск, Тобольск)</i>	<i>(А) Преподаватели разных учебных предметов и магистратур по разным направлениям - (Б) Преподаватели разных учебных дисциплин магистратур по разным направлениям (Москва, Омск, Тобольск)</i>	<i>1А -4 1Б-2</i>
<i>3,4</i>	<i>Студенческий корпус РГПУ им. А.И. Герцена</i>	<i>Магистранты других вузов (Москва, Омск, Тобольск)</i>	<i>(А) Магистранты РГПУ им. А.И. Герцена, Института педагогики разных направлений обучения по программам Магистранты разных вузов, обучающихся по разным образовательным программам</i>	<i>3А -4, 4.Б -4</i>

Таким образом, согласно топика гайда были организованы четырнадцать фокус-групп, для которых было разработано два сценария. Приведем пример одного из сценариев. Любой сценарий фокус-групповых исследований предполагает вступление, фоновые вопросы, основные вопросы, дополнительные вопросы и заключение. Так как первая часть стандартная, приведем лишь основные и дополнительные вопросы.

Сценарий фокус группы по проблеме: «Критерии продуктивности реализации системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры» для уровня 1А преподавательского корпуса

*Сценарий фокус группы:*

*Вступление:* Современный человек живет в эпоху третьей профессиональной революции. Сегодня на вершине успеха находятся люди свободных профессий, а представители массовых специальностей оказались внизу «пирамиды», но при обучении этим специальностям можно работать на транспрофессиональность. Что можно поменять в системе оценки качества подготовки магистров, какие критерии оценки качества могут повлиять на это, интересно ваше мнение.

*Цель:* нам важно ваше мнение по вопросу оценивания критериев продуктивности средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры и перспективы их использования в процессе решения целевой исследовательской установки: обоснование критериев продуктивности модели целостности оценивания результатов профессионального становления магистрантов.

*Фоновые вопросы. ...*

*Основные вопросы:*

- а) Испытываете ли вы затруднения в осуществлении оценки результатов обучения магистров при организации процесса обучения?
- б) Какое место рефлексии вы отводите во внутренней оценке качества подготовки выпускников магистратуры?
- в) Какое значение придаете внутренней и внешней системе оценки качества подготовки магистрантов и какие критерии видите при этом?
- г) Каким составляющим системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры вы отдаете предпочтение: 1. ориентации подготовки выпускника магистратуры на достижение планируемых результатов освоения образовательной программы; 2. обеспечение обратной связи от всех субъектов образовательного процесса о достижениях магистрантов; 3. получение значимых результатов для всех субъектов образовательного процесса оценки качества подготовки выпускников магистратуры.
- д) Можно ли рассматривать транспрофессиональную компетенцию как качество, необходимое специалистам в будущей профессиональной деятельности, в том числе принадлежащей к близким, родственным профессиям одного типа?
- е) Видите ли вы возможность включения критериев проверки сформированности транспрофессиональной компетенции на современном этапе в системе внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры?

*Дополнительные вопросы:*

- а) Знакомы ли вы с понятиями «интер-профессионализм», «мультипрофессионализм», «транспрофессионализм»?
- б) Как считаете могут ли эти явления повлиять на изменение критериев продуктивности средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры в будущем?

В ходе проведения фокус-групповых исследований (четырнадцать групп), сопоставления мнений преподавателей и работодателей о работе магистранта получены результаты, которые способствовали оцениванию предлагаемой модели.

## ПРИЛОЖЕНИЕ 4

### Критерии продуктивности реализации системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников магистратуры

#### **Анкета для магистрантов**

1. Что для Вас является приоритетом среди результатов подготовки в магистратуре:

- Готовность использовать в профессиональной деятельности багаж знаний, полученных в магистратуре;
- Готовность профессионально действовать в типичных ситуациях;
- Готовность профессионально действовать в изменяющихся ситуациях;
- Готовность действовать в сложных профессиональных ситуациях?

