



УДК 37.0 + 371+ 378

**ПРОБЛЕМЫ ОЦЕНИВАНИЯ КОМПЕТЕНЦИЙ С
ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ ПРОЕКТИВНЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

О.А. ЕФРЕМОВА, Л.А. БАРАХТЕНОВА

*(ФГБОУ ВПО «Новосибирский государственный
педагогический университет», г. Новосибирск)*

Область реализации: образовательный процесс с применением проективных технологий, ориентированных на использование стимульного материала, позволяющих оценивать уровень приобретенных компетенций, востребованных в профессиональной среде, на разных этапах обучения.

В современных условиях интенсивного развития общества, увеличения потоков и объемов информации, быстрого обновления знаний особое значение для профессионального образования приобретает проблема подготовки специалистов, имеющих высокий общенаучный потенциал, способных самостоятельно и творчески работать, внедрять инновационные технологии и получать прогрессивные результаты в своей профессиональной деятельности. С этим связаны известные изменения в системе российского образования, определившие переход к компетентностной модели выпускника высшего профессионального образования, а также необходимость переосмысления традиционных методологических подходов к практике принятия и реализации решений, связанных с обучением и профессиональной адаптацией молодежи к быстро изменяющимся рыночным условиям социетальной среды. В процессе подготовки специалистов определяющую роль играет ориентация на

личность, ее компетентность, что позволяет существенно облегчить процесс адаптации выпускников к профессиональной среде, повысить их конкурентоспособность. Все более востребованными становятся специалисты, способные эффективно функционировать в новых динамичных социально-экономических условиях.

Анализ результатов современных исследований в области педагогики и практики образовательной деятельности показывает, что особую актуальность приобретают проблемы учебно-методического обеспечения подготовки специалистов на основе инновационных подходов, к категории которых относится и компетентностный. В рамках указанного подхода происходит заметная переориентация оценки образовательного результата с традиционных понятий «знания, умения, навыки» на инновационные по сути понятия «компетенция» и /или «компетентность» обучающихся, накапливается положительный опыт применения этого подхода в образовании. Вместе с тем, анализ соответствующей литературы показывает всю сложность и неоднозначность трактовки как ключевых понятий компетентностного подхода, так и связанных с ним технологий организации, сопровождения и оценки успешности педагогического процесса по формированию комплекса компетенций.

Как известно, идеи компетентностного подхода появились и получили дальнейшее развитие в результате изучения ситуации на рынке труда. В настоящее время требования работодателей формулируются не столько в формате «знаний» работников, сколько в формате «способов их деятельности». Наиболее востребованными становятся такие качества образования, как: готовность к работе в команде при условии непрерывного самообразования; способность решать возникающие проблемы не только в типовых, но и нестандартных условиях неопределенности; умения и навыки активного самовыражения и позиционирования на рынке труда и др.

Основными составляющими компетентностного подхода выступают понятия «компетенция» и «компетентность». Выявлению сущности различных компетенций и компетентностей посвящены

многочисленные исследования философов, психологов, педагогов. В этой связи вполне оправдано, что компетентностный подход в образовании рассматривается с разных точек зрения [1], включая информационную, прогностическую, профессионально-педагогическую, образовательную, качественно-интегративную составляющие. Анализ накопленных результатов позволяет различить признаки компетентного специалиста от квалифицированного. Они заключаются в том, что первый не только обладает определенным уровнем знаний, умений, навыков, но способен активно и успешно их реализовывать в своей профессиональной деятельности в качестве накопленного потенциала. Последнее подчеркивает безусловную необходимость и исключительную актуальность проблем оценивания компетенций, как на этапах их формирования, так и в условиях их реализации. Развитие технологий оценивания компетенций было инициировано специалистами по кадровому менеджменту, занимающихся подбором квалифицированного персонала для различных секторов экономики.

В настоящее время оценка по компетенциям осуществляется по направлениям:

– *Оценка текущего уровня компетенций сотрудников и их соответствия требуемому уровню.* Необходимость в оценке персонала возникает в основном на этапе стабильного роста и развития организации, когда уже наработан и положительный, и негативный опыт деятельности, разработаны и действуют определенные корпоративные стандарты, в том числе по управлению персоналом с учетом требований принятых в организации моделей компетенций. Практика показывает, что система оценки по компетенциям позволяет адекватно оценить не только результаты деятельности (что именно достигнуто и каким образом и др.), но и дает возможность определить для сотрудников желаемое направление развития.

