

*Международный доклад по образованию  
для профессиональных бухгалтеров*

**Методы оценки**



**Международная  
федерация бухгалтеров**

IFAC's Education Committee has approved this Paper for publication.

### **The Mission**

To serve the public interest, IFAC will continue to strengthen the worldwide accountancy profession and contribute to the development of strong international economies by establishing and promoting adherence to high-quality professional standards, furthering the international convergence of such standards and speaking out on public interest issues where the profession's expertise is most relevant. The Education Committee's mission is to serve the public interest by strengthening the worldwide accountancy profession through the development and enhancement of education.

The Education Committee welcomes comments on this Paper; specific discussion questions are included at the end of the document.

Comments on this publication should be sent to:

International Federation of Accountants  
545 Fifth Avenue, 14th Floor  
New York, NY 10017, USA  
Fax: +1-212-286-9570  
Email responses should be sent to [educationpubs@ifac.org](mailto:educationpubs@ifac.org)

Information about the International Federation of Accountants can be found at its Website, [www.ifac.org](http://www.ifac.org). Copies of this publication may be downloaded free of charge from the site.

Copyright © December 2004 by the International Federation of Accountants. All rights reserved. Used with permission. Contact [Permissions@ifac.org](mailto:Permissions@ifac.org) for permission to reproduce, store or transmit this document.

This International Education Paper for Professional Accountants of the IFAC Education Committee, published by the International Federation of Accountants (IFAC) in December 2004 in the English language, was translated into Russian by the Ukrainian Association of Certified Accountants and Auditors with the support of the United States Agency for International Development (USAID) Ukraine Accounting Reform Project in October 2005, and is used with the permission of IFAC. The process for translating International Education Papers for Professional Accountants was considered by IFAC and the translation was conducted in accordance with "Policy Statement—Translation of Standards and Guidance Issued by IFAC." The approved text of all International Education Papers for Professional Accountants is that published by IFAC in the English language.

ISBN 1-931949-41-7

Публикация этого документа осуществляется с разрешения Комитета МФБ по образованию.

## **Миссия**

Служить интересам общественности, и с этой целью МФБ будет продолжать укреплять бухгалтерскую профессию во всем мире и вносить вклад в развитие сильных экономических систем, ориентированных на международные отношения, путем установления и содействия выполнению высококачественных профессиональных стандартов, содействия сближению таких стандартов в международном масштабе и выражения мнения по общественно важным вопросам, входящим в непосредственную компетенцию профессии. Миссией Комитета по образованию является служение интересам общественности и укрепление мировой бухгалтерской профессии путем развития и повышения стандартов образования.

Комитет по образованию будет признателен за предоставление комментариев к этому документу; в конце документа включены конкретные вопросы для обсуждения.

Комментарии к этой публикации нужно присылать по адресу:

International Federation of Accountants

545 Fifth Avenue, 14th Floor

New York, NY 10017, USA

Fax: +1-212-286-9570

Электронную почту присылать по адресу: [educationpubs@ifac.org](mailto:educationpubs@ifac.org)

С информацией о Международной федерации бухгалтеров можно ознакомиться на веб-сайте МФБ – [www.ifac.org](http://www.ifac.org). Этот сайт дает возможность бесплатно загрузить копию данной публикации.

Авторское право © декабрь 2004 г. Международная федерация бухгалтеров. Все права сохранены. Использовано с разрешения. За разрешением на воспроизведение, хранения или передачу настоящего документа обращайтесь по электронному адресу: [permissions@ifac.org](mailto:permissions@ifac.org).

Настоящий Международный доклад по образованию для профессиональных бухгалтеров Комитета МФБ по образованию, изданный Международной федерацией бухгалтеров (МФБ) в декабре 2004 года на английском языке, переведен на русский язык Украинской ассоциацией сертифицированных бухгалтеров и аудиторов при поддержке Агентства США по международному развитию (USAID) – Проект реформы бухгалтерского учета в Украине – в октябре 2005 года и используется с разрешения МФБ. Описание процесса перевода Международных докладов по образованию для профессиональных бухгалтеров рассматривалось МФБ, и перевод осуществлялся в соответствии с «Положением о переводе стандартов и инструкций, выпущенных МФБ». Утвержденным текстом Международных докладов по образованию для профессиональных бухгалтеров является текст, изданный МФБ на английском языке.

# **МЕЖДУНАРОДНЫЙ ДОКЛАД ПО ОБРАЗОВАНИЮ № 3 „МЕТОДЫ ОЦЕНКИ”**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

---

<b>Предисловие .....</b>	<b>5</b>
<b>Введение .....</b>	<b>6</b>
<b>Ключевые понятия оценки.....</b>	<b>7</b>
<b>Анализ методов оценки .....</b>	<b>11</b>
<b>Сопоставление методов оценки со способностями и сферами компетентности.....</b>	<b>26</b>
<b>Вывод .....</b>	<b>34</b>
<b>Приложение 1 .....</b>	<b>36</b>

---

# **Предисловие**

## **Доклады по международному образованию для профессиональных бухгалтеров**

Доклады по международному образованию для профессиональных бухгалтеров стимулируют обсуждение или дискуссии по вопросам образования бухгалтеров, представляют выводы или описывают интересные ситуации, связанные с вопросами образования, которые влияют на бухгалтерскую профессию.

## **Цель и сфера применения настоящего документа**

В МСО №6 «Оценка профессиональных способностей и компетентности», описываются требования по итоговой оценке профессиональных способностей и компетентности кандидата накануне получения квалификации. Среди других вопросов, в МСО №6 затрагивается оценка профессиональных способностей, приобретенных в ходе выполнения профессиональной образовательной программы.

Кроме способностей (т.е. качеств людей, благодаря которым они способны компетентно выполнять свои функции) молодые бухгалтеры также должны уметь демонстрировать компетентность и применять эти способности надлежащим образом. Такой компетентностью проще всего овладеть во время получения практического опыта, который рассматривается в МСО №5 «Требования по практическому опыту», на рабочем месте, или путем моделирования рабочих ситуаций.

Целью настоящего документа - помочь организациям-членам МФБ в эффективном выполнении ими своих обязанностей, чтобы гарантировать установление надлежащих процедур оценки, а также наличие соответствующего уровня квалификации у кандидатов, принятых в члены этих организаций.

Настоящий документ рассматривает ключевые понятия оценки, содержит итоговый анализ соответствующих методов оценки, а потом рассматривает (но не определяет) методы, наиболее уместные для оценки разнообразных умений и сфер компетентности и имеющие как теоретическую, так и практическую направленность.

## Введение

В процессе разработки Международных стандартов образования, опубликованных в октябре 2003 года, Комитет МФБ по образованию обнаружил целый ряд важных направлений, где организациям-членам МФБ может быть необходима дальнейшая помощь в процессе внедрения стандартов. Было указано, что именно по вопросам оценки способностей и компетентности желательно как можно скорее получить такую помощь.

Предоставляя помощь в подготовке этого документа, Комитет по образованию заказал в Университете им. Роберта Гордона, г. Абердин, Шотландия, исследования на эту тему. Отчет об исследовании под названием „Отчет о методах оценки” был подготовлен университетским Центром совершенствования методики обучения и преподавания вместе с Управлением по бухгалтерскому учету, аудиту и финансам (проф. Дэвид Лайнс и Элизабет Гемми). Полный текст этого отчета размещен на веб-сайте Комитета МФБ по образованию.

Настоящий документ составлен на основе научного отчета проф. Лайнса и проф. Гемми. В частности, этот отчет стал источником комментариев относительно обоснованности и достоверности, оценки присущей обоснованности и достоверности, а также таблиц сопоставления методов оценки с проверяемыми способностями и сферами компетентности.

## Ключевые понятия оценки

Оценка имеет три цели. Она предназначена для поддержки и повышения стандартов обучения, обеспечивает сертификацию в целях профессионального роста, а также может быть гарантией качества для заинтересованных лиц.

Эти цели достигаются с помощью методов: *формирующей* оценки или *итоговой* оценки. Формирующая оценка проводится постоянно, давая возможность и преподавателям, и слушателям получать информацию об уровне знаний и навыков с целью продолжения обучения в будущем. Итоговая оценка предоставляет информацию об уровне подготовки слушателей на отдельных этапах процесса обучения, обычно в конце учебного курса.

В этом докладе используется еще один специальный термин: «*оценка с высокими ставками*». Оценкой с высокими ставками считается итоговая оценка в том случае, если она может каким-то образом изменить жизнь кандидата: чем больше ее влияние, тем выше ставки. Типичным примером «*итоговой оценки с высокими ставками*» являются заключительные квалификационные экзамены.

