

Анализ полученных результатов позволяет сделать вывод о значении переживания самооценности педагога как внутриличностного основания его психологического благополучия и жизнестойкости.

Современные процессы модернизации системы образования в России, способствующие повышению требований к личности педагога в новых условиях и дефиците его психологической поддержки, обнаруживают проблему создания образовательной среды, где ученик имел бы возможность получить опыт переживания самооценности во взаимодействии с таким педагогом, который этим опытом способен поделиться.

Библиографический список:

1. Лэнгле А. Введение в экзистенциально-аналитическую теорию эмоций: прикосновение к ценности // Вопросы психологии №4, 2004г.
2. Пантилеев С.Р. Методика исследования самоотношения. – М.: «Смысл», 1993. – 32с.
3. Шевеленкова Т.Д., Фесенко П.П., Психологическое благополучие личности // Психологическая диагностика 2005, №3.

О.П. Керер

Челябинск, УралГУФК

ОЦЕНОЧНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПЕДАГОГА В КОНТЕКСТЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

В связи с формированием нового качества российского образования, а также включением российской системы образования в Болонский процесс возникает потребность изменять различные аспекты системы образования, в том числе и систему оценивания. Общеизвестно, что основой обеспечения качества образования является точная информация о результатах учебно-профессиональной деятельности (В.И. Звонников, В.А. Фёдоров, М.Б. Чельшкова и др.) [1,5], что возможно при проектировании системы оценивания и оценочных средств (Э.Ф. Зеер, Д.П. Заводчиков, Л.В. Львов, И.В. Осипова, О.В. Тарасюк и др.) [2, 4].

Однако в большинстве случаев существующая практика оценки качества в процедурах государственной итоговой аттестации выпускников вы-

являет только один аспект качества – соответствие образовательных результатов выпускников государственным требованиям, аккумулированным в государственных образовательных стандартах. Предполагая, что оценочную деятельность преподаватели ВУЗов осуществляют на основе компетентного подхода, можно отметить более широкую сферу оценочной деятельности преподавателей, а не только оценивание когнитивного характера, что мы наблюдаем в большинстве случаев.

Особенности развития оценочной компетенции преподавателей ВУЗов можно рассматривать с позиции разных теоретико-методологических подходов. Остановимся на некоторых из них, важных для нашего исследования.

Ссылаясь на мировую образовательную практику, Э.Ф. Зеер, в стратегии модернизации содержания профессионального образования утверждает, что понятие «ключевые компетентности» выступает в качестве центрального «узлового» понятия, т.к. обладает интегративной природой и объединяет знания, навыковую и интеллектуальную составляющую образования. При этом авторы стратегии модернизации подчеркивают, что в понятии «компетентного подхода» заложена идеология интерпретации содержания образования, формируемого «от результата стандарта на выходе».

Анализ опубликованных материалов по проблеме модернизации показывает, что в качестве основных единиц обновления содержания образования рассматриваются компетенции и компетентности.

Введение в профессиональное образование, помимо знаний, умений, и навыков, новых образовательных конструктов - компетентностей, компетенций, ключевых квалификаций - научно обосновано учеными стран Европейского союза в середине 80-х годов (Д. Мертенс, В. Оскарсон, А. Шелтен, Р. Бадер, Саймон Шо и др.) и в России (В.И. Байденко, Э.Ф. Зеер, А.К. Маркова, Л.М. Митина, А.М. Новиков, Г.К. Селевко, Ю.Г. Татур).

Этот подход базируется на концепции компетенции как основе формирования у студентов способности решать важные практические задачи и воспитании личности в целом (А.М. Новиков). Компетентностный подход позволяет совершенно по-новому строить цели и содержание образования и, в частности, менять и традиционные позиции в процедуре оценивания. Поэтому наиболее приемлемым методологическим подходом к исследованию возможностей по-

вышения эффективности оценивания мы избрали компетентностный подход.

На основании этого оценочной компетенцией можно считать динамичную совокупность знаний, умений, навыков, способностей, ценностей, необходимую для продуктивного выполнения рода профессиональной деятельности, направленной на изучение объекта и установление степени выраженности количественного и качественного признака этого объекта.