– *Формирование кадрового резерва из сотрудников, продемонстрировавших наилучшие результаты.* Компетентностный

подход позволяет определить, какую подготовку должен пройти менеджер, претендующий на карьерный рост, чтобы структура его знаний и умений соответствовала его следующему карьерному шагу. Для этого в организации должны быть сформированы общая корпоративная система обучения и развития сотрудников, находящихся в резерве, которая включает мероприятия по развитию профессиональных и личностных качеств.

– *Разработка программ тренингов (индивидуальных и групповых), направленных на развитие конкретных компетенций.* Сотрудники, получившие высокие оценки (вне зависимости от должности), могут выступать в качестве тренеров и наставников. Причем практика показывает, что воздействовать на профессиональные знания, опыт (что и отражает понятие «компетентность») легче и проще, чем на компетенции. Достаточно отправить сотрудника на курсы переподготовки, повышения квалификации, где он сможет приобрести опыт и повысить свои профессиональные знания. Однако, несмотря на сложность изменения внутренних установок поведения человека, воздействия на его мотивы, специалисты предлагают обучать персонал именно компетенциям.

– *Отбор и найм персонала, проведение оценочных интервью при отборе кандидатов.* Метод отбора по компетенциям чаще всего используется в компаниях с низкой эффективностью работы, текучестью персонала и др. Во время подбора персонала модель профессиональных компетенций является критерием отбора необходимых сотрудников, что значительно экономит время и средства, затраченные на процесс поиска. Поиск и подбор становятся более конкретными и результативными, т.к. организация четко представляет, кого она ищет. Кроме набора новых сотрудников по формальным критериям (образование, знания, опыт работы) появляется возможность отбора претендентов по корпоративным критериям организации, отдела. В этом случае соответствие кандидата корпоративным и специальным компетенциям является

важным условием успешности по сравнению с другими соискателями на должность.

– *Мотивация персонала как процесс побуждения сотрудника к деятельности для достижения своих целей и целей компании.* Если в требования компании заложена модель компетенций, то необходимо определить связь между компетенциями и принципами вознаграждения, т.е. компетенции требуют определенного поведения на рабочем месте, а вознаграждение мотивирует это поведение. Формирование модели компетенций необходимо и для корректировки компенсационной политики компании в отношении сотрудников, успешно прошедших оценочные мероприятия. Зависимость между результатами оценки и изменением компенсационного пакета существует в компаниях, где есть проблемы с привлечением квалифицированных кадров и существует необходимость обосновать компенсацию труда квалифицированных сотрудников.

Инструментарий оценивания компетенций включает разнообразные комплексы методических материалов, включая тесты, кейсы, портфолио и др. При этом используемые тесты подразделяются по уровням сложности:

– *первый уровень (знакомство) - тесты по узнаванию*, т.е. отождествлению объекта и его обозначения (задания на опознание, различение или классификацию объектов, явлений и понятий);

– *второй уровень (репродукция) - тесты-подстановки*, в которых намеренно пропущено слово, фраза, формула или другой какой-либо существенный элемент текста, и *конструктивные тесты*, в которых тестируемые в отличие от теста-подстановки не содержатся никакой помощи даже в виде намеков и требуется дать определение какому-либо понятию, указать случай действия какой-либо закономерности и т.д. В качестве тестов второго уровня могут использоваться и *типовые задачи*, условия которых позволяют «с места» применять известную разрешающую их процедуру (правило,

формулу, алгоритм) и получать необходимый ответ на поставленный в задаче вопрос;

– *третьему уровню* соответствуют задания, содержащие продуктивную деятельность, в процессе которой необходимо использовать знания-умения. Тестами третьего уровня могут стать нетиповые задачи на применение знаний в реальной практической деятельности. Условия задачи формулируются близкими к тем, которые имели место в реальной жизненной обстановке;

