

## ОСОБЛИВОСТІ СТАНДАРТИЗАЦІЇ ПОН ВЕЛИКОЇ БРИТАНІЇ: ПІДСУМКОВЕ ОЦІНЮВАННЯ ДОСЯГНЕНЬ

Лей С.О.

Інститут професійно-технічної освіти  
Національної академії педагогічних наук України

У статті проаналізовано аспекти підсумкового оцінювання досягнень учнів в секторі ПОН Великої Британії. Виявлено його мету, складові, характерні особливості та критерії. Описано основні засади проведення підсумкового оцінювання для забезпечення гаранту його достовірності та якості. Наведено характеристики сутнісних складових для коректного й комплексного розроблення Плану підсумкового оцінювання досягнень учнів. Обґрунтовано потребу подальшого вивчення для визначення вектору наступного виявлення можливостей адаптації й використання прогресивного досвіду країни, відповідно до визначеної мети модернізації вітчизняного сектору ПОН.

**Ключові слова:** інновація, кваліфікація, оцінювання, План підсумкового оцінювання досягнень, підсумкове оцінювання досягнень, професійна освіта і навчання, роботодавець, стандарти, якість.

**Постановка проблеми.** Модернізація професійно-технічної освіти у професійну (професійно-технічну) освіту (П(ПТ)О) спонукає до пошуку та дослідження кращих практик світового простору професійної освіти і навчання (ПОН). Велика Британія є першопрохідцем та творцем інновацій у багатьох сферах та у секторі ПОН, зокрема. Тому вивчення досвіду перетворень, досягнень та нововведень країни може бути корисним і для творення процесів модернізації ПОН в Україні. Метою теперішньої трансформації є забезпечення нової якості, що сприятиме задоволенню запитів, як суспільства, так і економіки країни, у кваліфікованих фахівцях та створення умов для своєчасного реагування на зміни у секторах економіки, потребах роботодавців та ринку праці, появу нових технологій тощо. Зауважимо, що система ПОН Великої Британії теж знаходиться на стадії реформування – перетворення в систему технічної освіти з впровадженням елементів дуального підходу в організації навчального процесу, вдосконалення системи учнівства й впровадження нових, інноваційних кваліфікацій Т-рівня. Але країна йшла до цих процесів виважено, систематично, вивчаючи досвід інших країн понад десять ро-

ків й наразі сектор ПОН має значну вагу й для забезпечення мінімізації можливих втрат в процесі виходу країни зі складу Європейського Союзу, відомого як BREXIT [5]. Тому дослідження процесів реформування країни-піонера інновацій, Великої Британії, заслуговує особливої уваги та вдумливого аналізу щодо можливостей адаптації кращих практик для продуктивної реалізації процесів, що відбуваються у вітчизняному просторі професійної освіти.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Особливості, аспекти й проблеми реформування національної освіти в контексті сучасних викликів висвітлюються в працях Л. Гриневич, В. Громового, В. Кременя, Н. Ничкало, В. Радкевич, С. Сисоєвої, О. Співаковського, О. Топузова, Г. Філіпчука та ін. Питання забезпечення якості й стандартизації професійно-технічної освіти порушені в наукових працях Т. Десятова, П. Лузана, Л. Пуховської, В. Ягупова та ін. Різні аспекти підготовки майбутніх кваліфікованих фахівців у закладах професійної освіти отримали висвітлення в працях вітчизняних науковців В. Аніщенка, Л. Базиль, О. Базелюк, О. Гуменного, Д. Закатнова, Л. Єршової, Н. Кулалаєвої, А. Кононенко, Т. Пятничук, Г. Романової,

та ін. Особливості досвіду зарубіжжя у секторі ПОН представлені в роботах зарубіжних вчених Д. Гейварда, Т. Дайсінгер, К. Еберхардт, М. Коулза, С. Лестера, М. Янга та ін. Значні напрацювання з вивчення різних аспектів розвитку професійної освіти і навчання зарубіжжя представлені й в працях вітчизняних вчених, а саме: Н. Базелюк, Н. Бідюк, О. Бородієнко, А.Н. Корчинської, С. Леу, О. Локшиної, Л. Пуховської, Н. Пазюри, О. Радкевича та ін.