### Обоснованность и достоверность

Анализируя методы оценки, важно учитывать как «обоснованность», так и «достоверность». Проще говоря, экзамен считается обоснованным, если оценивает то, что должен оценивать, а достоверным – если дает одинаковый результат во всех случаях, при любых задачах, наблюдениях и обстоятельствах. Некоторые обозреватели даже считают, что достоверность является первой проверкой на обоснованность. Более подробно понятия обоснованности и достоверности рассматриваются в отчете Лайнса и Гемми.

Можно выбрать оптимальное соотношение обоснованности и достоверности. Например, тесты множественного выбора, в особенности с автоматизированной проверкой, имеют практически 100-процентную достоверность. Однако они могут быть необоснованными, так как не проверяют определенные интеллектуальные способности, и не всегда служат достоверной основой для прогнозирования будущей деятельности. В отличие от них, вопросы-обзоры, которые проверяют умения более высокого порядка, могут быть недостоверными: два экзаменатора на вполне законных основаниях могут по-разному оценить одну и ту же работу.

Использование нескольких тестов частично решает проблему определения оптимального соотношения достоверности/обоснованности. Однако увеличение количества экзаменов повлечет за собой дополнительный стресс для кандидатов; они отнимают время и силы, предназначенные для основной деятельности, и даже могут, как в некоторых странах, создать внутри бухгалтерской профессии собственную «мини-область». Кроме того, большое количество тестов поднимает вопрос *стратегии*. Другими словами, зачем нужны тесты?

Такая путаница со стратегией говорит о том, что тестам недостает *прозрачности* – этот термин используется для описания степени ознакомления участников процесса с целью тестирования и процессом выставления окончательного бала или оценок.

Альтернативным средством решения проблемы достоверности/обоснованности в любой системе проверки может быть установление соответствующих компенсаторных средств контроля.

## **Виды оценки**

Система оценивания, разработанная на основе стратегии оценивания, часто включает подборку несколько видов оценки. Однако такая подборка обычно составляется не на основе тщательного сопоставления с результатами обучения. Чаще всего подборка видов оценки определяется историческими событиями, личными пожеланиями, уровнем финансовых или других ресурсов. Если выбранные виды оценки отвечают желательным или заранее определенным результатам обучения, то можно считать, что система оценки отвечает предложенным стратегическим требованиям.

О видах оценки будут судить по таким критериям, как обоснованность, достоверность и, что самое важное, соотношение между этими двумя характеристиками.

## **Окончательная и непрерывная оценки**

Окончательная оценка, как и предполагает ее название, проводится в конце курса в форме экзамены, определенного рода практической или ситуационной оценки, или в виде представления письменной работы или собрания работ (например, диссертация, курсовая или собрание нескольких видов работ).

В отличие от окончательной, непрерывная оценка проводится во время освоения слушателями материала курса постоянно. Могут применяться разные формы непрерывной оценки, в том числе периодические тесты, теоретические вопросы, и другие формы задач, постоянная оценка практической работы, или ситуационная оценка.

## **Внешняя, преподавательская, коллегиальная оценка и самооценка**

Исходя из того, кто проводит оценку, можно выделить четыре основных категории: внешняя оценка, преподавательская оценка, коллегиальная оценка и самооценка.

*Внешняя оценка* проводится какой-либо внешней организацией. Независимо от того, выполняет ли эту функцию национальная или региональная экзаменационная комиссия, агентство по присуждению премий, экзаменационная служба или профессиональная организация, в ее обязанности входит и разработка заданий, и определение результата.

*Преподавательская оценка* выполняется преподавательским составом учебного заведения, отвечающим за разработку заданий и проведение оценки, а также за определение результатов.

*Коллегиальная оценка* – это оценка одних слушателей другими, и такая форма все чаще используется в прогрессивных учебных заведениях. Особенно большую пользу она может принести при анализе проектов и других форм коллективной работы, когда позволяет оценить вклад отдельных членов группы – то, что чрезвычайно трудно определить только посредством преподавательской оценки.

Оценка слушателями своей собственной работы называется «*самооценкой*». Она становится все более распространенным явлением, по мере того, как ответственность за свое собственное обучение все чаще возлагается на слушателей.



## **Экзамен с закрытой книгой и открытой книгой**

Еще одно базовое различие можно провести между экзаменом с закрытой книгой и экзаменом с открытой книгой.

*Экзамен с закрытой книгой* – это традиционная форма оценки. Студентам не разрешается пользоваться конспектами, книгами или другими справочными материалами в экзаменационной комнате, и при ответе на вопросы они должны полагаться только на свою память. Такой метод уже многими признан искусственной ситуацией, мало похожей на реальные проблемы, которые должен решать слушатель на работе, где ему обеспечен доступ к любым справочным материалам. По этой причине большое распространение получили экзамены с открытой книгой.

На *экзамене с открытой книгой*, для ответа на вопрос кандидатам разрешается использовать любой материал по их желанию. Цель состоит в том, чтобы увидеть, как слушатели умеют пользоваться доступной информацией для решения задач, выполнения заданий, и т.д., при этом уровень запоминания материала роли не играет.

Некоторые экзамены предполагают подготовку с открытой книгой и непосредственное написание ответов с закрытой книгой, например, если вопросы или ситуационные задачи известные заранее, до экзамена.

## **Письменный, устный и ситуационный экзамен**

По другому критерию экзамены можно разделить на письменные, устные и ситуационные. *Письменный экзамен*, как и предполагает его название, требует подготовки какой-либо письменной работы, например, экзаменационной работы с ответами, развернутого ответа на теоретический вопрос (эссе) или другого письменного задания, или крупной работы, такой как диссертация или реферат. Письменный экзамен традиционно считается самой важной формой проведения оценки из трех предложенных форм в этой классификации.

*Устный экзамен* предполагает собеседование с преподавателем/экзаменатором или обсуждения устной презентации. Оценка выставляется экзаменационной комиссией, в состав которой входят специалисты разного профиля. В некоторых странах устные экзамены имеют давнюю традицию и продолжают широко использоваться при защите докторских диссертаций. Также широко они применяются в ходе оценки знаний, полученных на курсах по повышению квалификации.

Ситуационный экзамен предполагает оценку способности обучаемого действовать в реальных или смоделированных ситуациях. Особенно широко он применяется на курсах по повышению квалификации, где более традиционные методы оценки не всегда подходят. Самой распространенной формой ситуационного экзамена является ситуационное задание на рабочем месте.

## **Ручной и автоматизированный экзамен**

При *ручном экзамене*, компьютер не используется ни на стадии проведения, ни на стадии проверки, хотя компьютер может использоваться участниками экзамена (например, при оценке навыков набора текста или программирования).

Все большее распространение получает *автоматизированный экзамен*. Уже давно в свободной продаже есть программное обеспечение для такого вида оценки. Также

предлагаются простые авторские системы и шаблоны, позволяющие составителям вопросов создавать свои автоматизированные системы оценки.

## **Вывод**

Существует много различных систем оценки, которыми могут воспользоваться специалисты, отвечающие за внедрение таких систем. Выбор системы будет зависеть от многих факторов, включая цену и уровень компетентности. Однако окончательное решение будет зависеть от того, насколько справедливо система оценивает участника экзамена; поэтому, в первую очередь, должны учитываться вопросы обоснованности и достоверности.

Далее рассматриваются различные методы оценки. Проведя анализ, разработчики тестов смогут принимать более обоснованные решения, относительно того, что больше всего подходит участникам экзаменов в данной ситуации.

## Анализ методов оценки

Выбирая систему методов оценки, необходимо учитывать много факторов, в частности:

- (а) эффективность учебного процесса;
- (б) рациональное использование ресурсов;
- (в) другие вопросы, например:
  - (i) прозрачность;
  - (ii) объективность;
  - (iii) надежность.

Эффективная система оценки учебного процесса должна:

- (а) руководствоваться четко определенными целями системы обучения;
- (б) обеспечить соответствие действующей системы оценки требуемым результатам работы системы обучения;
- (в) быть обоснованной и достоверной.

В то же время, системы оценки должны обеспечивать *рациональность использования ресурсов*, т.е. быть *экономически выгодными и удобными в управлении*. Определяя стратегию оценки, участники программы должны выбирать эффективные методы учебного процесса, учитывая имеющиеся ресурсы.

Методы анализа, разработанные в те времена, когда студенты были не такой многочисленной, но более однородной группой, вероятно, будут не такими эффективными сейчас, когда постоянное обучение, а также более широкий доступ к нему, постепенно становятся нормой. По мере повышения спроса на ресурсы, повышаются требования и возрастают ожидания людей. *Прозрачность* критериев и стандартов процесса анализа все больше становятся нормой, давая студентам доступ к информации относительно методов и процедур оценки. Стоимость создания прозрачных систем может быть высокой, что следует учитывать при анализе методов оценки. Если предпочтение отдается использованию методов оценки, которые предусматривают выполнение студентом задачи в свое свободное время, необходимо разработать системы, которые позволяют обнаруживать случаи списывания и использования работ других студентов.

