

Тамара Федоровна Кряклина
(доктор философских наук,
профессор Алтайской академии экономики и права, Барнаул)
E-mail: kovolgavl@mail.ru

СПЕЦИФИКА ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ В СИСТЕМЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Исследуется специфика оценивания компетенций в системе высшего образования. Показано, что главная особенность оценивания компетенций в том, что результаты обучения описываются в поведенческих, наблюдаемых и соотнесенных с определенными критериями учебных целей, актах. Такая система оценивания предполагает постоянное сопоставление результатов обучения с образовательными и профессиональными стандартами, целями обучения, поиск соответствующих «инструментов» оценивания компетенций. Такими инструментами, в зависимости от специфики образования, становятся: выполнение практических заданий, подготовка проектов, разработка нормативных и правовых документов, описание производственных операций и технологий, решение учебных ситуаций и т.д.

Ключевые слова: компетенция, профессиональные компетенции, профессиональный стандарт, квалификации работника, профессии, оценивание компетенций, шкала оценивания, уровни сформированности компетенций.

Tamara F. Kryaklina
(Doctor of Philosophy, Professor of the Altai Academy of Economics and Law, Barnaul)
E-mail: kovolgavl@mail.ru

SPECIFICS OF COMPETENCE ASSESSMENT IN EDUCATION

In article specifics of estimation of competences of system of the higher education are researched. It is shown that the main feature of estimation of competences that results of training are described in the behavioural, observable and correlated to certain criteria educational purposes, acts. Such system of estimation assumes fixed correlation of results of training with educational and professional standards, the training purposes, search of corresponding “instruments” of estimation of competences. As such tools, depending on specifics of education, become: accomplishment of practical tasks, preparation of projects, development of regulating and legal documents, description of production operations and technologies, solution of educational situations, etc.

Keywords: competence, professional competences, professional standard, qualifications of the worker, profession, estimation of competences, estimation scale, levels of formation of competences.

Переход системы профессионального образования на компетентностное обучение обуславливает необходимость поиска не только адекватного содержания образования, методов и технологий обучения, но и соответствующей системы оценивания компетенций.

Принципиально важно при рассмотрении этих процессов определиться с понятием компетенция. В представленном в 2007 г. Министерством образования и науки РФ макете Федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования третьего поколения компетенция определялась «стремление и готовность обучающего применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области» [1]. Таким образом, согласно этого определения компетенция включает в себя знание как некую

научную информацию, умение, стремление и готовность применять их в практической деятельности, а также личностные качества индивида, способствующие его успешной деятельности в определенной области. Компетенция, следовательно, нормативно понималась как более емкое и многозначное понятие, вбирающее знание, умение и личностные качества индивида.

В американской педагогической науке к тому времени было конкретизировано понятие «профессиональные компетенции», под ними «понимаются конкретные знания, умения и навыки по профессии, востребованные современным рынком труда, которыми должен овладеть выпускник системы профессионального обучения для соответствия требованиям потенциального рабочего места в выбранной профессиональной области» [2, с. 24]. В приведенном определении в характе-

ристику компетенций вводят такие качества, как востребованность знания, умения и навыков современным рынком труда и соответствие их требованиям потенциального рабочего места в выбранной профессиональной области. Данное определение подчеркивает актуальность именно тех знаний, умений и навыков по профессии, которые востребованы современным рынком труда, их соответствие требованиям потенциального рабочего места в выбранной профессиональной области, т.е. соответствие профессиональному стандарту или квалификации, характеризующих конкретную профессию (специальность).

Понятие «профессиональный стандарт» и «квалификация работника» в нашей стране были введены в статью 195.1 Трудового кодекса Российской Федерации, принятого 21 декабря 2001 г. Согласно указанной статье, квалификация работника – это уровень знаний, умений, профессиональных навыков и опыта работы работника. Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. Реальные действия по разработке профессиональных стандартов в России начались лишь в 2006 г. Первые профстандарты в России были приняты 30 октября 2013 г. Указом Президента РФ от 07.05.2012 Правительству РФ было поручено к 2015 г. разработать и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов. Большинство из них уже разработано, однако по отдельным направлениям подготовки обучающихся в вузе до сих пор нет профессиональных стандартов. Нет профессиональных стандартов экономиста, юриста, хотя по этим направлениям подготовки в системе высшего образования обучали студентов по федеральным государственным образовательным стандартам первого, второго, третьего поколений.

