

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

УДК 378

ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДА ВЗАИМНОГО ОЦЕНИВАНИЯ В ОБУЧЕНИИ МЕНЕДЖМЕНТУ

© 2018 г.

О.В. Арлашкина

Арлашкина Ольга Владимировна, к.соц.н.; доц.; доцент кафедры социологии
Новосибирского государственного университета экономики и управления
o_arlashkina@mail.ru

Статья поступила в редакцию 05.03.2018

Статья принята к публикации 23.04.2018

На основании анализа российских и зарубежных источников определяются ключевые характеристики взаимного оценивания как метода обучения. Взаимное оценивание рассматривается, с одной стороны, как традиционный метод, с другой – как часть прогрессивной методики обучения студентов вузов. Автор анализирует и обобщает преподавательский опыт применения метода взаимного оценивания, а также приводит собственные кейсы по использованию взаимного оценивания в преподавании управленческих дисциплин (таких, как «Управление изменениями» и «Корпоративная социальная ответственность»), а также в процессе внеучебной деятельности. На основании проведенного исследования сформулированы выводы о преимуществах и условиях взаимного оценивания как специфической обучающей методики, а также рекомендации по его применению. В обучении менеджменту метод взаимного оценивания позволяет наилучшим образом формировать важные профессиональные компетенции по анализу выполненной работы подчиненных и предоставлению им обратной связи.

Ключевые слова: взаимное оценивание, взаимное рецензирование, активное обучение менеджменту, деловая игра, управленческие компетенции, коннективизм, дистанционное (электронное) обучение.

Введение

Обучение будущих менеджеров часто сталкивается с вызовами, которые определяются спецификой профессии. Успешная профессиональная самореализация управленца определяется тем, насколько он готов выполнять ключевые функции: планирование, организацию и контроль совместной деятельности, которые невозможны без предоставления обратной связи исполнителям. Это обеспечивает системность управления и способствует качественной самоорганизации в условиях новой экономики знаний. Вследствие этого особую важность приобретают методы обучения менеджменту, способствующие формированию таких значимых компетенций, как умение поставить задачу и организовать ее исполнение и контроль, а также развитие способности к оценке и самооценке трудового вклада.

Однако формирование готовности к подобным управленческим действиям у студентов очной формы обучения наталкивается на трудность в создании среды, близкой к профессиональным условиям. Учебная практика в офисах и компаниях не позволяет освоить профессио-

нальные управленческие компетенции должным образом по причине объективной невозможности осуществлять деятельность в роли руководителя. Эта проблема может быть частично преодолена в рамках заочного и дополнительного образования при условии наличия у обучающихся прошлого и текущего управленческого опыта, что, к сожалению, тоже не всегда достижимо.

Как правило, в бизнес-школах и университетах, ведущих подготовку в области менеджмента, основной технологией обучения является имитация разработки и принятия управленческих решений, которая реализуется через кейс-технологии, деловые и ролевые игры и тренинги. При этом роль преподавателя управленческих дисциплин смещается в большей степени к тьюторской и менторской. Преподаватель становится скорее профессиональным консультантом для лиц, которые в будущем хотели бы стать руководителями или уже ими являются. В этих условиях его функция в оценивании студенческих работ может быть частично или полностью делегирована студенческой аудитории, что также позволит создать благоприятную основу для формирования у обучающихся спо-

собности к предоставлению обратной связи в процессе руководства и управления. Эту актуальную методическую задачу может решить внедрение взаимного оценивания (Peer Assessment (англ.)), имеющего сегодня широкое распространение в курсах МООС (англ.) – массовых открытых онлайн-курсах. Назначение метода – вовлечение студенческой аудитории в оценку работы своих коллег-соучеников.

Целью нашего исследования, результаты которого отражены в статье, является анализ специфики метода взаимного оценивания для определения основных условий качественного применения данного метода в обучении менеджменту. В ходе исследования мы осуществили исторический обзор подходов к взаимному оцениванию, рассмотрели его современную трактовку и виды. С помощью методов кейс-стади и включенного неформализованного наблюдения был изучен опыт использования метода взаимного оценивания в процессе обучения студентов вузов, в том числе и по направлению «Менеджмент». Проведенный анализ позволил разработать практические рекомендации по применению метода взаимного оценивания в обучении менеджменту.