Все чаще признается необходимость сместить акцент с получения знаний на формирование способностей, с аттестации на компетентность. Большую роль начинает играть оценка целого ряда способностей и сфер компетентности. Хотя традиционные методы оценки могут быть рациональными, они не всегда являются эффективными.

В завершающей части этого раздела рассматривается ряд альтернативных методов оценки, а также их преимущества и недостатки. Методы делятся на три категории: «традиционные», не основанные на практической деятельности; методы, которые основываются на практической деятельности; а также методы, которые можно применять как на рабочем месте, так и за его пределами:

- (а) Традиционные методы, не основанные на практической деятельности:
  - (1) аннотированные библиографии, статьи и книжные рецензии;
  - (2) ситуационные задачи и нерешенные проблемы;
  - (3) упражнения на вычисления;
  - (4) упражнения с краткими ответами;

- (5) автоматизированная оценка;
- (6) упражнения с развернутыми ответами.

(б) Методы на основе практической деятельности:

- (1) анализ чрезвычайных ситуаций;
- (2) прямое наблюдение;
- (3) договоры об обучении;
- (4) учебные журналы и дневники;

(в) Комбинированные методы, которые применяются как на рабочем месте, так и за его пределами:

- (1) самооценка и коллегиальная оценка
- (2) устные экзамены и презентации
- (3) портфели

В следующем разделе обобщаются выводы, изложенные в отчете проф. Лайнса и Гемми. В частности, оценка присущей обоснованности и достоверности взята непосредственно из этого отчета. Такие способы оценки присущего уровня обоснованности и достоверности не рассматривают потенциального влияния дополнительных ресурсов или компенсаторных средств контроля на совершенствование рейтинга, на котором они основаны. Например, использование «слепой двойной проверки» и обучение экзаменаторов могут значительно повысить достоверность проверки вопросов с развернутыми ответами.

**„Традиционные” методы проверки результатов, не основанные на практической деятельности**

### **Аннотированные библиографии, статьи и книжные рецензии**

Поощряя студентов к активному чтению, можно поставить перед ними задачу написать аннотированные библиографии и/или книжные рецензии. Такой метод понравится студентам, увлекающимся чтением, и подтолкнет к критической оценке работы, давая студентам немедленное и неопровержимое преимущество. Это также поможет развить у студентов способность подавать комплексные идеи в доступной и краткой форме.

В худшем случае, этот метод может содействовать пересказу материала студентами без активизации знаний или без оценок данного материала. Кроме этого, существует риск чрезмерного увлечения использованием Интернета или других публикаций. Двойная проверка таких работ требует много рабочего времени и приводит к необходимости чтения больших объемов материала. Это может отрицательно повлиять на такие критерии, как эффективность и рациональность.

#### *Обоснованность*

Эти методы применяются главным образом не как итоговая, а как формирующая оценка из-за их низкой достоверности. Обоснованность может быть довольно высокой, если наличие необходимых навыков эффективно проверяется аннотированными библиографиями.

Общий рейтинг по обоснованности: средний.

### *Достоверность*

При условии подбора материала из одинаковых источников (например, одной статьи), такой метод имеет определенную степень достоверности. Но ожидаемые результаты должны быть указаны заранее.

Общий рейтинг по достоверности: низкий.

### **Ситуационные задачи и нерешенные проблемы**

Ситуационные задачи – это популярный метод преподавания и оценивания, особенно в области бизнеса/управления. Ситуационная задача состоит из трех основных компонентов: материала для анализа ситуации, подготовки студентов на основе этого материала, а также оценки в каждом отдельном случае. Студентам могут давать или не давать вопросы накануне экзамена. Если условия ситуационной задачи предоставляются заранее, тогда от студентов можно ожидать определенной подготовленности по данной теме. В отличие от метода оценки на основе поставленной проблемы, ситуационная задача, как правило, не указывает проблему и не имеет единственного правильного решения. В этом случае проверяется способность студента сначала распознать характер „проблемы”, а потом предлагать возможные решения. В лучшем случае, такая ситуация дает возможность проверить широкий спектр интеллектуальных способностей в условиях, более приближенных к реальным, чем традиционные методы оценки.

Ситуационные задачи можно также использовать для оценки работы группы, проверки таких качеств, как умение работать в команде, проводить презентации, заниматься исследованием и эффективно управлять временем. Работу группы могут оценить более опытные коллеги, преподаватели или посредники. Метод обучения и оценки с использованием ситуационных задач подтолкнет студентов к изучению теоретических концепций, поощряя применение ими теории и использование эмпирических данных и информации для подкрепления своих рекомендаций и выводов. И, что самое важное, этот метод дает студентам возможность изучить теоретические ограничения.

Тщательный анализ примеров требует интеллектуальных и материальных ресурсов. Если условия ситуационной задачи публикуются накануне экзаменов, то существуют определенные вопросы относительно сроков и способов распространения материалов, а также стоимости административных услуг и доставки. В общем, ситуационные задачи могут сосредоточиться на меньшем количестве тем программы по сравнению с другими методами оценки, например, тестом множественного выбора, таким образом, широтой охвата материала жертвуют ради глубины изучения.

С точки зрения студента, ситуационные задачи, как форма оценки, являются более рискованными. Такая форма оценки выводит на передний план развитые познавательные способности, в то время как знаниям отводится меньше внимания. Кроме этого, в случае неверного вывода студента относительно сути поставленной задачи, риск провала экзамена намного более высок по сравнению со случаями использования других форм оценки. С точки зрения эффективности обучения, использование конкретных ситуаций имеет много преимуществ, но эти преимущества имеют свою цену.

Упражнение „входящая корреспонденция” является формой ситуационной задачи, когда кандидат одновременно получает несколько документов (служебные записки, письма, электронная почта). Они не сопровождаются указаниями, ведь такие упражнения являются моделированием хозяйственной ситуации, при котором проверяется способность организовывать информацию, оценивать ее, и на основе этого делать вывод.

Такие упражнения проверяют не только наличие тех же навыков, что и ситуационные задачи; кроме этого, кандидат должен принять решение в условиях оптимально смоделированной реальной ситуации.

#### *Обоснованность*

Обоснованность может быть высокой, если ситуационная задача требует практического применения умений, приобретенных в теоретическом контексте.

Общий рейтинг по обоснованности: средний/высокий.

#### *Достоверность*

Уровень достоверности совпадает с уровнем достоверности тестов с развернутыми ответами.

Общий рейтинг по достоверности: низкий.

### **Развернутые упражнения на вычисления**

Выполняя эти упражнения, кандидаты получают определенный массив данных, который необходимо организовать определенным образом, и который поможет проверить умение кандидатов работать с цифрами, а также понимание ими определенных принципов бухгалтерского учета. Эти тесты позволяют проверить лишь незначительный объем навыков. Цифрами приходится оперировать в условиях их «оторванности» от контекста, таким образом, «правильные» подсчеты получают высочайшую оценку. Это означает, что кандидат, вероятно, умеет считать, а возможность подготовиться к этим упражнениям заранее может привести к простому заучиванию данных. Кроме этого, студенты легко могут подойти к выполнению упражнения «стратегически», выполняя в первую очередь те задачи, которые получают наибольшее количество баллов (несмотря на важность этих вопросов с профессиональной точки зрения), в то время как другие вопросы остаются без ответа, или на них дают ответ на протяжении самого короткого времени, которое для этого осталось. Структура этих упражнений должна давать возможность обнаруживать разнообразные умения студентов.

Опасностью, характерной для всех форм оценивания на основе процентов или других цифровых данных, является легкость обоснования высоких и низких оценок и выявления «правильных» и «неправильных» ответов, которые не даются в более описательных задачах. Небрежное отношение к данной ситуации может привести к тому, что во время комплексных экзаменов со сложными подсчетами и написанием развернутых письменных работ или ответов на теоретические вопросы, упражнения на работу с цифрами могут исказить общую оценку. Хотя для молодого бухгалтера остается актуальной потребность в определенных навыках работы с цифрами, можно утверждать, что способность анализировать, организовывать и оценивать данные является такой же, если не еще более важной.

#### *Обоснованность*

Прежде навыки, необходимые практикующему бухгалтеру, в целом отвечали требованиям развернутых упражнений на вычисления, и потому обоснованность такой оценки была высокой. Сегодня это уже не так, и поэтому уровень их обоснованности снизился.

Общий рейтинг по обоснованности: средний.

### *Достоверность*

Высокий уровень количественного компонента повышает достоверность упражнений на вычисления, но в эти упражнения включено больше описательных элементов, имеющих недостатки, характерные для таких разновидностей ответов.

Общий рейтинг по достоверности: высокий/средний.

