

Секция № 4. Современные проблемы психологии личности в образовании, бизнесе и управлении

*(кафедра психологии личности
и профессиональной деятельности)*

Е.Н. Асриева

Использование элементов ассессмента в процессе преподавания «Спецпрактикума по командообразованию»

Современное общество отличается постоянным ускорением получения и обработки информации, постоянно растут и требования к людям. Человек подвергается воздействию массы источников информации и, к сожалению, часто не успевает ее грамотно обработать и отфильтровать. Стоит отметить тот факт, что большая часть информационной нагрузки приходится на работающих граждан. Конечно, серьезные требования предъявляются ко всем возрастным группам работников, но одним из самых напряженных и стрессовых периодов является переход от обучения к профессиональной деятельности. На современном этапе молодые люди довольно рано начинают трудовую деятельность, но мало кто из них работает и получает опыт по своей будущей профессии. Первый профессиональный опыт продолжает вызывать вполне объяснимые опасения. В результате задачей Высшей школы является не только обучение знаниям, теоретическим основам профессии, но и практическая подготовка. Важным компонентом является и возможность проверки своих знаний, умений, навыков, компетенций, необходимых для успешной профессиональной и социальной востребованности, на практике. Приобрести опыт в данном направлении позволяет производственная практика, но в связи с сокращением времени обучения при переходе на бакалавриат значительную нагрузку могут взять на себя дисциплины профессионального блока.

Компетентностный подход в образовании является актуальным и востребованным. Его изучали и продолжают расширять представления о нем многие ученые [1].

Разработкой данного подхода занимались В.И. Бабенко, И.А. Зимняя, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской, А.Г. Каспржак, Л.И. Иванова, Г.И. Ибрагимова, В.В. Давыдов, П.Я. Гальперин, В.Д. Шадриков, П.М. Эрдинаев, И.С. Якиманская, Э.Ф. Зеер, Н.В. Кузмина, Л.А. Петровская, А.С. Белкин, В.А. Болотов, В.В. Сериков, Б.Д. Эльконин и многие другие [3].

На современном этапе существует несколько вариантов оценива-

ния уровня знаний обучающихся – это и различные тестирования, подготовка и защиты мини-проектов, разбор кейсов, но их использование не позволяет в полной мере оценить реальную картину развития соответствующих навыков и компетенций. Для оценки развития компетенций обучающихся существуют такие способы, как: собеседование, интервью, деловые игры, элементы ассесмент-центра.

Центр оценки, или ассесмент-центр (Assessment Center) – технология экспертной оценки участников, основывающаяся на соотношении демонстрируемых поведенческих проявлений с заранее разработанными критериями и степенью их проявления [2].

Цель проведения ассесмента:

- определение уровня развития профессионально важных качеств и навыков кандидатам, склонностей к выполнению тех или иных задач

- замещение вакантных должностей;
- формирование кадрового резерва;
- социально-психологическая диагностика организации;
- анализ и оптимизация внутрикорпоративных отношений (между сотрудниками внутри подразделений, между сотрудниками различных подразделений, между руководством и сотрудниками);
- разрешение внутрикорпоративных конфликтов [4: 245].

В рамках данной технологии мы предлагаем использовать элементы ассесмент-центра при обучении дисциплинам в Высшей школе. В рамках дисциплины преподавателем подбирается несколько заданий, которые способны отобразить уровень развития компетенции или ее отдельных составляющих. Задача обучающихся – фиксировать в оценочных картах данные проявления.

Мы предлагаем следующие этапы работы.

1. Выбор компетенции.
2. Подготовка учащихся, объяснение основных моментов.
3. Подготовка оценочных листов.
4. Подготовка соответствующих заданий.
5. Фиксация результатов.
6. Подсчет баллов.
7. Совместный анализ проведенной работы и результатов каждого участника.
8. Предоставление результатов работы и рекомендаций для каждого участника.
9. Подведение итогов.
10. Обсуждение итогов работы.