Методология

Стоит отметить, что взаимное оценивание не является для педагогики новшеством; новацией является сама технология и ее свежая вариация – применение в профессиональном, в том числе дистанционном и сетевом, обучении. В рамках взаимного обучения – так называемой системы А. Белла и Дж. Ланкастера – взаимное оценивание является частью ролевой позиции ученика-«учителя» в английской школе начала XIX века. Более того, как отмечает Г.А. Цукерман, в истории европейской педагогики тенденция к взаимному обучению детей прослеживается почти непрерывно от ранней античности до середины XIX века. При этом, добавляет она, «создается впечатление, что сходные системы взаимообучения изобретались заново всякий раз, когда взрослые педагоги попадали в сложные обстоятельства и не справлялись своими силами» [1]. Сегодня с этим сталкиваются и российские преподаватели высшей школы. Так, М.П. Карпенко, В.А. Басов, Т.Ю. Семенова отмечают, что «в условиях резкого увеличения количества аттестуемых работ студентов оказалось, что даже в традиционных вузах становится весьма проблематичным оперативно организовать проверку необходимого количества работ <...> силами преподавателей» [2, с. 5]. Однако этот аспект не так важен, как то, что взаимное оценивание по-

вышает мотивацию и самостоятельность обучающихся и формирует навыки принятия решения, что будет показано далее.

В системе развивающего обучения В.К. Дьяченко одним из этапов является так называемое применение знаний на практике. Ученик, сдавший зачет по теории, получает задание (от учителя или сверстника) выполнить несколько упражнений на применение изученной теории. Проверка упражнений и разбор ошибок – центральный момент взаимообучения. Взрослый учитель зачастую дает образец проверки [3, с. 68–70]. Описанная технология – классический случай Peer Assessment, как он понимается большинством преподавателей, применяющих взаимное оценивание.

В английском языке слово *peer* имеет значение ‘ровня, равный (по положению, способностям), ровесник, сверстник’. Как часть термина *одноранговая сеть* термин *peer* обозначает сегодня также равноправного участника сети, который предоставляет сервисы другим ее участникам и сам пользуется их сервисами, участника раздачи в файлообменных сетях [4]. Полагаем, что именно в таком значении термин *Peer Assessment* получил новую современную трактовку и стал активно использоваться в дистанционном обучении в массовых открытых онлайн-курсах (МООС), предназначенных для огромной аудитории, нуждающейся в обратной связи по качеству усвоения предлагаемого учебного материала. Так, например, бесплатный онлайн-курс профессора Стэнфорда Себастьяна Труна привлек студентов из 190 стран мира (всего 160 000 человек, из которых 28 000 успешно завершили обучение) [5, с. 26]. Соответственно, при организации дистанционного обучения в любых масштабах в настоящее время обеспечиваются технические и методические возможности создания обратной связи для обучающихся.

Применяемая таким образом технология Peer Assessment привела к созданию теории сетевого обучения, разработанной Дж. Сименсом и С. Даунсом и названной ими коннективизмом. Коннективизм опирается на концепцию сетей как сложных самоорганизующихся систем и рассматривает обучение как процесс подсоединения, развития и навигации внутри социальных и технологических сетей. Обучающая сеть организуется на трех уровнях: нейросети (мозг), концептуальный уровень (область знания или дисциплина) и внешний, социальный уровень (блоги, форумы, вики-страницы, социальные сети, базы данных, библиотеки, видео, подкасты и т.п.) [6]. В рамках такой сети «каждый обучающийся в курсе становится для других участников курса учителем» [5, с. 27]. Подобная

организация обучения перекладывает на участников курса часть обязанностей преподавателя. Таким образом, технология *Peer Assessment* становится необходимым условием современного цифрового обучения.

Зарубежные исследователи высоко оценивают значение *Peer Assessment* в процессе обучения студентов вузов. Так, например, Д. Карлесс раскрывает важную роль такого типа оценивания в рамках педагогической технологии Learning Oriented Assessment (LOA) – «обучающей оценки», которая предусматривает выдачу заданий с последующим развитием у студентов экспертного оценивания и их вовлечение в предоставление обратной связи по результатам выполнения заданий [7].

Стоит отметить, что в русскоязычной среде термин *Peer Assessment* пока имеет недостаточно устойчивые коннотации. Онлайн-переводчики определяют *Peer Assessment* как экспертную оценку, что, на наш взгляд, не отражает специфики употребления термина. В некоторых источниках встречается транслитерированный перевод *пиринговое оценивание (пиринг, пиринговая оценка)*, определяющий ситуацию, когда каждый участник МООС должен проверить некоторое количество работ других участников курса, оценить их по ряду заданных параметров и написать свой отзыв, что учитывается при итоговой оценке [5; 8]. По нашему мнению, данный перевод неоправданно сужает область применения *Peer Assessment* и не учитывает историю его появления.

В профессиональной отечественной литературе последних лет данный термин также переводится как 'взаимное оценивание' [2; 9; 10]. Опираясь на анализ применения данного метода в процессе обучения и изученные нами источники, мы полагаем, что такой перевод наиболее точно отражает сущность *Peer Assessment*, и именно его будем использовать в своем исследовании.