### **Автоматизированная оценка (АО)**

Метод АО подразумевает использование компьютеров для оценки успеха студента. Формат АО характеризуется большим разнообразием: от тестов в письменной форме, которые потом сканируются прибором для оптического считывания, и до упражнений, которые студенты выполняют, вводя свои ответы в компьютер. Способы оценок также могут быть разными. В большинство пакетов автоматизированной оценки можно включить много разнообразных вопросов с такими меню: «обоснование/ утверждение» (reason/assertion), «данные/ответ» (data/ response), «смешивание и сопоставление» (mix and match), «выбрать и удалить» (click and drop), а также вопрос с кратким ответом. Их можно использовать с целью диагностики до начала курса, в процессе обучения (для проверки успеха в обучение студента), или с целью итоговой проверки, для выставления окончательной оценки или бала для завершающей проверки или оценки знаний студента. Зависимо от обстоятельств, тесты могут проводиться под надзором или без него.

Существует несколько существенных преимуществ использования АО, как с точки зрения качества обучения, так и рациональности использования ресурсов. С точки зрения обучения, используя АО для формирующей оценки, можно давать студентам важную информацию о достигнутых ими результатах обучения. Они не только оперативно узнают о своих оценках, но и получают рекомендации о том, каким образом они могут улучшить свои результаты. Преподаватели также могут получить важную информацию о качестве преподавания курса. Анализ ответов на вопрос поможет обнаружить наиболее проблемные области, с которыми сталкиваются студенты, и надлежащим образом откорректировать методику преподавания. С точки зрения ресурсов, еще одним преимуществом АО есть возможность экономить время на надзоре и наблюдении, а также надежность проверки, в особенности больших групп студентов.

Впрочем, потенциально существуют и большие недостатки использования АО. Проверить способности более высокого класса можно, но сделать это сложнее, при этом студентам труднее демонстрировать коммуникативные навыки и процесс достижения ими логических выводов. АО предусматривает также определенное знание компьютерных технологий. Списывание может стать существенной проблемой в случае близко расположенных компьютеров, имеющих одинаковые изображения на мониторах, но эту проблему можно решить, задавая студентам разные вопросы. В поисках нужной информации студенты могут воспользоваться сетью Интернет. Необходимо усилить защиту информации в компьютерах, чтобы студенты не могли получить несанкционированный доступ в базу тестов.

Кроме этого, существуют технические вопросы, связанные с автоматизированным экзаменом, т.е. возможность сдачи экзамена за монитором компьютера другим человеком. Существуют способы уменьшения этого риска, но они только усиливают сложность системы, повышая ее стоимость. Существует также вопрос достоверности технологий, или «платформ», которые поддерживают АО, в том числе необходимость иметь запасные терминалы. Стоимость формирования штата сотрудников, а также общая стоимость создания системы может быть довольно высокой.

Хотя можно утверждать, что АО гарантирует рациональность использования ресурсов, определенные скрытые затраты все же существуют. Между прочим, отдельные формы АО не имеют высоких показателей с точки зрения эффективности обучения.

Одна из наиболее распространенных форм АО – это объективный тест множественного выбора. Хотя эти тесты необязательно проводить или проверять с помощью компьютера, они имеют 100% достоверность результатов. Кроме этого, такие тесты помогают задавать большое количество вопросов на протяжении сравнительно короткого времени, охватывая значительную часть содержания курса. При этом экзаменатор имеет возможность сосредоточиться на конкретных знаниях и умениях студента.

Тесты множественного выбора не имеют разных вариантов вопросов, одинаковые задачи теста предоставляются всем кандидатам. Благодаря тому, что пункты теста были опробованы заранее, уровень сложности каждого теста будет известен, что позволяет отбирать их для отдельного уровня оценки. Такие вопросы группируются и используются много раз, что повышает их эффективность – ими легко управлять и проверять, а кандидаты могут проходить тестирование в разное время и в разных местах.

Тесты множественного выбора имеют свои недостатки. Разработка таких тестов является сложной задачей, связанной с дополнительными затратами. При «группировании» эти тесты считаются конфиденциальной информацией, что снижает уровень прозрачности. Также их необходимо предварительно опробовать. Кандидаты не всегда могут определить, почему их ответ признан неправильным. При этом в работах не учитывается знание теории.

Более того, тесты множественного выбора приходится анализировать методом «случайного отбора», что вынуждает слишком часто использовать отдельные позиции ответов. Впрочем, отгадывания правильного ответа является распространенной практикой среди студентов, которая доказывает свою эффективность при верном определении неправильных ответов. В общем, тесты множественного выбора имеют много преимуществ на формирующей стадии, в особенности, если они основаны на компьютерных технологиях.

#### *Обоснованность*

Традиционно сложилось так, что в области АО преобладают тесты множественного выбора. Обоснованность этих тестов низкая, тем не менее, их достоверность является высокой. Впрочем, технологический прогресс последних лет дает возможность использовать более творческие, и, следовательно, более обоснованные тесты.

Общий рейтинг по обоснованности: низкий.

#### *Достоверность*

Достоверность тестов с автоматизированной системой проверки является рекордной, хотя, как отмечалось много раз, во время сканирования могут допускаться ошибки. Кроме этого, существует опасность возникновения статистического преимущества в пользу одного из ответов в перечне.

Общий рейтинг по достоверности: высокий.



### **Упражнения с краткими ответами**

Подобно тестам множественного выбора, упражнения с краткими ответами помогают охватить значительную часть учебной программы и сосредоточиться на отдельных знаниях и навыках. Их можно сделать сравнительно быстро, проверять нетрудно, а вот выполнить автоматизированную проверку сложно. Отвечать на вопросы таких тестов не представляет труда, и они могут быть более разнообразными по сравнению с тестами множественного выбора. Но упражнения с краткими ответами не дают студентам свободы выбора.

С другой стороны, упражнения с краткими ответами являются менее достоверными, чем тесты множественного выбора, но в этом отношении они лучше теоретических вопросов. Им свойственна высокая обоснованность, за исключением тех случаев, когда краткие ответы упрощают очень сложные понятия.

#### *Обоснованность*

Упражнения с краткими ответами – это попытка разработчиков учесть критические замечания относительно недостаточной обоснованности экзаменов с тестами множественного выбора. Но усиление обоснованности существенным образом снижает достоверность.

Общий рейтинг по обоснованности: средний.

#### *Достоверность:*

При условии автоматизации проверки этих тестов, которая в последнее время становится все более вероятной, они будут чрезвычайно достоверными.

Общий рейтинг по достоверности: низкий /средний.

### **Упражнения с развернутыми ответами**

Тесты с развернутыми ответами, общепринятый способ тестирования, предлагают «ответить на любые 5 из 8, или 3 из 5» вопросов, или любое другое соотношение количества вопросов, на протяжении экзамена, который длится три часа. Такие тесты с развернутыми ответами нравятся экзаменаторам, поскольку вопрос довольно легко подготовить (хоть и не так легко проверить), и некоторым студентам, главным образом потому, что они позволяют выявлять и определенным образом игнорировать сложные вопросы учебной программы.

С другой стороны, достоверность вопросов с развернутыми ответами является довольно сомнительной, если их проверяет только один человек. „Слепая двойная проверка” может решить проблемы с достоверностью этих тестов, но приводит к возрастанию их стоимости и сложности. Преимущество в таком случае отдается развернутым письменным работам или теоретическим вопросам (эссе), особенно во время итоговых экзаменов, но при этом необходимо позаботиться об объективности того, кто осуществляет проверку. Решения относительно применения этой формы оценки может приниматься на основе стратегических целей разработчиков тестов.

#### *Обоснованность*

Теоретические вопросы традиционно ценятся за их обоснованность.

Общий рейтинг по обоснованности: средний/высокий.

### *Достоверность:*

Достоверность главным образом зависит от умений оценщика. Хорошо осведомленные и опытные экзаменаторы могут достичь высокой степени достоверности, но такое обучение и опыт имеют свою цену, поскольку необходимо контролировать участников, условия и время.

Общий рейтинг по достоверности: низкий.

### **Методы оценки, основанные на практике работы**

Обучение на основе практической деятельности отличается от более традиционных форм своим акцентом на анализе практической работы и обучение на основе деятельности и решения проблем в рабочей обстановке в процессе выполнения реальных проектов.

Обучение, основанное на практике работы, рассматривает процесс получения знаний как общий, коллективный вид деятельности, во время которой обсуждаются идеи, проблемы и предлагаются пути их решения. Все эти элементы имеют первоочередное значение для оценки. Много организаций стремились ввести у себя обучения на основе практической деятельности. Такая организация обучения будет содействовать развитию способностей сотрудников, предоставляя им возможность стать «вдумчивыми практиками». Если для получения определенной квалификации следует выполнить определенные практические и академические задачи и требования, многие из которых могут выполняться на рабочем месте, то методы оценки в значительной мере будут основываться на решении задач. При заключении договоров об обучении студенты будут иметь возможность обсудить следующее:

- каких результатов обучения они стремятся достичь;
- виды работ, которыми они будут заниматься, чтобы достичь этих результатов;
- возможно, более противоречивый вопрос, - каких форм оценки они требуют, и какие доказательства должен содержать портфель.