2. Подготовка в магистратуре даст мне возможность:

- Решать сложные профессиональные задачи;
- Решать профессиональные задачи различной степени сложности;
- Решать лишь простые (типичные) профессиональные задачи;
- Успешно решать лишь те профессиональные задачи, которые рассматривали в процессе подготовки.

3. Для меня подготовка в магистратуре обеспечивает:

- Конкурентоспособность на рынке труда;
- Чувство уверенности в своих силах;
- Самоуважение;
- Высокую оценку коллегами профессиональной готовности.

4. Обучение в магистратуре дает мне толчок для дальнейшего:

- Профессионального роста;
- Самоутверждения в профессии;
- Саморазвития;
- Самоопределения.

5. Подготовка в магистратуре стимулирует меня к:

- Творческой деятельности;
  - Продолжению образования в области педагогики;
  - Продолжению образования в другой области;
  - Самообразованию.
6. Я считаю, что обучение в магистратуре позволило мне, прежде всего:
- Лучше узнать себя;
  - Осуществлять рефлексию профессиональной деятельности;
  - Выявить личные приоритеты в профессиональной деятельности;
  - Выработать способность к эмпатии.
7. Подготовка в магистратуре позволила мне понять, что очень важным в современной профессиональной деятельности является:
- Внутренняя свобода;
  - Ее самоанализ;
  - Наполнение ее новыми смыслами;
  - Понимание ее ценности в обществе.
8. Подготовка в магистратуре позволила осознать, что в своей профессиональной деятельности целесообразно опираться на:
- Собственный профессиональный опыт;
  - Самоанализ профессиональной деятельности;
  - Обобщенный педагогический опыт других;
  - Самоанализ своей профессиональной деятельности и педагогический опыт профессионалов.
9. Какая способность позволит наиболее эффективно работать в профессии:
- Готовность строить отношения в профессиональной команде;
  - Готовность быть лидером;
  - Готовность четко выполнять распоряжения руководителя;
  - Готовность всегда учитывать мнение коллег.
10. Обучение в магистратуре утвердило меня во мнении, что конкурентоспособность на рынке труда может обеспечить:
- Готовность решать круг традиционных профессиональных задач;
  - Готовность действовать в ситуации с большой степенью неопределенности;
  - Готовность решать простые и сложные профессиональные задачи в стабильной ситуации;

- Готовность находить решение различных профессиональных задач, возникающих в постоянно меняющейся ситуации.

### ***Анкета для работодателей***

1. Что является основанием для оценивания Вами результатов подготовки выпускников магистратуры:

- Результаты тестирования выпускников;
- Содержание профилей формируемых компетенций;
- Названия формируемых компетенций;
- Требования профессионального стандарта педагога?

2. Что, в первую очередь, Вы подвергали бы оценке, при определении уровня подготовки выпускника магистратуры:

- Теоретическую подготовку выпускника;
- Наличие опыта педагогической деятельности;
- Субъективные представления о готовности выпускника к осуществлению практической деятельности;
- Готовность к осуществлению практической деятельности, содержание которой раскрывается в профиле формируемых компетенций?

3. Какая главная характеристика оценивания готовности выпускника магистратуры к профессиональной деятельности должна использоваться работодателем:

- Систематичность;
- **Субъективность;**
- Объективность;
- Позитивность?

4. Какую главную цель Вы бы поставили перед выпускником магистратуры при приеме на работу:

- Карьерный рост;
- Получение профессиональных наград;
- Участие в творческих соревнованиях;
- Личностный рост как профессионала?