Вслед за Ф. Садлером и Э. Гуд мы рассматриваем взаимное оценивание как такой процесс, когда студенты ставят соученикам оценку за задания или тесты по схеме, заданной преподавателем [4, р. 2]. Итоговая оценка при этом представляет собой среднее значение оценок, присуждаемых членами группы.

Вариациями или дополнением взаимного оценивания могут быть:

– взаимное комментирование как высказывание собственного мнения в форме рекомендаций, рассуждений в продолжение темы либо как опровержение в адрес автора работы (применяется в оценивании работ, для которых сложно сформулировать четкие критерии оценки, и

предполагает обязательный ответ автору комментария);

– взаимное рецензирование, которое предполагает развернутый и аргументированный комментарий в форме рецензии, составленной на основе заданных преподавателем критериев оценки работы [10].

Преподаватель сам определяет влияние взаимного оценивания на общие результаты обучения: формулирует рекомендации и критерии, на основании которых студенты составляют рецензии и оценивают работы своих сокурсников; устанавливает «вес» результатов взаимной проверки работ в итоговом балле за выполнение задания.

Результаты.

Анализ применения метода взаимного оценивания в обучении студентов направления «Менеджмент»

Обзор отечественных и зарубежных источников показывает, что в высшей школе накоплен определенный опыт применения метода взаимного оценивания, который требует анализа и оценки. В данной статье мы также делаем попытку критически осмыслить собственный опыт внедрения взаимного оценивания. Ключевым методом исследования является кейс-стади (анализ случаев). В ходе анализа рассматриваются особенности применения взаимного оценивания для обучения студентов вузов, а затем проводится обобщение и выделяются преимущества данного метода и условия его внедрения в практику преподавания управленческих дисциплин.

Как уже отмечалось, взаимное оценивание активно применяется при дистанционном (электронном) обучении. В отличие от тестов, являющихся инструментом формализованного контроля знаний, взаимное оценивание позволяет оценить виды работ, которые не поддаются автоматизированной проверке (эссе, дизайн-проекты, творческие работы, задания в виде программного кода, блок-схем, презентаций и т.п.). Для этого часто используется специальное программное обеспечение. Так, например, О.В. Максименкова и А.А. Незнанов презентовали программу PASA (Peer-Assessment System for Complex Artifacts), пилотное внедрение которой состоялось в 2014–2016 гг. на базе направления «Программная инженерия».

Анализ отзывов студентов продемонстрировал растущую оценку полезности от сессий взаимного оценивания (всего их было 3), более половины студентов оценило сам метод по 10-балльной шкале на 6 баллов и выше, только четверть из них поставила оценки от 1 до 3 бал-

Таблица 1

**Авторский опыт применения метода взаимного оценивания
в обучении дисциплинам профессионального цикла направления «Менеджмент»**

Дисциплина	Учебная ситуация	Особенности применения взаимного оценивания
Корпоративная социальная ответственность	Деловая игра «Мой социальный проект»: разработка в группах по 3–4 человека видения и миссии собственного социального проекта, определение его бенефициаров и источников финансирования	Алгоритм оценки студенты получают заранее от преподавателя. Каждый проект оценивается каждой группой. Применяются трехбалльная шкала и взаимное комментирование. Итоговая оценка – интегральная (среднее арифметическое оценок студентов и преподавателя). Полученные баллы переводятся в стандартную пятибалльную шкалу
Управление изменениями	Деловая игра «Разработка стратегии изменений»: разработка по заданию преподавателя оптимальной стратегии изменений в подгруппах, включающих не более 8 человек	Алгоритм оценки студенты получают заранее от преподавателя. Каждый проект оценивается каждой группой. Оценка по трехбалльной шкале за полноту и содержание работы (разработана преподавателем). Группа обосновывает оценку кратким текстом с учетом предложенных критериев. Итоговая оценка интегральная. Полученные баллы переводятся в стандартную пятибалльную шкалу

лов. Авторы эксперимента отметили ряд проблем, возникающих при применении взаимного оценивания на базе специального программного обеспечения:

- организационные (интеграция с учебными планами, программами и другими документами, обеспечивающими учебный процесс);
- технологические (интеграция специального ПО с существующими средствами поддержки учебного процесса);
- специфические (возникающие в контексте обучения разработчиков ПО) [9].

В целом взаимное оценивание активно используется преподавателями при организации совместной деятельности студентов в изучении различных дисциплин, например таких, как иностранные языки [11], математика [10], разработка программного обеспечения [8; 9; 12], а также экономика и менеджмент [2; 5; 13].

