

*Міжнародна доповідь з освіти
для професійних бухгалтерів*

Методи оцінки



Міжнародна федерація
бухгалтерів

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

Information about the International Federation of Accountants can be found at its Website, 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 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 Ukrainian 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

Публікація цього документу здійснюється за дозволом Комітету МФБ з освіти.

Місія

Служити інтересам громадськості, і з цією метою МФБ буде зміцнювати бухгалтерську професію в усьому світі і робити внесок у розвиток сильних національних економічних систем, зорієнтованих на міжнародні відносини, за допомогою встановлення і сприяння дотриманню високоякісних професійних стандартів, підтримки зближення таких стандартів у міжнародному масштабі й висловлення думки з суспільно важливих питань, що входять до безпосередньої компетенції професії. Місією Комітету з освіти є служіння інтересам громадськості та зміцнення світової бухгалтерської професії шляхом розвитку та підвищення стандартів освіти.

Комітет з освіти буде вдячний за надання коментарів до цього документу; в кінці документу включені конкретні питання для обговорення.

Коментарі до цієї публікації потрібно надсилати до:

Міжнародної федерації бухгалтерів

545 П'ята Авеню, 14-й поверх

Нью Йорк, 10017, США

Факс: +1-212-286-9570

Електронну пошту надсилати на адресу: educationpubs@ifac.org

З інформацією про Міжнародну федерацію бухгалтерів можна ознайомитись на веб- сайті МФБ – www.ifac.org. Цей сайт дає можливість безкоштовно завантажити копію даної публікації.

Авторське право © грудень 2004 р. Міжнародна федерація бухгалтерів. Усі права застережені. Використано з дозволу. За дозволом на відтворення, зберігання або передачу цього документу звертайтеся за електронною адресою: permissions@ifac.org.

Ця Міжнародна доповідь з освіти для професійних бухгалтерів Комітету МФБ з освіти, що видано Міжнародною федерацією бухгалтерів (МФБ) у грудні 2004 року англійською мовою, перекладена українською мовою Українською асоціацією сертифікованих бухгалтерів і аудиторів за підтримки Агентства США з міжнародного розвитку (USAID) – Проект реформи бухгалтерського обліку в Україні – у жовтні 2005 року і використовується з дозволу МФБ. Опис процесу перекладу Міжнародних доповідей з освіти для професійних бухгалтерів розглядався МФБ, і переклад здійснювався відповідно до „Положення про переклад стандартів та інструкцій, виданих МФБ”. Затвердженим текстом всіх Міжнародних стандартів освіти для професійних бухгалтерів є текст, надрукований МФБ англійською мовою.

МІЖНАРОДНА ДОПОВІДЬ З ОСВІТИ № 3 „МЕТОДИ ОЦІНКИ”

ЗМІСТ

Передмова	5
Вступ	6
Ключові поняття оцінки	7
Аналіз методів оцінки	11
Зіставлення методів оцінки зі здібностями та сферами компетентності.....	25
Висновок.....	33
Додаток 1	35

Передмова

Доповіді з міжнародної освіти для професійних бухгалтерів

Доповіді з міжнародної освіти для професійних бухгалтерів стимулюють обговорення або дискусії з питань освіти бухгалтерів, представляють висновки чи описують цікаві ситуації, пов'язані з освітніми питаннями, які впливають на бухгалтерську професію.

Мета та сфера застосування цього документу

В МСО №6 „Оцінка професійних здібностей та компетентності, описуються вимоги щодо підсумкового оцінювання професійних здібностей та компетентності кандидата перед отриманням кваліфікації. Серед інших питань, в МСО №6 йдеться про оцінку професійних здібностей, набутих в ході виконання професійної освітньої програми.

Окрім здібностей (тобто якостей осіб, завдяки яким вони в змозі компетентно виконувати свої функції) молоді бухгалтери також повинні вміти демонструвати компетентність застосовувати ці здібності належним чином. Таку компетентність простіше набути під час отримання практичного досвіду, про що йдеться в МСО №5 „Вимоги щодо практичного досвіду”, - на робочому місці, або шляхом моделювання робочих ситуацій.

Цей документ має на меті допомогти організаціям-членам МФБ ефективно виконувати свої обов'язки для того, щоб гарантувати встановлення належних процедур оцінки, а також наявність у кандидатів, прийнятих в члени цих організацій, належного рівня кваліфікації.

Цей документ розглядає ключові поняття оцінки, містить підсумковий аналіз відповідних методів оцінки, а потім розглядає (але не визначає) методи, які є найбільш доречними для оцінки різноманітних вмінь і сфер компетентності та мають як теоретичну, так і практичну спрямованість.

Вступ

В ході розробки Міжнародних стандартів освіти, які були опубліковані в жовтні 2003 року, Комітет МФБ з освіти виявив низку важливих напрямків, де організаціям-членам МФБ може бути необхідна подальша допомога в процесі запровадження стандартів. Було зазначено, що саме з питань оцінки здібностей та компетентності бажано було б отримати таку допомогу якнайшвидше.

Надаючи допомогу в підготовці цього документа, Комітет з освіти замовив в Університеті ім. Роберта Гордона, м. Абердін, Шотландія, дослідження на цю тему. Звіт про проведене дослідження під назвою „Звіт про методи оцінки” був підготовлений університетським Центром вдосконалювання методики навчання і викладання, разом з Управлінням з бухгалтерського обліку, аудиту і фінансів (проф. Девід Лайнс і Елізабет Геммі). Повний текст цього звіту знаходиться на веб-сайті Комітету МФБ з освіти.

Цей документ складений на основі наукового звіту проф. Лайнса та проф. Геммі. Зокрема, цей звіт став джерелом коментарів щодо обґрунтованості й достовірності, а також оцінки властивості обґрунтованості та достовірності, як і таблиць зіставлення методів оцінки зі здібностями та сферами компетентності, що перевіряються.

Ключові поняття оцінки

Оцінка має три цілі. Вона призначена для підтримки і підвищення стандартів навчання, забезпечує сертифікацію для професійного росту і може бути гарантією якості для зацікавлених осіб.

Досягаються такі цілі за допомогою методу *формуючої* оцінки або методу *підсумкової* оцінки. Формуюча оцінка виконується постійно, даючи можливість і викладачам, і слухачам одержувати інформацію про рівень знань і навичок, щоб продовжувати навчання в майбутньому. Підсумкова оцінка надає інформацію про рівень підготовки слухача на визначених етапах процесу навчання, звичайно наприкінці навчального курсу.

У цій доповіді використовується ще один спеціальний термін: «*оцінка з високими ставками*». Оцінкою з високими ставками вважається підсумкова оцінка в тому випадку, якщо вона може якимось чином змінити життя кандидата: чим більше її вплив, тим вище ставки. Типовим прикладом «підсумкової оцінки з високими ставками» є заключні кваліфікаційні іспити.

Обґрунтованість і достовірність

Аналізуючи методи оцінки, важливо враховувати як «обґрунтованість», так і «достовірність». Простіше кажучи, іспит вважається обґрунтованим, якщо оцінює те, що повинен оцінювати, а достовірним – якщо дає однаковий результат у всіх випадках, при будь-яких завданнях, спостереженнях і обставинах. Деякі оглядачі навіть вважають, що достовірність є першою перевіркою на обґрунтованість. Більш докладно поняття обґрунтованості і достовірності розглядаються у звіті Лайнса і Гаммі.

Можна вибрати оптимальне співвідношення обґрунтованості і достовірності. Наприклад, тести множинного вибору, особливо з автоматизованою перевіркою, мають практично 100% достовірність. Однак вони можуть бути необґрунтованими, тому що не перевіряють визначені інтелектуальні здібності і не завжди є достовірною основою для прогнозування майбутньої діяльності. На відміну від них, питання-огляди, що перевіряють уміння більш високого порядку, можуть бути недостовірними: два екзаменатори, на цілком законних підставах, можуть по різному оцінити ту саму роботу.

Частковим вирішенням проблеми визначення оптимального співвідношення достовірності/обґрунтованості є використання декількох тестів. Однак збільшення кількості іспитів означає додатковий стрес для кандидатів; вони віднімають час і енергію від основної діяльності і навіть можуть, як у деяких країнах, створити всередині бухгалтерської професії свою «міні-галузь». Більш того, велика кількість тестів піднімає питання *стратегії*. Інакше кажучи, навіщо потрібні іспити?

Така плутанина зі стратегією говорить про те, що іспитам бракує *прозорості*, цей термін використовується для опису ступеню ознайомлення учасників процесу з метою іспитів і процесом виставлення остаточного балу або оцінок.

Альтернативним засобом вирішення проблеми достовірності/обґрунтованості в будь-якій системі перевірки може бути встановлення відповідних компенсаторних засобів контролю.

