

Садон Елена Владимировна, Якимова Зоя Владимировна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Подходы к измеримости компетенций как предмета контроля результатов обучения

Рассматриваются проблемы оценки уровня сформированности компетенций в свете ФГОС ВПО. Анализируются результаты взаимодействия образовательной и профессиональной среды. Предлагается подход к оценке компетенций через поведенческие индикаторы, отраслевой и ресурсный подходы.

Ключевые слова и словосочетания: *ФГОС ВПО, профессиональный стандарт, оценка сформированности компетенций, поведенческие индикаторы, отраслевой подход, ресурсный подход.*

Диалог между представителями профессиональной и образовательной среды о необходимости разработки согласованных подходов к измеримости компетенций как предмета контроля результатов обучения студентов вузов с каждым годом становится всё более интенсивным и ориентированным на разработку конкретной, практически значимой системы. В качестве итога успешного применения такой системы можно обозначить ряд принципиально важных показателей:

- удовлетворённость работодателей качеством подготовки выпускников;
- высокий процент трудоустройства выпускников в соответствии с полученным образованием;
- уверенный карьерный, материальный, профессиональный и личностный рост молодых специалистов, начиная уже со студенческой скамьи;
- востребованность молодых специалистов рынком труда как на региональном, так и на международном уровне.

Выделенные показатели являются следствием внедрения компетентного подхода и отражают суть выполнения требований ФГОС ВПО к результатам освоения основных образовательных программ высшего профессионального образования. Предполагается, что если студент сможет в достаточном объеме сформировать и развить общекультурные и профессиональные компетенции, предусмотренные ФГОС ВПО, то по окончании вуза это станет его конкурентным преимуществом на рынке труда. Он легко сможет трудоустроиться по профилю обучения и выстро-

ить достойную карьеру, благодаря своему профессионализму, активной жизненной позиции и личностным качествам.

Однако многолетние наблюдения и исследования показывают, что далеко не всегда вчерашние успешные студенты-отличники завтра становятся успешными и востребованными профессионалами. Именно поэтому система контроля (измерения) компетенций в корне должна отличаться от традиционной системы оценивания академических знаний. Как известно, любая компетенция во многом зависит от личностных качеств человека, предполагает не только наличие знаний, но и развитие определённого уровня умений и владений навыками, а также содержит мотивационную компоненту, готовность применить имеющиеся знания, умения, владения (ЗУВ) на практике для решения профессиональных задач, в том числе нестандартных.

Следует отметить, что ФГОС обязывает высшее учебное заведение гарантировать качество подготовки и создавать условия для максимального приближения содержания контрольных материалов текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации к условиям будущей профессиональной деятельности. Но конкретные формы и процедуры текущего и промежуточного контроля знаний по каждой дисциплине, фонды оценочных средств, требования к структуре и объёму выпускной квалификационной работы, а также требования к государственному экзамену (при его наличии в учебном плане) разрабатываются, определяются и утверждаются вузом самостоятельно.

В рамках программы стратегического развития Владивостокского государственного университета экономики и сервиса (ВГУЭС) рабочей группой проекта по разработке системы контроля компетенций студентов было обозначено проблемное поле, характеризующее нововведения ФГОС ВПО:

- впервые заданы требования не к обязательному минимуму содержания образования (дидактические единицы), а к результатам освоения ООП, выраженных в форме компетенций;
- впервые в качестве государственных требований зафиксированы не только профессиональные, но и общекультурные компетенции выпускников, гарантию сформированности которых должен обеспечить вуз, реализующий соответствующую ООП ВПО;
- каждым вузом самостоятельно устанавливаются обязательные минимальные (пороговые) уровни сформированности компетенций, достижение которых является обязательным минимумом для всех выпускников ООП;
- образовательные технологии должны рассматриваться как способ формирования компетенций, а оценочные средства как инструмент доказательства сформированности компетенций (однако конкретных обще-

принятых методических установок, закреплённых нормативно, ни по образовательным технологиям, ни по оценочным средствам на данный момент не сформировано).