В аспекте нашего исследования нас особо интересовала организационно-управленческая деятельность педагога, включающая, в свой состав и оценочную деятельность. Исходя из структуры оценочной деятельности, выделим основные ее компоненты: целевой компонент, методологический, организационный, аналитический, рефлексивный. Именно они являются основополагающими для выявления индикаторов (функций) компонентов оценочной деятельности (см. таблицу).

Таблица

Индикаторы (функции) компонентов оценочной деятельности

Компонент оценочной деятельности	Индикаторы (функции) компонентов оценочной деятельности
Целевой компонент.	Определение конкретных целей оценивания.
Методологический.	Выбор базы, методов, средств и критериев оценки.
Организационный.	Организация проверки, измерения и оценки.
Аналитический.	Проверка соответствия уровня профессионального образования показателям качества подготовки выпускников среднего профессионального образования.
Рефлексивный.	Анализ эффективности оценочной деятельности преподавателей.

1. Целевой предполагает определение конкретных целей оценивания.
2. Методологический обеспечивает выбор базы, методов, средств и критериев оценки.
3. Организационный позволяет организовать проверки, измерения и оценки.
4. Аналитический направлен на проверку соответствия уровня профессионального образования показателям качества подготовки выпускников среднего профессионального образования.

5. Рефлексивный содержит анализ эффективности оценочной деятельности преподавателей.

Разработанные нами индикаторы качества оценочной деятельности представляют собой динамичную совокупность показателей, характеризующих знания, умения, навыки, качества личности, необходимые для осуществления качественной оценочной деятельности.

Каждый уровень оценочной деятельности определяется индикаторами качества, охватывающими знания, умения, навыки, профессиональные качества личности. Критериями достижения необходимого уровня качества оценочной деятельности по этим показателям являются в области знаний – глубина, действенность, систематичность, осознанность, объем усвоенных знаний, прочность; в области умений и навыков – полнота выполненных действий, рациональная последовательность, самостоятельность, осознанность действий, творческий подход; профессиональные качества личности – целеустремленность, конструктивность, организованность, активность, трудолюбие, объективность, настойчивость, критичность мышления и др.

Непосредственно оценочная деятельность педагогов тесным образом связана с объектом оценивания, это вполне может быть модель выпускника ВУЗа с четко определенными компетенциями.

Авторы проекта ГОСов высшего профессионального образования нового поколения опираются на следующую дифференциацию компетенций выпускников ВУЗов.

Однако, исходя из цели педагогической деятельности, модель выпускника формируется в соответствии с основными признаками, которые должны быть, в первую очередь, диагностичными и приведены к одной понятийной категории.

На основании этого нами разработаны основные признаки компетенций и критерии их оценки.

Так, например, признаки социальной компетенции:

- 1) системное действие в профессиональной ситуации;
- 2) анализ и проектирование профессиональной деятельности;
- 3) самостоятельные действия в условиях неопределенности;
- 4) проявление ответственности за выполняемую работу;

- 5) владение профессиональной лексикой;
- 6) решение профессиональных задач;
- 7) стремление к профессиональному самоопределению.

Определяя критерии оценки по каждому признаку, необходимо учитывать следующие требования:

- критерии должны быть объективными;
- они должны быть устойчивыми и понятными;
- критерии должны иметь способность устанавливать меру соответствия, то есть позволять производить оценку на различных ступенях движения.

Так критерии оценки признаков, относящихся к социальной компетенции:

Первый признак – системное действие в профессиональной ситуации.

Критерии первого признака:

- умение применять теоретические знания на практике;
- умение решать задачи, применяя межпредметные знания.

Второй признак – самостоятельные действия в условиях неопределенности.

Критерии второго признака:

- умение отстаивать свою точку зрения;
- умение вырабатывать решения в нестандартных ситуациях;
- умение аргументировать свои решения и т.д.