Види оцінки

Система оцінювання, розроблена на основі стратегії оцінювання, часто включає добірку кілька видів оцінки. Однак така добірка звичайно не складається на основі ретельного зіставлення з результатами навчання. Частіше, добірка видів оцінки визначається історичними подіями, особистими побажаннями, рівнем фінансових або інших ресурсів. Якщо відібрані види оцінки відповідають бажаним або заздалегідь визначеним результатам навчання, можна вважати, що система оцінки відповідає запропонованим стратегічним вимогам.

Про види оцінки будуть судити за такими критеріями як обґрунтованість, достовірність і, що найважливіше, співвідношення між двома цими характеристиками.

Остаточна і безперервна оцінка

Остаточна оцінка, як і припускає її назва, проводиться наприкінці курсу, у виді іспиту, визначеного роду практичної або ситуаційної оцінки або у виді представлення письмової роботи або збірник робіт (наприклад, дисертація, курсова або збірник робіт).

Безперервна оцінка, на відміну від остаточної, проводиться постійно під час освоєння слухачами матеріалу курсу. Можуть застосовуватися різні форми безперервної оцінки, у тому числі періодичні тести, теоретичні запитання й інші форми завдань, постійна оцінка практичної роботи або ситуаційна оцінка.

Зовнішня, викладацька, колегіальна і самооцінка

Виходячи з того, хто проводить оцінку, можна виділити чотири основних категорії: зовнішня оцінка, викладацька оцінка, колегіальна оцінка і самооцінка.

Зовнішня оцінка проводиться зовнішньою організацією. Незалежно від того, чи виконує цю функцію національна або регіональна екзаменаційна комісія, агентство з присудження премій, екзаменаційна служба або професійна організація, її обов'язки включають як розробку завдань, так і визначення результату.

Викладацька оцінка виконується викладацьким складом навчального закладу, що відповідає за розробку завдань і проведення оцінки, а також за визначення результатів.

Колегіальна оцінка – це оцінка одних слухачів іншими, і така форма все частіше використовується в прогресивних навчальних закладах. Особливо корисною вона може бути при аналізі проектів та інших форм колективної роботи, коли дозволяє оцінити внесок окремих членів групи – те, що надзвичайно важко визначити тільки за допомогою викладацької оцінки.

Оцінка слухачами своєї власної роботи називається «самооцінкою». Вона стає усе більш розповсюдженим явищем, у міру того, як відповідальність за своє власне навчання все частіше покладається на слухачів.

Іспит із закритою і відкритою книгою

Ще одне базове розходження можна провести між іспитом із закритою книгою й іспитом з відкритою книгою.

Іспит із закритою книгою – це традиційна форма оцінки. Студентам не дозволяється користуватися конспектами, книгами або іншими довідковими матеріалами в екзаменаційній кімнаті, і при відповіді на питання вони повинні покладатися тільки на свою пам'ять. Такий метод уже багатьма визнаний штучною ситуацією, мало схожою на реальні проблеми, що повинні вирішувати слухач на роботі, де йому забезпечений доступ до будь-яких довідкових матеріалів. З цієї причини велике поширення одержали іспити з відкритою книгою.

На *іспиті з відкритою книгою*, для відповіді на питання кандидатам дозволяється використовувати будь-як матеріал за бажанням. Ціль полягає в тому, щоб побачити, як слухачі вміють користуватися доступною інформацією для рішення задач, виконання завдань, і т.д., при цьому рівень запам'ятовування матеріалу ролі не грає.

Деякі іспити припускають підготовку з відкритою книгою, і безпосереднє написання відповідей із закритою книгою, наприклад, якщо питання або ситуаційні задачі відомі заздалегідь, до іспиту.

Письмовий, усний і ситуаційний іспит

За іншим критерієм іспити можна розділити на письмові, усні та ситуаційні. *Письмовий іспит*, як і припускає назва, вимагає підготовки письмової роботи, наприклад, екзаменаційної роботи з відповідями, теоретичного запитання (есе) або іншого письмового завдання, або великої роботи, такої як дисертація або реферат. Письмовий іспит традиційно вважається найважливішою формою проведення оцінки з трьох запропонованих форм у цій класифікації.

Усний іспит включає співбесіду з викладачем/екзаменатором або обговорення усної презентації. Оцінка виставляється екзаменаційною комісією, до складу якої входять фахівці різного профілю. У деяких країнах усні іспити мають давню традицію і продовжують широко використовуватися при захисті докторських дисертацій. Також широко вони застосовуються в ході оцінки знань, отриманих на курсах підвищення кваліфікації.

Ситуаційний іспит включає оцінку здатності того, якого навчають, діяти в реальних або змодельованих ситуаціях. Особливо широко він застосовується на курсах підвищення кваліфікації, де більш традиційні методи оцінки не завжди підходять. Найпоширенішою формою ситуаційного іспиту є ситуаційне завдання на робочому місці.

Ручний і автоматизований іспит

При *ручному іспиті*, комп'ютер не використовується ні на стадії проведення, ні на стадії перевірки, хоча комп'ютер може використовуватися учасниками іспиту (наприклад, при оцінці навичок набору тексту або програмування).

Більш поширеним стає *автоматизований іспит*. Уже давно у вільному продажу є програмне забезпечення для такого виду оцінки. Також пропонуються прості авторські системи і шаблони, що дозволяють укладачам питань створювати свої автоматизовані системи оцінки.

Висновок

Існує багато різних систем оцінки, якими можуть скористатися фахівці, що відповідають за впровадження таких систем. Вибір системи буде залежати від багатьох факторів, включаючи ціну і рівень компетентності. Однак остаточне рішення буде залежати від того, наскільки об'єктивно система оцінює учасника іспиту, тому в першу чергу повинні враховуватися питання обґрунтованості і достовірності.

Далі розглядаються різні методи оцінки. Зробивши аналіз, розробники тестів зможуть приймати більш обґрунтовані рішення, відносно того, що більш за все підходить для їхньої ситуації або учасників іспитів.

Аналіз методів оцінки

Вибираючи систему методів оцінки необхідно враховувати багато факторів, зокрема:

- (а) ефективність в навчальному процесі;
- (б) раціональне використання ресурсів;
- (в) інші питання, наприклад:
 - (і) прозорість;
 - (ii) об'єктивність;
 - (iii) надійність.

Для того щоб бути ефективною в навчальному процесі, система оцінки повинна:

- (а) керуватись чітко визначеними цілями системи навчання;
- (б) забезпечити відповідність існуючої системи оцінки результатам системи навчання, що вимагаються;
- (в) бути обґрунтованою та достовірною.

В той же час, системи оцінки повинні забезпечувати *раціональність використання ресурсів*, тобто бути *економічно вигідними* та *зручними в управлінні*. Визначаючи стратегію оцінки, учасники програми повинні обирати ефективні в навчальному процесі методи з огляду на наявні ресурси.

Методи аналізу, розроблені в ті часи, коли студенти були менш чисельною та більш однорідною громадою, ймовірно, будуть не такими ефективними зараз, коли постійне навчання, а також ширший доступ до нього, поступово стають нормою. По мірі підвищення попиту на ресурси, підвищуються вимоги та зростають очікування людей. *Прозорість* критеріїв та стандартів процесу аналізу є на часі, даючи студентам доступ до інформації щодо методів та процедур оцінки. Вартість створення прозорих систем може бути високою, що слід враховувати, аналізуючи методи оцінки. Якщо перевага віддається використанню методів оцінки, що передбачають виконання студентом завдання у свій вільний час, необхідно розробити системи, які дозволяють виявляти списування та використання робіт інших студентів.

Все частіше визнається необхідність змістити акцент з отримання знань на формування здібностей, з атестації на компетентність. Велику роль починає грати оцінка цілої низки здібностей і сфер компетентності. Хоча традиційні методи оцінки можуть бути раціональними, вони не завжди є ефективними.

В завершальній частині цього розділу розглядається низка альтернативних методів оцінки, а також їхні переваги та недоліки. Методи поділяються на три категорії: „традиційні”, що не ґрунтуються на практичній діяльності; методи, що ґрунтуються на практичній діяльності; а також методи, що можна застосовувати як на робочому місці, так і поза ним:

- (а) Традиційні методи не на основі практичної діяльності:
 - (1) анотовані бібліографії, статті та книжкові рецензії;
 - (2) ситуаційні задачі та невирішені проблеми;
 - (3) вправи на обчислення;
 - (4) вправи зі стислими відповідями;
 - (5) автоматизована оцінка;
 - (6) вправи з розгорнутими відповідями.