– *тесты четвертого уровня* – это *проблемы*, решение которых есть творческая деятельность, сопровождающаяся получением объективно новой информации. Тестами четвертого уровня выявляется умение обучающихся ориентироваться и принимать решения в новых, проблемных ситуациях. По своей сути тесты указанного уровня – это действия, они понимаются как *процедура, ориентирующая испытуемого на выполнение какого-нибудь практического действия* (практические испытания). Тесты действия распространены как проверка реальных профессиональных умений (напечатать на машинке или на компьютере текст, откорректировать газетную статью, измерить давление пациенту и т.д.). Подобные тесты предназначены в том числе для выявления умений выполнять работу с механизмами, материалами, инструментами, они позволяют проверить не только уровень овладения навыком, но и оценить различные качества личности и уровень формирования сопутствующих компетенций, например, могут помочь оценить когнитивный стиль, эстетический вкус и другие особенности личности и т.д.

Кейсы сопровождаются применением ситуационных методов, а потому требуют не выполнение реального действия, а лишь его имитации. Наиболее типичный пример – *анализ конкретной ситуации*. Испытуемому предлагается обширная информация о конкретной ситуации (например, студентам-экономистам предлагается смоделировать развитие производства при росте цен на сырье и др.). При этом требуется провести анализ ситуации, когда

испытуемый должен учитывать, что часть информации – лишняя, но есть возможность добыть дополнительную информацию (воспользовавшись справочником или задав вопрос). После анализа ситуации принимается мотивированное решение о степени сформированности определенных компетенций.

Применение кейсов может сопровождаться такой формой ведения оценки, как *последовательность ситуаций* в условиях индивидуальной и/или групповой деятельности. В этом случае учебные задачи имеют временной сценарий реализации и решаются поэтапно; переход к следующему этапу возможен только в случае правильного ответа на вопросы предыдущего этапа, условия же последующего этапа определяются в зависимости от варианта ответа на предыдущем этапе. При этом в каждом конкретном случае рассказ (представление) «кейса» должно иметь экспозицию, завязку, развитие действия, кульминацию, развязку, вызывать чувство сопереживания с главными действующими лицами. Проблема должна быть понятной, связанной с будущей профессиональной деятельностью студентов. Обсуждением проблемы, представленной в кейсе, руководит преподаватель. Кейс может содержать результаты проектов, как *социально значимых задач*, связанных с будущей профессиональной деятельностью, что предполагает достаточно длительный период решения и большой объем работы, которая ведется самостоятельно, но с консультативным руководством преподавателя, с обязательным творческим отчетом (презентацией). Интересной составляющей кейса может быть **портфолио** как способ фиксирования, накопления и оценки индивидуальных достижений, в т.ч.:

– *портфолио документов* – портфель сертифицированных /документированных индивидуальных образовательных достижений.

– *портфолио работ* – портфель различных проектных работ учащегося, а также описание основных форм и направлений его учебной и творческой деятельности: участие в конференциях, конкурсах, и др.

– *портфолио отзывов* – портфель достижений, анализ результатов учебной и внеучебной деятельности, планирование будущих образовательной траектории, а также отзывы, представленные педагогами, родителями, возможно, однокурсниками, работниками системы образования и др.

При оценивании компетенций широко используются **проективные технологии с применением стимульного материала** (*тесты на уровень интеллекта, личностные качества, творческое мышление* и др.). Их результаты предоставляют возможность «проекции» личности обучающегося или специалиста, что существенно облегчает его профессиональную ориентацию и подтверждается многими другими методами, что составляет существо очень важной сценарная технология оценивания уровня сформированности компетенций, и что требует знания основ психолого-педагогического мониторинга качества человеческого капитала.

Для современного состояния психологической науки, как известно, характерен активный поиск новых подходов к изучению личности в динамике ее ценностно-смысловых образований (А.Г. Асмолов, Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, Д.А. Леонтьев, В.В. Столин и др.). Ценностно-смысловая сфера личности является наиболее сложной психологической реальностью, так как базовый набор ценностей до конца не определен, а его генезис, динамика, стабильность или способность к трансформации изучены не достаточно, что определяет сложность диагностики ценностно-смысловой направленности личности. На фоне реформирования общественных формаций и отношений формируется новая морально-правственная атмосфера. Это сопровождается переоценкой ценностей, их творческим переосмыслением и определяет необходимость диагностики ценностно-смысловой сферы личности, как важной задачи современной системы эвалюации качества подготовки специалистов, особенно в части психолого-педагогического мониторинга состояния личности. Разработка