Процедура оценивания на основе компетентностной модели потребовала применения объективных регуляторов процесса при ее проектировании и функционировании. Однако такую подобную модель можно назвать общей моделью компетенций, так как в ней изменениям подвержен только блок специальных компетенций в зависимости от специальности.

Общая модель компетенций имеет две характерные черты:

- она должна быть актуальной для всех студентов, к которым ее можно применить;
- она должна предусматривать разные варианты применения.

Кроме того, модель компетенций должна:

- быть недвусмысленной;
- описываться простым языком;

- иметь простую структуру;
- обладать строгой структурной логикой.

Чтобы модель компетенций работала эффективно, она должна соответствовать своему смыслу и использоваться по своему назначению и согласовываться со стандартами качества [5].

Модель компетенций должна согласовываться со стандартами качества, что означает:

- ясность и легкость для понимания;
- учет ожидаемых изменений;
- включение элементов, отличных один от другого;
- справедливость по отношению ко всем, кто вовлечен в использование модели.

Подводя итог рассмотрению проблемы оценочной деятельности преподавателей в контексте компетентного подхода, отметим следующее:

- актуальность проблемы развития оценочной компетенции преподавателей обусловлена необходимостью включения педагога в профессиональную деятельность, направленную на повышение качества подготовки специалистов и оценивание не только текущих результатов, но и прироста развития обучающегося;

- успешная оценочная деятельность педагога возможно лишь с учетом закономерностей теории оценивания, а также компетентного подхода как нового способа деятельности, целевой ориентацией которого является процесс целостного развития личности, поступательного обогащения ее творческого потенциала, постоянного роста сущностных сил и способностей;

- профессиональное развитие педагога, в том числе и оценочной компетенции с точки зрения структуры и содержания представляет собой качественно новую определенную целостность, которая может быть определена как рост, развитие оценочной компетенции, становление профессионально значимых личностных качеств, активное качественное преобразование своего внутреннего мира, приводящее к творческой самореализации в профессии;

- компетентный подход позволяет совершенно по-новому строить цели и содержание образования и, в частности, менять и традиционные позиции в процедуре оценивания.

Библиографический список:

1. Звонников В.И., Чельшкова М.Б. Современные средства оценивания результатов обучения: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений – М.: Академия, 2008. – 224 с.
2. Зеер Э.Ф., Заводчиков Д.П. Инновации в профессиональном образовании: Учеб.-метод. пособие. – Екатеринбург: РГППУ, 2007. – 215 с.
3. Кустов Л.М. Практика обработки и представления результатов педагогического исследования: Учеб. пособие: в 3-х ч. – Челябинск: ЧИРПО, 2006. – 294 с.
4. Львов Л.В. Компетентностно-контекстная система подготовки специалистов с оперативным характером профессиональной деятельности): монография. – М.: СГА, 2009. – 287 с.
5. Фёдоров В.А., Колегова Е.Д. Педагогические технологии управления качеством профессионального образования / Под ред. Г.М. Романцева. – Екатеринбург: РГППУ, 2007. – 226 с.

О.В. Кручинина, В.В. Кузнецов

Оренбург, ГОУ НПО профессиональный лицей № 47

**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ ЛИЧНОСТИ И УСЛОВИЯ ЕЕ
ФОРМИРОВАНИЯ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ ПРОСТРАНСТВЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЛИЦЕЯ**

Конкурентоспособность секретаря-референта понимается нами как интегральная характеристика, с одной стороны, личностных стремлений и способностей к позитивным изменениям его самости (самопознанию, самоопределению, самосовершенствованию, самоорганизации, самореализации), а, с другой стороны, ориентации на самосовершенствование тех личностных и профессиональных качеств, которые способствуют росту его конкурентоспособности.

Анализ исследований конкурентоспособности личности, как социально-педагогического феномена, показывает, что, во-первых, в ее основе лежит компетентность личности, во многом позволяющая ей быть конкурентоспособной. Во-вторых, степень развития этого интегрального личностного качества во многом определяется качеством образования в образовательном учреждении [1].

Установлено, что на рынке труда, когда имеет место жесткая конкуренция и спрос на секретарей-референтов во много раз меньше предложе-