

Формирование компетенции самооценки молодого специалиста как основа инноваций развития личности

DOI: <http://doi.org/10.34981/Lab-67.2020.innovconf.27-neizvestnyi>

Эффективность целеполагания процесса учения во многом зависит от качества определения «Кто я есть сейчас»? и «Кем я планирую быть»? Качественное определение «Кто я есть сейчас» определяет выбор в направлении обучения, выбор специальности, выбор судьбы человека. Обычно у школьника, студента спрашивают: кем ты хочешь быть? В большинстве случаев задающие этот вопрос не анализируют способности отвечающего, на которых базируется ответ. А ответ часто бывает спонтанным, случайным, непродуманным, необъективным.

Разработанные автором подходы в обучении направлены на то, чтобы помочь сформировать у обучающегося компетенцию самооценки: какими способностями я обладаю – выработанными, врожденными, к чему от природы на генетическом уровне я предрасположен? Обретение этой компетенции позволяют человеку перевести свою жизнь на новый уровень, на новый уровень самоосознания и самоотождествления.

Способность человека в самооценке своей компетентности в той или иной области знаний можно разделить следующим образом:

- осознанная компетентность;
- неосознанная компетентность;
- осознанная некомпетентность;
- неосознанная некомпетентность.

В первом случае человек понимает свое место в процессе обучения, бизнесе, мире. Для этого ему необходимо, прежде всего, достаточно глубоко знать себя, уметь изучать себя, а, затем – окружающую среду. Этот человек умеет не только видеть в «зеркале», но и выстраивать максимально неискажающее «зеркало». Это высший уровень аналитических способностей, характеризующий человека как зрелую личность. Как правило, это люди гетеровертного склада характера, люди, понимающие и материалистический, эволюционистский подход (присутствие материалистического начала), и креационистический подход (поступками руководит не столько разум человека, сколько его душа и сердце, присутствие идеалистического начала). Здесь очень важно не стать на путь нарциссизма, самоуспокоенности. Для этого опытный человек всегда строит вектор своих жизненных интересов, вектор своего профессионального движения, чтобы захватывать таким образом хотя бы в незначительной части, новые области, те области, где он еще некомпетентен – это залог саморазвития, самосовершенствования.

ния. Здесь первый и третий случаи стыкуются между собой. Второй случай довольно распространен: многие опытные специалисты работают на так называемом интуитивном уровне, где определяющим являются не полностью осознаваемые интравертные качества человека. Самым распространенным случаем является четвертый – люди не знающие «зеркала».

Качество результатов работы системы образования зависит от субъектов обучения, от процесса, от условий обучения и, конечно же, от целей. Причем цели должны быть осознаны и зафиксированы как со стороны субъекта, предоставляющего услуги обучения, так и со стороны обучающегося. Целеполагание в человеко-ориентированной системе образования несет основополагающую нагрузку в определении качества результата образования, поскольку в этой системе и учебные организации наделяются значительными академическими свободами, и обучающиеся имеют свободу выбора процесса обучения, видов дисциплин, объемов часов и пр. В ситуации высокой ответственности по определению целей обучения в человеко-ориентированных системах, как правило, инструменты оценки качества результатов обучения не затрагивают достоинства человека. Обычно в таких системах у обучающихся вырабатывают способность к максимально объективной самооценке – эта технология позволяет эффективно оценивать качество, наряду с такими как выпускной семинар, диспут, самостоятельная выпускная работа (сочинение, диплом, эссе), собеседование. В этом процессе стандартизация малоэффективна, так же как малоэффективна вообще стандартизация в процессе становления личности.

С другой стороны, современные системы образования недостаточно уделяют внимание формированию компетентности обучающихся в самооценке. Одна из задач данной Программы – активизировать творческий потенциал обучающихся в способности самооценки, которая помогает в практической способности человека понять: где он находится, куда ему идти дальше как на тактическом, так и на стратегическом масштабе.

Ниже приводится краткое описание наиболее эффективной методики оценки компетентности обучающихся.

Методика «Оценка 180, 270, 360 градусов».

Суть принятой методики:

«Оценка 180 градусов» – это оценка компетентности человека в интересующих организатора оценки компетенциях: оценка самим человеком (самооценка) и его руководителем.

«Оценка 270 градусов» – самооценка, оценка руководителем, оценка членами коллектива (коллегами), см. пример оценки в таблице 1 и на рисунке 1.

«Оценка 360 градусов» – самооценка, оценка руководителем, оценка членами коллектива, оценка неангажированным экспертом (независимыми экспертами).

