

УДК 378.146, 378.147, 347.9

## ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ АССЕССМЕНТ-ЦЕНТР И ЕГО ПЕРСПЕКТИВЫ

*А. Л. Сердюк*

*Университет ФСИН России,*

*доцент кафедры гражданско-правовых дисциплин*

*юридического факультета,*

*кандидат юридических наук*

*e-mail: alevtinaserdyuk@yandex.ru*

Обучение и образовательный процесс всегда были связаны с мерами оценки, а развитие требований к качеству образования диктует и новые условия к применению оценочных процедур и технологий. На данный момент обучение связано с необходимостью комплексно проверить компетенции, уровень «знать–уметь–владеть», однако традиционные способы аттестаций не всегда позволяют это сделать.

В сфере отбора специалистов известен метод «ассесмент-центр», или «центр оценки». «Стандартными процедурами ассесмента являются: деловая игра, интервьюирование и обратная связь участников. В состав классического ассесмент-центра входят следующие компоненты: набор различных тестов, самопрезентация участника перед экспертами, индивидуальный анализ различных ситуаций (case-study), собеседование с экспертом по профессиональным вопросам, всесторонний анализ профессиональных и личностных качеств и навыков испытуемых, выявление профиля участника (оценка по его компетенциям)» [1, с. 44].

На основании результатов ассесмент-центра выявляются не только имеющиеся у слушателя навыки, но и его скрытые возможности, которые смогут сделать его работу более эффективной и продуктивной.

При постановке целей и задач мы ориентируемся на те, которые уже были сформулированы в программах дисциплин, в которых также определены компетенции и индикаторы их достижения.

Мы акцентируем внимание, что когда говорим об ассесмент-центре, то говорим не о консалтинговом и аналитическом консилиуме специалистов, оценивающих некую деятельность и качество выполняемых заданий, а прежде всего о методике.

Для ясности приведем пример, как ассесмент-центр может быть реализован в дисциплине «Гражданское процессуальное право (Гражданский процесс)». Аттестация может происходить посредством проведения игрового

судебного процесса. Игровой судебный процесс может проводиться как в специализированных учебных аудиториях «Зал судебных заседаний», так и на базе судов при условии имеющихся договоренностей о сотрудничестве. Все это позволяет создать необходимую деловую атмосферу, приближающую игру к реальной профессиональной обстановке [2, с. 72].

Обучающиеся получают фабулу правового казуса, по которой каждый должен подготовить и представить для оценки три письменные работы (меморандума):

- а) меморандум, отражающий позицию истца;
- б) меморандум, отражающий позицию ответчика;
- в) меморандум, отражающий позицию судьи.

Письменная работа (меморандум) должна отвечать требованиям, предъявляемым к процессуальным документам (исковое заявление, отзыв, решение судьи).

На данном этапе выполнение указанных заданий позволяет нам оценить степень владения навыками, знаниями и умениями, необходимыми для квалификации казуса и подготовки основных процессуальных документов.

Далее методом свободной жеребьевки распределяются процессуальные роли, которые обучающиеся проигрывают, позволяя оценить знания, умения и навыки ведения дела, принятия решений, требований к процессу и т. д.

Как показывает имеющийся опыт реализации в образовательных организациях ФСИН России, игровой судебный процесс, совмещающий в себе и разрешение кейса, и элементы деловой игры, позволяет актуализировать работу с нормативными правовыми актами, осуществить контроль и оценку освоения правильного и четкого их применения, применения навыков и знаний для реализации прав и гарантий, выработки логичной, обоснованной аргументации правового мнения разных сторон по решению возникшего спора (задания), навыков судебной риторики и формулирования правовой оценки спора, а также навыков по работе с судебными и иными документами.

Сам кейс (казус) должен содержать характеристику условий и постановку спорной ситуации, необходимые справочные материалы, организационные указания, регламентирующие правила, критерии оценивания и возможные сценарии. Задание может быть сложносоставным, то есть дополнительная информация к основной фабуле выдается участникам в процессе игрового процесса поэтапно.

При составлении ситуационного задания учитываются жизненность и типичность конкретной ситуации, наличие обстановки, в условиях которой необходимо проводить анализ проблемной ситуации и принимать решения.

Принятие решения по заданию проходит в условиях неопределенности (решение заранее неизвестно), риска (возможна многовариативность решений) или противодействия (допускается высказывание участниками особого мнения по решению задания), задание не подлежит полной формализации [3, с. 580–581].

Задание должно быть решаемым, а решение — обоснованным, аргументированным, подтвержденным примерами из правоприменительной практики, нормами нормативных правовых актов. Изложение должно быть грамотным, последовательным, отвечающим требованиям.

Оценка производится посредством наблюдения реального поведения в игровом процессе.

Данный метод по избранным критериям позволяет оценить участника игрового процесса по ряду параметров:

1. Выполнение должностных обязанностей.
2. Особенности поведения.
3. Эффективность деятельности.
4. Уровень компетенции.
5. Уровень достижения целей.
6. Личностные особенности.