### **Анализ чрезвычайных ситуаций**

Анализ чрезвычайных ситуаций используется для оценки занятий, построенных вокруг ключевого события на рабочем месте, часто связанного с возникновением проблемы или кризисной ситуации. Такой анализ можно часто использовать на рабочем месте для изучения способов избежания подобной ситуации, или оптимизации реагирования на кризисную ситуацию. Работа с анализом чрезвычайных ситуаций требует от студентов демонстрации целого ряда способностей самооценки и критической оценки, которые невозможно оценить другим способом. Студенты будут иметь существенное преимущество, если будут использоваться ситуации из реальной жизни. Эффективно пользуясь предоставленным материалом, студент учится на таком анализе, изучая и сравнивая разные взгляды на одну и ту же проблему в процессе коллективной работы. Таким образом, данный метод имеет существенные образовательные преимущества. Административные затраты на внедрение этого метода не являются такими высокими, как стоимость автоматизированной оценки.

Среди недостатков этого метода можно вспомнить сложность программирования «чрезвычайных ситуаций», особенно то, что они должны казаться «реальными». Но еще до начала оценки студентами они должны наработать собственные навыки самооценки и критической оценки. В силу культурных особенностей некоторых стран или некоторых организаций, идеи открытого признания проблем и самокритики могут не пользоваться популярностью.

Таким образом, применение анализа чрезвычайных ситуаций является очень эффективной формой обучения, сравнительно рациональной с точки зрения стоимости управления и ресурсов.

#### *Обоснованность*

Так как чрезвычайные ситуации случаются на рабочем месте, они имеют высокий уровень обоснованности. Кроме этого, они требуют анализа ситуации студентом, что значительно ускоряет процесс обучения и повышает его обоснованность.

Общий рейтинг по обоснованности: высокий.

#### *Достоверность*

Необходима определенная подготовка, но сам тест может быть довольно простой по форме, в виде вопроса: повлияла ли эта ситуация на понимание кандидатом роли бухгалтера? Ответ «да» означает, что кандидат «прошел» тестирование. Любая попытка более дифференцированного оценивания будет довольно проблематичной и приведет к снижению достоверности тестов.

Общий рейтинг по достоверности: высокий/ средний.

#### **Прямое наблюдение**

Прямое наблюдение за кандидатом является центральным элементом оценки на основе практической деятельности. Такое наблюдение имеет важные преимущества в процессе обучения, поскольку его результаты могут сообщаться как экзаменатору, так и кандидату, что дает возможность конструктивно проанализировать изученный материал и варианты стратегий проведения экзаменов.

Применение этого способа на завершающем этапе обучения существенно повышает давление на кандидата, в особенности, если количество наблюдений ограничено. Один сеанс наблюдения в условиях нетипичной ситуации может создать ошибочное впечатление о компетентности студента. На результаты может повлиять сам факт наблюдения.

Уникальность сеансов наблюдения делает их достоверность проблематичной. Двое наблюдателей одной ситуации по довольно понятным причинам могут иметь противоположные точки зрения. Чтобы этого избежать, необходима тщательная подготовка. Любые попытки оценивать результаты таких наблюдений, за исключением оценок «сдано/не сдано», должны делаться очень осторожно.

#### *Обоснованность*

Наблюдения за тем, как работает будущий бухгалтер является, вероятно, самым обоснованным тестом из всех существующим.

Общий рейтинг по обоснованности: высокий.

#### *Достоверность:*

Достоверность оценки «сдан/не сдан» может быть довольно высокой, в особенности при подготовке. Другая, более дифференцированная шкала оценивания, значительно снижает достоверность этого способа.

Общий рейтинг по достоверности: высокий/ средний.

### **Договоры об обучении**

Договоры об обучении используются для разработки программ обучения в зависимости от оценки компетентности студента по сравнению с уровнем, которого они стремятся достичь. Договоры об обучении могут использоваться и в академических условиях, и на рабочем месте, главным образом для оценки общего элемента программ на получение степени. Отдельная программа охватывает:

- разработку начальной характеристики способностей, знаний и понимания студентов;
- проведение «анализа потребностей» с указанием ожидаемых результатов обучения;
- разработку «плана действий» с перечнем действий студентов, графиков и ресурсов;
- оценка успеха в достижении поставленных целей обучения.

Существуют весомые преимущества использования договоров об обучении. Договоры предоставляют студентам возможность вести переговоры относительно нестандартных программ, которые учитывают то, что нужно им и работодателем. В договоре определяются соответствующие функции студента, работодателя и организатора обучения.

Главным недостатком договоров об обучении является то, что они требуют от студентов владения способностями, необходимыми для адекватной оценки их навыков и знаний. Кроме этого, для достижения необходимого уровня компетентности студенты должны быть способными анализировать существующие потребности, которые в начале процесса требуют активного участия преподавателей. Как правило, можно легко проверить, был ли договор разработан студентом самостоятельно, поскольку в процессе его составления студент взаимодействует со многими сторонами, о чем будут свидетельствовать учебные журналы и дневники. В то время, как основной объем работы по подготовке и выполнению учебного плана возложен на студентов, функцию оценки выполняют преподаватели – от организатора обучения до посредника. Этот метод оценки является довольно эффективным, хотя, по сравнению с другими аналогичными методами, он может быть довольно ресурсоемким.

#### *Обоснованность*

Принимая во внимание то, что договор заключается между студентом и преподавателем/наставником, обоснованность является высокой, так как стороны должны достичь соглашения относительно условий, по которым договор считается выполненным.

Общий рейтинг по обоснованности: высокий.

#### *Достоверность*

Учитывая то, что каждый договор имеет свои особенности, можно установить минимальные стандарты, и пока оценка результатов теста ограничена утверждением «сдано/ не сдано», ее достоверность будет считаться удовлетворительной.

Общий рейтинг по достоверности: средний/ низкий.

### **Журналы обучения и дневники**

Журналы обучения и дневники – это способ отражения студентами, в течение согласованного периода, информации о поставленных целях или задаче и пути их достижения. Это может быть перечень видов деятельности, в которых они принимали участие, и описание пройденного материала. Этот метод особенно полезен для оценки, которая основывается на практике работы.

Ключевое образовательное преимущество журналов обучения и дневников состоит в том, что они являются материальным свидетельством образования, приобретенного в ходе производственной практики. Таким образом, они являются «конструктивно связанными» с результатами обучения как следствиями обучения на основе практической деятельности, которая свидетельствует об обоснованности такой методики для оценки на основе практической деятельности.

Главным недостатком использования такой методики является то, что она может превратиться в описательный дневник мероприятий. Она может стать простым повторением, без указания доказательств навыков как следствия практической деятельности. Если студенты не имеют опыта самооценки, им просто может не хватать навыков для выполнения такой задачи, хотя с помощью надлежащего обучения такую проблему можно решить. Журналы достижений (в которых указаны обязательные сферы компетентности - отмечаются значком в соответствующих клеточках) могут предотвратить дублирование, однако в них мало доказательности, а также оснований для анализа.

Оценить журналы и дневники может оказаться сложной задачей. Выставлять оценку с помощью этой методики сложно, особенно на итоговом экзамене. Журналы и дневники, как правило, используются в комплексных программах, включающих производственную практику как часть процесса оценки производственного обучения, достоверность которого подтверждается руководителем практики в компании. Также их оценивают исходя из того, является ли описание полным/неполным, без конкретной градации.

В определенной степени оценка таких журналов и дневников зависит от их использования. Если журналы и дневники рассматривать как часть инструментария оценки производственного обучения, составляющую часть портфеля студента, то они могут быть чрезвычайно эффективными. Отчеты о чрезвычайных ситуациях как обязательный элемент оценки практического обучения можно документально оформить, указав дату и порядковый номер, чтобы потом можно было сделать ссылку на них в учебном журнале или дневнике. Кроме этого, если руководитель практики проверяет их в процессе оценивания, это может уменьшить желания студента вносить неправдивые записи. Оценка полноты/неполноты заполнения журналов и дневников существенно ускоряет и облегчает установление шкалы оценки. В случае использования журналов и дневников для формирующей оценки, они могут оказаться чрезвычайно ценными для студентов. В таком случае учебные журналы и дневники могут быть и полезными, и эффективными, в особенности как доказательство приобретения нужных навыков и компетентности на рабочем месте.

