

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.

Предлагаемая нами интегрально-матричная методика аттестации способна дать более объективную оценку персонала, помогает избежать многих недостатков традиционных моделей.

Процедура аттестации по предлагаемой методике призвана оценить следующие составляющие личностного потенциала сотрудника:

- профессиональное мастерство, знания, умения, навыки (*квалификационный потенциал*);
- креативные способности (*творческий потенциал*);
- инициативность, ответственность, способность к сотрудничеству, взаимодействию в коллективе (*коммуникативный потенциал*).

Информацию о других составляющих личностного потенциала сотрудника можно получить при проведении комплексного социально-психологического исследования.

Содержание аттестации по матричной методике составляют пять взаимосвязанных блоков: самооценка аттестуемого; оценка аттестуемого руководителем; оценка аттестуемого подчиненными; оценка аттестуемого коллегами по работе; оценка аттестационной комиссии.

Аттестация проводится в несколько этапов: анкетирование, проводимое посредством специальных оценочных форм и опросников; собеседование; аналитическая обработка полученных данных.

По результатам каждого этапа деловым и личностным качествам сотрудника выставляются конкретные числовые оценки, которые рассчитываются с помощью специальных формул. Поэтапность используемой методики и достаточно полный охват субъектов оценки позволяют избежать необъективности при присвоении соответствующей категории или разряда аттестуемому сотруднику.

Затем по специальной матрице определяются интервалы, которым соответствует полученное число, а на их основе – категория, присваиваемая сотруднику по результатам аттестации.

Указанная методика имеет следующие характеристики:

- возможность использования практически для всех профилей и категорий сотрудников;
- возможность сравнения показателей, получаемых по итогам проведения аттестации;
- широкие возможности при определении и прогнозировании личностного потенциала сотрудников;
- достаточно высокую достоверность определения причин и средств профессионального роста, приоритетов в деятельности сотрудника;

- возможность использования мотивации в качестве источника дополнительной информации при определении эффективности реализуемых мер.

Представленная методика была успешно апробирована на базе ООО «Производственно-финансовая группа “Рюрик”» И. Н. Степановой и Н. В. Милица в ноябре 1999 г.

**А. А. Толстенева**

## **ФУНДАМЕНТАЛЬНОЕ И КОНТЕКСТНОЕ ОБУЧЕНИЕ ФИЗИКЕ В ИНЖЕНЕРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКОМ ВУЗЕ**

Физика – фундаментальная дисциплина, обеспечивающая прежде всего формирование естественнонаучного мышления обучаемого, и представляет собой ядро, вокруг которого в виде оболочек строится система введения в будущую профессию. Система введения в будущую профессию меняется в зависимости от узкой специализации. Возникает проблема оптимального сочетания фундаментальности и контекстной направленности в рамках ограниченного количества часов, отведенных на изучение дисциплины (в нашем случае 150 ч). Систему инженерно-педагогического образования можно представить в виде цепочки: физика – общепрофессиональная дисциплина – профессиональная дисциплина.

Контекстную направленность курса физики позволяет реализовать интегративность дисциплин представленного блока. Интеграция – состояние связанности отдельных дифференцированных частей некоторой системы в единое целое или процесс, ведущий к этому состоянию. Целое не есть сумма составных частей, оно обладает новыми качественными особенностями. Интеграция обеспечивает прямую и обратную связь между дисциплинами (рисунок).

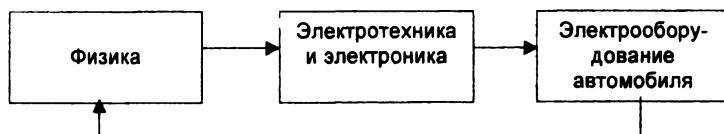


Рис. Блок-схема прямой и обратной связи между дисциплинами

Для осуществления реальной интеграции необходимы согласование содержания и порядка изучения дисциплин блока, унификация терминологии,