(б) Методи на основі практичної діяльності:

- (1) аналіз надзвичайних ситуацій;
- (2) пряме спостереження;
- (3) договори про навчання;
- (4) навчальні журнали та щоденники;

(в) Комбіновані методи, що застосовуються як на робочому місці, так і поза ним:

- (1) самооцінка та колегіальна оцінка
- (2) усні іспити і презентації
- (3) портфелі

У наступному розділі узагальнюються висновки, викладені у звіті проф. Лайнса і Геммі. Зокрема, оцінка властивої обґрунтованості і достовірності наведена безпосередньо з цього звіту. Такі способи оцінки властивих рівнів обґрунтованості і достовірності не розглядають потенційний вплив додаткових ресурсів або компенсаторних засобів контролю на удосконалювання рейтингу, на якому вони базуються. Наприклад, використання «сліпої подвійної перевірки» і навчання екзаменаторів можуть значно підвищити достовірність перевірки питань з розгорнутими відповідями.

„Традиційні” методи перевірки результатів не на основі практичної діяльності

Анотовані бібліографії, статті та книжкові рецензії

Заохочуючи студентів до більш активного читання, можна дати їм завдання написати анотовані бібліографії та/або книжкові рецензії. Такий метод стане винагородою для студентів, які захоплюються читанням та підштовхне до критичної оцінки роботи, що дасть студентам негайну та незаперечну перевагу. Це також допоможе розвинути здатність просто та стисло викладати комплексні ідей.

В гіршому випадку, цей метод може сприяти переказові матеріалу студентами без застосування знань чи без оцінок даного матеріалу. Крім цього, існує ризик надмірного використання мережі Інтернет або інших публікацій. Подвійна перевірка таких робіт потребує багато робочого часу, призводячи до необхідності прочитувати великі обсяги матеріалу. Це може негативно вплинути на такі критерії як ефективність та раціональність.

Обґрунтованість

Ці методи застосовуються головним чином не як підсумкова, а як формуюча оцінка через їх низьку достовірність. Обґрунтованість може бути досить високою, якщо наявність необхідних навичок ефективно перевіряється анотованими бібліографіями.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній.

Достовірність

За умови підбору матеріалу з однакових джерел (наприклад, однієї статті), такий метод має певну ступінь достовірності. Але очікувані результати повинні бути вказані завчасно.

Загальний рейтинг за достовірністю: низький.

Ситуаційні задачі та невирішені проблеми

Ситуаційні задачі – це популярний метод викладання та оцінювання, особливо в галузі бізнесу/ управління. Ситуаційна задача складається з трьох основних компонентів:

матеріалу для аналізу ситуації, підготовки студентів на основі цього матеріалу, а також оцінки залежно від кожного окремого випадку. Студентам можуть давати або не давати питання напередодні екзамену. Якщо умови ситуаційної задачі надаються заздалегідь, тоді від студентів очікується певна підготовка за даною темою. На відміну від методу оцінки на основі поставленої проблеми, ситуаційна задача, як правило, не зазначає проблему і не має єдиного правильного розв'язання. У цьому випадку перевіряється здатність студента спочатку розпізнати характер „проблеми”, а потім пропонувати можливі розв'язання. В кращому випадку, така ситуація дає можливість перевірити широкий спектр вищих інтелектуальних здібностей в більш „реалістичних” умовах, ніж традиційні методи оцінки.

Ситуаційні задачі можна також використовувати для оцінки роботи групи, перевірки таких якостей, як вміння працювати в команді, робити презентації, проводити дослідження та ефективно управляти часом. Роботу групи можуть оцінити більш досвідчені колеги, викладачі чи посередники. Метод навчання та оцінки з використанням ситуаційних задач підштовхне студентів до вивчення теоретичних концепцій, заохочуючи застосування ними теорії та використання емпіричних даних та інформації для підкріплення своїх рекомендацій та висновків. І, що найбільш важливо, цей метод дає студентам можливість дослідити теоретичні обмеження.

Ретельний аналіз прикладів потребує інтелектуальних та матеріальних ресурсів. Якщо умови ситуаційної задачі надаються до екзаменів, існують певні питання, (у томи числі і терміни) щодо розповсюдження матеріалів, а також вартості адміністративних послуг та доставки. Загалом, ситуаційні задачі можуть зосереджуватися на меншій кількості тем програми порівняно з іншими методами оцінки, наприклад, тестом множинного вибору, таким чином, жертвуючи широтою охоплення матеріалу заради глибини вивчення.

З точки зору студента, ситуаційні задачі, як форма оцінки, є більш ризикованими. Така форма оцінки виводить на передній план розвинуті пізнавальні здібності, в той час, як знанням приділяється менше уваги. Крім цього, у разі невірної висновку студента щодо суті поставленого завдання, ризик не скласти іспит набагато вище порівняно з іншими формами оцінки. З точки зору ефективності навчання, використання конкретних ситуацій має багато переваг, але ці переваги мають свою ціну.

Вправи „вхідна кореспонденція” є формою ситуаційних задач, коли кандидат одночасно отримує кілька документів (службові записки, листи, електронна пошта). Вони не супроводжуються вказівками, адже така вправа є моделюванням господарської ситуації, коли перевіряється здатність організовувати інформацію, оцінювати її, і на основі цього робити висновок. Такі вправи перевіряють не лише наявність тих же навичок, що й ситуаційні задачі; окрім цього, кандидат повинен прийняти рішення в умовах краще змодельованої реальної ситуації.

Обґрунтованість

Обґрунтованість може бути високою, якщо ситуаційна задача вимагає застосування на практиці вмінь, набутих в теоретичному контексті.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній/високий.

Достовірність

Рівень достовірності співпадає з рівнем достовірності тестів з розгорнутими відповідями.

Загальний рейтинг за достовірністю: низький.

Розгорнуті вправи на обчислення

Виконуючи ці вправи, кандидати отримують певний масив даних, який необхідно організувати певним чином, що допоможе перевірити їх вміння працювати з цифрами, а також розуміння ними певних принципів бухгалтерського обліку. Ці тести дозволяють перевірити лише незначний обсягу вмінь. Цифрами доводиться оперувати в умовах їх „відокремленості” від контексту, таким чином „правильні” підрахунки отримують найвищу оцінку. Це означає, що кандидат, ймовірно, вміє рахувати, а можливість підготуватися до цих вправ заздалегідь може привести до простого заучування даних. Крім цього, студенти легко можуть „стратегічно” підійти до виконання вправи, в першу чергу виконуючи завдання, які отримують найбільшу кількість балів (незважаючи на важливість цих запитань з професійної точки зору), в той час, як інші запитання залишаються без відповіді, або на них дають відповідь в найкоротший час, що для цього лишився. Структура цих вправ повинна давати можливість виявляти різноманітні вміння студентів.

Небезпекою, якій підлягають всі форми оцінювання, коли перевірка проводиться на основі відсотків, або інших чисельних даних, є легкість обґрунтування високих та низьких оцінок та виявлення „правильних” і „неправильних” відповідей, які не даються у більш описових завданнях. Нерозважний підхід до вирішення такої ситуації може призвести до того, що під час комплексних іспитів зі складними підрахунками і написанням розгорнутих письмових робіт або відповідей на теоретичні питання, вправи на роботу з числами можуть перевернути загальну оцінку. Хоча залишається незаперечним необхідність певних навичок роботи з числами для молодого бухгалтера, можна сперечатися про те, що здатність аналізувати, організовувати та оцінювати дані є такою ж, якщо не ще більш важливою.

Обґрунтованість

Раніше навички, необхідні практикуючому бухгалтеру, в цілому відповідали вимогам розгорнутих вправ на обчислення, і тому обґрунтованість такої оцінки була високою. Сьогодні це вже не так, і тому рівень їхньої обґрунтованості знизився.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній.

Достовірність

Високий рівень чисельного компоненту підвищує достовірність вправ на обчислення, але в ці вправи включено більше описових елементів, що мають недоліки, характерні для таких різновидів відповідей.

Загальний рейтинг за достовірністю: високий/середній.

Автоматизована оцінка (АО)

Згідно з методом АО, для оцінки успіху студента використовуються комп'ютери. Формат АО характеризується великою різноманітністю, від тестів у письмовій формі, які потім скануються приладом для оптичного зчитування, до вправ, які студенти виконують, вводючи свої відповіді в комп'ютер. Способи оцінок також можуть бути різними. До більшості пакетів автоматизованої оцінки можна включити багато різноманітних запитань з такими меню: „обґрунтування/твердження” (reason/assertion), „дані/відповідь” (data/response), „змішування та зіставлення” (mix and match), „обрати та видалити” (click and drop), а також запитання зі стислими відповідями. Їх можна використовувати з метою діагностики до початку курсу, в процесі навчання (для перевірки успіху в навчанні студента), або з метою підсумкової перевірки, для виставлення остаточної оцінки або балу

для завершальної перевірки чи оцінки знань студента. Залежно від обставин, тести можуть проходити під наглядом або без нього.