Как правило, для формирования управленческих компетенций чаще всего применяются интерактивные образовательные технологии, такие как деловые и ролевые игры, кейс-стади, тренинг, метод проектов. Стоит отметить, что применение данных технологий не исключает возможность использования взаимного оценивания. Напротив, данный метод органично дополняет все вышеназванные технологии, позволяя развивать требуемые умения в комплексе с выработкой навыка предоставления обратной связи, столь необходимой для руководителя. Т.М. Безбородова отмечает, что при изучении дисциплины «Менеджмент торговой организации» метод проектов используется ею в совокупности с взаимным оцениванием, что позволяет успешно развивать компетенцию по

работе в команде [13, с. 54]. Наш опыт также позволяет утверждать, что применение взаимного оценивания в комплексе с интерактивными методами обучения превращает его в сквозной инструмент развития навыков контроля и оценки исполнения управленческих задач.

Мы использовали взаимное оценивание при обучении студентов направления «Менеджмент» (профиль «Управление малым бизнесом») Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова в процессе подготовки бизнес-проектов, ситуационных задач по разработке управленческих решений, в деловых играх, для оценки аналитических работ, эссе, в конкурсных мероприятиях. Взаимное оценивание обычно используется в процессе контактной работы и только в некоторых случаях – неформализованным способом с использованием социальных сетей. В данной статье мы проанализируем три конкретных случая (кейса) применения взаимного оценивания в нашей работе.

В таблице 1 представлены два кейса по применению метода взаимного оценивания в процессе учебных занятий в течение трех учебных периодов (семестров обучения).

В процессе наблюдения за поведением студентов и сравнения их результатов обучения с результатами групп, в которых метод взаимного оценивания не был использован, мы получили следующие выводы.

Использование данного метода позитивно отражается на процессе обучения: студенты лучше усваивают изучаемые понятия, получают опыт критического мышления, учатся давать обратную связь и нести ответственность за свою оценочную деятельность. Особую значи-

мость имеет взаимное комментирование, когда происходят обоснование данной оценки и обмен впечатлениями о выполненной работе. Нами был также установлен интересный эффект применения взаимного оценивания: группы выполняли свои задания не очень качественно, однако при взаимном оценивании демонстрировали хорошее понимание сути проблемы, что свидетельствует о высокой значимости критического мышления в обучении студентов управленческим компетенциям.

Отметим также, что использование взаимного оценивания требует соблюдения определенных условий. Для недопущения конфликтов и демотивации необходимо придерживаться принципа невмешательства преподавателя в процесс взаимного оценивания. Чтобы устранить недоверие студентов к проводимой оценке, применяются четкие и недвусмысленные критерии, которые тщательным образом разъясняются студентам. Преподаватель также использует те же самые критерии для собственной оценки. В итоге интегральная оценка смягчает негативизм, недоверие и возможную необъективность студенческой оценки.

Еще один кейс раскрывает достоинства применения метода взаимного оценивания во внеаудиторной работе: конкурсе эссе «Моя будущая профессия». Цель эссе – определение отношения к желаемой профессии, свободная саморефлексия ее содержания и значения, осознание подготовленности к ней. Конкурс проводился как профориентационное мероприятие на потоке студентов направлений «Менеджмент» и «Экономика» Хакасского государственного университета им. Н.Ф. Катанова в течение трех лет с 2014 по 2016 г.

Взаимное оценивание эссе конкурса проводили студенты-эксперты, выбранные группой большинством голосов и не принимающие участия в конкурсе. Студент-эксперт получал от преподавателя пронумерованные анонимные распечатки всех эссе конкурса, оформленные в едином стиле, а также оценочный лист с критериями, определенными преподавателем. По итогам взаимного оценивания составлялся рейтинг эссе. В целом победа в конкурсе зависела только от студентов-экспертов.

Применение взаимного оценивания в данном случае показало, что победа призеров конкурса признавалась студентами безоговорочной и справедливой. Принцип анонимности оценки способствовал повышению качества конкурсных работ, росту заинтересованности участников конкурса. Установлено, что при этом преподаватель должен четко организовать работу, подготовить оценочный материал для экспер-

тов, следить за соблюдением сроков, а также самостоятельно подводить итоги оценки, что увеличивает трудоемкость, однако формирует качественный результат профориентационного мероприятия.

Изучив и обобщив опыт применения взаимного оценивания, в том числе собственный, мы выявили, что данный метод оказывает как позитивное, так и негативное воздействие на процесс обучения студентов.

К преимуществам взаимного оценивания, на наш взгляд, можно отнести:

- эффективное управление временем преподавателя, быстрая обратная связь; на это также указывают Ф. Садлер и Э. Гуд [4, р. 2];

- повышение качества процесса обучения, улучшение результатов тестирования и усвоения материала [14, р. 281];

- метакогнитивные улучшения: студенты лучше понимают процесс оценивания их работ и учатся выполнять их более правильно, осознают свои слабые и сильные стороны, улучшают навыки анализа и оценки [15, р. 461], что также подтверждает наш собственный опыт;

- изменение отношения к оценке как дающей полезную обратную связь, создание атмосферы сотрудничества в группе студентов [16, р. 323];

- повышение вовлеченности и ответственности студентов, решение проблемы «безбилетника» при работе в группах [17].