**Виділення невіршених раніше частин загальної проблеми.** Мало дослідженими та особливо актуальними залишаються питання вивчення підходів до оцінювання професійного рівня випускника сектору П(ПТ)О для гарантії достовірності його спроможності виконувати професійну діяльність у повному обсязі вже з перших днів працевлаштування. У Великій Британії, наразі, активно впроваджується в практику інноваційний підхід підсумкового оцінювання досягнень учнів, результати якого будуть вперше проаналізовані та представлені широкому загалу в 2019 році. А тому вивчення такого передового досвіду є на часі як для «світу П(ПТ)О» так і для «світу праці» України.

**Формулювання цілей статті.** Основним завданням статті є здійснення аналізу складових і процесів проведення підсумкового оцінювання досягнень учнів в секторі ПОН Великої Британії для виявлення їх характерних особливостей та вектору наступного виявлення можливостей адаптації й використання прогресивного досвіду країни, відповідно до визначеної мети модернізації вітчизняного сектору ПОН.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Оцінювання професійної компетентності випускника системи ПОН та будь-якої іншої особи, що пройшла курс професійної підготовки, у Великій Британії здійснюється на основі **Плану підсумкового оцінювання досягнень** (ППОД), який, по суті, є стандартом оцінювання та інновацією для системи ПОН країни. Загалом, метою **підсумкового оцінювання досягнень** (ПОД) є *забезпечення належного визначення якості та рівня професійної підготовки, незалежно від вповноваженої установи, що проводила процедуру оцінювання.* Він є основоположною та невід'ємною складовою «трикутника стандартів» для забезпечення опанування відповідної кваліфікації (професії), а саме: професійного, освітнього (стандарт учнівства) та оцінювання (План підсумкового оцінювання досягнень).

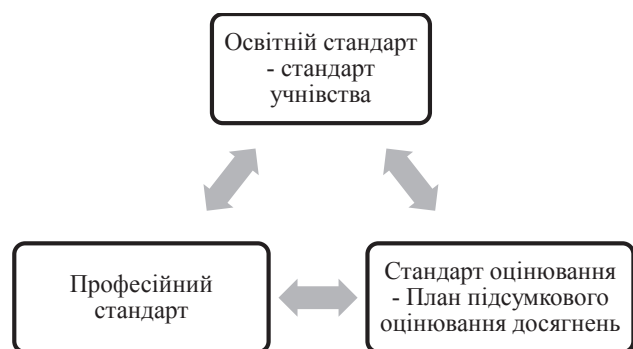


Рис. 1. Трикутник стандартів ПОН

Джерело: розроблено автором

ППОД повинен містити *чіткі, лаконічні й зрозумілі вимоги до професійного рівня учня так як він/вона повинні бути спроможними виконувати професійну діяльність вже з перших днів працевлаштування на будь-якому підприємстві галузі, незалежно від форми його власності та розміру.* Тобто, ПОД – запорука впевненості роботодавця в тому, що учень дійсно опанував стандарт учнівства, а отже може продемонструвати знання, вміння та принципи професійної поведінки, викладені в професійному стандарті та повноцінно здійснювати професійну діяльність за визначеною професією.

Для визначення способу проведення оцінювання група розробників повинна врахувати *місце та умови проведення, технології, можливості переходів між рівнями, час (момент) повідомлення роботодавцю чи учню про негативні результати оцінювання, раціональну суму коштів* [1, пункт 3].

Процедура ПОД є обов'язковою для всіх учнів без винятку. Вона проводиться після закінчення навчання, за наявності рішення роботодавця про готовність учня до підтвердження досягнення належного рівня професійної компетентності [1, пункт 4]. Окрім професійної підготовки учень повинен мати знання з англійської мови та математики на мінімально визначеному рівні, опанувати усі обов'язкові кваліфікації, деталізовані в професійному стандарті, та мати відповідні підтверджуючі документи (за потреби), як наприклад портфоліо, обліковий журнал чи угоду договір про назву проекту [1, пункт 1].