Існує кілька суттєвих переваг використання АО, як з точки зору якості навчання, так і раціональності використання ресурсів. З точки зору навчання, використовуючи АО для формуючої оцінки, можна давати студентам важливу інформацію про досягнуті ними результати навчання. Вони не тільки оперативно дізнаються про свої оцінки, але й отримують рекомендації про те, яким чином вони можуть покращити свої результати. Викладачі також можуть отримати важливу інформацію щодо якості викладання курсу. Аналіз відповідей на запитання допоможе виявити найбільш проблемні галузі, з якими стикаються студенти, та належним чином відкоригувати методику викладання. З точки зору ресурсів, ще однією перевагою АО є можливість заощадити час на нагляді та спостереженні, та надійність перевірки, особливо великих груп студентів.

Втім, існують і потенційно великі недоліки використання АО. Перевірити здібності більш високого класу можливо, але робити це складніше, при цьому студентам важче демонструвати комунікативні навички та процес виведення ними того чи іншого логічного висновку. АО передбачає також певне знання комп'ютерних технологій. Списування може стати суттєвою проблемою, якщо комп'ютери стоять досить близько один до одного та мають однакові зображення на моніторах, але цю проблему можна вирішити, даючи студентам різні запитання. У пошуках потрібної інформації студенти можуть скористатись мережею Інтернет. Необхідно посилити захист інформації в комп'ютерах, щоб студенти не змогли отримати несанкціонований доступ в базу тестів.

Крім цього існують технічні питання, пов'язані з автоматизованим екзаменом, оскільки скласти екзамен за комп'ютером може не кандидат, а інша особа. Існують способи зменшення цього ризику, але вони тільки посилюють складність системи, підвищуючи її вартість. Існує також питання достовірності технологій, або „платформи”, які підтримують АО, в тому числі необхідність мати запасні термінали. Вартість формування штату співробітників, а також загальна вартість створення системи може бути досить високою.

Хоча можна стверджувати, що АО гарантує раціональність використання ресурсів, певні приховані витрати все ж існують. Між іншим, окремі форми АО не мають високих показників з точки зору ефективності навчання.

Одна з найбільш розповсюджених форм АО – це об'єктивний тест множинного вибору. Хоча ці тести необов'язково проводити чи перевіряти за допомогою комп'ютера, вони мають 100% достовірність результатів. Крім цього, ці тести допомагають задавати велику кількість запитань за порівняно короткий час, дозволяючи охопити значну частину змісту курсу. При цьому екзаменатор має можливість зосередитися на конкретних знаннях та вміннях студента.

Тести множинного вибору не мають різних варіантів запитань, тобто для всіх кандидатів надаються однакові завдання тесту. Завдяки тому, що пункти тесту були випробувані заздалегідь, рівень складності кожного тесту буде відомий наперед, що дозволяє відбирати їх для окремого рівня оцінки. Такі запитання групуються та використовуються багато разів, що сприяє їх ефективності – ними легко управляти та перевіряти, а кандидати можуть проходити тестування в різний час та в різних місцях.

Тести множинного вибору мають свої недоліки. Розробка таких тестів важка та пов'язана з додатковими витратами. При „групуванні” ці тести вважаються конфіденційною

інформацією, від чого страждає прозорість. Вони вимагають також попереднього випробування. Кандидати не завжди можуть встановити причину, чому відповідь визнана невірною. При цьому не віддається належне роботам, які показують знання теорії.

Більш того, тести множинного вибору потрібно аналізувати методом „випадкового відбору”, що змушує надто часто використовувати окремі позиції відповідей. Втім, відгадування правильної відповіді є поширеною практикою студентів, яка є досить ефективною за умови правильного визначення невірних відповідей. Загалом, тести множинного вибору мають багато переваг на формуючій стадії, особливо, якщо вони базуються на комп’ютерних технологіях.

Обґрунтованість

Традиційно склалося так, що в галузі АО домінують тести множинного вибору. Обґрунтованість цих тестів низька, проте достовірність - висока. Втім, технологічний прогрес останніх років дає можливість використовувати все більш творчі, а й отже більш обґрунтовані тести.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: низький.

Достовірність

Достовірність тестів з автоматизованою системою перевірки є рекордною, не зважаючи на те, що, як зазначалось багато разів, під час сканування можуть допускатися помилки. Крім цього, існує небезпека виникнення статистичної переваги на користь однієї з відповідей в переліку.

Загальний рейтинг за достовірністю: високий.

Вправи зі стислими відповідями

Подібно до тестів множинного вибору, вправи зі стислими відповідями допомагають охопити значну частину навчальної програми та зосередитись на окремих знаннях та вміннях. Їх можна виконувати порівняно швидко, перевірка є нескладною, хоча автоматизовану перевірку зробити важко. Відповідати на запитання таких тестів просто, і вони можуть бути більш різноманітними порівняно з тестами множинного вибору. Але вправи зі стислими відповідями не дають студентам свободи вибору.

З іншого боку, вправи зі стислими відповідями є менш достовірними, ніж тести множинного вибору, але у цьому відношенні вони краще ніж теоретичні запитання. Вони характеризуються високою обґрунтованістю за винятком тих випадків, коли стислі відповіді спрощують в дійсності дуже складні ідеї.

Обґрунтованість

Вправи зі стислими відповідями – це спроба врахувати критику щодо недостатньої обґрунтованості екзаменів з тестами множинного вибору. Але посилення обґрунтованості істотно знижує достовірність.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній.

Достовірність:

За умови автоматизації перевірки цих тестів, що останнім часом стає все більш ймовірною, вони будуть надзвичайно достовірними.

Загальний рейтинг за достовірністю: низький /середній.

Вправи з розгорнутими відповідями

Тести з розгорнутими відповідями, загальноприйнятий спосіб тестування, пропонують „відповісти на будь-які 5 з 8, або 3 з 5”, або будь-яке інше співвідношення кількості запитань, протягом екзамену, що триває три години. Такі тести з розгорнутими відповідями подобаються екзаменаторам, оскільки питання досить легко підготувати (хоча й не так легко перевірити), та деякі студенти, головним чином за те, що вони дозволяють виявляти та, певною мірою, ігнорувати складні питання навчальної програми.

З іншого боку, достовірність питань з розгорнутими відповідями є досить сумнівною, якщо їх перевіряє лише одна особа. „Сліпа подвійна перевірка” може вирішити проблеми з достовірністю цих тестів, але приводить до зростання вартості та складності таких тестів. Перевага в такому випадку віддається розгорнутим письмовим роботам або теоретичним запитанням (есе), особливо під час підсумкових екзаменів, але при цьому необхідно потурбуватися про об’єктивність особи, що здійснює перевірку. Рішення щодо застосування цієї форми оцінки може прийматися на основі стратегічних цілей розробників тестів.

Обґрунтованість

Теоретичні запитання традиційно цінують за їхню обґрунтованість.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній/високий.

Достовірність:

Достовірність головним чином залежить від вмінь оцінювача. Добре обізнані та досвідчені екзаменатори можуть досягти високого ступеня достовірності, але таке навчання та досвід мають свою ціну. Слід здійснювати контроль за людьми, зовнішніми умовами та часом.

Загальний рейтинг за достовірністю: низький.

Методи оцінки, що ґрунтуються на практиці роботи

Навчання на основі практичної діяльності, відрізняється від більш традиційних форм своїм наголосом на аналізі практичної роботи та навчанні на базі діяльності та вирішення проблем в умовах роботи, в ході виконання реальних проектів.

Навчання, що ґрунтується на практиці роботи, розглядає процес набуття знань як спільний, колективний вид діяльності, під час якої обговорюються ідеї, проблеми та пропонуються шляхи їх вирішення. Для оцінки всі ці елементи мають першочергове значення. Багато організацій прагнули запровадити у себе навчання на основі практичної діяльності. Така організація навчання сприятиме розвитку здібностей співробітників, надаючи їм можливість стати ”вдумливими практиками”. Якщо для отримання певної кваліфікації особі потрібно виконати певні практичні та академічні завдання та вимоги, багато з яких можуть виконуватися на робочому місці, то методи оцінки значною мірою ґрунтуватимуться на розв’язанні задач. При укладенні договорів про навчання студенти матимуть можливість обговорити наступне:

- яких результатів навчання вони прагнуть досягти;
- види робіт, якими вони будуть займатися для того, щоб досягти цих результатів;
- можливо, більш суперечливе питання, - яких форм оцінки вони потребують, та які докази повинен містити портфель.