Негативные эффекты метода взаимного оценивания проявляются в следующем:

- студенты могут недооценивать других при взаимном оценивании, тогда как при самооценке они себя часто переоценивают [18, р. 52], данный эффект проявлялся и при проведении деловых игр;

- получая оценку от других, студенты иногда отвечают «зеркально» или наугад, не заботясь об объективности [4, р. 16], наш опыт это тоже подтверждает (вот почему важно очень качественно разрабатывать критерии оценивания и обязательно вводить взаимное рецензирование и комментирование);

- при отсутствии необходимой методической и модераторской поддержки со стороны преподавателя студенты не всегда понимают критерии оценивания, и требуется время на их разъяснение [4, р. 23; 5];

- некоторые студенты болезненно воспринимают отстраненность преподавателя, подозревая соучеников в некомпетентности или намеренной агрессии [10], что подтверждают наблюдения в процессе проведения конкурса эссе «Моя будущая профессия».

В качестве основного вывода отметим, что при всех трудностях надлежащим образом ор-

ганизованное взаимное оценивание к значительным перекосам, как правило, не приводит. Как отмечают М.П. Карпенко, В.А. Басов, Т.Ю. Семенова и другие, большая часть студентов ответственно относится к оцениванию, выставляя продуманные отметки [2, с. 10]. Выводы зарубежных ученых свидетельствуют, что большинство обучающихся выставляет оценку не более чем на 5% выше или ниже преподавательской. К переоценке и недооценке склонно относительно небольшое количество студентов [4, р. 16]. Орпен не обнаружил разницы между рейтингами преподавателей и студентов в отношении средних оценок, различий в рейтингах, соглашений в рейтингах или отношений между рейтингами. Арнольд и коллеги отмечают, что рейтинги студентов-медиков были единообразными, объективными и действительными. Другие исследования показывают, что существуют отклонения в зависимости от такого фактора, как возраст ученика [6].

В целом взаимное оценивание ориентируется на максимальную вовлеченность студента в учебный процесс, что, по мнению В.Е. Мусиной, обеспечивает рост учебной мотивации; самостоятельность и ответственность обучающихся; опору на активное, а не на пассивное обучение [19].

Рекомендации по использованию метода взаимного оценивания в обучении менеджменту

Обзор практики применения взаимного оценивания, а также личный опыт преподавания показывают, что продуктивность данного метода зависит от определенных условий. Так, М. Ланган и Ф. Уитер выделяют принципы управления взаимным оцениванием, сформированные на основе успешного опыта Peer Assessment, в числе которых:

1) создание карты оценки с указанием всех оценщиков (чтобы отчетливо видеть, как распределяются оценки и почему);

2) простота в применении (для высокой объективности);

3) согласование критериев оценки с группами студентов заранее (хотя это не всегда возможно);

4) наличие системы модерирования преподавателями (например, 10% оценок будут проводиться второй оценкой преподавателя);

5) введение процедуры рассмотрения жалоб, чтобы можно было обсудить или оспорить присвоенные экспертами оценки;

6) предоставление достаточного времени для экспертных сессий;

7) налаживание обратной связи со студентами, чтобы подтвердить, что отметки сверстни-

ков действительны и соответствуют критериям преподавателя [20].

Доктор Л. Лутце-Манн (Lutze-Mann) из Университета Нового Южного Уэльса рекомендует привлекать студентов к разработке критериев взаимного оценивания для формирования наилучшего представления об процедуре оценки, вводить взаимное оценивание поэтапно (от четких структурированных форм к более высокому уровню комментирования), сделать процесс оценки анонимным [21].

Это подтверждает и М. Шварц (Schwartz), которая подчеркивает важность предварительной подготовки студентов к взаимному оцениванию и отмечает, что студентам необходимо помочь разработать критерии, которые соответствуют результатам обучения в отношении результатов и процесса групповой работы. Если критерии оценки для каждого элемента настроены, ими четко обмениваются в процессе коммуникации, а преподаватель выполняет роль фасилитатора. Для облегчения процесса внедрения можно организовать для студентов практическую тренировочную сессию. Преподаватель дает образец письменного или устного задания. Студенты определяют, что следует оценивать и как должны определяться критерии успешного завершения работы. Затем преподаватель дает студентам образец выполненного задания, которое они оценивают с использованием разработанных ими критериев и определяют, как четко донести обратную связь до фиктивного ученика [17].

А.Н. Харлова рекомендует: для того чтобы результаты, полученные в ходе взаимной проверки работ, могли являться объективной оценкой знаний, преподавателю необходимо тщательно продумать решение следующих вопросов:

– что будет являться объектом взаимной проверки?