По аналогичному плану можно строить и отдельные занятия в рамках дисциплины, совмещая элементы деловой игры с тестированием, интервьюированием и мозговым штурмом. В этих целях необходимо разработать оценочный лист, который бы позволил оценивать работу обучающихся шире, чем на аттестации, и предусмотреть активные и интерактивные формы обратной связи, в том числе допустимо анкетирование по итогам проведенного занятия, которое позволит отследить и проанализировать реакции обучающихся как на все занятие в целом, так и на отдельные элементы.

На основании результатов ассесмент-центра выявляются имеющиеся знания, умения и навыки.

Процедура ассесмент-центра предполагает следующие шаги:

- уточнение целей и задач оценки;
- формирование критериев оценки, разработку модели компетенций;
- подготовку и проведение подготовительных мероприятий (коммуникации целей оценки, оповещение участников и т. п.);
- разработку ассесмент-центра — создание бизнес-кейсов, адаптация упражнений, моделирование ситуаций, проявляющих поведенческие индикаторы оцениваемых, объединение заданий в согласованную и динамичную процедуру оценки;
- подготовку наблюдателей;

- проведение ассесмент-центра;
- интеграцию оценок всех наблюдателей, выведение итоговых оценок;
- анализ данных, подготовку отчетов;
- сессию обратной связи для каждого участника.

При этом все участники игрового процесса должны:

- максимально использовать свои роли и соблюдать деловые и игровые уровни общения;
- четко понимать и достигать цели игры;
- знать и соблюдать правила, технологию игры;
- выполнять требования и указания преподавателей.

Для проведения оценочного игрового процесса важно рациональное планирование требований по этапам. При работе с казусом обучающийся должен:

- определить подсудность;
- определить форму и содержание искового заявления;
- подготовить процессуальные документы;
- инсценировать судебное заседание с рассмотрением дела по правилам процессуального законодательства.

Одним из проблемных вопросов проведения ассесмент-центра в виде игрового судебного процесса является тайминг. Он зависит от сложности задания и от количества обучающихся.

Для оформления тайминга необходимо определить начало и окончание, почти поминутное расписание действий, время подготовки, время выступлений, время на оценивание и обратную связь.

Второй проблемный вопрос — эксперты, то есть те лица, которые и проводят оценку. Инструктаж с экспертами необходимо проводить, для того чтобы у них было понимание предмета оценивания, а уровень их квалификации позволял оценить сформированность компетенций. Лучше если это будут внешние эксперты, например, практические работники.

Образовательный ассесмент-центр применим в любой отрасли, его можно рассматривать как системную методику распределения видов занятий по дисциплине (от лекции до различных видов семинарских и практических занятий) для достижения сформированности требуемых компетенций, и как технологию выстраивания оценочного процесса с целью проверки сформированных компетенций.

В первом случае образовательный ассесмент-центр позволяет определить и потенциал обучающихся, потому что одной из задач преподавателя становится мониторинг личных достижений обучающихся.

Если выстраивать этапность реализации образовательного процесса, то в общем виде можно представить:

- 1) определение перечня и уровня необходимых компетенций;
- 2) оценивание (желательно привлекать и внешних специалистов);
- 3) установление соответствия уровня подготовки обучающегося заявленным необходимым компетенциям.

Валидность образовательного ассесмент-центра обусловлена системным подходом применяемых методик, что позволяет определить и последовательность формирования элементов компетенции, установить связь между моделью компетенций и моделью компетентности и максимально избежать необоснованной субъективности при оценивании обучающихся.

Внедрение образовательного ассесмент-центра возлагает и на преподавателя определенные требования: высокий профессионализм, понимание целей и задач образовательного процесса и эффективное применение (владение) образовательными методиками, умение планировать, навыки выстраивания логистического движения аналитической информации от преподавателя к обучающемуся.

Следует отметить, что при реализации в образовательном процессе ассесмент-центр в меньшей степени остается психодиагностическим методом и становится методической технологией.

Отметим, что в образовательном пространстве есть примеры успешного применения образовательного ассесмент-центра, позволяющие изучать опыт его реализации и внедрения.

1. Игнатьева Г. А. Образовательный ассесмент-центр как ресурсный центр оценки инновационной деятельности участников ФИП «Проектно-сетевой институт инновационного образования» // Теоретические и прикладные аспекты современной науки. 2015. № 8-5. С. 43–50. [Вернуться к статье](#)

2. Ращупкина Л. В., Сердюк А. Л., Солоухина С. В. Опыт применения «ассесмент-центр» в образовательных организациях ФСИН // Вестн. Владим. юрид. ин-та. 2017. № 1 (42). С. 67–74. [Вернуться к статье](#)

3. Сердюк А. Л. Деловая игра как эффективный вид занятия со старшими юрисконсультами, юрисконсультами, повышающими квалификацию в ФКОУ ДПО СПб ИПКР ФСИН России // Техника и безопасность объектов уголовно-исполнительной системы : сб. материалов Междунар. науч.-практ. конф. Воронеж : ИПЦ «Научная книга», 2013. С. 580–582. [Вернуться к статье](#)