Забезпечення коректного оцінювання професійної компетентності учнів ПОД може охоплювати широкий спектр **форм та інструментів оцінювання** [1, пункт 5]. Обов'язковою умовою є наявність мінімум двох різних по суті та призначенню методів з-поміж таких як *спостереження, практична демонстрація, тестування, проект, презентація чи обговорення.* Усі ці методи мають чітко визначене «поле» для визначення знань, вмінь чи принципів (професійної) поведінки (ЗУП), переваги й складові. Спостереження є обов'язковим та найбільш достовірним методом оцінювання окрім випадків, коли мова йде про оцінювання вмінь, які явно не спостерігаються чи потребують тривалого часу. Портфоліо не може бути підставою для оцінювання, а лише допоміжним засобом для іншого методу, наприклад, інтерв'ю. Часто-густо методи комбінують. Наприклад, спостереження може поєднуватись з професійною дискусією, але підходи до їх комбінування мають відповідні **критерії**, як наприклад:

- повна відповідність професії і забезпечення найкращої демонстрації професійної компетентності;
- наявність двох чи більше додаткових складових;
- змінюваність та незалежність від форми проведення (наприклад, усної);
- дискретність й визначення відповідного набору ЗУП;
- можливість одноразового оцінювання кожної складової професії (ЗУП);
- використання однакових методи та підходів до ранжування для усіх можливих варіантів професійних стандартів (основні чи варіативні);
- відсіювання невизначених в професійному стандарті ЗУП, наприклад, вміння презентації.

«Вага» методів оцінювання виявляється через їх важливість для визначення коректного професійного рівня у порівнянні з іншими. Та експерти не рекомендують зловживати «зважування» методів, щоб не ускладнювати процес оцінювання, а отже використовувати «якісну» кількість методів, а не «кількісну».

ППОД також визначає й **параметри оцінок, як наприклад:** «здано» (50%-59% – «pass»), «добре» (60%-69% – «merit») та «відмінно» (70%+ – «distinction») чи «не здано» (менше 50% – «fail») [1, пункт 6]. Зауважимо, що оцінка «не здано» не є обов'язковою для кожного методу і в деяких випадках може взагалі не бути потреби в оцінювальній шкалі. Таке рішення група розробників приймає і подає на розгляд (без гарантії обов'язкового позитивного рішення) ще на першому етапі розроблення ППОД. Для цього вони заповнюють форму про відмову від ранжування оцінок та додають відповідні підтвердуючі документи. Це може бути нормативно-правовий документ, дозвіл на приватну практику чи професійна реєстрація (видається вповноваженими органами й засвідчує відповідний рівень опанування професії). То ж, обраний метод оцінювання може мати й комбінацію оцінок, але обов'язково потрібно визначити їх кількість та рівень, наприклад, «здано» має доповнюватись щонайменше однією оцінкою вищого рангу – «добре» чи «відмінно». У такий спосіб оцінювач засвідчує вищий рівень майстерності учня з тих чи інших параметрів ЗУП. Наголосимо, що оцінка «здано» вже є показником повноцінного опанування професії а отже кожний метод має бути оцінений не нижче «здано». Наступним етапом є складення оцінок та виведення середньої, та це не означає, що одна оцінка «добре» може перекрити одну оцінку «не здано». Оцінок «не здано» просто не може бути для прийняття позитивного рішення. Якщо ж оцінка «не здано» все ж є, то учень має право **повторно скласти як теоретичну** (тест, співбесіда тощо) (re-sit) так і **практичну** (re-take) частину оцінювання, на основі рішення роботодавця. Роботодавець також вирішує й можливу кількість спроб для кожного учня в індивідуальному порядку так як він покриває витрати на його проведення, визначені й затверджені Агенцією фінансування вмінь [4]. Тому кожен ППОД має чітко визначати порядок та умови здійснення таких процесів, так як повторне оцінювання практичної складової потребує певного часу на відпрацювання та закріплення відповідних ЗУП, а от оцінювання теоретичної складової – ні. Зауважимо, що процедура повторного оцінювання не проводиться для отримання оцінки вищого рівня [1, пункт 7].

Оцінки мають низку **визначених дескрипторів (характеристик та вимог)**. Це гарантує їх чітке розмежування, відповідно до лаконічно викладеного обсягу володіння кваліфікацією й очікуваних результатів. Оцінки також можуть бути розподілені за **темами**, що сприяє кращому розумінню учнем того обсягу ЗУП, якими він має володіти для отримання оцінки вищого рівня, а не ЗУП іншого типу.