– соблюдение каких требований к комментариям, рецензиям, оценке обеспечит объективное, неформальное и конструктивное оценивание?

– сколько работ своих сверстников будет проверять студент?

– по какому принципу будут отбираться работы на проверку?

– в каком режиме будет осуществляться проверка («слепой»/открытый)?

– сколько времени потребуется на проверку?

– как будут соотноситься баллы, полученные за проверку, с другими оценками, полученными за выполнение задания, и др. [10].

Использование взаимного оценивания также должно соотноситься с типом выполняемых заданий. П. Рэйс считает наиболее подходящими для Peer Assessment такие типы заданий, как пре-

Таблица 2

Критерии взаимного оценивания презентации или доклада	
Общие критерии	Частные критерии
Характеристика доклада	Тема и / или цель презентации (доклада). Достаточность широты, глубины, ясности содержимого. Согласованность и доказательность аргументов. Присутствие критического мышления. Получение выводов надлежащим образом
Структура доклада	Согласованность, уместность структуры. Наличие введения, основной части и заключения. Определение структуры доклада в речи
Поведение студента	Представляет ли докладчик свою точку зрения? Привлечение и удержание внимания группы. Компетентность при ответе на вопросы. Хорошая речь, четкость артикуляции. Осанка, зрительный контакт, уверенность. Креативность (использование воображения)
Управление презентацией	Соблюдение регламента, управление вопросами и комментариями
Использование ресурсов	Программа презентации (Power Point или другая). Раздаточные материалы. Использование доски или флипчарта и т.д. Использование других ресурсов

зентации, отчеты, планы, эссе, расчеты, аннотированные библиографии, практические работы, стендовые экспозиции, портфолио и выставки. Кроме того, очень полезно взаимное оценивание в случае получения результатов, которые должны интерпретироваться [17].

Электронные курсы в среде LMS Moodle позволяют организовать взаимную проверку работ с помощью следующих инструментов:

– «Форум» – позволяет авторам публиковать ответы на задание в текстовой форме и прикреплять к сообщениям файлы выполненных работ. Другие студенты могут оставлять свои комментарии (рецензии, оценки) к ответам и работам, размещенным на форуме;

– «Семинар» – строго регламентирует и осуществляет автоматическую смену этапов деятельности студентов и преподавателя: представление работ; обсуждение, оценивание работ; подведение итогов;

– «Вики» – площадки для групповой деятельности, в том числе с возможностью обмена мнениями, работами и их обсуждения [10].

По мнению автора, применяя взаимное оценивание, преподаватель может решить следующие задачи:

– повысить ответственность студентов и их самостоятельность;

– обеспечить более глубокое понимание предмета, усвоение навыков;

– повысить роль и статус студента от пассивного ученика до активного работника и оценщика;

– привлечь студента к критическим размышлениям;

– развить у студентов лучшее понимание себя и собственных суждений.

В процессе взаимного оценивания студенты могут использовать анкеты или контрольные листы, которые сначала предоставляются преподавателем, но, как только у студентов будет больше опыта, они будут сами разрабатывать их. Осуществить рефлексию по поводу учебных достижений возможно, если студенты будут делиться своими оценками со сверстниками или в небольшой группе, с инструкциями, чтобы они сравнивали свои впечатления с другими критериями, такими как оценки тестов, оценки учителей и мнения коллег. Такая практика также информирует преподавателя о том, что студент думает о своем прогрессе и дает обратную связь о содержании курса и его результатах.

Эффективность взаимного оценивания обеспечивается благоприятной учебной средой. Студенты должны чувствовать себя комфортно и доверять друг другу, чтобы обеспечить честную и конструктивную обратную связь. Абсолютно необходимым условием взаимного оценивания является разработка ясных и лаконичных критериев оценки работ, которые разъясняются студентам.

Например, при взаимном оценивании презентации или доклада можно применять критерии, представленные в таблице 2, которые позволяют оценить сам доклад, поведение докладчика, его умение использовать специализированное программное обеспечение.

В обучении менеджменту часто применяется взаимное оценивание способности действовать в команде как специфического навыка. Особенно это актуально при защите групповых проектов. В этом случае студент оценивается в зависимости от следующих критериев:

– вовлеченность в работу группы;

– демонстрация лидерских качеств;

- способность определять направление групповой деятельности;
- участие в выполнении проектных работ;
- поддержка других в групповой деятельности;
- предложение решений проблемы;
- участие в презентации работы группы;
- интерес к поддержанию функционирования группы и проекта.

Для оценки по критериям используется шкала, которая соответствует принятой в системе обучения шкале, либо иная, например, более чувствительная (10-балльная), с последующим переводом в стандартную шкалу.

