

УДК 005.95, 378.146

Николаева Виктория Ивановна

*Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия*

Использование процедуры аттестации как метода оценки компетенций в образовательной и профессиональной среде

Одним из возможных способов обеспечения качества оценки компетенций студентов является изучение и анализ опыта оценки сотрудников в профессиональной среде с целью выявления возможностей его трансформации в практику российского образования. В данной статье проведён сравнительный анализ процедуры аттестации в образовательной и профессиональной среде.

Ключевые слова и словосочетания: компетенция, аттестация.

Аттестация (от фр. attestation; от лат. attestatio – свидетельство, подтверждение) – определение квалификации, уровня знаний и умений чего-либо, а также соответствия требованиям (продукция, технические устройства, рабочие места); отзыв, характеристика.

Термин «аттестация» в профессиональной и образовательной среде используется в разных значениях. Для профессиональной среды аттестация персонала – кадровые мероприятия, призванные оценить соответствие уровня труда, качеств и потенциала личности требованиям занимаемой деятельности. В системе образования – установление уровня знаний, умений и навыков обучаемых по отношению к объёму и содержанию учебных дисциплин, представленных и утвержденных в учебных планах и учебных программах.

Проведём сравнительный анализ целей, процедур, видов контроля и оценки, связанных с аттестацией.

Цели аттестации

Необходимость проведения аттестации возникает в профессиональной среде в трёх основных случаях:

- 1) для подтверждения уровня соответствия занимаемой должности,
- 2) при проведении конкурсного отбора для выявления наиболее подходящего кандидата на вакантную должность,
- 3) при деловой оценке персонала для выявления потенциала и зон ближайшего развития сотрудников.

Необходимо отметить, что для государственной службы свойственны только конкурсный отбор и аттестация, а для коммерческой бизнес-среды особую значимость приобретает ещё и процедура деловой оценки персонала.

В образовательной среде к целям проведения аттестации можно отнести:

- 1) повышение эффективности освоения студентами образовательных программ учебного плана;
- 2) совершенствование образовательного процесса посредством стимулирования регулярной учебной работы студентов;
- 3) повышение объективности оценки работы студентов в течение семестра и учебного года.

Процедура аттестации: периодичность, работа аттестационной комиссии, методы оценки достижений, документальное подтверждение прохождения аттестации

Сходства проведения аттестации в образовательной и профессиональной среде, выраженные в том, что:

- 1) аттестация может быть периодической:
 - в образовании: текущая, промежуточная;
 - в профессиональной среде: плановая;
- 2) аттестация может быть итоговой:
 - в образовании: защита выпускной квалификационной работы, сдача государственного экзамена и получение диплома;
 - в профессиональной среде: сдача квалификационного экзамена (например, на получение аттестата специалиста по таможенному оформлению, финансового аудитора, адвоката, нотариуса и т.д.);
- 3) при проведении аттестации используется мотивированный отзыв руководителя:
 - в образовании: отзыв научного руководителя на дипломный проект/работу;
 - в профессиональной среде: отзыв непосредственного руководителя (начальника) при аттестации государственного и муниципального служащего, военнослужащего; в некоторых случаях в коммерческих организациях при аттестации сотрудников учитывается отзыв руководителя;
- 4) аттестация ориентирована на оценку достижений и вознаграждение за достижения:
 - в образовании: по итогам успешной аттестации (сдачи сессии) назначается академическая стипендия;
 - в профессиональной среде: при успешно пройденной аттестации возможно вознаграждение в виде повышения в должности, представление к награде, начисление премии и т.д.
- 5) аттестация может использоваться в качестве официального «фильтра» для отсева неквалифицированных, некомпетентных аттестуемых:

- в образовании: возможно отчисление при наличии академических задолженностей (не пройденной аттестации);

- в профессиональной среде: увольнение при не соответствии квалификационного уровня занимаемой должности.

Различия в проведении аттестации в образовательной и профессиональной среде выражаются в следующем:

1) требования к обязательности аттестации, наличие «льгот» (освобождение от аттестации):

- в образовании: аттестации подлежат все студенты и слушатели образовательных программ;

- в профессиональной среде: существуют определённые «льготы», например на гражданской службе аттестации не подлежат лица старше 60 лет, беременные женщины и находящиеся в отпуске по беременности и родам, по уходу за детьми до 3-х лет и др.;

2) персонифицированность результата:

- в образовании: по итогам аттестации выставляются оценки, считающиеся личным достижением студента (это его персональный результат);

- в профессиональной среде: аттестацию используют не только для выявления личных достижений сотрудников, но и для решения организационных задач в целом: диагностика персонала, выявление «болевых точек», определение ценности (вклада) и результативности труда сотрудников для подразделения/группы и для организации;

3) аннулирование документов:

