

ное оперирование реальными моделями технических объектов и явлений в процессе изучения механизмов металлорежущего оборудования, необходимо для эффективного формирования профессиональной компетенции выпускника – будущего преподавателя профессиональной школы.

И.С. Кустова, Л.Н. Плахина

Пензенская государственная технологическая академия

СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКИЙ КЛИМАТ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО КОЛЛЕКТИВА КАК ОСНОВНОЙ ФАКТОР УСПЕШНОЙ АДАПТАЦИИ МОЛОДЫХ ПЕДАГОГОВ

Настроение и общественное мнение, эмоциональный тонус и уровень взаимоотношений в коллективе определяются сложившимся в нем социально-психологическим климатом. В педагогическом коллективе, где сотрудничество, взаимопомощь, поддержка и уважение являются нормой взаимоотношений, опытный или начинающий преподаватель испытывают радость от совместного труда, желание находиться в таком окружении. Там же, где царят равнодушие, формализм или давление, член коллектива ощущает эмоциональную подавленность, отчужденность, а может быть испытывает и стрессовые состояния, что ведет к снижению результатов профессиональной деятельности, к возникновению конфликтных ситуаций, к переходу в другой коллектив.

Важную роль в развитии личности педагога также играют «адаптивные компетенции», т. е. набор качеств, позволяющих ему успешно функционировать в новом педагогическом коллективе и в процессе его развития. Роль педагогического коллектива в профессиональной адаптации и становлении личности молодого учителя особенно велика. Хорошо, когда у истоков трудовой биографии стоит опытный помощник, который подает ему достойный и поучительный пример профессионального мастерства.

В ноябре 2008 г. на базе Пензенской государственной технологической академии мы провели исследование на выявление степени влияния социально-психологического климата педагогического коллектива на адаптацию молодых преподавателей. В исследовании принимали участие преподаватели кафедры «Профессиональная педагогика и психология» (ППиП) в количестве 8 человек и кафедры «Технологии и инженерные средства защиты окружающей среды» (ТИСЗОС) в количестве 9 человек.

Задачи исследования:

2. Определить уровень развития коллектива и дать общую оценку его психологического климата.

2. Определить уровень адаптации молодых педагогов.

2. Выявить факторы формирования социально-психологического климата педагогического коллектива кафедр ППиП и ТИСЗОС ПГТА.

2. Проанализировать результаты диагностики социально-психологического климата педколлектива и уровня адаптации молодых педагогов.

В качестве инструмента использовались следующие методики: методика диагностики социально-психологической адаптации К. Роджерса и Р. Даймонда; определение индекса групповой сплоченности Сншора; методика диагностики социально-психологического климата коллектива; авторская анкета на выявление отношения преподавателей к коллективу кафедры.

Итак, результаты нашего исследования показали, что в изучаемом коллективе кафедр ППиП и ТИСЗОС преобладает благоприятный социально-психологический климат. Это характеризуется высоким уровнем сплоченности, положительной эмоциональной атмосферой, хорошими отношениями между коллегами, способностью находить компромиссные решения в конфликтных ситуациях. На формирование климата влияет ряд факторов как социальной, так и психологической составляющей. Основные из них: удовлетворенность работой, трудовой стаж, стиль руководителя, материальная обеспеченность, психологическая со-

вмещенность, продуктивность совместной деятельности. Таким образом, процесс профессиональной адаптации не прекращается с ростом педагогического стажа, он происходит постоянно, требуя от педагогов образовательных учреждений постоянной готовности к обновлению и приспособлению к новым условиям изменяющейся образовательной системы.

М.А. Лордкипанидзе

Уральский государственный технический университет – УПИ им. первого Президента России Б.Н. Ельцина, г. Екатеринбург

К ВОПРОСУ О КРИТЕРИЯХ ОЦЕНКИ ЗНАНИЙ СТУДЕНТОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Главный вопрос, интересующий студентов после экзамена, - «сколько получил и за что?!». Сегодня 5-ти балльная шкала, к которой привык студент – вчерашний школьник, для оценки знаний в ВУЗе оказывается слишком узкой, недостаточной для объективного оценивания работы студента в семестре и на экзамене. С одной стороны, оценка во многом зависит от субъективного отношения преподавателя к конкретному студенту, с другой стороны, рекомендуемые критерии оценок настолько расплывчаты, что усмотреть границу между «отлично-хорошо», «хорошо-удовлетворительно», «удовлетворительно-неудовлетворительно» часто очень сложно. Например, в УГТУ-УПИ документированная процедура контроля успеваемости студентов предусматривает оценку «отлично» за «всесторонний уровень знания дисциплины и умение свободно выполнять задания, предусмотренные программой», а оценку «хорошо» - за «полное знание дисциплины, успешное выполнение задания, предусмотренного программой». В чем разница между «всесторонним и полным» знанием дисциплины? В чем разница между «свободно и успешно» выполненным заданием? Практически использованы синонимы, дающие преподавателю возможность субъективно оценить ответ одного студента на «5», а другого на «4». Далее, оценку «удовлетворительно» заслуживает студент, показавший знание дисциплины в объеме, достаточном для продолжения обучения», а «неудовлетворительно» заслуживает студент, показавший значительные пробелы в знании предмета, допускающий принципиальные ошибки при выполнении заданий». Что понимать «под достаточным объемом» знаний и «принципиальными ошибками» при выполнении заданий – непонятно, опять же сплошной субъективизм преподавателя, который на этот раз может привести к необоснованному отчислению студента из ВУЗа.

Изложенное относится к устному экзамену, а что происходит с оценкой при экзамене или зачете в письменной форме? Та же документированная процедура предусматривает наличие критериев оценки, принятых кафедрой, которые должны быть сообщены студентам до начала зачета или экзамена. Реально оказывается, что далеко не все кафедры и преподаватели выполняют эти требования и оценивают письменные задания опять же по собственному разумению. В результате возможной оказывается оценка «неудовлетворительно» за 60-75% правильно выполненных заданий.

Введение критериев оценки письменных работ предусматривает разработку балльной шкалы для определения «стоимости» каждого задания. Этот способ на сегодня применяется многими преподавателями различных ВУЗов, применяется при сдаче ЕГЭ и является практически единственным наиболее справедливым методом оценки знаний. Однако и в этом случае возможны необъективные оценки. Если критерии (баллы) не заложены в программы компьютерного тестирования, преподаватель самостоятельно оценивает правильность выполнения задания и может на свое усмотрение прибавить или убавить баллы за не-полностью выполненные или частично неправильно выполненные задания, что уже будет субъективно. А компьютер при даже минимальной погрешности выведет «минус» и не зачет правильному ответ при верном ходе решения всей задачи. Именно этот фактор и выставляется противниками ЕГЭ как один из основных, поскольку компьютерный «минус» уравнивает и полное отсутствие решения, и незначительный недочет в нем.