В процессе преподавания управленческих дисциплин взаимное оценивание возможно применять не только при оценке гуманитарных навыков, но и в случае проверки экономических расчетов, решения задач и т.п. Это доказывает опыт А.Н. Харловой, которая использует взаимное оценивание на курсе высшей математики политехнического вуза. В этом случае, отмечает автор, «студенты анализируют и оценивают не сами работы, а работают над ошибками, допущенными одноклассниками в ходе выполнения задания» [10]. Иными словами, тренируется предоставление обратной связи, навык анализа ошибок и достижений при принятии решений, который является весьма ценным для будущего менеджера.

Проведенное нами исследование показало, что метод взаимного оценивания в обучении менеджменту способствует формированию профессиональных (управленческих) компетенций, установленных ФГОС, таких как:

- способность осуществлять деловое общение и публичные выступления, вести переговоры, совещания, осуществлять деловую переписку и поддерживать электронные коммуникации;
- владение навыками количественного и качественного анализа информации при принятии управленческих решений, построения экономических, финансовых и организационно-управленческих моделей путем их адаптации к конкретным задачам управления;
- способность оценивать экономические и социальные условия осуществления предпринимательской деятельности, выявлять новые рыночные возможности и формировать новые бизнес-модели.

С учетом вышесказанного, для применения метода взаимного оценивания мы рекомендуем преподавателю менеджмента следующее.

Во-первых, необходимо активно вовлекать студентов в разработку критериев оценивания работ, уделяя этому достаточное количество времени.

Во-вторых, стоит активно полагаться на этот метод при оценивании групповых проектов, конкурсных работ, а также работы в команде при проведении деловых игр и тренингов. Например, можно предлагать лидеру команды оценить своих подчиненных, а работу лидера просить оценивать участников его команды. Рекомендуется вводить и оценку самого процесса оценивания, поощряя студентов осваивать режим качественной экспертизы.

В-третьих, при дистанционном обучении требуется применять программное обеспечение, которое позволяет реализовывать активное сетевое взаимодействие. Как минимум, должен быть форум для участников обучения. В идеале программная среда должна предоставлять участникам дистанционного курса возможность проверки и предоставления отзывов о выполнении практических заданий другими участниками в анонимном режиме.

Заключение

Профессиональное обучение будущих менеджеров требует от преподавателя создания такой среды, которая стимулировала бы формирование важнейших профессиональных компетенций, таких как принятие решений, планирование деятельности, организация работы, осуществление текущего и промежуточного контроля, а также коммуникативных умений и стратегического системного мышления. Эти компетенции позволяют сформировать метод Peer Assessment, когда студенты оценивают друг друга по заранее заданному или разработанному ими самостоятельно алгоритму.

Данный метод становится сегодня все более востребованным. Являясь традиционным для педагогики, в новых условиях активного внедрения дистанционного обучения он приобрел новые черты, которые, например, позволяют обеспечить анонимность оценивания, «слепое» рецензирование работ, что способствует повышению объективности оценки. Метод взаимного оценивания имеет определенные ограничения, которые необходимо учитывать. Однако его достоинства, такие как повышение мотивации к обучению, результативности и активности студентов, освоение ими профессиональных навыков экспертизы, делают его очень привлекательным для преподавателя.

При подготовке менеджеров метод приобретает особую значимость, поскольку оценка работы подчиненных – одна из важных функций профессионального управленца. Она является формой обратной связи для работников, которым требуется четкий ориентир в понимании

того, насколько качественно они выполняют работу и какое мнение начальник имеет по поводу этой работы. Таким образом, взаимное оценивание – это также способ формирования профессиональной компетенции. Анализ опыта применения метода взаимного оценивания демонстрирует гораздо больше положительных, нежели отрицательных эффектов. В обучении менеджменту особые преимущества метода проявляются в проведении деловых игр, тренингов, оценивании групповой работы и проектов.

Для наилучшей реализации метода взаимного оценивания необходимо учитывать постепенный характер его внедрения в работу, готовить студентов к использованию этого метода, в том числе привлекать их к разработке критериев оценки, начиная с формализованных и заканчивая неформализованными.