Перечисленное порождает ряд объективных сложностей, связанных с попыткой оценки качества образования через оценку уровня сформированности компетенций. К ним, прежде всего, можно отнести отсутствие либо недостаточную разработанность отраслевых профессиональных стандартов, задающих требования к компетенциям работников (результатам обучения). Кроме того, на сегодняшний день отсутствуют единые требования и критерии к разработке и содержанию самих профессиональных стандартов.

Вопрос недостаточной разработанности профессиональных стандартов имеет общероссийский масштаб. Решение этого вопроса невозможно без внимания и целенаправленной поддержки со стороны Правительства РФ. Так, в частности, Указом Президента России Владимира Путина «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [2] Правительству Российской Федерации предписывалось подготовить и внести до 1 сентября 2012 г. в Государственную думу Федерального Собрания Российской Федерации проект федерального закона о внесении в законодательство Российской Федерации изменений, касающихся разработки, утверждения и применения профессиональных стандартов; утвердить до 1 декабря 2012 г. план разработки профессиональных стандартов; разработать к 2015 г. и утвердить не менее 800 профессиональных стандартов.

Во исполнение требований упомянутого указа 01.09.2012 г. Правительство РФ внесло на рассмотрение в Госдуму законопроект «О внесении изменений в Трудовой кодекс РФ в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения» [3]. Но несмотря на то, что на сегодняшний день на законодательном уровне закреплено понятие профессионального стандарта как документа, определяющего требования к квалификации работника, необходимой для осуществления профессиональной деятельности, и обозначено, что профессиональный стандарт является основой для разработки образовательных стандартов, а для субъектов трудовых отношений носит рекомендательный характер, это не решает проблему отсутствия разработанности профессиональных стандартов в настоящий момент времени. Соответственно, перед каждым российским вузом встал ряд вопросов, в частности:

– каким образом можно обеспечить приведение результатов освоения ООП ВПО, выраженных через компетенции, в соответствие профессиональным стандартам и ожиданиям рынка труда, если ожидания рынка труда есть всегда (как правило, они носят региональный и отраслевой ха-

ракти), а профессиональные стандарты только в проекте разработки и утверждения в ближайшие 2 – 3 года;

- как преодолеть проблему недостаточной разработанности понятийного аппарата относительно классификации, трактовки содержания тех или иных компетенций, сделать их одинаково понятными для работодателя и для образовательного сообщества;

- как ликвидировать проблему недостаточной развитости критериев и шкал оценки сформированности компетенций студентов очных форм обучения, а также адаптировать существующие системы контроля качества подготовки под особенности образовательного процесса заочных, вечерних, дистанционных форм и технологий обучения.

Кроме того, некоторые проблемы оценивания возникают из особенностей ФГОС ВПО:

- компетенции не равны сумме знаний, умений и владений, т.е. возникают сложности их диагностирования как целостной единицы анализа;

- интегративный характер компетенций предполагает не только объединение ЗУВ, но и готовность мобилизовать их в конкретных ситуациях;

- лишь немногие компетенции формируются в рамках освоения отдельных дисциплин, большинство же компетенций формируются в течение всего периода обучения, а в рамках отдельно взятой дисциплины развиваются и закрепляются только отдельные элементы этих компетенций, относящиеся к узкоспециализированным профессиональным задачам.

Соответственно, в сложившихся условиях вузу необходимо не только самостоятельно овладеть методикой трансформации требований рынка труда в требования к результатам образования, но и разработать методику адаптации традиционных, принятых в вузе форм и видов контроля к системам оценки компетенций, реализуемых в профессиональной среде, так как, согласно требованиям ФГОС, в качестве внешних экспертов для разработки стратегии по обеспечению качества подготовки выпускников должны привлекаться представители работодателей.