Сформировать профессиональные компетенции в вузе, а тем более их оценить, без профессиональных стандартов, на наш взгляд, крайне сложно. Отсюда очевидна необходимость своевременной готовности и соотнесения федеральных государственных образовательных стандартов и профессиональных стандартов, учета в них новых тенденций, происходящих в экономике и социальной сфере, на рынке профессий и труда, в науке и образовании как самостоятельных социальных институтов. Не секрет, что многие профессии, существующие ранее, в современном информационном обществе исчезают либо претерпевают значительные изменения.

В «Атласе новых профессий», разработанном сотрудниками Агентства стратегических инициатив (АСИ) и Московской школы управления Сколково, представлены перспективные отрасли и профессии, которые будут востребованы в ближайшие 15–20 лет, поскольку в небытие уйдут многие профессии, такие как журналист, юрисконсульт, нотариус, провизор, аналитик, бурильщик, системный администратор и др. На смену уходящим, по мнению авторов атласа, придут более 160 новых профессий, которые появятся в различных отраслях. Так, к примеру, в медицине появятся 16 новых профессий (в том числе консультант по здоровой старости, биоэтик, ИТ-генетик, молекулярный диетолог); в ИТ-секторе и образовании – не менее 10 новых профессий (в том числе сетевой юрист, дизайнер виртуальных миров, ИТ-проповедник, игромастер, разработчик инструментов обучения состоянием сознания, тренер по майнд-фитнесу) и т.д. [3, с. 10]. Вместе с новыми профессиями востребуются соответствующие им компетенции, которые уже сейчас нужно формировать в системе профессионального образования. Следовательно, профессиональным образовательным организациям предстоит существенным образом реформироваться для того, чтобы адекватно ответить на современные вызовы и удовлетворить потребности рынка труда в соответствующих профессиях и компетенциях.

В числе востребованных компетенций специалисты прогнозируют такие, как умение общаться со сложными технологиями (цифровое моделирование), быстро переучиваться и работать в широких междисциплинарных командах, аналитические компетенции, способность работать с концептуальными моделями, визуализацией и др. [4]. Все эти компетенции должны быть учтены и прописаны в федеральных государственных образовательных стандартах профессионального образования разного уровня.

Характерные черты компетентного подхода наиболее полно описаны американскими исследователями К. Грэйем и Э. Херром [5, с. 55–56]. Приведем их для того, чтобы охарактеризовать специфику оценивания компетенций:

- 1) результаты описываются в поведенческих, наблюдаемых или соотнесенных с определенными критериями учебных целей актах;
- 2) обучение, направленное на результаты, осуществляется в соответствии с заданной последовательностью;
- 3) методика и содержание образования имеют конкретную направленность на учебные цели;

4) оценивание определяется поведенческими целями и, как правило, проводится в форме демонстрации или применения компетенций;

5) устанавливается минимальный уровень компетентности, которым должны овладеть все учащиеся до перехода к следующим поведенческим задачам;

6) обучаемым представляется скорая и своевременная обратная связь в отношении их поведения и действий.

Специфической особенностью процесса оценивания результатов обучения при компетентностном подходе является демонстрация компетенций в поведенческих действиях, наблюдаемых и соотносимых с определенными критериями учебных целей.

Необходимо иметь в виду, что в современной системе высшего образования происходит смена образовательной парадигмы, а именно: изменение представлений о выстраивании системы образования и присвоении квалификаций. За основу новой парадигмы, по мнению специалистов (Е.Б.Каменской и др.), взяты два методологического принципа: 1) результаты обучения обучающиеся должны продемонстрировать после завершения учебного процесса, т.е. акцент делается на демонстрации результатов. Отсюда следует, что необходимо формировать (создавать) адекватные измерители этих результатов; 2) принцип обучения в течение всей жизни (т.е. речь идет о признании разных типов обучения: формального, неформального, спонтанного и др.).

В рамках новой образовательной парадигмы радикально меняется стратегия преподавания и обучения, методология проектирования образовательных программ, дидактико-методический подход, оценивание результатов учебной деятельности студентов. По мнению специалистов, для внутривузовской системы качества, которая традиционно сосредоточена на процессах, а не на продуктах (результатах), это может означать, что ключевые идеи, основы и подходы могут быть поставлены под сомнение, возможно, даже дискредитированы.

Практика оценивания компетенций показала, что в отечественных вузах выделяются несколько уровней их сформированности, соответствующих этапам обучения, и используется комбинированная шкала оценивания, включающая оценку знаний, умений и навыков, и их демонстрации в рамках, позволяющих предметной областью конкретной учебной дисциплины. Сложнее продемонстрировать в отдельном деятельностном акте компетенции, имеющие отношение к ми-

ровоззрению, отношению человека к другим людям и окружающей среде. Здесь необходимы очень гибкие и обоснованные «инструменты» оценивания такого рода компетенций.