5. В какой форме Вы бы проводили встречу с выпускником магистратуры при приеме на работу:

- Собеседование;
- Интервью;
- Письменное тестирование;

- Диалог с группой коллег?
6. На что, с Вашей точки зрения, целесообразно нацеливать выпускника магистратуры при первой встрече:
- Личностное развитие в процессе профессиональной деятельности;
  - Профессиональный рост;
  - Карьерный рост в рамках образовательного учреждения;
  - Карьерный рост в рамках района, поселка, города, республики?
7. Что, с Вашей точки зрения, важно для выпускника магистратуры в начале профессиональной деятельности:
- Познакомить с требованиями к педагогам и учащимся в конкретном образовательном учреждении;
  - Познакомиться с целями и задачами, которые решает конкретное образовательное учреждение;
  - Познакомиться с коллегами, работающими в одной предметной области с претендентом в образовательном учреждении;
  - Войти в коллектив конкретного образовательного учреждения?
8. Что целесообразно предложить выпускнику магистратуры для наиболее быстрой адаптации к работе в конкретном образовательном учреждении:
- Требования к педагогам и учащимся, существующим в данном образовательном учреждении;
  - Рекомендации по вхождению в образовательное учреждение;
  - Назначение наставника;
  - Возможность самостоятельно познакомиться с правилами жизни образовательного учреждения?
9. Что необходимо, в первую очередь, учесть работодателю при первой встрече с выпускником магистратуры:
- Впечатление от внешнего вида претендента на должность в образовательном учреждении;
  - Стиль общения;
  - Монографическую характеристику выпускника, составленную на основе экспертной оценки его педагогов;
  - Первое впечатление в целом?
10. Что нужно изменить в системе подготовки магистров для лучшей адаптации их в образовательном учреждении:

- Наладить продуктивное взаимодействие в цепочке «выпускник университета - работодатель- университет»;
- Прикреплять магистрантов к будущему месту работы в период обучения;
- Организовать участие магистрантов в научно-методической деятельности образовательного учреждения;
- Включать магистрантов в досуговую деятельность образовательного учреждения?

-----

### **Особенности реализации системы средств внутренней оценки качества подготовки выпускников в педагогическом университете (методические рекомендации)**

#### **Авторы:**

**Батракова Инесса Сергеевна**, доктор педагогических наук, профессор кафедры теории и методики непрерывного педагогического образования, институт педагогики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Богдановская Ирина Марковна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании, институт психологии, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Гладкая Ирина Вячеславовна**, кандидат педагогических наук, доцент кафедры теории и методики непрерывного педагогического образования, институт педагогики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Гутник Ирина Юрьевна**, доктор педагогических наук, доцент кафедры педагогики школы, институт педагогики, Российский педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Иконникова Галина Юрьевна**, кандидат психологических наук, доцент кафедры психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании, институт психологии, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Королева Наталья Николаевна**, доктор психологических наук, заведующий кафедрой психологии профессиональной деятельности и информационных технологий в образовании, институт психологии,

**Суртаева Надежда Николаевна**, доктор педагогических наук, профессор кафедры теории и методики воспитания и социальной работы, институт педагогики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Стефанова Наталья Леонидовна**, доктор педагогических наук, профессор кафедры

методики обучения математике и информатике, факультет математики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Тинкован Екатерина Васильевна**, кандидат педагогических наук, ассистент, институт педагогики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург,

**Тряпицын Александр Вячеславович**, доктор педагогических наук, заведующий кафедрой теории и методики непрерывного педагогического образования, институт педагогики, Российский государственный педагогический университет им. А. И. Герцена, С-Петербург.

Copyright (C) 2024, И.С.Батракова, И.М.Богдановская, И.В.Гладкая, И.Ю.Гутник, Г.Ю.Иконникова, Н.Н.Королева, Н.Н. Суртаева, Н.Л.Стефанова, Е.В.Тинкован, А.В.Тряпицын, Письма в Эмиссия.Оффлайн (The Emissia.Offline Letters): электронный научный журнал  
ISSN 1997-8588 (online), 2500-2244 (CD-R).

Свидетельство о регистрации СМИ Эл N ФС77-33379 (000863) от 02.10.2008 от Федеральной службы по надзору в сфере связи и массовых коммуникаций

Адрес редакции: 191186, Санкт-Петербург, наб. р. Мойки, 48, РГПУ им. А.И.Герцена, корп.11, к.24а  
Издатель: Консультационное бюро доктора А.А.Ахаяна = ИП Ахаян А.А., гос. рег.306784721900012 от 07.08.2006