

ПРИНЦИПЫ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ОЦЕНКИ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КОМПЕТЕНЦИИ

Спирина Елена Александровна
кандидат культурологии,
доцент кафедры культурологии
Белорусского государственного
университета культуры и искусств
spirinaelena@tut.by

Методическое обеспечение оценки профессиональной компетентности направлено, прежде всего, на повышение ее эффективности, то есть на получение более высоких результатов с меньшими усилиями. Достижению большей результативности способствует соблюдение определенных принципов. Условно их можно разделить на три группы: 1) организационные, 2) научно-методические, 3) этические.

1. Организационные принципы направлены на оптимизацию работы, достижение координации между партнерами, распределение полномочий и ответственности.

Принцип юридической правомочности предполагает проведение работы в соответствии с нормативными документами и правовыми актами в области труда и занятости. В соответствии с данным принципом предполагается проведение экспертизы методического обеспечения с нормативно-правовой точки зрения.

Принцип координации усилий предполагает согласование действий всех участников оценки компетентности (специалистов по профориентации, представителей средних специальных учреждений в сфере культуры, психологической и социальной служб и др.) и согласовать их действия. Координация действий требует выработки единого понятийного пространства, единого понимания задач и потребностей партнеров.

Принцип ответственности сторон предполагает определение механизмов реализации обязательств при реализации работы по оценке профессиональной компетентности. Это должно быть зафиксировано в соответствующих документах: соглашениях, программах, протоколах или иных проектных документах.

Принцип систематического контроля выполнения принятых соглашений позволит обеспечить высокое качество профориентационной работы. Он предполагает отслеживания достигнутых результатов и обсуждения причин возникающих сбоев в профориентационной работе.

2. **Научно-методические принципы**, делая профориентационную работу более обоснованной, позволят достигать более качественных результатов, повышают прогностическую ценность работы специалиста по оценке профессиональной компетенции.

Принцип системности предполагает подход к построению модели с учетом динамических процессов на рынке труда, выделение ключевых компонентов технологии оценки компетентности (структурный анализ), способов и характера связей между ними (функциональный анализ), условий и факторов информационного обеспечения и других характеристик.

Принцип комплексности предполагает рассмотрение деятельности по оценке компетентности с разных сторон, выделение социальных, экономических, медицинских, психологических, профессиональных и других аспектов. Комплексность вопроса, являющегося социально-экономическим по целям и результатам, и психолого-медико-педагогическим по методам, требует участия специалистов разного профиля.

Принцип вариативности, не исключая важности стандартизации работы по оценке профессиональной компетенции, позволит избежать стереотипизации. Необходимость вариативного подхода обусловлена многофакторностью самого процесса оценки компетентности и учета различных характеристик и требований. Вариативный подход требует высокой квалификации специалистов, создания информационно-методической базы для решения задач, возникающих в ходе работы, согласования параметров и критериев отбора, выбору диагностических процедур.

Принцип прогностичности предполагает прогноз успешность реализации профессионального проекта, характер взаимоотношений с будущим руководителем и коллективом и т.д. Достоверный прогноз возможен на основе всесторонней диагностики профессиональной компетентности клиента и изучения модели его рабочего места.

Принцип целесообразности, имея многогранную природу, предполагает, прежде всего, оптимизацию самой процедуры оценки компетентности, снижение ее трудоемкости и затратности. Принцип целесообразности близок к принципу выделения главного звена и принципу необходимости и достаточности.

Принцип индивидуально-типологического подхода, основанный на необходимости выделения и учета индивидуальных и типологических характеристик лиц, проходящих оценку компетентности, предполагает выделение оснований для типологизации (выделения разных типов) или их профилирования (выделения разных профилей). Правильно выделенные основания анализа позволят существенно оптимизировать деятельность за счет определенной алгоритмизации действий.

3. Этические принципы направлены на обеспечение качества услуг в области работы по оценке компетентности, соблюдение прав человека, повышение культуры деятельности. Среди этических принципов в контексте рассматриваемого вопроса наиболее важное значение имеют следующие:

Принцип конфиденциальности предполагает выполнение ряда пунктов, направленных на защиту клиентов, обратившихся за оценкой компетентности. Участие в процедурах, связанных с оценкой компетентности, должно быть сознательным и добровольным. Специалист по оценке профессиональной компетенции не должен стремиться к сбору всей информации о клиенте (собирается и используется лишь та информация, которая необходима для решения задач, связанных с оценкой и построением профессионального проекта).

Принцип компетентности является одним из ключевых. В соответствии с этим принципом вся работа по оценке профессиональной компетентности должна проводиться квалифицированными, специально обученными специалистами, знакомыми с последними достижениями в данной области. В интересах оптимального выполнения своей задачи специалист, проводящий оценку компетентности, должен стремиться к сотрудничеству с другими специалистами. Выбирая самостоятельно процедуры и методы работы в каждом конкретном случае, специалисты должны использовать только надежные и валидные методы, а также учитывать границы собственной компетентности.

Принцип позитивности предполагает выстраивание всей деятельности таким образом, чтобы позитивный эффект от нее был максимальным. Это предполагает чуткое реагирование на такие моменты в деятельности, которые могут болезненно затрагивать индивидуальные особенности лиц, проходящих оценку компетентности (пол, возраст, расовая и национальная принадлежность, социально-экономический статус, вероисповедание, физические дефекты и т. д.).

Принцип уважения и учета интересов участников подчеркивает посреднический характер деятельности специалистов, которые занимаются работой по оценке компетентности. Умение выявлять взаимные интересы, находить согласие между спросом и предложением для более эффективного построения профессионального проекта возможно только на основе уважения и учета интересов разных сторон. Удовлетворенность участников возникает лишь в том случае, когда предложение и спрос находят друг друга. Для специалиста по оценке компетенции нет приоритета интересов работодателя или работника – работа проводится ради обоюдных интересов.

Условия функционирования всех перечисленных принципов обеспечиваются посредством объединения совокупности образовательных подходов в универсальную профессионально-обра-

зовательную среду при помощи использования современных информационных технологий. Описание такой среды, связанное с выявлением и представлением совокупности факторов, непосредственно влияющих на полноценное использование потенциала современных информационных технологий, во-первых, раскрывает перспективы и возможности их дальнейшего использования в образовательной сфере, во-вторых, определяет место образовательной модели в процессе обучения, в-третьих, степень ее встраиваемости в реально сложившуюся систему педагогических взаимосвязей и взаимодействия.

Весь перечисленный комплекс условий необходим для оценки и, соответственно, формирования профессиональной компетенции будущих специалистов сферы культуры.

В свою очередь, педагогическими условиями обуславливается совместная деятельность личности педагога и учащегося. «От понимания и осознания поставленной педагогом задачи зависит позиция обучаемого» [1].

Осознанные задачи и личностная их оценка являются тем условием, которые определяют положительные отношения личности к поставленной задаче и стремление ее разрешить.

Список использованных источников:

1. Зеер Э.Ф. Ключевые квалификации и компетенции в лично-ориентированном профессиональном образовании / Э.Ф. Зеер // Образование и наука. – 2000. – №3(5). – С.90–102.