В наиболее продвинутых зарубежных вузах, существенным образом модернизовавших учебный процесс, появилась специализация преподавательского труда: инвигилаторы – специалисты по методам контроля за результатами обучения, ответственные за организацию и проведение тестов, зачетов, экзаменов. Такого рода деятельность, согласно концепции Федеральной целевой программы развития образования на 2016–2020 гг., в нашей стране будет возложена на создаваемые национально-региональные системы независимого мониторинга и оценки качества образования на всех его уровнях. Планируется также создание новых инструментов и оценочных процедур (включая международные исследования качества), как в общем, так и в профессиональном образовании [6].

Более подробно опишем процедуру оценивания компетенций, сложившуюся в отечественных вузах. Как отмечалось ранее, она включает выявление нескольких уровней сформированности компетенций, соответствующих определенным этапам обучения, каковыми могут быть модули отдельных программ, семестры, учебные годы. При оценке уровня сформированности компетенций учитываются уровень усвоения теоретических знаний и демонстрация их в конкретных умениях и навыках, приобретенных на практических (семинарских) занятиях, в научно-исследовательской и общественной работе. Так, в Алтайской академии экономики и права были приняты и описаны четыре уровня сформированности компетенций:

1) уровень 0 (начальный: сформированы базовые основы знаний, нет еще опыта их применения), обучающийся имеет некоторую информацию о профессиональных задачах и имеет общие представления об их решении, но не имеет практического опыта решения этих задач;

2) уровень 1 (пороговый: сформированы базовые структуры знаний, имеется некоторый опыт их применения, но допускаются ошибки при решении практических задач), обучающийся владеет информацией о профессиональных задачах, имеет первоначальный опыт решения практических задач;

3) уровень 2 (продвинутый: сформированы базовые структуры знаний, имеется достаточный опыт их применения). Обучающийся владеет общими положениями теории и име-

ет опыт практической деятельности, опирающийся на них;

4) уровень 3 (высокий: компетенция сформирована полностью), студент владеет базовыми знаниями и методами осуществления практической деятельности по избранному направлению.

Кроме установления уровня сформированности компетенций, в вузе используется система оценивания соответствия выполняемых заданий требованиям ФГОС ВО по кон-

кретным направлениям подготовки. С этой целью разрабатывается шкала оценивания компетенций на их соответствие ФГОС ВО. Так, например, в Алтайской академии экономики и права была разработана такая шкала. Она переводила традиционную четырехбалльную систему оценивания результатов обучения в стобалльную, позволяющую более детально ранжировать степень и глубину усвоения знаний, составляющих ядро компетенций (табл.).

Шкала оценки знаний студентов

Традиционная шкала	Баллы
Неудовлетворительно	0 – 49
Удовлетворительно	50 – 69
Хорошо	70 – 89
Отлично	90 – 100

Прокомментируем критерии оценивания знаний как основы компетенций. Оценка «отлично» за ответ или работу ставится в случае, если в них полно раскрыты все вопросы содержания задания, работа выполнена в полном соответствии с заданием. Содержание работы и ответы на вопросы при ее защите соответствуют высокому уровню приобретенных компетенций (уровню 3), т.е. результаты обучения свидетельствуют о профессиональной компетенции обучающегося, определяемой специальной подготовкой в предметной области и в области информационных технологий.

Оценка «хорошо» за ответ или работу ставится в случае, если в них раскрыты все названные выше вопросы, работа выполнена в соответствии с заданием. Однако имеются некоторые недоработки, связанные с неполным соответствием заданию, свидетельствующие о недостаточной корректности в решении поставленных задач и ответах на вопросы. Результаты обучения свидетельствуют об умении обучающегося решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей профессиональной квалификации (уровень сформированности компетенций 2).

Оценка «удовлетворительно» за ответ или работу ставится в случае, если при их выполнении допущено несколько серьезных ошибок, связанных с пониманием и трактовкой поставленного задания. Результаты обучения свидетельствуют об ограниченном умении обучающегося решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей профессиональной квалификации (т.е. умение решать профессиональные задачи находится на пер-

вом уровне сформированности компетенций).

Оценка «неудовлетворительно» ставится в случае, если ответ или выполненная работа не соответствуют заданию. Результаты обучения свидетельствуют о неумении обучающегося решать профессиональные задачи, соответствующие его будущей профессиональной квалификации (уровень освоения компетенций равен 0).

