

**Инновационные методы оценивания уровня развития компетенции учащихся на примере курсов «Психология рекламной деятельности» и «Психология маркетинга и рекламы» ФГБОУ ВПО «ПГЛУ».**

В российском высшем образовании активно изменяются формы, методы и приемы работы, контроля студентов и преподавателей. Но самые основные изменения происходят в области развития социальной и профессиональной сферы учащихся. Будущий специалист должен соответствовать изменяющимся условиям, постоянно растущей конкуренции на рынке труда. Чтобы сформировать компетентного выпускника во всех потенциально значимых сферах профессионального образования, необходимо внедрять активные методы обучения, технологии, развивающие, прежде всего, познавательную, коммуникативную и личностную активность обучающихся.

Самое главное, будущий специалист должен не только знать, но и уметь демонстрировать необходимые знания и навыки. В этих условиях компетентностный подход может явиться связующим мостом между образовательным процессом и реальными запросами общества и работодателей. Это является актуальной задачей высшего профессионального образования в современных условиях. Формирование, развитие и оценка компетенций учащихся во многом достигаются за счет внедрения в учебный процесс инновационных образовательных технологий [4].

Изучением компетентностного подхода в образовании занимаются многие ученые.

Его разработкой занимались В.И. Бабенко, И.А. Зимняя, Ю.Г. Татур, А.В. Хуторской, А.Г. Каспржак, Л.И. Иванова, Г.И. Ибрагимов

ва, 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 оценивания уровня развития компетенций учащихся: собеседование, интервью, тестирование, деловые игры.

В рамках данной статьи нам хотелось бы остановиться на рассмотрении внедрения в образовательный процесс таких инновационных методов оценивания уровня развития и проявления профессиональных, социальных и личностных компетенций, как интервью по компетенциям и ассесмент-центр.

Внедрение данной технологии осуществлялось в рамках курса «Психология рекламной деятельности» Института германских языков, международного маркетинга и инноватики для студентов 3 курса специалитета, 2 курса бакалавриата и 2 курса магистратуры в 2011-2012, 2012-2013, 2013-2014 и 2014-2015 учебных годах. На сегодняшний момент работа в этом направлении продолжается.

Интервью по компетенциям включает следующие этапы:

1. Проведение анкетирования на выявление наличия у учащихся представлений о компетенциях и самоанализе их наличия.
2. Индивидуальное обсуждение полученных результатов.
3. Учет полученных результатов в планировании и реализации учебного процесса.
4. Проведение интервью по компетенциям.
5. Обсуждение результатов.
6. Проведение повторного интервью при необходимости.
7. Проведение заключительного анкетирования.

Выбор компетенции зависит от ряда условий. Это может быть связано с выявленными проблемами на начальном этапе, с проявлением компетенций в рамках реализации учебного процесса, с индивидуальными запросами учащихся. Также важным является соответствующий этап обучения, так как уровень компетенций отличается у бакалавров и магистров.

Данный метод обладает рядом преимуществ:

1. Развивает представление о компетентностном обучении.
2. Позволяет выявить индивидуальные особенности учащихся.
3. Позволяет использовать личностно-ориентированный подход в обучении.
4. Повышает мотивацию учащихся.
5. Создает условия реальной деятельности.

6. Позволяет во время заметить пробелы в обучении и в развитии соответствующих компетенций.

7. Позволяет выработать индивидуальный план развития конкретного студента.

8. Повышает уровень самостоятельности, уверенности, конкурентоспособности, креативности.

9. Развивает у учащихся представление о собственном уровне развития профессиональных и личностных компетенций.

Данный метод имеет и ряд сложностей в реализации:

1. Требуется дополнительное обучение преподавателей.

2. Требуется дополнительных временных затрат.

Центр оценки, или ассесмент-центр (Assessment Center), – технология экспертной оценки участников, основывающаяся на соотношении демонстрируемых поведенческих проявлений с ранее разработанными критериями.

Ассесмент-центр можно характеризовать как метод, использующий совокупность нескольких взаимодополняющих отборочных методик и различные инструменты оценки. Проводится он несколькими наблюдателями (экспертами по оценке)

Прототипы центров оценки появились в Европе в период Второй мировой войны. Наиболее известным предшественником метода «ассесмент-центр» являлась система оценки, использовавшаяся в 1942 г. в Отборочном совете Министерства обороны Великобритании (War Office Selection Boards – WOSB). Аналогичные процедуры отбора применялись и в Германии [2].

Цель проведения ассесмента:

- определение уровня развития профессионально важных качеств и навыков кандидатов, 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 [5].

Отвечая вызовам реальности, в настоящий момент ассесмент-центры начинают развиваться и образовательных учреждениях, что позволяет отслеживать и корректировать развитие тех или иных компетенций учащихся, это также представляет возможность понимания взаимосвязи

учебного процесса и будущей профессиональной деятельности. Именно эта проблема лежит в основе многих инноваций в высшем образовании.