Список литературы

1. Цукерман Г.А. Кто учит, учится (взаимное обучение и пределы возможностей) // Вестник. 1997. № 3. URL: http://www.experiment.lv/rus/biblio/vestnik_3/v3_zukerman_ktou4it.htm (дата обращения: 11.01.2017).
2. Карпенко М.П., Басов В.А., Семенова Т.Ю. и др. Проблемы взаимного оценивания в учебной работе студентов // Социология образования. 2014. № 6. С. 4–13.
3. Дьяченко В.К. Диалоги о школе XXI века. Алматы: Гылым, 1995. 207 с.
4. Sadler P.M., Good E. The Impact of Self- and Peer-Grading on Student Learning // Educational Assessment. 2006. **11.1**. P. 1–31. URL: <https://www.cfa.harvard.edu/sed/staff/Sadler/articles/Sadler%20and%20Good%20EA.pdf> (дата обращения: 06.03.2018).
5. Каракозов С.Д., Маняхина В.Г. Массовые открытые онлайн-курсы в зарубежном и российском образовании // Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования. 2014. № 3. С. 24–30.
6. Siemens G., Tittenberger P. Handbook of Emerging Technologies for Learning. March 2009. URL: <http://elearnspace.org/Articles/HETL.pdf> (дата обращения: 12.01.2017).
7. Carless D. Excellence in University Assessment: Learning from award-winning practice. Routledge, 2015. 282 p.
8. Королев Д.А., Кольбе А.С., Паволоцкий А.В. Применение пиринговой оценки письменных работ студентов в потоковых очных курсах // Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования. 2016. № 4. С. 63–71.
9. Максименкова О.В., Незнанов А.А. О методических и технологических особенностях взаимного оценивания при формировании компетенций разработчиков программного обеспечения // НИУ ВШЭ [сайт]. URL: http://www.it-education.ru/2016/Upload/2016_id059.pdf (дата обращения: 10.01.2017).
10. Харлова А.Н. Организация взаимного оценивания в электронном курсе «Математика 2.4.» // Лучшие практики электронного обучения. Томский политехнический университет [сайт]. URL: <http://portal.tpu.ru:7777/eL/img/Tab4/harlova.pdf> (дата обращения: 16.01.2017).
11. Бакулев А.В., Бондарев М.Г. Peer Assessment как метод контроля в смешанном обучении английскому языку для специальных целей. Южный федеральный университет. URL: <http://www.apkpro.ru/doc/22.06.2016%20Peer%20Assessment.pdf> (дата обращения: 17.01.2017).
12. Cheniti-Belcadhi L., Braham R. Web Based Peer Assessment: a Case Study. URL: http://www.icl-conference.org/dl/proceedings/2009/program/pdf/Contribution_142.pdf (дата обращения: 17.01.2017).
13. Безбородова Т.М. Учимся «играючи»: деятельностный подход к формированию профессиональных компетенций будущих менеджеров // Сибирский торгово-экономический журнал. 2014. № 1 (19). С. 51–54.
14. Ngar-Fun L., Carless D. Peer feedback: the learning element of peer assessment // Teaching in Higher Education. 2006. **11.3**. P. 279–290.
15. Lin-Agler, Lin Miao, DeWayne Moore, Zabrucky K.M. Effects of personality on metacognitive self-assessments // College Student Journal. 2004. **38.3**. P. 453–461 (дата обращения: 12.01.2017).
16. Malehorn H. Ten measures better than grading // Clearing House. 1994. **67.6**. P. 323.
17. Schwartz M. Peer and Self Assessment of Student Work. URL: <http://www.ryerson.ca/content/dam/lt/resources/handouts/StudentPeerAssessment.pdf> (дата обращения: 15.01.2017).
18. Strong B., Davis M., Hawks V. Self-Grading in Large General Education Classes // College Teaching. 2004. **52.2**. P. 52–57.
19. Мусина В.Е. Компетентностно-ориентированное обучение в деятельности преподавателя вуза // Казанский педагогический журнал. 2015. №4. URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnostno-orientovannoe-obuchenie-v-deyatelnosti-prepodavatela-vuza> (дата обращения: 12.01.2017).
20. Langan M., Wheeler P. Can students assess students effectively? Some insights into peer-assessment // Learning & Teaching in Action. 2003. Vol. 2. Issue 1: Assessment. Manchester Metropolitan University. URL: <http://www.celt.mmu.ac.uk/ltia/issue4/langanwheeler.shtml> (дата обращения: 18.01.2017).
21. Student Peer Assessment. Assessment Toolkit. URL: <https://teaching.unsw.edu.au/printpdf/544> (дата обращения: 14.01.2017).

APPLICATION OF PEER ASSESSMENT METHOD IN MANAGEMENT TRAINING*O.V. Arlashkina*

Novosibirsk State University of Economics and Management

The article which is based on analysis of Russian and foreign sources defines the key characteristics of peer assessment as an educational method. Peer assessment is considered, on the one hand, as a traditional method, on the other - as a part of the progressive methodology for teaching students in colleges and universities. The author analyzes and summarizes the teaching experience in the application of peer assessment and describes own cases of using peer assessment in the teaching of management disciplines, such as "Change Management" and "Corporate Social Responsibility", as well as in extracurricular activities. Based on the study, conclusions are drawn about the advantages and conditions of peer assessment as a specific teaching method and some recommendations are proposed for its application. In the learning of management, the method of peer assessment offers the best way to form important professional competencies such as analyzing the subordinates' work and providing feedback to them.

Keywords: peer assessment, peer review, active management training, business game, managerial competencies, connectivism, distance (electronic) learning.