Описанная процедура оценивания компетенций во многом несовершенна. Это объясняется не только нехваткой опыта в подобного рода деятельности, но и нечетко сформулированными компетенциями в ФГОС ВО по направлениям подготовки, неумением преподавателей составлять сложные задания, решение которых бы востребовало многие компетенции, отсутствием отечественных специалистов-инвигилаторов, так же, как и хороших топ-менеджеров, дизайнеров учебных курсов, консультантов по методам обучения (фасилитаторов), резкого отхода от традиционной системы оценивания результатов обучения и т.д.

Оценивание сформированности компетенций предполагает решение учебно-практических ситуаций, профессиональных задач, обоснование его с использованием базовых понятий курса. В качестве примера приведем формулировки вопросов экзаменационного задания по завершению курса «Эффективный менеджер» в школе бизнеса Открытого университета Великобритании.

Вопрос № 3: «В качестве подготовки к ежегодной аттестации Ваш менеджер попросил Вас исследовать вопрос о Вашей силе как менеджера. Напишите доклад Вашему менеджеру, в котором:

- 1) поясните разницу между терминами «влияние», «сила» и «власть» (5 баллов);
- 2) используя идеи курса, опишите типы Вашей силы как менеджера (10 баллов);
- 3) приведя соответствующие примеры, поясните, почему очень важно, чтобы менеджер обладал более чем одним типом силы (10 баллов).

Ответы на эти вопросы предполагают не только знание теории менеджмента, ее базовых понятий (влияние, власть, сила), но и владение управленческими навыками и опытом управления, аналитическим мышлением, навыками письменной коммуникации и т.д. Подготовка заданий, проверяющих компетенции, — довольно сложный процесс, требующий специальной подготовки.

Итак, реализация Федеральной целевой программы развития российского образования на 2016–2020 г. может обеспечить формирование качественно нового отношения обучающихся и образовательных организаций к качеству образования и получаемых по его итогам компетенциям, процедурам и механизмам их измерения и оценки, а главное – удовлетворит потребность в педагогических кадрах, способных решать задачи модернизации на всех уровнях образования. Одна из таких задач – дифференциация педагогической деятельности, подготовка преподавателей к таким специализациям, как дизайнер учебного курса, тьютор, фасилитатор, инвигилатор, т.е. специалистов нового поколения.

Библиографический список

1. Российское образование. Федеральный портал. Федеральные государственные образовательные стандарты ВПО [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/3v/220207m.htm>
2. Федотова Е.Е. Концепция профессиональных компетенций в США: теория и практика // Специалист XXI века: традиции и инновации в высшем профессиональном образовании. – Барнаул, 2001.
3. Шаталова Н. Профессии – на пенсию. Нашу работу сделают роботы? // Поиск : еженедельная газета научного сообщества. – 2014. – 21 февр.
4. Княгинин В.Н. Требования к квалификациям в современной ситуации [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.csi-nw.ru>.
5. Федотова Е.Е. Модернизация компетентностного подхода в общем и профессиональном образовании США // Вестник ААЭП. – 2003. – Вып. 7.
6. Концепция Федеральной целевой программы развития образования на 2016 – 2020 годы. Утверждена распоряжением Правительства Российской Федерации от 29 декабря 2014 г. № 2765.

References

1. Russian Education. Federal portal. Federal state educational standards of Higher Education [Electronic resource]. – URL: <http://www.edu.ru/db/portal/spe/3v/220207m.htm>
2. Fedotova E.E. Kontseptsiya professional'nykh kompetentsiy v SSHA: teoriya i praktika // Spetsialist XXI veka: traditsii i innovatsii v vysshem professional'nom obrazovanii. – Barnaul, 2001.
3. Shatalova N. Professii – na pensiyu. Nashu rabotu sdelayut roboty? // Poisk. Ezhenedel'naya gazeta nauchnogo soobshchestva. – 2014. – February, 21.
4. Knyagin V.N. Trebovaniya k kvalifikatsiyam v sovremennoy situatsii [Electronic resource]. – URL: <http://www.csi-nw.ru>
5. Fedotova E.E. Modernizatsiya kompetentnostnogo podkhoda v obshchem i professional'nom obrazovanii SSHA // Vestnik AAEP. – 2003. – Issue. 7.
6. Concept of the Federal Target Developing Program in the Area of Education for 2016 – 2020 (approved by Decree № 2765 of the Government of Russian Federation of December, 29 2014).