В рамках данной инновационной технологии мы предлагаем использовать элементы ассесмент-центра при обучении дисциплинам в Высшей школе. Внедрение данной технологии осуществляется в рамках курсов «Психология рекламной деятельности» на 2 курсе бакалавриата ИРГЯИГТ ФГБОУ ВПО «ПГЛУ» по специальности 031600 – «Реклама и связь с общественностью», профиль – «Коммерческая реклама», и «Психология маркетинга и рекламы» на 3 курсе бакалавриата ИРГЯИГТ ФГБОУ ВПО «ПГЛУ» по специальности 080200.62 – «менеджмент», профиль «Маркетинг». Данная технология была внедрена в обучение соответствующих дисциплин в 2015-2016 учебном году. В настоящий момент работа по совершенствованию технологии продолжается, планируется внедрение в рамках курса «Психология конфликта» на 2 курсе бакалавриата ИМО по направлению 37.03.02 «Конфликтология».

Данный метод включает следующие этапы:

1. Разработка карты компетенций.
2. Выбор компетенции.
3. Подготовка учащихся к участию в процедуре оценки.
4. Подготовка оценочных листов.
5. Подготовка заданий, направленных на стимулирование раскрытия компетенции.
6. Фиксация результатов.
7. Подсчет баллов.
8. Групповое обсуждение и выведение общих баллов.
9. Подготовка рекомендаций по каждому участнику.
10. Подведение итогов.
11. Обратная связь по итогам работы.

Данный метод обладает рядом преимуществ:

10. Развивает представление о компетентностном обучении.
11. Позволяет выявить индивидуальные особенности учащихся.
12. Позволяет использовать личностно-ориентированный подход в обучении.
13. Вовлекает учащихся в общую деятельность.
14. Повышает мотивацию учащихся.
15. Создает условия реальной деятельности.
16. Позволяет во время заметить пробелы в обучении и в развитии соответствующих компетенций.
17. Позволяет выработать индивидуальный план развития конкретного студента.

18. Повышает уровень самостоятельности, уверенности, конкурентоспособности, креативности.

19. Развивает у учащихся представление о собственном уровне развития профессиональных и личностных компетенций.

20. Доступен для использования при обучении различным дисциплинам на всех уровнях подготовки.

Данный метод имеет ряд сложностей в реализации:

3. Требуется дополнительное обучение преподавателей.

4. Требуется дополнительных временных затрат.

Огромное значение для полноценной реализации компетентностного подхода имеет отношение и гибкость преподавательского состава. Так К.Э. Безукладников предлагает уделять повышенное внимание в следующих вопросах:

- собственная компетентность преподавателей;

- индивидуальный подход к обучающимся;

- предоставление пространства для самоопределения;

- продвижение равноправия участников образовательного процесса;

- соответствующее материально-техническое оснащение образовательного процесса [1].

С нашей точки зрения для успешной реализации компетентностного подхода в образовательном процессе необходимо учитывать следующие условия:

1. Интеграция различных педагогических и психологических технологий.

2. Дальнейшая методическая разработка компетентностного подхода, с учетом выявившихся сложностей.

3. Критичность участников образовательного процесса.

4. Поддержание творческой атмосферы.

5. Учет личностных особенностей обучающихся.

6. Поддержка инноваций обучающихся

7. Ответственность участников образовательного процесса.

8. Современное техническое оснащение образовательного процесса.

Внедрение данных инновационных методов оценки социальных компетенций учащихся позволяет своевременно понимать их индивидуальные особенности и более точно встраивать их в учебный процесс. Кроме того, это позволяет расширять их представления о своих возможностях, в том числе и в образовательном процессе, и об изучаемом предмете, что способствует повышению учебной мотивации, позволяет активизировать внутреннюю мотивацию студента, направить его профессиональное и личностное развитие в соответствии с современными

ми запросами образовательного процесса и профессиональной среды. Это в свою очередь способствует развитию стремления к самообразованию на протяжении всей жизни, овладению новыми технологиями и пониманию возможности их использования, к умению принимать самостоятельные решения и адаптироваться в социальной и будущей профессиональной сфере. Использование компетентностной модели в высшем учебном заведении способствует постоянному самосовершенствованию, развитию всех участников учебного процесса, и учащихся, и педагогов.

### *Библиографический список*

1. Девятловский Д.Н., Игнатова В.В. Педагогические условия формирования праксиологических умений будущих специалистов с учетом идей компетентностного подхода // Alma Mater. Август 2013. № 8. С. 113-116. URL: <http://www.ebiblioteka.ru/browse/doc/35972665> (дата обращения: 4.01.2015).
2. Орловский Ю.П. (отв. ред.) Организационно-правовое обеспечение управления персоналом. Книга I. Прием на работу. Заключение трудового договора: учебно-практическое пособие. Юридическая фирма «Контракт» «Волтерс Клувер», 2011. 270 с.
3. Рабе Ю.А. Компетентностный подход в образовательной модели современной // Философия образования. 2010. № 3. С. 153-160. URL: <http://www.ebiblioteka.ru/browse/doc/22822035> (дата обращения: 10.10. 2013).
4. Хребина С.В. Психологические особенности представлений студентов вуза об инновационных образовательных технологиях: монография / Хребина С.В., Юндин Р. Н.; М-во образования и науки РФ, Федеральное гос. бюджетное образовательное учреждение высш. проф. образования «Пятигорский гос. лингвистический ун-т». Пятигорск, 2011.
5. <http://www.forsuccess.ru/assessment.php> (дата обращения 16.10.2014).