Результаты проведенных в 2012 г. на базе ВГУЭС мероприятий (конференции, сессии стратегического планирования, круглые столы, анкетирование) с привлечением представителей профессиональной среды позволяют сделать выводы о том, что работодатели в целом принимают идею важности своего участия в процессе формирования требований к содержанию образовательных программ и осознают важность участия в разработке системы контроля и оценки компетенций не только на уровне экспертов, но и на уровне активных соразработчиков. Так, например, в рамках уже ставшей во ВГУЭС традиционной «Ярмарки вакансий» был проведен круглый стол, собравший представителей профессиональной среды. В ходе обсуждения списка компетенций, необходимых современному выпускнику, выяснилось, что для успешного начала профессио-

нальной карьеры и продвижения по служебной лестнице велика роль общекультурных компетенций. Среди них выделены:

- способность анализировать социально значимые проблемы и процессы;
- способность соблюдать основные требования информационной безопасности, в том числе защиты государственной тайны;
- способность осуществлять деловое общение: публичные выступления, переговоры, проведение совещаний, деловая переписка, электронные коммуникации;
- способность понимать сущность и значение информации в развитии современного информационного общества, осознавать опасность и угрозы, возникающие в этом процессе;
- владение основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, готовность к работе с компьютером как средством управления информацией;
- способность находить организационно-управленческие решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность;
- стремление к саморазвитию, повышению своей квалификации и мастерства;
- владение культурой мышления, способность к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения;
- готовность к кооперации с коллегами, работе в коллективе на общий результат;
- использование основных положений и методов социальных, гуманитарных и экономических наук при решении социальных и профессиональных задач.

Формулировки компетенций, предложенные для оценки экспертам из профессиональной среды, взяты из образовательных стандартов, а место каждой компетенции в приведенном списке соответствует рейтингу значимости, присвоенному компетенции участниками круглого стола. Кроме попавших в топ-десятку были названы:

- осознание социальной значимости своей будущей профессии, обладание высокой мотивацией к выполнению профессиональной деятельности;
- способность занимать активную гражданскую позицию;
- способность отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношения;
- способность критически оценивать свои достоинства и недостатки, намечать пути и выбирать средства развития достоинств и устранения недостатков.

Все перечисленное говорит об ожидании работодателей видеть у себя, прежде всего, личность, граждански зрелую, социально активную, готовую профессионально развиваться, осознанно и трезво относящуюся к своим достоинствам и недостаткам, умеющую принимать профессионально обоснованные решения, отстаивать их и нести на них ответственность. Так сказать, идеальный портрет сотрудника. Необходимо отметить, что основные выделенные экспертами качества прекрасно вписываются в модель выпускника в соответствии с новыми образовательными стандартами. Поэтому можно считать, что достигнуто единое понимание, к чему необходимо стремиться и выпускникам, и организаторам образовательного процесса.

Во второй части программы круглого стола произошел обмен опытом участников по проблематике инструментария оценки компетенций. Названные методы подтвердили уже известные вузам на уровне анализа литературы относительно современных практик и технологий оценки компетенций в профессиональной среде. Наиболее широкое распространение получили методы: интервью по компетенциям, решение кейс-ситуаций, деловые игры, портфолио достижений, ассессмент-центр, психодиагностическое тестирование, оценка 360°, экспертная оценка, элементы деловой оценки и аттестации персонала. Некоторые из этих методов (например, деловая игра, кейс-ситуация) уже прочно вошли в вузовскую практику в качестве активных и интерактивных методов обучения. Теперь же поставлена задача акцентировать внимание на возможностях применения этих методов в качестве технологий для оценки уровня сформированности компетенций.

Однако важно учесть, что если формальная, организационная сторона этих методов (как проводить, как фиксировать и оценивать результаты, т.е. алгоритм оценки) доступна пониманию и освоена профессорско-преподавательским составом, то содержательная сторона (содержательное наполнение и уровень сложности заданий, качественный анализ результатов и т.д.) невозможна без сопряжения с профессиональной средой.