Аналіз надзвичайних ситуацій

Аналіз надзвичайних ситуацій використовується для оцінки занять, побудованих навколо ключового подію на робочому місці, часто пов'язаного з проблемою чи кризою. Цей аналіз можна часто використовувати на робочому місці для вивчення способів уникнення такої ситуації, або для оптимізації реагування на кризову ситуацію. Робота з аналізами надзвичайних ситуацій вимагає від студентів продемонструвати цілу низку здібностей до самооцінки та критичної оцінки, які неможливо оцінити будь-яким іншим способом. Студенти матимуть відчутну перевагу, якщо використовуватимуться ситуації з реального життя. Ефективно користуючись наданим матеріалом, студент навчається на такому аналізі, і, за умови колективної роботи, вивчає та порівнює різні погляди на одну й ту ж проблему. Таким чином, даний метод має суттєві освітні переваги. Адміністративні витрати на запровадження цього методу не є такими високими, як вартість автоматизованої оцінки.

Серед недоліків цього методу можна згадати складність програмування „надзвичайних ситуацій”, особливо те, що вони повинні здаватися „реальними”. Але ще до початку оцінки студентами, вони повинні напрацювати власні навички з самооцінки та критичної оцінки. Через культурні особливості деяких країн або деяких організацій, ідеї відкритого визнання проблем та самокритики можуть бути непопулярними.

Таким чином, застосування аналізу надзвичайних ситуацій є дуже ефективною формою навчання та порівняно раціональною з точки зору вартості управління та ресурсів.

Обґрунтованість

Оскільки надзвичайні ситуації трапляються на робочому місці, вони мають високий рівень обґрунтованості. Окрім цього, вони вимагають аналізу ситуації студентом, що значно прискорює процес навчання та підвищує його подальшу обґрунтованість.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий.

Достовірність

Необхідна певна підготовка, але сам тест може бути досить простим за формою, у вигляді запитання: чи вплинула ця ситуація на розуміння кандидатом того, що означає бути бухгалтером? Якщо відповідь: „так”, це означає, що кандидат „пройшов” тестування. Будь-яка спроба більш диференційованого оцінювання буде досить проблематичною та призведе до зниження достовірності тестів.

Загальний рейтинг за достовірністю: високий/ середній.

Пряме спостереження

Пряме спостереження за кандидатом є центральним елементом оцінки на основі практичної діяльності. Таке спостереження має істотні переваги в процесі навчання, оскільки його результати можуть повідомлятися як екзаменатору, так і кандидату, що дає можливість конструктивно проаналізувати вивчений матеріал та варіанти стратегій проведення іспитів.

Застосування цього способу на завершальному етапі навчання суттєво підвищує тиск на кандидата, особливо якщо кількість спостережень є обмеженою. Один сеанс спостереження в умовах нетипової ситуації може створити помилкове враження щодо компетентності студента. На результати може вплинути сам факт спостереження.

Унікальність сеансів спостереження робить їх достовірність проблематичною. Двоє спостерігачів однієї ситуації, з цілком зрозумілих причин, можуть мати протилежні точки зору. Для того, щоб уникати таких ситуацій, необхідне ретельне навчання. Будь-які спроби оцінювати результати таких спостережень, за виключенням оцінок „складено/ не складено”, повинні робитись дуже обережно.

Обґрунтованість

Спостереження про те, як працює майбутній бухгалтер є, ймовірно, найбільш обґрунтованим тестом з усіх існуючих.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий.

Достовірність:

Достовірність оцінки „складено/ не складено” може бути досить високою, особливо при підготовці. Інша, більш диференційована шкала оцінювання, значно знижує достовірність цього способу.

Загальний рейтинг за достовірністю: високий/ середній.

Договори про навчання

Договори про навчання використовуються для розробки програм навчання осіб залежно від оцінки компетентності студента порівняно з рівнем, якого вони прагнуть досягнути. Договори про навчання можуть використовуватися і в академічних умовах, і на робочому місці, головним чином для оцінки спільного елементу програм на отримання ступеня. Окрема програма охоплює:

- розробку початкової характеристики здібностей студентів, знання та розуміння;
- проведення „аналізу потреб”, із зазначенням очікуваних результатів навчання;
- розробка „плану дій” з переліком дій студентів, графіків та ресурсів;
- оцінка успіху в досягненні поставлених цілей навчання.

Існують суттєві переваги у використанні договорів про навчання. Договори надають студентам можливість проводити переговори щодо нестандартних програм, які відображають їхні потреби та потреби роботодавців. В договорі визначаються відповідні функції студента, роботодавця та організатора навчання.

Головним недоліком договорів про навчання є те, що вони вимагають від студента володіння здібностями, необхідними для адекватної оцінки їхніх навичок та знань. Крім цього, для досягнення необхідного рівня компетентності студенти повинні бути в змозі аналізувати існуючі потреби, що на початку процесу вимагає активної участі викладачів. Зазвичай можна легко перевірити, чи самостійно студент розробив договір, оскільки в процесі його складання студент взаємодіє з багатьма сторонами, про що свідчитимуть навчальні журнали та щоденники. В той час, як основний обсяг роботи з підготовки та виконання навчального плану покладений на студентів, функція оцінки припадає на викладачів – від організатора навчання до посередника. Цей метод оцінки є досить ефективним, хоча, подібно до інших аналогічних методів, він може бути досить ресурсомістким.

Обґрунтованість

Беручи до уваги той факт, що договір укладається студентом та викладачем/ наставником, обґрунтованість є високою, оскільки сторони повинні погодитися щодо умов, за яких договір вважається виконаним.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий.

Достовірність

З огляду на те, що кожний договір має свої особливості, можна встановити мінімальні стандарти, і, до тих пір, поки оцінка результатів тесту обмежується твердженням „складено/ не складено”, її достовірність вважатиметься задовільною.

Загальний рейтинг за достовірністю: середній/ низький.

Журнали навчання та щоденники

Журнали навчання та щоденники – це спосіб відображення студентами протягом узгодженого періоду інформації про поставлені цілі або завдання та шляхи їх досягнення. Це може бути перелік видів діяльності, в яких вони брали участь, та опис пройденого матеріалу. Отже, цей метод особливо корисний для оцінки, що ґрунтується на практиці роботи.

Ключова освітня перевага журналів навчання і щоденників полягає в тому, що вони є матеріальним свідченням освіти, набутої протягом виробничої практики. Вони таким чином є „конструктивно пов’язаними” з результатами навчання як наслідками навчання на основі практичної діяльності, що свідчить про обґрунтованість такої методики для оцінки на основі практичної діяльності.

Головним недоліком використання такої методики є те, що вона може стати усього лише описовим щоденником заходів. Вона може стати простим повторенням, без зазначення доказів навичок як наслідку практичної діяльності. Якщо студенти не мають досвіду самооцінки, у них може просто бракувати навичок для виконання такого завдання, хоч таку проблему можна розв’язати за допомогою належного навчання. Журнали досягнень (в яких зазначено обов’язкові сфери компетентності - відмічаються значком у відповідних клітинках) можуть запобігти повторам, однак їм бракує доказовості та основи для аналізу.

Оцінити журнали і щоденники може виявитися складним завданням. Виставляти оцінку за допомогою цієї методики складно, особливо у разі підсумкового іспиту. Журнали і щоденники, як правило, використовуються в комплексних програмах, що включають виробничу практику як складову оцінки виробничого навчання, достовірність якої підтверджується керівником практики від компанії. Також їх оцінюють виходячи з того, чи повним або неповним був опис, без конкретної градації.

Певною мірою оцінка таких журналів і щоденників залежить від їх використання. Якщо журнали і щоденники розглядати як частину інструментів оцінки виробничого навчання, яка складає частину портфелю студента, то вони можуть бути надзвичайно ефективними. Звіти про надзвичайні ситуації як обов’язковий елемент оцінки практичного навчання можна документально оформити, зазначивши дату і порядковий номер, щоб потім можна було посилалися на них в навчальному журналі чи щоденнику. Крім цього, якщо керівник практики перевіряє їх в процесі оцінювання, це може зменшити бажання студента вносити неправдиві записи. Якщо журнали і щоденники оцінюють відносно повноти/неповноти, то суттєво прискорює та полегшує встановлення шкали оцінки. У разі використання журналів і щоденників для формуючої оцінки, вони можуть виявитися надзвичайно цінними для студентів. В такому разі навчальні журнали і щоденники можуть бути як корисними, так і ефективними, особливо як доказ набуття потрібних навичок і сфер компетентності на робочому місці.

Обґрунтованість

Журнали і щоденники дають приблизно таку ж ступінь обґрунтованості, що і аналіз надзвичайних ситуацій.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий.

Достовірність

Подібно іншим формам „унікальної” оцінки на робочому місці, для цієї форми характерною є проблема достовірності, хоч її можна вирішити, якщо обмежити шкалу оцінки: „задовільно – незадовільно” і забезпечити підтвердження результатів ще одним керівником/наставником.