общепсихологических представлений о ценностном и смысловом измерении человеческого бытия связана с проблемой символа как носителя ценностного потенциала личности (Ф. Василюк, А. Лобок, А. Уайтхед). В соответствии с ценностно-смысловыми функциями символа в познании мира и личности, очевидно, что содержание общечеловеческих ценностей имеет прямое отношение к миру символов. Восприятие и толкование символов помогает человеку учиться чувствовать гармонию с миром, понимать смысл человеческого существования, разгадывать тайнства вселенной. Поэтому в исследовании символ анализируется как средство диагностики ценностно-смысловой сферы личности (Л.С. Выготский, С. Лангер, А.Н. Леонтьев, А.Ф. Лосев, З. Фрейд, К. Юнг). Изучение этого вопроса показывает, что наибольший потенциал для диагностики ценностной сферы личности могут дать проективные техники. Многообразие стимульного материала, максимальный спектр интерпретации, неоднозначность тестовой ситуации позволяют глубоко проникать в личностную сферу человека. (Ф. Лазарус, В.Г. Норикадзе, Е.Т. Соколова и др.). При этом оценивается система отношений личности с миром и выявляется ценностно-смысловая сфера человека, что на практике реализуется на уровне его компетенций.

В основу исследований по оцениванию ценностно-смысловой сферы человека были положены известные работы, раскрывающие основы:

- изучения личности (Дж. Келли, А. Маслоу, В. Скиннер и др.);
- анализа путей развития личности (Б.Г. Ананьев, Л.И. И. Божович, А.А. Деркач, А.Г. Ковалев, А.И. Крупнов, В.Г. Крысько, К.К. Платонов, В.И. Слободчиков, Л.М. Фридман, Д.Б. Эльконин и др.);
- феноменологии (Э. Гуссерль, Л.Я. Дорфман, А.В. Ивашенко, К. Роджерс и др.);

- духовно-нравственного формирования личности (В. Франкл, Э. Фромм, М. Хайдеггер и др.);
- ценностно-смысловой сферы личности (Б.С. Братусь, Ф.Е. Василюк, А.Н. Леонтьев, Д.А. Леонтьев, Е.В. Субботский и др.);
- психосемантического подхода изучения личности (Е.Ю. Артемьева, Е.В. Лисина, О.В. Митина, В.Ф. Петренко, В.И. Нохилько, В.В. Столин, А.Г. Шмелев);
- гносеологических, семиотических, экзистенциальных аспектов символа (Ю.А. Аксенова, Т.П. Будякова, Л.С. Выготский, Г.А. Глотова, А.Ф. Лосев, Ч. Моррис, Дж. Пирс, Н.Г. Салмина);
- проективных методик (Л.Э. Абт, Л. Беллак, М. Люшер, Г. Мюррей, Г. Роршах, Л.К. Франк и др.).

В результате теоретических исследований выявлены психодиагностические возможности символа путем интеграции гносеологических, семиотических, экзистенциальных, культурно-исторических аспектов, позволяющие изучать ценностно-смысловую сферу личности посредством символических носителей информации (стимульные материалы). Разработаны новые и представлены модифицированные проективные технологии, ориентированные на оценивание универсальных компетенций человека через изучение и анализ перспективной проекции личности, в т.ч. проективные методики: «Корректирующая цветовая и фигурная проба»; «Незаконченные предложения»; «Корректирующая проба: «Причина-следствие». Кроме того, в целях более детального исследования компетентностей человека через изучение и анализ способностей личности к перспективному и успешному профессиональному самовыражению разработаны профессиональные кейсы: «Мотивационный элемент компетентности», «Социальный элемент компетентности», «Технологический элемент компетентности», «Методы формирования компетентностей».

Выстроена иерархическая структура технологии оценивания компетенций в логике:

– компетенции системы профессионального образования, обусловленные требованиями федеральных государственных образовательных стандартов;

– виды деятельности выпускника учреждения профессионального образования;

– виды работ выпускника, детерминированные запросами профессиональной среды прогнозируемые;

– универсальные компетенции, востребованные в профессиональной среде, обеспечивающие успешность профессиональной адаптации, а также возможность получения человеком смежных профессий (при необходимости);

– универсальные компетентности, востребованные в профессиональной среде, обеспечивающие успешность профессиональной адаптации, а также возможность получения человеком смежных профессий (при необходимости).