У данной технологии можно выделить несколько преимуществ:

1. Мотивирует обучающихся к изучению компетентностного подхода.
2. Учитывает индивидуальный характер обучающихся.
3. Создает условия для командной работы.
4. Мотивирует учащихся к саморазвитию.
5. Предоставляет возможность реальной практической деятельности.
6. Развивает умение последовательно работать над развитием соответствующей компетенции.
7. Позволяет выработать план развития для каждого обучающегося, участвующего в данной работе.
8. Повышает уровень уверенности, творческой работы, самостоятельности.
9. Создает условия для работы в разных профессиональных областях.

Конечно, имеется и ряд трудностей в реализации данной работы:

1. Прохождение дополнительного обучения преподавателями.
2. Необходимы дополнительные временные затраты на разработку дополнительных материалов.

Данная технология реализуется в рамках дисциплины «Спецпрактикум по командообразованию» Высшей школы управления ПССиПД, 37.04.01. по направлению Психология по профилю: Психология в социальной сфере и профессиональной деятельности для обучающихся 2 курса магистратуры, 2016-2017, 2017-2018 учебные года.

Реализация данной технологии на уровне подготовки магистранты, особенно на втором году обучения, позволяет использовать весь накопленный опыт обучающихся и создает предпосылки для совместной работы. Работа в рамках данной технологии построена таким образом, чтобы магистранты имели возможность не только получить обратную связь по оценке уровня собственных компетенций, но и научиться самостоятельно оценивать, анализировать уровень компетенций других обучающихся. Это в свою очередь позволяет магистрантам по-новому взглянуть и на свой уровень развития компетенции, что в целом создает комплексный подход к саморазвитию и профессиональному росту.

В соответствии с учебным планом основной компетенцией в рамках данной дисциплины является способность выявлять потребности в основных видах психологических услуг и организовывать работу психологической службы в определенной сфере профессиональной деятельности (ПК – 9).

Позитивные поведенческие индикаторы:

1. Составляет предварительный план своей деятельности и проектов.
2. Выявляет приоритетность задач.
3. Учитывает возможные изменения обстоятельств.
4. Обозначает ресурсы, необходимые для данной работы.
5. Контролирует реализацию целей в заданные сроки в ходе работы и по ее окончательным результатам.

Негативные поведенческие индикаторы:

1. Не готовится заранее к выполнению работы, оставляет все на последний момент.
2. Приступает к работе не имея плана действий.
3. Не расставляет приоритеты в работе.
4. Не оценивает или часто ошибается в оценке необходимых ресурсов.
5. Часто не осуществляет промежуточного и итогового контроля за выполнением работы в срок.

В рамках работы магистрантам предлагается ряд заданий, в которых можно проследить проявление и уровень проявления перечисленных критериев. Одним из заданий является разработка условий организации психологической службы в разных структурах и защита своей работы.

Важным моментом выступает конструктивная совместная творческая работа на завершающем этапе. Магистранты получают обратную связь не в виде оценки, а в виде объективного анализа их работы и предложений по ее оптимизации.

Данный подход в процессе изучения дисциплины позволяет сохранять возможность совместной, командной работы, направленной на повышение профессионального уровня магистрантов, не только внутри учебной группы, но и в связке преподаватель-обучающийся. Он также является гибким и легко адаптирующимся под постоянно меняющиеся запросы образовательной и профессиональной среды.

Библиографический список

1. Ермаков Д.С. Компетентный подход в образовании // Педагогика. 2011. № 4. С. 8-15 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ebiblioteka.ru/browse/doc/24836333> (дата обращения: 21.11.2017).
2. Орловский Ю.П. (отв. ред.) Организационно-правовое обеспечение управления персоналом. Книга I. Прием на работу. Заключение трудового договора: учебно-практическое пособие. М.: Юридическая фирма «Контракт», «Волтерс Клувер», 2011.
3. Рабе Ю.А. Компетентный подход в современной образовательной моде-

ли // Философия образования. 2010. № 3. С. 153-160 [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.ebiblioteka.ru/browse/doc/22822035> (дата обращения: 10.10.2017).

4. Хребина С.В. Психологическая компетентность как условие развития конкурентоспособной личности студента // Вестник Пятигорского государственного лингвистического университета. 2015. № 3. С. 243-248.