Загальний рейтинг достовірності: середній/низький.

Комбіновані методи оцінювання, що застосовуються як на робочому місці, так і поза ним

Самооцінка та колегіальна оцінка

Самооцінка і колегіальна оцінка студентів вже давно вважається важливим методом оцінки. Для тих, хто буде вчитися протягом усього життя, розвиток навичок самооцінки є вкрай необхідним. Якщо успішно оволодіти такими навичками, то їх можна використовувати при застосуванні багатьох інших методів оцінки, особливо на робочому місці.

Самооцінка і колегіальна оцінка можуть бути недостовірними, однак слід зауважити, що перевага самооцінки полягає не стільки в отриманні добрих відгуків чи оцінок, скільки в тому, що це є процес роздумів над можливими шляхами вдосконалення діяльності чи її результатів. Колегіальна оцінка у власному колі буде скоріше завищеною, ніж заниженою, до того ж завжди в такій ситуації можливою є змова. Слабкі студенти можуть „ховатися” в активніших і сильніших групах, отримуючи змогу завищити власну оцінку за рахунок інших членів такої групи. Стратегії протидії таким спробам позначаються на вартості застосування методу, однак їх треба враховувати.

Визнаючи, що при правильному застосуванні колегіальна оцінка є корисною, треба зауважити, що цей метод має невисокі характеристики в плані ефективності й раціональності. Головне застереження – недовіра до нього з боку багатьох зацікавлених осіб, особливо тих, хто не має відношення до сфери освіти.

Обґрунтованість

Наш досвід показує, що обґрунтованість цього методу може бути високою.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий.

Достовірність

Як показують дослідження, достовірність цього методу є переважно високою, хоча треба враховувати, що результати при його використанні не завжди послідовні.

Загальний рейтинг за достовірністю: середній/високий.

Усні іспити і презентації

Для бухгалтерів надзвичайно цінною якістю є гарні комунікативні навички. Співбесіда є добрим засобом оцінки комунікабельності і компетентності бухгалтера. Усний іспит, як жоден інший метод оцінки, дозволяє ставити додаткові запитання в намаганні дійти до суті тієї чи іншої якості кандидата. Ще однією перевагою усного іспиту є її безпосередність, що ускладнює можливості для шахрайства. Однак ця методика вимагає багато часу і індивідуального застосування (можливо, в присутності невеликої групи екзаменаторів), а це означає, що такий спосіб оцінки надто дорого коштує і є незручним, якщо оцінити треба велику кількість студентів. Оскільки усний іспит полягає в наданні студентам можливості продемонструвати свої навички, ця методика дає сигнал, що такі навички вважаються важливими. Можна зробити висновок, що такий метод має високу ефективність в навчальному процесі, але низьку раціональність.

Обґрунтованість

Можливість за допомогою усного іспиту і презентації перевірити деякі нові ключові навички бухгалтерів говорить про високу обґрунтованість і одночасно високу вартість такого методу.

Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий.

Достовірність

Унікальні обставини такої форми оцінки пов'язані з певними труднощами, зокрема зі складністю встановлення шкали оцінки. Щоб забезпечити достатній рівень достовірності такої оцінки часто вистачає присутності зовнішнього кваліфікованого ведучого.

Загальний рейтинг достовірності: середній/низький.

Портфель

Портфель – це по суті не єдиний вид роботи, а набір видів діяльності, які мають на меті представити низку доказів для перевірки тверджень про досягнення внаслідок навчального процесу за певний період часу. Оцінка портфелів є досить поширеною в деяких професіях, її дедалі більше вважають корисним засобом перевірки навичок і компетентності співробітників з огляду на те, що роботодавці й професійні об'єднання приходять до висновку: традиційними методами можна оцінити лише якийсь обмежений обсяг знань і навичок. У бухгалтерській професії використання портфельного підходу пов'язано з запитаннями щодо складності, економічності, конфіденційності для клієнтів й організацій та проблематичності того, щоб на момент отримання кваліфікаційного рівня студент дійсно самостійно виконав необхідний і достатній масив окремих завдань.

Портфелі переважно складаються з чотирьох ключових елементів:

(а) Доказова база: Сюди, як правило, входять характерні форми робочої документації з певної дисципліни чи професії. Для бухгалтерів типовою документацією є рахунки, електронні таблиці, фінансові моделі, розрахунок податків, протоколи засідань, інструкції і різні звіти: про аналіз фінансово-господарської діяльності, оцінку майна та аудиторський висновок. Портфель досягнень студента складається з прикладів таких доказових

документів. Спеціально для портфелю створюється мало таких доказів, оскільки витяги беруться з робочих документів, які потрібно готувати відповідно до посадових обов'язків.

(б) Маркування доказів: Відповідні відмітки в документальних доказах потрібні для того, щоб їх зрозуміти. Як мінімум, екзаменатор має знати автора чи авторів кожного такого доказу. Якщо це результат колективної роботи, власник портфелю повинен конкретно зазначити свою роль у його створенні та подати його на незалежну перевірку. Такі документи повинні містити дату, щоб можна було оцінити також і їхню актуальність. Якщо портфель існує не в друкованій формі, необхідно пояснити, як можна його оцінити.

(в) Структура і рубрикація портфелю: Без ясної і однозначної рубрикації та структури з портфелем дуже важко працювати як студентам, так і екзаменаторам. Структура побудови портфелю може бути різною: наприклад, виходячи з визначених завчасно умінь і навичок як мети навчання, що можна потім довести за допомогою документальних свідоцтв, або шляхом зіставлення з певним стандартним набором навичок і сфер компетентності. Структурувати портфель можна в хронологічному порядку як процес набуття навичок у часі, а доказовою базою можуть бути витяги з журналів навчання і щоденників або зі звітів про надзвичайні ситуації.

(г) Критичне осмислення: Критичним осмисленням є спеціальна робота, в якій студент абстрагується від конкретних окремих деталей доказової бази. В ній робиться спроба по-новому оглянути зібрані докази, щоб підкреслити їх сильні і слабкі сторони. В ідеальному варіанті тут буде показано, як студент набував нових навичок та чого саме досягнув на базі самоаналізу.

Портфелі можуть бути обґрунтованою формою оцінки, яка демонструє набуття певних навичок у процесі навчання. У відсутність надто великої кількості окремих і обов'язкових цільових навичок портфель може бути достовірним методом оцінки. Єдиною умовою його достовірності є невелика кількість чітко визначених результатів навчання. Критерії повинні бути ясними, а екзаменатори повинні володіти технікою оцінки портфелю і мати зрозумілі інструкції щодо таких критеріїв. Для цієї форми оцінки особливо важливою є відкритість.

Коли процес оцінки портфелю переноситься з аудиторії чи екзаменаційної кімнати на робоче місце, частина витрат на її проведення переходить від одної зацікавленої особи до іншої. Є питання щодо автентичності наведених доказів і можливості порівняти результати оцінки. Їх можна вирішити за допомогою справжніх доказів з боку авторитетних третіх осіб, яким можна довіряти. Задавати вагу критеріям оцінки можна таким чином, щоб підкреслити значення співставлень з ідеалом і особливо критичних оглядів. Можливість плагіату в такому разі зменшується, оскільки це завдання прив'язується до конкретних студентів, їх інтересів та досвіду. Однак залишається проблема варіативності або навіть відсутності практичного досвіду. В такому разі „портфельний” підхід виявиться проблематичним.

Розгляд портфельного підходу складає значну частину дослідження Лайнса і Геммі. Вони не наводять у підсумковому вигляді характеристики обґрунтованості і достовірності цього методу оцінки, однак в тексті їх дослідження наводиться відповідний докладний коментар.

Ефективність витрат

Нижче, у вигляді матриці, подано такі характеристики методів оцінки, як ефективність в навчальному процесі та раціональність використання ресурсів. Звичайно, в матриці важко зазначити певний рівень цих величин, тому тут можливі різні точки зору. У різних зацікавлених осіб можуть бути різні думки щодо навчальних переваг і доцільності витрат відповідних ресурсів. Зокрема, ключова роль належить практичній реалізації. За умови неякісного застосування будь-яка оціночна методика може звести нанівець переваги і збільшити витрати. І навпаки, при додаткових вкладеннях можна максимально підвищити переваги системи оцінки, яка без цього мала б значно нижчий рейтинг.