Вариантами такого сопряжения могут быть:

- совместительство преподавательской деятельности с работой в реальных бизнес-единицах (по профилю преподаваемых дисциплин);
- стажировка преподавателей на предприятиях, в том числе с целью получения опыта разработки и применения оценочных средств;
- привлечение представителей работодателей в качестве консультантов и экспертов при формировании оценочных средств;
- совместная с работодателями разработка тематики курсовых и дипломных проектов, привлечение их в качестве консультантов и рецензентов, выполнение работ «под заказ» предприятия.

На первый взгляд вывод очевиден: заимствование в профессиональной среде инструментов и механизмов контроля компетенций позволило бы сделать вузовские фонды оценочных средств более валидными, надежными и объективными. И в дальнейшем опыт оценивания студентов такими методами и средствами ориентировал бы студентов на запросы внешней среды и способствовал «большему раскрытию» своего потенциала. Однако более детальное обсуждение ситуации в рамках круглых столов с работодателями вносит существенные корректировки в сделанные выводы.

Во-первых, значимой оказывается разница классификаций компетенций. Если в образовательной среде (стандарты ФГОС) выделяются только общекультурные и профессиональные компетенции, то в профессиональной среде можно выделить сразу несколько оснований для классификации компетенций:

- по уровню распространённости (корпоративные, менеджерские, профессиональные);
- по уровню развития (пороговые и дифференцирующие, в т.ч. и надпрофессиональные);
- по сущности и содержанию (когнитивные, личностные, функциональные, социальные) и т.д. [4].

При этом в каждой отдельной организации под каждую конкретную должность в идеале разрабатывается свой инструмент оценки (профиль компетенций). Как правило, такой профиль компетенций содержит ограниченный перечень компетенций (в среднем 7 – 12 единиц анализа), сочетающий в себе компетенции из разных категорий. Каждая из вошедших в этот перечень компетенций представлена совокупностью поведенческих индикаторов, по уровню выраженности которых представители работодателей оценивают уровень сформированности данных компетенций.

В образовательной среде предусмотрена необходимость формирования всех компетенций (и общекультурных и профессиональных), представленных в ФГОС. При этом количество компетенций зависит от направления и уровня подготовки (бакалавриат или магистратура) и может составлять более сотни компетенций.

Реализация подхода к оценке компетенций через поведенческие индикаторы, на наш взгляд, является перспективным направлением разработки системы контроля компетенций студентов, но в то же время очень трудоемким процессом, требующим не только вовлечённости профессорско-преподавательского состава, но и непосредственного участия представителей работодателей, успешно внедривших практику оценки компетенций по поведенческим индикаторам в свои организации.

Во-вторых, специфика отрасли будет играть существенную роль при оценке компетенций, в том числе общекультурных, так как пороговый и

дифференцирующий уровни необходимого набора «нужных компетенций» определяются в зависимости от сферы деятельности организации.

Соответственно отраслевой подход к оценке компетенций подразумевает возможность разработки наиболее валидного инструментария для построения профиля компетенций в рамках той или иной сферы деятельности организации. Однако отраслевой подход несет в себе потенциальную угрозу искажения результатов оценки в случае приглашения к сотрудничеству в разработке оценочных средств слишком узкого круга представителей работодателей (профили оценки компетенций будут «заточены» лишь под конкретную сферу деятельности, например, телекоммуникации, банковский сектор, общепит и т.д.). В качестве варианта нейтрализации потенциальной угрозы, связанной со слишком узкой специализацией привлекаемых экспертов из профессиональной среды, можно предложить воспользоваться правом студентов на выбор индивидуальной траектории обучения. Ещё одним способом профилактики искажения планируемых результатов могут стать расширение круга привлекаемых работодателей и разработка альтернативных вариантов оценочных средств, отражающих отраслевую специфику будущей профессиональной деятельности студентов.

В-третьих, в профессиональной среде при оценке компетенций учитывается ещё и профессиональный опыт кандидатов, предполагающий определённый уровень профессиональной компетентности. Общекультурные компетенции воспринимаются работодателем «по умолчанию» (умение работать с информацией, способность к саморазвитию, умению работать в команде, грамотность речи, активная гражданская позиция и т.д.). Как правило, общекультурные компетенции специально не оцениваются, но принимаются во внимание при окончательном решении дальнейшей судьбы оцениваемого. В большинстве случаев студенты и выпускники ещё не имеют достаточного профессионального опыта и достижений, позволяющих оценить не просто их общекультурный и профессиональный потенциал, а уже приобретённую компетентность.