### *Обоснованность*

Журналы и дневники дают приблизительно такую же степень обоснованности, как и анализ чрезвычайных ситуаций.

Общий рейтинг по обоснованности: высокий.

### *Достоверность*

Подобно другим формам «уникальной» оценки на рабочем месте, для этой формы характерна проблема достоверности, хотя ее можно решить, если ограничить шкалу

оценки: «удовлетворительно – неудовлетворительно», и обеспечить подтверждение результатов еще одним руководителем/наставником.

Общий рейтинг по достоверности: средний/низкий.

**Комбинированные методы оценивания, которые применяются как на рабочем месте, так и за его пределами.**

### **Самооценка и коллегиальная оценка**

Самооценка и коллегиальная оценка студентов уже давно считается важным методом оценки. Для тех, кто будет постоянно учиться на протяжении всей жизни, развитие навыков самооценки просто необходимо. Если успешно усвоить такие навыки, то их можно использовать, применяя многих других методов оценки, в особенности на рабочем месте.

Самооценка и коллегиальная оценка могут быть недостоверными, однако следует заметить, что преимущество самооценки состоит не столько в получении хороших откликов или оценок, сколько в том, что это процесс размышления над возможными путями улучшения совершенствования деятельности или ее результатов. Коллегиальная оценка в своем кругу будет скорее завышенной, чем заниженной, и, кроме этого, всегда в такой ситуации возможен сговор. Слабые студенты могут «спрятаться» среди более активных и сильных групп, получая возможность завысить собственную оценку за счет других членов такой группы. Применение стратегий противодействия таким попыткам сказываются на стоимости этого метода, однако их надо учитывать.

Признавая, что при правильном применении коллегиальная оценка является полезной, необходимо отметить, что этот метод имеет невысокие характеристики в плане эффективности и рациональности. Основное ограничение – это отсутствие доверия к нему со стороны многих заинтересованных лиц, особенно тех, кто не связан со сферой образования.

#### *Обоснованность*

Опыт показывает, что обоснованность этого метода может быть высокой.

Общий рейтинг по обоснованности: высокий.

#### *Достоверность*

Как показывают исследование, достоверность этого метода является преимущественно высокой, хотя надо учитывать, что результаты при его использовании не всегда будут последовательными.

Общий рейтинг по достоверности: средний/высокий.

### **Устные экзамены и презентации**

Для бухгалтеров чрезвычайно ценным качеством являются хорошие коммуникативные навыки. Собеседование – это хорошее средство оценки коммуникабельности и компетентности бухгалтера. Устный экзамен, как ни один другой метод оценки, позволяет

ставить дополнительные вопросы, разобраться в сущности того или другого качества кандидата. Еще одно преимущество устного экзамена - его непосредственность, утрудняющая возможность мошенничества. Однако этот метод требует времени и индивидуального применения (возможно, в присутствии небольшой группы экзаменаторов), а это означает, что такой метод оценки является весьма дорогостоящим и неудобным в случае, если необходимо оценить большое количество студентов. Так как смысл устного экзамена состоит в получении студентами возможности продемонстрировать свои навыки, эта методика подает сигнал о том, что такие навыки являются важными. Можно сделать вывод, что такой метод является малорациональным, хотя и очень эффективным в учебном процессе.

### *Обоснованность*

Возможность с помощью устного экзамена и презентации проверить некоторые новые ключевые навыки бухгалтеров говорит о высокой обоснованности и одновременно высокой стоимости такого метода.

Общий рейтинг по обоснованности: высокий.

### *Достоверность*

Уникальные обстоятельства такой формы оценки связаны с определенной трудностью, в частности со сложностью установления шкалы оценки. Чтобы обеспечить необходимый уровень достоверности такой оценки, часто достаточно присутствия внешнего квалифицированного ведущего.

Общий рейтинг по достоверности: средний/низкий.

## **Портфель**

Портфель – это, по сути, не единственный вид работы, а набор видов деятельности, цель которых представить ряд доказательств с целью проверки утверждений о достижениях вследствие учебного процесса за определенный период времени. Растет признание оценки портфелей, довольно распространенной в некоторых профессиях, в качестве эффективного способа проверки навыков и компетентности сотрудников, учитывая то, что работодатели и профессиональные объединения делают вывод: традиционными методами можно оценить только ограниченный объем знаний и навыков. В бухгалтерской профессии использование портфельного подхода связано с вопросами сложности, экономичности, конфиденциальности для клиентов и организаций и проблематичности того, чтобы на момент получения квалификационного уровня студент действительно самостоятельно выполнил надлежащий и достаточный массив отдельных задач.

Портфели преимущественно состоят из четырех ключевых элементов:

(а) Доказательная база: Сюда, как правило, входят характерные формы рабочей документации, касающиеся определенной дисциплины или профессии. Для бухгалтеров такой документацией являются счета, электронные таблицы, финансовые модели, расчет налогов, протоколы заседаний, инструкции и разные отчеты: об анализе финансово-хозяйственной деятельности, об оценке имущества и отчеты аудитора. Портфель достижений студента состоит из примеров таких доказательных документов. Для портфеля создается небольшое количество таких доказательств, поскольку выдержки

берутся из рабочих документов, которые необходимо готовить в соответствии с должностными обязанностями.

(б) Маркирование доказательств: Соответствующие отметки в документальных доказательствах нужны, чтобы облегчить их понимание. Как минимум, экзаменатор может знать имя автора или авторов каждого такого доказательства. Если это - результат коллективной работы, владелец портфеля должен конкретно указать свою роль в его создании и подать его для независимой проверки. Необходимо обозначить дату оформления таких документов, что поможет оценить также их актуальность. Если портфель существует не в печатной форме, необходимо разъяснить возможность его оценки.

(в) Структура и рубрикация портфеля: Как студентам, так и экзаменаторам очень тяжело работать с портфелем без его четкой и однозначной структуры и рубрикации. Структура портфеля может строиться по-разному: например, исходя из умений и навыков, заранее определенных в качестве целей обучения, которые можно потом доказать с помощью документальных свидетельств, или путем сопоставления с определенным стандартным набором навыков и сфер компетентности. Структурировать портфель можно в хронологическом порядке как процесс приобретения навыков во времени, а доказательной базой могут быть выдержки из журналов обучения и дневников или из отчетов о чрезвычайных ситуациях.

(г) Критическое осмысление: Критическое осмысление - это специальная работа, в которой студент абстрагируется от конкретных деталей доказательной базы. В ней делается попытка по-новому взглянуть на собранные доказательства, что поможет подчеркнуть их сильные и слабые стороны. В идеальном варианте здесь будет показано, как студент приобретал новые навыки, а также его достижения путем самоанализа.

Портфели могут быть обоснованной формой оценки, которая демонстрирует приобретение определенных навыков в процессе обучения. При отсутствии большого количества отдельных и обязательных целевых навыков, портфель может быть достоверным методом оценки. Единственным условием его достоверности является незначительное количество четко определенных результатов обучения. Критерии должны быть понятными, а экзаменаторы должны владеть техникой оценки портфеля и иметь четкие инструкции относительно таких критериев. Открытость особенно важна для этой формы оценки.

Когда процесс оценки портфеля переносится из аудитории или экзаменационной комнаты на рабочее место, часть затрат на ее проведение переходит от одной заинтересованной стороны к другому лицу. Есть вопросы в отношении аутентичности приведенных доказательств и возможности сравнить результаты оценки. Их можно решить с помощью настоящих доказательств со стороны авторитетных и надежных третьих лиц. Критериям оценки можно придавать вес таким образом, чтобы подчеркнуть значение сопоставлений с идеалом и в особенности критических обзоров. В таком случае снижается возможность плагиата, поскольку эта задача привязывается к конкретным студентам, их интересам и опыту. Однако остается проблема вариативности или даже отсутствия практического опыта. В таком случае «портфельный» подход окажется проблематичным.

Рассмотрение «портфельного» подхода составляет значительную часть исследования Лайнса и Гемми. Они не приводят в итоговом виде характеристики обоснованности и достоверности этого метода оценки, однако в тексте их исследования приводится подробный комментарий.



## Эффективность затрат

Ниже, в виде матрицы, представлены такие характеристики методов оценки, как эффективность в учебном процессе и рациональность использования ресурсов. Конечно, в матрице тяжело указать определенный уровень этих величин, поэтому здесь возможны различные точки зрения. У разных заинтересованных лиц могут быть разные мнения об учебных преимуществах и целесообразности затрат соответствующих ресурсов. В частности, ключевая роль отводится практической реализации. В условиях некачественного ее применения, любая методика оценки может снизить преимущества и повысить затраты. А при дополнительных вложениях можно максимально повысить преимущества системы оценки, которая в противном случае имела бы рейтинг значительно ниже.