Оцінювання проводить третя Сторона – **незалежна організація-оцінювач**. Такою організацією повинна бути належним чином зареєстро-

вана й внесена у Реєстр організацій-оцінювачів [3], що не має жодного відношення ні до навчання ні до працевлаштування учнів, яких вона оцінює. Вона наймає **незалежних експертів (оцінювачів)**, які теж не повинні мати конфлікту інтересів, тобто не мати нічого спільного (працевлаштування) ні з роботодавцем, ні з навчальним закладом. Професійний рівень оцінювачів повинен повністю відповідати визначеним в ППОД вимогам. У випадку оцінювання професійного рівня учня за програмою здобуття ступеневого учнівства (зазвичай у ВНЗ), вимога до незалежності оцінювача вже не така жорстка, тобто він/вона може бути з того ж навчального закладу, але обов'язково володіти професією на високому рівні, і не мати жодного відношення до процесу навчання особи, що оцінюється. Тому ППОД повинен надавати чіткі **характеристики результату оцінювання** – професійного рівня учня – для адекватного й коректного його визначення будь-яким оцінювачем [1, пункт 8].

ППОД передбачає й визначення та чітке розмежування **ролей роботодавця і професійного органу**, якщо лише він може присуджувати професійний статус, так як має юридичну відповідальність чи виконує функції регулятора для цієї професії або ж існує інша законна підстава його особливого статусу. То ж, роботодавець а) визначає готовність учня до проведення оцінювача та приймає рішення про можливість та кількість повторного оцінювання (у разі невдалої спроби); б) може надавати технічну інформацію для проведення оцінювання (наприклад, для співбесіди); в) не може приймати рішення чи яким-небудь чином впливати на його прийняття незалежним експертом (оцінювачем); г) узгоджує найбільш прийнятну за формою та вартістю процедуру проведення оцінювання (у повній відповідності з вимогами ППОД); д) може вести перемовини з декількома організаціями-оцінювачами та обрати найбільш прийнятну пропозицію; е) може бути активно залучений і до процесу організації оцінювання практичної частини; є) погоджує проект та вартість проведення підсумкового оцінювання відповідно до ППОД.

Визначена професійна інституція повинна бути належним чином поінформована про її участь та, у разі згоди, подати відповідні документи й матеріали для занесення в Реєстр організацій-оцінювачів ще до офіційного затвердження ППОД. У таких виключних випадках група розробників може визначити й оцінювача та вказати його/її в ППОД. В такому разі група розробників повинна подати обґрунтовані докази щодо визнання високого професійного рівня даного експерта та потреби у його/її експертній думці для забезпечення найкращої якості оцінювання та лист-підтримки від професійної інституції, у встановленому порядку.

Експерти також визначають низку **критеріїв ефективності та продуктивності проведення підсумкового оцінювання** будь-якою організацією, а саме:

- завчасне інформування про час (дату) проведення оцінювання;
- надання можливостей бронювання та управління процесом оцінювання;
- забезпечення оціночного та/чи дистанційного оцінювання;

- наявність усіх необхідних та передбачених у ПОД ресурсів;
- своєчасний збір доказів та ведення відповідного обліку;
- створення належних умов;
- зворотній зв'язок;
- конфіденційність;
- своєчасна та відповідна усім вимогам сертифікацію [1, пункт 8].

Заходи забезпечення внутрішньої та зовнішньої якості також чітко визначені у ППОД. Отже, зовнішнє забезпечення якості (ЗЗЯ) здійснюється зовнішнім органом та охоплює всі організації оцінювання, що надають свої послуги в межах визначеного стандарту та слугує орієнтиром-інструкцією для організації-оцінювача, як в контексті забезпечення якості, так і для улаштування належних умов та послідовності її досягнення, а саме: індивідуальний підхід, достовірність, відповідність стандартам, правильне визначення й коректне звітування. ЗЗЯ спрямоване на підтримку вдосконалення та забезпечення якості й узгодженості ППОД з стандартом учнівства (освітнім), їх відповідності заявленим результатам навчання, незалежно від того, яка організація проводить процес оцінювання досягнень учня. Тобто, здійснює моніторинг проведення оцінювання досягнень учнів після завершення ними курсу навчання для забезпечення справед-

ливості, послідовності та надійності, як різних стандартів учнівства так і різних організацій-оцінювача [2].