ЕФЕКТИВНІСТЬ У ПРОЦЕСІ НАВЧАННЯ

		Низька	Висока
ЕФЕКТИВНІСТЬ ВИКОРИСТАННЯ РЕСУРСІВ	Висока	Закриті іспити Розгорнуті вправи на обчислення Автоматизована оцінка ↓ Колегіальна оцінка Письмові роботи	Аналіз надзвичайних ситуацій Журнал навчання/щоденники Самооцінка ↑ Навчання на основі практичної діяльності ↓ Портфелі Ситуаційні завдання Договори про навчання Проекти/Дисертації Усні іспити і презентації
	Низька	Анотовані бібліографії, книжкові огляди і статті	

Джерело: Звіт про методи оцінки (*Lines and Gammie, 2004*)

Зіставлення методів оцінки зі здібностями та сферами компетентності

Вступ

У цьому розділі наводиться зіставлення вищезазначених прийомів оцінки зі здібностями, розглянутими в МСО 3 „Професійні навички” і в МСО 4 „Професійні цінності, етика та ставлення”. Далі в таблицях вживаються терміни „сильні” і „слабкі” сторони в значенні ефективності процесу для оцінки відповідних навичок. Уникнути певної суб’єктивності тут неможливо, однак аналіз є результатом огляду літератури – як спеціальної, з бухгалтерського обліку, так і неспеціальної. Де потрібно, до кожної таблиці дається коментар щодо підстави для наведених висновків.

Оцінка не на основі практичної діяльності

У таблиці 1 наведено зіставлення прийомів оцінки, переважно непов’язаних з практичною діяльністю, зі здібностями та сферами компетентності, що вимагаються МФБ. Розглядаються такі прийоми:

- (а) анотовані бібліографії;
- (б) ситуаційні задачі, невіршені проблеми;
- (в) автоматизована оцінка;
- (г) вправи зі стислими відповідями;
- (д) вправи з розгорнутими відповідями;
- (е) розгорнуті вправи на обчислення;
- (є) усні іспити і презентації.

Таблиця 1. Зіставлення прийомів оцінки не на основі практичної діяльності зі здібностями і сферами компетентності

		Інтелектуальні здібності	Технічні і функціональні здібності	Особисті здібності	Міжособистісні й комунікаційні здібності	Організаційні й управлінські здібності	Професійні цінності й етика
Анотовані бібліографії Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній/високий Загальний рейтинг за достовірністю: низький	Сильні сторони	Знаходження і постановка питання	Грамотність	Самоорганізація, визначення пріоритетів, ресурси	Письмовий виклад, навички ефективного читання	Глобальний підхід, політична обізнаність, залежно від теми	
	Слабкі сторони	Неструктуровані проблеми	Математичні навички, володіння знаннями з інформаційних технологій, професійний рівень, аналіз ризиків та кількісний вимір	Здатність до змін	Командна праця	Усі інші виявлені здібності	Навряд чи може бути застосовано
Ситуаційні задачі, не вирішені проблеми, „вхідна кореспонденція” Загальний рейтинг за	Сильні сторони	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Обрати розподілити пріоритети	Представлення, обговорення, звітування. Ефективне слухання і читання	Планування, організація, політична обізнаність, глобальний підхід	Можливо, але без гарантій, що визнання цих питань відбивається на практичних діях

обґрунтованістю: середній/високий Загальний рейтинг за достовірністю: низький							
	Слабкі сторони	-		Самоорганізація, ініціативність, впливовість, самонавчання. Адаптація до змін	Здатність до командної праці. Уміння домовлятися	Делегування повноважень, мотивація. Лідерські здатності. Уміння працювати у команді	
Автоматизована оцінка (включно з множинним вибором) Загальний рейтинг за обґрунтованістю: низький Загальний рейтинг за достовірністю: високий	Сильні сторони	-	Математичні навички, володіння знаннями інформаційних технологій 3	Самонавчання на початковому етапі	-	-	-

Таблиця 1. Зіставлення прийомів оцінки не на основі практичної діяльності зі здібностями і сферами компетентності (продовження)

		Інтелектуальні здібності	Технічні і функціональні здібності	Особисті здібності	Міжособистісні й комунікаційні здібності	Організаційні і управлінські здібності	Професійні цінності й етика
	Слабкі сторони	Слабкість в усіх аспектах	Грамотність. Аналіз ризиків та кількісний вимір	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності
Вправи зі стислими відповідями Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній Загальний рейтинг за достовірністю: низький/середній	Сильні сторони	-	Математичні навички	-	-	Здатність до глобального і бізнесового підходу	-
	Слабкі сторони	Обмеженість щодо усіх здібностей	Обмеженість щодо усіх здібностей	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Слабкість у всіх інших напрямках	Без оцінки залишаються усі визначені здібності
Вправи з розгорнутими відповідями (есе) Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній/високий Загальний рейтинг за достовірністю:	Сильні сторони	Усі визначені здібності	Грамотність. Аналіз ризиків та кількісний вимір	-	Письмовий виклад	Можливість глобального і бізнесового підходу	Можливо, але без гарантій, що визнання цих питань відбивається на практичних діях

низький							
	Слабкі сторони	-	Математичні навички, володіння знаннями з інформаційних технологій	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Слабкість у всіх інших напрямках	Без оцінки залишаються усі визначені здібності
Розгорнуті вправи на обчислення Загальний рейтинг за обґрунтованістю: середній Загальний рейтинг за достовірністю: високий/середній	Сильні сторони	Усі визначені здібності	Математичні навички, аналіз ризиків та кількісний вимір	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності
	Слабкі сторони	-	Грамотність і володіння знаннями з інформаційних технологій	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності	Без оцінки залишаються усі визначені здібності
Усні іспити і презентації (не на основі практичної діяльності)	Сильні сторони	Усі визначені здібності	Усі визначені здібності, за виключенням зазначених нижче	Усі визначені здібності	Усі визначені здібності, за виключенням зазначених нижче	-	Можливо, але без гарантій, що визнання цих питань відбивається на практичних діях
	Сильні сторони		-	-	Здатність до командної праці	-	-

Джерело: Звіт про методи оцінки (Lines and Gammie, 2004)

Оцінка на основі практичної діяльності

У таблиці 2 наведено зіставлення прийомів оцінки, переважно пов'язаних з практичною діяльністю, з навичками і сферами компетентності, що вимагаються МФБ. Розглядаються такі прийоми:

- (а) аналіз надзвичайних ситуацій
- (б) самооцінка і колегіальна оцінка
- (в) безпосереднє спостереження
- (г) договори про навчання, журнали навчання і щоденники.

Таблиця 2. Зіставлення прийомів оцінки не на основі практичної діяльності зі здібностями і сферами компетентності

		Інтелектуальні здібності	Технічні і функціональні здібності	Особисті здібності	Міжособистісні й комунікаційні здібності	Організаційні й управлінські здібності	Професійні цінності й етика	Примітки
Аналіз надзвичайних ситуацій Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий Загальний рейтинг за достовірністю: високий/середній	Сильні сторони	Усі визначені здібності	Аналіз ризиків	Усі визначені здібності	Так, але обмежено практичною ситуацією	Залежно від конкретної ситуації	Залежно від конкретної ситуації	„надзвичайна ситуація” необов’язково має бути дуже серйозною, щоб її можна було вважати ефективним навчальним заходом
	Слабкі сторони	-	Грамотність, математичні навички, володіння знаннями з інформаційних технологій	-	-	-	-	Ефективність залежить від: ситуації; здібностей наставника
Самооцінка і колегіальна оцінка Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий Загальний рейтинг за достовірністю: високий/середній	Сильні сторони	Усі зазначені здібності залежно від ситуації	Усі зазначені здібності залежно від ситуації	Усі зазначені здібності залежно від ситуації	Усі зазначені здібності залежно від ситуації	Усі зазначені здібності залежно від ситуації	Усі зазначені здібності залежно від ситуації	

	Слабкі сторони	-	-	-	-	-	-	Не кожна людина інтуїтивно володіє навичками ефективної самооцінки
Безпосередні спостереження Загальний рейтинг за обґрунтованістю: високий Загальний рейтинг за достовірністю: високий/середній	Сильні сторони	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	
	Слабкі сторони							З метою ефективності спостереження потрібно оформити документально
Договори про навчання, навчальні журнали і щоденники	Сильні сторони	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Усі зазначені здібності	Вимагає аналітичних здібностей
	Слабкі сторони	-	-	-	-	-	-	-

Джерело: Звіт про методи оцінки (*Lines and Gammie, 2004*)

Висновок

Мета цієї публікації – узагальнити наявні методи і способи оцінки та аналіз різних прийомів встановлення і перевірки певних професійних здібностей і сфер компетентності. Крім розглянутих у попередніх розділах цієї роботи, існують також два інших інструменти, які, на нашу думку, можуть бути корисними в розробці системи оцінки чи аналізу вже існуючої системи.