В результате анализа подходов к измеримости компетенций в образовательной и профессиональной среде можно заключить, что прямой перенос инструментария и оценочных средств профессиональной среды невозможен, так как компетенции, приобретаемые в период обучения в вузе, и профессиональная компетентность – это две категории, отличающиеся временным контекстом:

– система контроля и оценки компетенций в вузе в большей степени ориентирована на будущее, на перспективу (оцениваются компетенции, которые в полной мере проявятся только в будущем при реализации реальной практической деятельности);

– система контроля и оценки компетенций в профессиональной среде в одинаковой степени ориентирована и на прошлое, на достигнутый результат (оценивается уже имеющийся профессиональный опыт, компетентность), и на будущее (прогнозируется, будет ли эффективным кандидат в предполагаемой новой должности, оцениваются его перспективы). В профессиональной среде такая комплексная система получила название «Деловая оценка персонала» [1].

В связи с этим вполне перспективным при разработке системы контроля компетенций студентов вузов, на наш взгляд, будет реализация ресурсного подхода. Суть ресурсного подхода заключается в выстраивании такой системы контроля компетенций, которая рассматривает студента с позиции его ресурса, позволяет наметить траекторию его дальнейшего развития. Такая система должна в большей мере акцентировать внимание на личностный потенциал, способность к самостоятельному освоению новых знаний и умений (умение учиться), затрагивать мотивационные аспекты – именно эти составляющие компетенций являются базовой платформой для дальнейшего профессионального и карьерного роста. В этом случае компетентность понимается как сплав личностных профессиональных характеристик, которые выступают как интегрированные компетенции и отражают наличие внутреннего потенциала, степень осознания своих конкурентных преимуществ и умение работать со своим личностным ресурсом. Наиболее показательными методами реализации ресурсного подхода являются деловая игра и применение комплексных психодиагностических методик (в профессиональной среде – ассесмент-центр).

Таким образом, результаты взаимодействия между образовательной и профессиональной средой позволяют наметить совместные перспективы разработки системы контроля компетенций студентов на основании трех подходов: подхода с применением поведенческих индикаторов, отраслевого и ресурсного.

1. Могилёвкин Е.А. HR-инструменты: практическая оценка. Как определить сотрудников, которые могут дать максимальный результат: учебно-практическое пособие / Е.А. Могилёвкин, А.С. Новгородов, С.В. Клиников. – СПб.: Изд-во «Речь», 2012. – 320 с.

2. Проект Федерального закона № 134129-6 от 01.09.2012 «О внесении изменений в Трудовой кодекс Российской Федерации в части законодательного определения понятия профессионального стандарта, порядка его разработки и утверждения» [Электронный ресурс]. Режим доступа: [http://asozd.duma.gov.ru/main.nsf/\(Spravka\)?OpenAgent&RN=134129-6](http://asozd.duma.gov.ru/main.nsf/(Spravka)?OpenAgent&RN=134129-6) (дата обращения 01.12.2012).

3. Указ Президента РФ от 07.05.2012 № 597 «О мероприятиях по реализации государственной социальной политики» [Электронный ресурс] // Российская газета. Режим доступа: <http://www.rg.ru/2012/05/09/soc-polit-dok.html> (дата обращения 01.12.2012).

4. Якимова З.В. Классификации и инструменты оценки компетенций: сравнительный анализ профессиональной среды и вуза [Электронный ресурс] / З.В. Якимова, В.И. Николаева // Управление экономическими системами: электронный научный журнал. – 2012. – №9. Режим доступа: <http://www.uecs.ru/upravlenie-kachestvom/item/1562-2012-09-26-11-36-01> (дата обращения 01.12.2012).