### ЭФФЕКТИВНОСТЬ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ

		Низкая	Высокая
ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ	Высокая	Закрытые экзамены Развернутые упражнения на вычисления Автоматизированная оценка ↓ Коллегиальная оценка Письменные работы	Анализ чрезвычайных ситуаций Журнал обучения/дневники Самооценка ↑ ↑
	Низкая	Аннотированные библиографии, книжные обзоры и статьи	Обучения на основе практической деятельности ↓ Портфели Ситуационные задачи Договоры об обучении Проекты/Диссертации Устные экзамены и презентации

**Источник:** Отчет о методах оценки (*Lines and Gammie, 2004*)

## **Сопоставление методов оценки со способностями и сферами компетентности**

### **Вступление**

В этом разделе проводится сопоставление вышеуказанных методов оценки со способностями, рассмотренными в МСО 3 „Профессиональные навыки” и в МСО 4 „Профессиональные ценности, этика и отношения”. Далее в таблицах употреблены термины «сильные» и «слабые» стороны в значении эффективности процесса для оценки соответствующих навыков. Избежать определенной субъективности здесь невозможно, но анализ является результатом обзора литературы – как специальной, по бухгалтерскому учету, так и неспециальной. В случае необходимости, к каждой таблице дается комментарий относительно обоснованности приводимых выводов.

### **Оценка, не основанная на практической деятельности**

В таблице 1 сопоставляются приемы оценки, не основанные на практической деятельности, со способностями и сферами компетентности, которые требуются МФБ. Рассматриваются такие приемы:

- (а) аннотированные библиографии;
- (б) ситуационные задачи, нерешенные проблемы;
- (в) автоматизированная оценка;
- (г) упражнения с краткими ответами;
- (д) упражнения с развернутыми ответами;
- (е) развернутые упражнения на вычисления;
- (ж) устные экзамены и презентации.

**Таблица 1. Сопоставления приемов оценки, не основанной на практической деятельности, со способностями и сферами компетентности**

		<b>Интеллектуальные способности</b>	<b>Технические и функциональные способности</b>	<b>Личные способности</b>	<b>Межличностные и коммуникационные способности</b>	<b>Организационные и управленческие способности</b>	<b>Профессиональные ценности и этика</b>
Аннотированные библиографии Общий рейтинг по обоснованности: средний/высокий Общий рейтинг по достоверности: низкий	<b>Сильные стороны</b>	Нахождения и постановка вопроса	Грамотность	Самоорганизация, определения приоритетов, ресурсы	Письменное изложение, навыки эффективного чтения	Глобальный подход, политическая осведомленность, в зависимости от темы	
	<b>Слабые стороны</b>	Неструктурированные проблемы	Математические навыки, знания по информационным технологиям, профессиональный уровень, анализ рисков и количественное измерение	Способность к изменениям	Командная работа	Все другие выявленные способности	Едва ли может применяться
Ситуационные задачи, нерешенные проблемы, «входящая корреспонденция» Общий рейтинг по обоснованности: средний/высокий Общий рейтинг по достоверности: низкий	<b>Сильные стороны</b>	Все указанные способности	Все указанные способности	Выявить и распределить приоритеты	Представления, обсуждения, отчет.  Эффективное слушание и чтение	Планирование, организация, политическая осведомленность, глобальный подход	Возможно, но без гарантий, что признания этих вопросов отражается на практических действиях
	<b>Слабые стороны</b>	-		Самоорганизация, инициативность, влияние, самообучение. Адаптация к	Способность к командной работе. Умения договариваться	Делегирования полномочий, мотивация. Лидерские способности.	

				изменениям		Умения работать в команде	
Автоматизированная оценка (включая множественный выбор) Общий рейтинг по обоснованности: низкий Общий рейтинг по достоверности: высокий	<b>Сильные стороны</b>	-	Математические навыки, знания по информационным технологиям	Самообучение на начальном этапе	-	-	-

**Таблица 1. Сопоставления приемов оценки, не основанной практической деятельности, со способностями и сферами компетентности (продолжение)**

		<b>Интеллектуальные способности</b>	<b>Технические и функциональные способности</b>	<b>Личные способности</b>	<b>Межличностные и коммуникационные способности</b>	<b>Организационные и управленческие способности</b>	<b>Профессиональные ценности и этика</b>
	<b>Слабые стороны</b>	Слабость во всех направлениях	Грамотность. Анализ рисков и количественное измерение	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности
Упражнения с краткими ответами Общий рейтинг по обоснованности: средний Общий рейтинг по достоверности: низкий/средний	<b>Сильные стороны</b>	-	Математические навыки	-	-	Способность к глобальному и деловому подходам	-
	<b>Слабые стороны</b>	Ограниченность по всем способностям	Ограниченность по всем способностям	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Слабость во всех других направлениях	Без оценки остаются все определенные способности
Упражнения с развернутыми ответами (эссе) Общий рейтинг по обоснованности: средний/высокий Общий	<b>Сильные стороны</b>	Все определенные способности	Грамотность. Анализ рисков и количественное измерение	-	Письменное изложение	Возможность глобального и делового подхода	Возможно, но без гарантий, что признания этих вопросов отражается на практических действиях

рейтинг по достоверности: низкий							
	<b>Слабые стороны</b>	-	Математические навыки, владения знаниями из информационных технологий	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Слабость во всех других направлениях	Без оценки остаются все определенные способности
Развернутые упражнения на вычисления Общий рейтинг по обоснованности: средний Общий рейтинг по достоверности: высокий/средний	<b>Сильные стороны</b>	Все определенные способности	Математические навыки, анализ рисков и количественное измерение	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности
	<b>Слабые стороны</b>	-	Грамотность и владения знаниями из информационных технологий	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности	Без оценки остаются все определенные способности
Устные экзамены и презентации (не на основе практической деятельности)	<b>Сильные стороны</b>	Все определенные способности	Все определенные способности, за исключением указанных ниже	Все определенные способности	Все определенные способности, за исключением указанных ниже	-	Возможно, но без гарантий, что признание этих вопросов отражается на практических действиях
	<b>Сильные стороны</b>		-	-	Способность к командной работе	-	-

**Источник:** Отчет о методах оценки (*Lines and Gammie, 2004*)

### **Оценка, основанная на практической деятельности**

В таблице 2 сопоставляются приемы оценки, основанные на практической деятельности, с навыками и сферами компетентности, которые требуются МФБ. Рассматриваются такие приемы:

- (а) анализ чрезвычайных ситуаций
- (б) самооценка и коллегиальная оценка
- (в) непосредственное наблюдение
- (г) договоры об обучении, журналы обучения и дневники.

**Таблица 2. Сопоставления приемов оценки, не основанной практической деятельности, со способностями и сферами компетентности**

		Интеллектуаль- ные способности	Технические и функциональ- ные способности	Личные способ- ности	Межличностные и коммуникацион- ные способности	Организационные и управленческие способности	Профессиональ- ные ценности и этика	Примечания
Анализ чрезвычайных ситуаций Общий рейтинг по обоснованности: высокий Общий рейтинг по достоверности: высокий/средний	<b>Сильные стороны</b>	Все определенные способности	Анализ рисков	Все опреде- ленные способно- сти	Да, но ограничен практической ситуацией	В зависимости от конкретной ситуации	В зависимости от конкретной ситуации	«чрезвычайная ситуация» необязательно может быть очень серьезной, чтобы ее можно было считать эффективным учебным мероприятием
	<b>Слабые стороны</b>	-	Грамотность, математические навыки, знания по информационным технологиям	-	-	-	-	Эффективность зависит от: - ситуации; - способностей наставника
Самооценка и коллегиальная оценка Общий рейтинг по обоснованности: высокий Общий рейтинг по достоверности: высокий/средний	<b>Сильные стороны</b>	Все указанные способности в зависимости от ситуации	Все указанные способности в зависимости от ситуации	Все указан- ные способно- сти в зависимо- сти от ситуации	Все указанные способности в зависимости от ситуации	Все указанные способности в зависимости от ситуации	Все указанные способности в зависимости от ситуации	
	<b>Слабые стороны</b>	-	-	-	-	-	-	Не каждый человек интуитивно владеет навыками эффективной самооценки



Непосредственные наблюдения Общий рейтинг по обоснованности: высокий Общий рейтинг по достоверности: высокий/средний	<b>Сильные стороны</b>	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	
	<b>Слабые стороны</b>							С целью эффективности наблюдения следует оформить документально
Договоры об обучении, учебные журналы и дневники	<b>Сильные стороны</b>	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	Все указанные способности	Требует аналитических способностей
	<b>Слабые стороны</b>	-	-	-	-	-	-	-

**Источник:** Отчет о методах оценки (*Lines and Gammie, 2004*)

## Вывод

Цель настоящей публикации - обобщить существующие методы и способы оценки и анализ разных приемов установления и проверки профессиональных способностей и сфер компетентности. Кроме рассмотренных в предыдущих разделах, существуют также два других приема, которые, по нашему мнению, могут быть полезными при разработке или анализе уже существующей системы оценки.