Заходи забезпечення внутрішньої якості відображають професійний рівень оцінювача, кваліфікації, навчання та оцінювання, саме:

- рівні модерації;
- професійні та експертні знання, вміння, досвід чи будь-які інші вимоги до сталого професійного розвитку незалежного експерта – оцінювача;
- мінімальна кількість разів (частоти) співпраці оцінювача з організацією оцінювання;
- інструменти, матеріали або методи оцінювання;
- порядок проведення, представлення й модерації оцінювання, строків та умов для перегляду стандартів [1, пункт 9].

**Висновки з даного дослідження і перспективи.** Отже, узагальнюючи все вищевикладене, можна зробити висновок про комплексність підходу до оцінювання досягнень учнів у Великій Британії. Ми бачимо, що План підсумкового оцінювання досягнень враховує усі можливі аспекти проведення процедури оцінювання, має чіткі критерії для кожного виду діяльності, визначає умови й порядок проведення процедури оцінювання, оціночну шкалу та окреслює ролі учасників та висуває чіткі вимоги до їх професійного рівня тощо (рис. 2).



Рис. 2. План оцінювання досягнень

Джерело: *Designing an end-point assessment plan – slidepack* [1]

Для виявлення можливостей адаптації та використання прогресивного досвіду Великої Британії з питань проведення підсумкового оцінювання, як гаранту якості коректного визначення професійного рівня кваліфікованого робітника, вважаємо за потрібне продовжувати більш детально вивчення усіх складових та процесів, а також майбутніх результатів (січень-лютий

2019 року). Це сприятиме а) кращому розумінню усіх процесів; б) виділенню прийнятних практик для вироблення підходів оцінювання в контексті розроблення стандартів оцінювання у секторі П(ПТ)О України; в) підвищенню якості професійної підготовки майбутніх кваліфікованих робітників, відповідно зазначеної мети модернізації вітчизняного сектору ПОН.

### Список літератури:

1. Developing an End-point assessment plan Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/developing-new-apprenticeships/developing-an-end-point-assessment-plan/>.
2. External quality assurance Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.instituteforapprenticeships.org/quality/external-quality-assurance/>.
3. Register of End-Point Assessment Organisations Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.gov.uk/guidance/register-of-end-point-assessment-organisations>.
4. SFA funding rules Електронний ресурс. – Режим доступу: <https://www.gov.uk/guidance/sfa-funding-rules>.
5. Лей С.О. Система професійної освіти і навчання Великої Британії: стратегія, пріоритети та реформи / С.О. Лей // Професійна освіта: проблеми і перспективи. – 2018. – № 14. – С. 99-106. Електронний ресурс. – Режим доступу: <http://lib.iitta.gov.ua/711075/>.

#### Лей С.А.

Институт профессионально-технического образования  
Национальной академии педагогических наук Украины

### ОСОБЕННОСТИ СТАНДАРТИЗАЦИИ ПОО В ВЕЛИКОБРИТАНИИ: ИТОГОВОЕ ОЦЕНИВАНИЕ ДОСТИЖЕНИЙ

#### Аннотация

В статье проанализированы аспекты итогового оценивания достижений учащихся в секторе ПОО Великобритании. Выявлено его цель, составляющие, характерные особенности и критерии. Описаны основные принципы проведения итогового оценивания для обеспечения гарантий его достоверности и качества. Приведены характеристики существенных составляющих корректной и комплексной разработки Плана оценивания достижений учащихся. Обоснована необходимость дальнейшего изучения с целью определения вектора последующего выявления возможностей адаптации и использования прогрессивного опыта страны, в соответствии с определенной целью модернизации отечественного сектора ПОО. **Ключевые слова:** инновация, итоговое оценивание достижений, квалификация, оценка, План итогового оценивания достижений, профессиональное образование и обучение, работодатель, стандарты, качество.

#### Leu S.O.

Institute of vocational education and training of  
National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine

### SPECIFICS OF VET IN GREAT BRITAIN: END-POINT ASSESSMENT

#### Summary

The article analyses the End-point assessment aspects in VET sector of Great Britain. Its purpose, components, characteristics and criteria are revealed. The main principles of conducting the final evaluation are described to ensure the guarantees of its reliability and quality. The characteristics of essential components for End-point assessment Plan correct and comprehensive development are given. The need for further studies to determine the vector of possible adapting and using the country's progressive experience in accordance with the specific goal of domestic VET sector modernization is justified.

**Keywords:** assessment, employer, End-point assessment, End-point assessment Plan, innovation, qualification, quality, standards, vocational education and training.