Предлагаемые к использованию проективные технологии позволяют оценивать базовый набор ценностей и существенные признаки личностных смыслов, отражая: а) структурные элементы сознания и деятельности; б) практические отношения субъекта с миром, связанные с направленностью личности; в) интерпретацию жизни; г) интеграцию личной и социальной действительности; д) привнесение субъективного момента в объективно заданные связи. При этом для выделения типичных стратегий применения символов (стимульных материалов) была разработана (в результате контент-анализа) их классификация:

1. Символ как объективная характеристика действительности.
2. Символ как атрибутивная характеристика.
3. Символ как характеристика деятельности.
4. Символ как источник причинно-следственных выводов.
5. Символ как стимул для ассоциаций.
6. Символ как стимул для переживаний и состояний.

В целом, предлагаемые проективные технологии и используемый стимульный материал является оперативным

средством диагностики, позволяющим актуализировать ценностно-смысловую сферу личности, что реализуется на уровне его компетенций и компетентностей и во многом определяет успешность профессиональной адаптации человека.

Список рекомендуемой литературы и источников

1. *Барахтенова Л.А., Ефремова О.А., Киринок А.А.* Методологический аспект проектирования и разработки системы эволюции // *Философия образования.* – 2011. – № 2 (35). – С. 5–11.

2. *Бреслав Г.Э.* Цветопсихология и цветолечение для всех. – СПб.: Б.&К., 2000. – 212 с.

3. *Востриков А.А.* Основы теории и технологии формирующего личность обучения в школе. Диагностичное прямое формирующее личность обучение. Практическое человекознание: монография. Часть 1,2. – Томск: Изд-во «Школа свободного развития», 2007. – 480 с.

11. *Ефремова О.А., Барахтенова Л.А., Пименов А.Т., Киринок А.А.* Концептуальная модель квалиметрического мониторинга в сфере образования // *Философия образования.* – 2011. – № 4 (37).

4. *Ефремова О.А., Барахтенова Л.А., Пименов А.Т., Киринок А.А.* Методология мониторинга: принципы организации, классификация и инструментарий // *Философия образования.* – 2011. – № 3 (36). – С. 178–191.

13. *Ефремова О.А., Пименов А.Т., Барахтенова Л.А.* Методология формирования компетенций: учеб.-метод. пособие. – Новосибирск: Изд. НГПУ, 2010. – 124 с.

5. *Казачкова В.Г.* Метод незаконченных предложений при изучении отношений личности // *Вопросы психологии.* – 1989. – N 3. – С. 154-157.

6. О Концепции модернизации российского образования на период до 2010 года: Приказ Министерства образования РФ от 11.02.02 № 393 // *Вестник образования.* – 2002 г. – № 6. – С. 10-40.

7. *Равен Дж.* Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация. – М.: Когито-Центр, 2002.

8. Румянцев Г.Г. Опыт применения метода незаконченных предложений в психиатрической практике //Исследование личности в клинике и в экстремальных условиях. – Л., 1965. – С. 267-274.
9. Стратегия модернизации содержания общего образования: Материалы для разработки документов по обновлению общего образования. – М., 2001. – 95 с.
10. Тресиддер Джек. Словарь символов. – М.: Изд-во «ФАИР-ПРЕСС», 1999.– 448 с.
11. *Hutmacher Walo*. Key competencies for Europe // Report of the Symposium Berne, Switzerland 27–30 March, 1996. Council for Cultural Co-operation //Secondary Education for Europe. – Strasburg, 1997. – P. 11.
12. *Sachs J.M. Levy S*. The sentence completion test // Bellak L. (ed.) Projective psychology. – N.Y.: Knopf, 1950. – P. 357-397.
13. URL <http://company.unipack.ru>
14. URL <http://information.ru> (wp-content)
15. URL <http://www.iste.org/standarts>

**PROBLEMS OF ESTIMATION OF COMPETENCES WITH USING
OF PROJECTIVE TECHNOLOGIES
EFREMOVA O.A., BARAKHTENOVA L.A.**

Area of implementation: the educational process with the use of projective technologies to use stimulus material to evaluate the level of acquired skills that are in demand in the professional environment at different stages of learning.
