

ти, а также особенности, накладываемые той профессией, которой он обучается (в данном случае студенты получают специальность «Правоведение»). К рассматриваемым объектам исследования были отнесены:

- человек с позиции общей структуры его личности, а именно системы свойств личности в плане их профессиональной обусловленности: профессиональной направленности, профессиональной компетентности, профессионально важных качеств, профессионально значимых психофизиологических свойств;

- профессиональная деятельность специалиста;
- прогнозный фон, на котором происходит формирование личности специалиста, а также его профессиональная деятельность, т.е. «социально-профессиональный фон».

Л. В. Колясникова

АКТУАЛЬНОСТЬ ПРИМЕНЕНИЯ ТЕСТОВЫХ ФОРМ КОНТРОЛЯ

Тестовые формы контроля имеют ряд достоинств, не характерных для таких традиционных форм контроля, как возможность проведения массовых измерений, объективность оценки, стандартизированная процедура проведения исследования и обработки результатов тестирования, возможность сравнения полученных результатов и др. Эти факты игнорировались в нашей стране до недавнего времени.

В современных условиях, когда для каждой профессии существует государственный стандарт образования, диагностику результатов обучения необходимо осуществлять с помощью объективных, стандартизированных средств. Одной из возможных форм контроля могут быть тесты достижений.

Если составлением тестов школьных достижений в настоящее время занимаются специалисты, то разработчиков тестов для дисциплин профессионально-технического цикла профессиональной школы практически нет.

Для разработки качественных тестов необходима практическая деятельность в этой области в течение двух–трех лет. Что понимается под качественным тестом в тестологии?

Во-первых, тест должен быть надежным измерителем знаний и умений, т.е. порядок (рейтинг), установленный между испытуемыми по уровню проявленных при тестировании знаний, должен сохраняться при повторном измерении.

Во-вторых, тест должен быть внутренне согласованным, т.е. все задания теста должны измерять одно и то же качество и объединяться в систему заданий.

В-третьих, тестовые задания должны обладать высокой различительной способностью, т.е. отделять учеников с высоким тестовым баллом от учеников с низким баллом.

И наконец, тест должен быть валидным. Различают несколько видов валидности: содержательную, критериальную, очевидную, конкурентную и т. д.

Кроме того, если педагог осуществляет контроль знаний и умений с помощью готовых тестов, он должен уметь оценивать качество данного измерительного инструмента, что возможно установить путем проведения апробации теста и анализа результатов.

Следовательно, педагог, желающий в своей педагогической деятельности применять тесты для контроля знаний, умений, навыков учащихся, должен быть знаком с основными выкладками науки тестологии, процедурами проведения и обработки данных тестирования, особенностями использования тестов, ориентированных на критерий, и нормативно ориентированных тестов.

И. Н. Степанова

ИНТЕГРАЛЬНО-МАТРИЧНАЯ МЕТОДИКА АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА

Успех в области кадровой политики во многом определяет результаты деятельности современной организации. Ключевым моментом в области кадровой политики является оценка человеческого потенциала, в частности процедура аттестации персонала.

Несмотря на то что имеется достаточное количество разнообразных методик и моделей аттестации, вопрос о новых исследованиях и разработках в этих направлениях не теряет своей актуальности. Причинами этого являются: большая трудоемкость; длительность проведения; преобладание субъективного над объективным и др.

В ряде специфических организаций (к примеру, в организациях социальной сферы) к уже перечисленным добавляются такие причины, как особая сложность выражения и исчисления личностного потенциала, невозможность полного учета количества и качества производимого продукта труда и др.