Чимало вже зроблено раніше – як безпосередньо щодо оцінки освіти і навчання у галузі бухгалтерському обліку, так і стосовно загальних підходів до оцінки. Комітет МФБ з освіти підготував довідкові матеріали в електронній формі. Ці довідкові матеріали включають як приклади практичного застосування нових методів оцінки, зокрема в навчанні бухгалтерів, так і посилання на сайті з теорії і практики оцінки, зокрема про нові підходи до проблеми оцінки. Ми вважаємо, що посилання на сучасне Інтернет-джерело є кориснішим для читачів цього документу, ніж просто паперовий додаток, який застаріватиме практично одразу після опублікування. З посиланнями можна ознайомитися на сайті www.ifac.org.

Крім цього ресурсу, Комітет, готуючи цю працю, підготував також низку запитань, які мають на меті допомогти тим, хто займається професійною освітою і навчанням і кому доводиться розробляти нову систему оцінки або визначати сильні і слабкі сторони вже існуючої системи. Ця анкета складає **Додаток 1** даної публікації. Анкета має доволі широкий діапазон, так що передбачається, що вона буде стимулом і складним завданням для респондентів, які відповідатимуть на запитання про свою власну систему оцінки. Відповівши на всі запитання анкети, можна дати повну характеристику переваг і недоліків системи, а також обґрунтувати надійність та точність системи оцінки, що аналізується.

На сьогодні також зрозуміло, що у сфері оцінки немає абсолютів:

- встановлення шкали методів оцінки є суб'єктивним, що призводить до певних відмінностей в оцінці критеріїв достовірності й обґрунтованості тих чи інших використовуваних методів;
- не існує єдиної методики чи прийому перевірки усього набору здібностей і сфер компетентності, які повинен мати спеціаліст, щоб стати бухгалтером;
- залежно від комплексу визначених здібностей, яких вимагають різні кваліфікаційні організації, необхідною може виявитися подальша диференціація методик оцінки;
- у будь-якій системі доведеться враховувати методики оцінки, як на основі, так і не на основі практичної діяльності;
- розробка методів оцінки є еволюційним процесом, особливо зважаючи на нові можливості, які постійно виникають у цій сфері внаслідок технологічного прогресу.

Розробляючи систему оцінки для прийняття у члени професійного об'єднання тих, хто щойно отримав кваліфікацію бухгалтера, слід забезпечити, щоб система освіти чітко уявляла, які навички і сфери компетентності визначено суттєвими; щоб структура системи освіти дозволяла студентам набути потрібних навичок і щоб організатори навчання і кваліфікаційні організації (які не обов'язково є однією й тією ж установою) були переконані, що використовувана система оцінки відповідає потребам усіх зацікавлених

осіб (студентів, кваліфікаційної установи, викладачів, роботодавців, громади). Прийнятна система має бути справедливою, ефективною (як за обґрунтованістю, так і за достовірністю), прозорою і раціональною (економічно вигідною).

Ми сподіваємось, що ця праця, зокрема прийоми, наведені в Додатку та на сайті МФБ, буде корисною для тих, хто розробляє і застосовує системи оцінки, і вони зможуть перевірити чи відповідають їхні системи наведеним вище вимогам.

Додаток 1

Методи оцінки: Деякі можливі запитання

Кожна організація-член МФБ несе відповідальність за визначення прийнятної методики оцінки компетентності кандидатів як професійних бухгалтерів. Треба визнати існування певного рівня узгодженості між різними методами і критеріями, що наведено нижче.

Пропонуємо низку запитань, які мають допомогти членським об'єднанням вибрати і проаналізувати свої методи оцінки та визначити оптимальний комплекс методів, що враховує умови їхньої роботи:

1 Ефективність у процесі навчання

- Мета оцінки: Якими є завдання кожної оцінки? Чи визначено певні результати навчання у кожному випадку? Що є найбільш прийнятним методом оцінки в кожному випадку? Наскільки близько методика оцінки стосується бажаних навичок і сфер компетентності? Чи провадиться регулярна і сувора перевірка компетентності шляхом періодичного аналізу практичної діяльності?
- Альтернативні оцінки: Чи уважно розглядалися альтернативні методи оцінки? Якими є сильні і слабкі сторони кожного методу оцінки? Наскільки результативними з точки зору навчання є використовувані методи? Чи віддається надто велика перевага одному методу оцінки, як, наприклад, офіційним іспитам?
- Умови оцінки: Якими є найсприятливіші умови для проведення оцінки? Чи розглянуто альтернативні способи, скажімо, оцінка, основана на практичній діяльності?
- Обґрунтованість: Наскільки обґрунтованою є обрана методика оцінки? Чи дійсно перевіряє іспит те, що має перевіряти? Чи не краще провести низку тестів? Якою мірою такий тест оцінює можливі досягнення кандидата в умовах професійної діяльності? В умовах кількох тестів чи при альтернативних методах оцінки (напр., якщо кожному кандидатові пропонуються різні вправи з множинним вибором), чи дають різні методи оцінки аналогічні результати? Чи оцінюються за допомогою таких тестів саме ті риси, які є об'єктом оцінки? Чи відповідає оцінка навчальній програмі та її цілям? Як використовуватимуться результати оцінки? Можливо обґрунтованість оцінки визначається тим, як саме використовується результат оцінки.
- Достовірність: Наскільки достовірними є запропоновані методи оцінки? Чи можна підтвердити результат у повторній спробі? Яким є необхідний рівень повторів і аналізу? Наскільки достовірними є системи аналізу результатів оцінки? Чи існують значні розбіжності в достовірності між різними методами оцінки?
- Прийнятність оцінки: Чи відповідає методика оцінки завданню й результатам? Чи існує „конструктивна відповідність” методів оцінки заявленим результатам?

2. Рациональність використання ресурсів

- Економічна вигода: Чи є економічно вигідною обрана методика?
- Керованість: Яких ресурсів потребують обрані методи оцінки? Чи досить таких ресурсів, щоб забезпечити ефективне застосування обраної методики?

3. Інші міркування

- Об'єктивність по відношенню до кандидата: Наскільки об'єктивною є оцінка для кандидата і чи враховується можливість виникнення особливих обставин? Певні виключення треба робити для кандидатів-інвалідів. Чи існують відмінності щодо вимог до студентів залежно від застосовуваної методики оцінки? Чи не забагато навантажені студенти навчальними матеріалами, і чи не призводить це до зниження ефективності навчання?
- Періодичність оцінки: Як часто проводиться оцінка кандидатів? Чи означає частіша оцінка підвищений стрес для кандидатів, що може позначитися на достовірності оцінки?
- Прозорість системи: Чи студенти, викладачі та інші організації, такі як зовнішні екзаменатори, професійні об'єднання та зацікавлені особи розуміють критерії, використані в методиці оцінки, і що саме є об'єктом оцінки? Чи впроваджено процедури апеляції?
- Надійність системи: Чи достатньою є система для оцінки відповідної кількості кандидатів і чи відповідає вона ресурсам, наявним для цього у об'єднання?
- Середовище: Чи проводиться оцінка в належному середовищі? Чи існують чинники, які слід враховувати при проведенні оцінки? Чи може виникнути безконтрольність, якщо оцінка проводиться у кількох місцях і в різний час?
- Очікування зацікавлених осіб: Наскільки система оцінки відповідає очікуванням зацікавлених осіб? Чи враховано фактор часу та пропозиції зацікавлених осіб?
- Встановлення потрібних результатів: Чи перевіряються на постійній основі обґрунтованість сфер компетентності, які є об'єктом оцінки?

Питання для обговорення

Комітет МФБ з питань освіти запрошує читачів поділитися своїми думками щодо змісту опублікованого документу. Ваші коментарі можуть вплинути на його подальші видання. Крім загальних оцінок, Комітету було б цікаво отримати відповіді на такі запитання:

1. Організації-члени МФБ вже користуються різними прийомами оцінки. Просимо описати ті, якими користується Ваша асоціація.
2. З огляду на зміст цього документу, який з описаних прийомів може викликати у вас бажання переглянути спектр і питому вагу того інструментарію оцінки, яким Ви зараз користуєтеся?
3. наскільки Ви погоджуєтеся чи не погоджуєтеся з нашим рейтингом обґрунтованості і достовірності? Чому?
4. Яким чином Ваша асоціація, обираючи методику оцінки, визначає співвідношення обґрунтованості і достовірності, ефективності і витрат?
5. Які проблеми Ви передбачаєте при реалізації прийомів оцінки, описаних в даній праці?
6. Дотримання МСО 7 („Постійний професійний розвиток”) включає чимало прикладів оцінки. Яким чином Ваша асоціація планує оцінювати компетентність членів через постійний професійний розвиток (підвищення кваліфікації)?
7. З метою допомоги організаціям-членам МФБ, чи є доцільним, на Вашу думку, Комітету МФБ з освіти продовжувати вивчення принципів або практичних питань щодо застосування описаних вище методів, у тому числі стосовно дотримання МСО 7, і якщо так, то яких?