- в образовании: полученный диплом об образовании может быть аннулирован только при подтверждении подложности документов; для некоторых направлений подготовки (медицина, авиация, морской транспорт и т.д.) свойственно получение двух дипломов: «образовательного» и «рабочего» – рабочий диплом может быть аннулирован на основании длительного отсутствия опыта работы по специальности;

- в профессиональной среде: аннулирование квалификационного аттестата (например, специалиста по таможенному оформлению, финансового аудитора и др.) возможно при наступлении соответствующих обстоятельств (установление факта использования подложных документов, привлечение к административной ответственности, нарушение требования о прохождении программ повышения квалификации, при разглашении информации, содержащей сведения, отнесённые к охраняемой законом тайне, коррупция и т.д.);

4) аттестационная комиссия:

- в образовании: текущая и промежуточная аттестация проводится персонально преподавателем, только итоговая аттестация проводится

коллегиально с привлечением независимых экспертов/специалистов из внешней среды;

– в профессиональной среде: все виды аттестации проводятся коллегиально (т.е. решение выносит не один человек, а решение выносится коллегиально, возможно по сумме баллов, предоставленной разными экспертами);

5) применение экспертных оценочных листов:

– в образовании: экспертные оценочные листы, оценивающие сформированность / выраженность компетенций, не применяются;

– при текущей и промежуточной аттестации (оценивание происходит только ведущим дисциплину преподавателем) оценочный лист отражает результаты образовательной деятельности студента (посещаемость занятий, результаты проверочных работ, ответы на семинарских занятиях, результаты выполнения индивидуальных заданий и т.д.);

– при итоговой аттестации (защита выпускной квалификационной работы, сдача государственного экзамена) – оценивание коллегиальное, но оценка сведена до обобщённого результата (итоговая оценка) без дифференциации сформированности тех или иных компетенций;

– в профессиональной среде: закреплена практика применения экспертных оценочных листов, в которых не только прописаны оцениваемые компетенции, но и приведены поведенческие индикаторы, позволяющие оценить степень сформированности тех или иных компетенций.

Возможности заимствования из практики профессиональной среды некоторых аспектов процедуры аттестации

Для контроля сформированности компетенций возможно применять оценочные листы с поведенческими индикаторами и характеристиками качеств.

Например, при оценке такой характеристики, как «Отстаивание своей точки зрения при защите работы», возможны следующие поведенческие индикаторы:

– исключительно упрям, не изменяет своей точки зрения, если уверен в своей логической правоте, будет отстаивать её до конца;

– довольно-таки упрям, неохотно меняет своё мнение, даже в тех случаях, когда оно идёт в разрез с логикой дела;

– несколько упрям, неохотно меняет своё мнение, но, убедившись в необходимости другого решения или в своей ошибке, меняет его;

– в своём мнении стремится к объективности, требуемой обстоятельствами, проявляя необходимую гибкость, но в то же время без особых причин его не меняет;

– хотя без особых причин мнение не меняет, но, если на него оказать определённое аргументированное давление, отстаивать своего мнения не будет;

– если на него оказать давление, он легко меняет своё мнение, даже осознавая неправильность принятого решения;

– крайне легко соглашается с любым мнением, даже без особого давления.

Как вариант экспертная оценка степени проявления (в баллах) уровня сформированности личностных/профессионально важных качеств, степени выраженности профессиональных навыков с обязательной градацией уровней проявления, например:

5 баллов – данное качество ярко выражено;

4 балла – данное качество сформировано в достаточной степени;

3 балла – данное качество имеет место, но в недостаточной степени выражено;

1, 2 балла – сформировано в минимальной степени или не сформировано вовсе.

Возможно внедрение практики междисциплинарных экзаменов и междисциплинарных курсовых работ/проектов с обязательным коллегиальным решением о сформированности компетенций (актуализация интегративного характера компетенций).

Необходимо описание и регламентирование ситуаций, в которых результаты аттестации могут быть признаны аннулированными.

Поскольку в образовательной среде процедура аттестации является обязательной и не может быть отменена по обстоятельствам возрастного критерия (лица, старше 60 лет, студенты-заочники) или беременности, однако может вызвать психологический стресс, волнения и сильные эмоциональные переживания, имеющие негативные последствия для здоровья аттестуемых, то рекомендуется перед проведением аттестации указанных категорий аттестуемых проводить дополнительную беседу (психологическое сопровождение) с целью снижения психоэмоционального напряжения.

Таким образом, становится понятно, что апробированные технологии процедуры аттестации, применяемые в профессиональной среде в настоящее время, вполне могут быть успешно перенесены в образовательную среду для совершенствования оценки качества образования.

Электронная энциклопедия «Technorate.ru» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.technorate.ru/index.php?id=962> (дата обращения: 03.12.12).