Немало уже сделано раньше – как в отношении оценки образования и обучения в области бухгалтерского учета, так и в отношении общих подходов к оценке. Комитет МФБ по образованию подготовил справочные материалы в электронной форме. Эти справочные материалы включают как примеры практического применения новых методов оценки, в частности в обучении бухгалтеров, так и ссылку на сайты по теории и практике оценки, в частности о новых подходах к проблеме оценки. Мы считаем, что ссылка на современный Интернет-источник больше подходит для читателей этого документа, чем бумажное приложение, которое будет устаревать практически сразу после его опубликования. Со ссылками можно ознакомиться на сайте [www.ifac.org](http://www.ifac.org).

Кроме этого ресурса, Комитет, работая над этим докладом, подготовил также ряд вопросов с целью помочь тем, кто занимается профессиональным образованием и обучением, и кому приходится разрабатывать новую систему оценки или определять сильные и слабые стороны уже существующей системы. Эта анкета составляет **Приложение 1** данной публикации. Анкета имеет довольно широкий диапазон, так что предполагается, что она будет стимулом и сложной задачей для респондентов, отвечающих на вопрос о своей собственной системе оценки. Ответив на все вопросы анкеты, можно будет дать полную характеристику преимуществ и недостатков системы, а также обосновать надежность и точность анализируемой системы оценки.

На сегодня также понятно, что в сфере оценки нет абсолютов:

- установление шкалы методов оценки носит субъективный характер, что приводит к определенным различиям в оценке критериев достоверности и обоснованности тех или иных используемых методов;
- не существует единой методики или приема проверки всего набора способностей и сфер компетентности, который должен иметь специалист, чтобы стать бухгалтером;
- в зависимости от комплекса определенных способностей, которые требуют разные квалификационные организации, может быть необходима дальнейшая дифференциация методов оценки;
- в любой системе следует учитывать методы оценки, как основанные, так и не основанные на практической деятельности;
- разработка методов оценки является эволюционным процессом, особенно учитывая новые возможности, которые постоянно возникают в этой сфере в результате технологического прогресса.

При разработке системы оценки для принятия в члены профессионального объединения тех, кто только что получил квалификацию бухгалтера, необходимо обеспечить, чтобы система образования давала четкое представление, какие навыки и сферы компетентности определены как существенные; чтобы структура системы образования позволяла

студентам овладеть нужными навыками и чтобы организаторы обучения и присваивающие квалификацию организации (которые необязательно являются одним и тем же учреждением) были убеждены, что используемая система оценки отвечает потребностям всех заинтересованных лиц (студентов, учреждения, присваивающего квалификацию, преподавателей, работодателей, общественности). Приемлемая система должна быть справедливой, эффективной (как по обоснованности, так и по достоверности), прозрачной и рациональной (экономически выгодной).

Мы надеемся, что данная работа, в частности приемы, указанные в Приложении и на сайте МФБ, будет полезной для тех, кто разрабатывает и применяет системы оценки, и что они смогут проверить, отвечают ли их системы приведенным выше требованиям.

# Приложение 1

## Методы оценки: Некоторые возможные вопросы

Каждая организация-член МФБ несет ответственность за определение приемлемой методики оценки компетентности кандидатов как профессиональных бухгалтеров. Следует признать существование определенного уровня согласованности между разными методами и критериями, которые приводятся ниже.

Предлагаем ряд вопросов, которые должны помочь организациям-членам МФБ выбрать и проанализировать свои методы оценки и определить оптимальный комплекс методов, учитывающий условия их работы:

### 1 Эффективность в процессе обучения

- Цель оценки: Каковы задачи каждой оценки? Определены ли конкретные результаты обучения в каждом случае? Каким является наиболее приемлемый метод оценки для каждого случая? Насколько приближена методика оценки к желательным навыкам и сферам компетентности? Проводится ли регулярная и строгая проверка компетентности с помощью периодического анализа практической деятельности?
- Альтернативные оценки: Внимательно ли рассматривались альтернативные методы оценки? Опишите сильные и слабые стороны каждого метода оценки. Насколько эффективными с точки зрения обучения являются используемые методы? Отдается ли слишком большое предпочтение одному методу оценки, например, официальным экзаменам?
- Условия оценки: Какие условия являются благоприятными для проведения оценки? Рассматривались ли альтернативные методы, например, оценка на основе практической деятельности?
- Обоснованность: Насколько обоснованной является выбранная методика оценки? Действительно ли проверяет экзамен то, что должен проверять? Может быть лучше провести несколько тестов? В какой степени такой тест оценивает возможные достижения кандидата в условиях профессиональной деятельности? В условиях нескольких тестов или при альтернативных методах оценки (например, если каждому кандидату предлагаются разные упражнения с множественным выбором), дают ли разные методы оценки аналогичные результаты? Оцениваются ли с помощью этих тестов именно те качества, которые являются объектом оценки? Соответствует ли оценка учебной программе и ее целям? Как будут использоваться результаты оценки? Возможно, обоснованность оценки определяется тем, как используется результат оценки.
- Достоверность: Насколько достоверны предложенные методы оценки? Можно ли подтвердить результат в повторной попытке? Каким является необходимый уровень повторов и анализа? Насколько достоверными являются системы анализа результатов оценки? Существуют ли значительные расхождения в достоверности разных методов оценки?
- Приемлемость оценки: Соответствует ли методика оценки задаче и результатам? Существует ли «конструктивное соответствие» методов оценки заявленным результатам?

## 2. Рациональность использования ресурсов

- Экономическая выгода: Является ли выбранная методика экономически выгодной?
- Управляемость: Каких ресурсов требуют выбранные методы оценки? Достаточно ли таких ресурсов, чтобы обеспечить эффективное применение выбранной методики?

## 3. Другие соображения

- Объективность по отношению к кандидату: Насколько объективной является оценка кандидата и учитывается ли возможность возникновения особых обстоятельств? Определенные скидки надо делать кандидатам-инвалидам. Существуют ли отличия в требованиях к студентам в зависимости от применяемой методики оценки? Не перегружены ли студенты учебными материалами, и не приводит ли это к снижению эффективности обучения?
- Периодичность оценки: Как часто проводится оценка кандидатов? Означает ли более частая оценка повышенный стресс для кандидатов, что может сказаться на достоверности оценки?
- Прозрачность системы: Понимают ли студенты, преподаватели и другие организации, такие как внешние экзаменаторы, профессиональные объединения и заинтересованные лица критерии, использованные в методике оценки, и что именно является объектом оценки? Установлены ли процедуры апелляции?
- Надежность системы: Является ли система оценки соответствующего количества кандидатов достаточно надежной и соответствует ли она ресурсам, имеющимся для этого у объединения?
- Условия: Проводится ли оценка в соответствующих условиях? Существуют ли факторы, которые следует учитывать при проведении оценки? Может ли быть утрачен контроль за процессом, если оценка проводится в нескольких местах и в разное время?
- Ожидания заинтересованных лиц: Насколько система оценки отвечает ожиданиям заинтересованных лиц? Учтен ли фактор времени, а также предложения заинтересованных лиц?
- Установление необходимых результатов: Проверяется ли на постоянной основе обоснованность сфер компетентности, которые являются объектом оценки?

## Вопросы для обсуждения

Комитет МФБ по вопросам образования приглашает читателей поделиться своими соображениями по содержанию опубликованного документа. Ваши комментарии могут повлиять на его дальнейшие издания. Кроме общих оценок, Комитету было бы интересно получить ответы на следующие вопросы:

1. Организации-члены МФБ уже пользуются разными приемами оценки. Просим описать те из них, которыми пользуется Ваша ассоциация.
2. Учитывая содержание этого документа, какой из описанных выше приемов может вызвать у вас желание пересмотреть спектр и удельный вес того инструментария оценки, которым Вы сейчас пользуетесь?
3. В какой степени Вы согласны с нашим рейтингом по обоснованности и достоверности? Почему?
4. Каким образом Ваша ассоциация при выборе методики оценки определяет соотношения обоснованности и достоверности, эффективности и затрат?
5. Какие проблемы Вы предусматриваете при реализации приемов оценки, описанных в данной работе?
6. Соблюдение МСО 7 (*„Постоянное профессиональное развитие”*) содержит немало примеров оценки. Каким образом Ваша ассоциация планирует оценивать компетентность членов через постоянное повышение квалификации?
7. В целях помощи организациям-членам МФБ, целесообразно ли, по Вашему мнению, Комитету МФБ по образованию продолжать изучение принципов или определенных практических вопросов применения описанных здесь методов, в том числе по соблюдению МСО 7, и если да, то каких?