Таблица 1

Пример результатов применения методики «Оценка-270» на кафедре «Бизнес-информатика» Финансового университета при Правительстве РФ, студентка 1-й курса

Компетенция	Самооценка	Оценка старосты	Оценка преподавателя	Средневзвешенная оценка
Управление здоровьем	50	70	50	57
Управление временем	80	70	50	67
IQ, уровень развития	60	80	70	70
EQ, способность управлять эмоциями	50	90	70	70
Общие знания IT	30	50	40	40
Эмпатия	80	80	80	80
Риторика	60	80	60	67
Грамотность	70	85	80	78
Креативность	50	60	60	57
Внимательность	70	85	70	75
Искренность	80	90	90	87
Коммуникабельность	70	85	80	78
Находчивость	70	60	65	65
Системное мышление	50	60	50	53
Ответственность	90	100	90	93



Рис. 1. Пример средневзвешенной оценки компетенций будущего IT-специалиста

Наиболее объективной считается «Оценка 360 градусов», поскольку она наименее отягощена субъективной составляющей. «Оценка 180 градусов» применяется крайне редко и лишь в производственной/операционной деятельности. В системе образования, в обучающих центрах, в проектной и

научной деятельности используется «Оценка 360 градусов» и реже – «Оценка 270 градусов». Использование метода «Оценка 180 градусов» в этих видах деятельности недопустимо, т.к. является источником внутренних конфликтов.

Методика применяется:

- для определения потребности человека в обучении, тех компетенций, которые необходимо развить, создания планов индивидуального развития;
- текущей оценки знаний, навыков;
- для подбора команды или выявления людей, способных работать над сложными проектами;
- для формирования кадрового резерва, лучше совместно с профессиональными тестами, профильными кейсами, assessment-центром (т.к. методика оценивает качества, проявляемые в прошлом, а для оценки кадрового резерва нужно спрогнозировать как человек поведет себя в будущем в новой должности).

По результатам оценки данной методикой можно сделать выводы:

- о характере взаимодействия между членами коллектива, выявить конфликтные ситуации;
- насколько человек вписывается в корпоративную культуру организации и существующий коллектив;
- насколько адекватна самооценка человека;
- насколько адекватна оценка руководства.

Методика не используется напрямую для разработки системы оплаты труда и начисления премий (т.к. она может выявлять только личностные качества и не подходит для определения квалификации специалистов и стоимости, которую они приносят компании).

Основные условия необходимые для успешного проведения оценки:

- сплоченный коллектив, доверительные отношения между сотрудниками;
- отсутствие преобладающего авторитарного стиля руководства;
- отсутствие выраженной текучести персонала (сотрудники проработали вместе как минимум 1 год);
- обеспечение анонимности оценки (уверенность сотрудников в том, что их оценки не будут разглашаться);
- предварительная разъяснительная работа с сотрудниками о целях оценки (цель должна быть сформулирована перед началом оценки и донесена до сотрудников, информированность снизит стресс от проводимой оценки и позволит получать более объективные данные);
- обязательная обратная связь по итогам оценки (должна проводиться не позднее одного месяца после проведения оценки, в этот период она остается актуальной и значимой для сотрудника);

– обязательная реализация решений по итогам оценки (оценка ради самой оценки не имеет смысла, четкий контроль проведения решений позволит сделать оценку инструментом развития персонала);

– результаты оценки должны быть направлены на развитие (только так можно будет получать не завышенные результаты оценки, в оценке 360 градусов это основной недостаток, с которым приходится бороться, как правило, проходит 2–3 оценки, прежде чем в сознании у работников закрепится мысль, о том, что 360 градусов несет только положительные моменты).

Преимущества методики:

– получение разносторонней оценки для одного сотрудника (сотрудник получает оценку от людей, с которыми непосредственно сталкивается при выполнении своей работы, в отличие от других методов круг оценивающих значительно расширен);

– демократичность метода (не только руководитель оценивает подчиненных, но и подчиненные могут его оценить, это повышает лояльность сотрудников к организации, для них это показатель того, что к их мнению прислушиваются);

– создание и укрепление доверительных отношений с клиентами (это возможность еще раз показать, что организация работает над улучшением обслуживания клиентов);

– моделирование критериев оценки под требования корпоративных стандартов (в качестве критериев выступают компетенции, разработанные для конкретной организации).

В данном примере за 100% принят уровень компетентности (в указанных компетенциях) для гипотетического гуру. Средневзвешенная оценка считалась для весовых коэффициентов: самооценка 1,5; оценка старосты 1,0, оценка преподавателя 1,0. Большой вес самооценке ставится исходя из соображений того, что человек себя знает лучше других, кроме того, с педагогической точки зрения это подчеркивает важность самоответственности.

Обучающиеся проходят это практическое занятие, анализируют результаты и делают выводы, рекомендации. Так в приведенном выше примере студентка 1-го курса сделала следующие выводы:

1) основной ресурс развития ей необходимо направить на улучшение здоровья;

2) необходимо выделить время, чтобы задуматься и найти решение: как эффективнее управлять ее персональным временем;

3) быть более активной в решении разного рода проблем, развивать креативность и системное мышление;

4) постараться в максимальном объеме использовать дальнейшую учебу для пополнения знаний в ИТ.

Разработанный автором подход в формировании компетенции самооценки обучающихся позволяют помочь студентам кроме профессиональных компетенций, требуемых при переходе к цифровой экономике:

- оценить способности обретения знаний и навыков в разных дисциплинах»;
- обрести способность учиться;
- качественно перестроить свою жизнь;
- увидеть в себе не просто индивидуальность, но личность, способную самостоятельно делать выбор, принимать решения и нести за них ответственность.

В целом формирование данной компетенции способствовало не просто личностному росту обучающихся, но и помогало им сделать несколько уверенных шагов на пути к зрелой, самодостаточной, самоорганизованной личности.