

# СПОСОБЫ ОЦЕНОЧНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕПОДАВАТЕЛЯ ПРИ ИСПОЛЬЗОВАНИИ ИННОВАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБУЧЕНИЯ

Н.С. Кухаренко

*Учреждение образования Федерации  
профсоюзов Беларуси «Международный университет «МИТСО»*

Проблема оценочной деятельности является многоаспектной. Во многих исследованиях выявлены её сущность, роль, структура и функции оценки, но вместе с тем не нашли окончательного решения такие аспекты данной проблемы, как выработка единой системы оценочных критериев знаний и умений, субъективность оценок, недостаточное психологическое обеспечение оценочной деятельности в целом и особенности деятельности преподавателя при реализации самоконтроля и самооценки студентами результатов учебного труда в частности. Без их решения трудно успешно реализовать задачу самостоятельного развития личности студента в современном вузе.

Содержание оценочного акта и механизм его осуществления зависят от установок преподавателя, а последние от используемой им технологии обучения.

В настоящее время технологию обучения можно разделить на две группы:

1) Авторитарная или традиционная с объяснительно-иллюстративным способом обучения. Подобная система совершенно не стимулирует студентов на самостоятельную систематическую работу в течение семестра, дает справедливый повод студентам называть экзамен лотереей и зачастую приводят к сильнейшим физиологическим и психологическим нагрузкам испытуемых.

2) Личностно-ориентированная технология с развивающим способом обучения.

Учебники по педагогической психологии трактуют эту технологию обучения как создающую условия для собственно учебной деятельности обучаемых, учёта и развития их индивидуальных способностей (личностно-ориентированный способ обучения) и вызывающую внутренние механизмы развития обучаемых, их интеллектуальные способности (развивающий способ обучения).

Такая формулировка означает, что обучающийся должен отрефлексировать наличный, исходный и актуальный уровень знания, а затем оценить свои успехи, свой личностный рост. Другими словами, обучающийся в конце занятия должен ответить сам себе, чему он сегодня научился, чего не знал или не мог делать ещё вчера. Такая постановка вопроса применительно к обучению означает, что все методические решения преломляются через призму личности обучаемого – его потребностей, мотивов, способностей, активности, интеллекта и других индивидуально-психологических особенностей.

Переход на более успешные технологии обучения вызывает и острую необходимость поиска иных способов обеспечения оценочных действий преподавателя. Одним из таких способов является применение индивидуальных эталонов.

Индивидуальные эталоны фиксируют режим индивидуального развития и способствуют развитию оценочной деятельности самих обучаемых и создают психологические условия для развития самооценки.

Сила самооценки в том, что она способствует формированию проективной деятельности, заставляет развиваться.

Развитию проективной деятельности студентов и усилению самооценочных умений способствует рейтинговая система, широко используемая в учебных

заведениях США и Западной Европы, а в последние годы внедряемая вузами нашей страны. Все исследователи данной стратегии контроля знаний отмечают её результативность, её применение повышает ритмичность работы студентов, вносит элемент соревновательности, способствует индивидуализации обучения, повышает прочность знаний за счёт систематической работы над материалом. Во-первых, это приоритет письменной формы оценки знаний перед устной, по тем дисциплинам или элементам дисциплин, где это целесообразно. Во-вторых, это использование многобалльных шкал оценивания наряду с сохранением классической пяти – десятибалльной в качестве основной. В-третьих, это суммирование результатов текущего и экзаменационного контроля в итоговой оценке (США, Англия). Студенты стараются получить больше высоких баллов в семестре, т.к. они составляют не менее 50% итоговой оценки, что уменьшает «штурмовщину», которая стала такой привычной для студентов наших ВУЗов. В-четвёртых, это введение индивидуального рейтинга студента как основного показателя успехов в обучении. В-пятых, это использование компьютерного тестирования как вспомогательного средства, освобождающего экзаменатора от рутинной части его работы. В-шестых, как следствие всего выше перечисленного, сокращение времени на экзаменационную сессию. Многобалльная рейтинговая система, предусматривающая текущий контроль успеваемости в течение семестра, обеспечивает плавное, мягкое управление процессом обучения. При этом интенсивно и, главное, своевременно стимулируются процессы самоорганизации учебной деятельности студента: некоторым достаточно одной «осечки», чтобы сделать правильные выводы и даже без «управляющих воздействий» деканата исправить положение к началу экзаменационной сессии.

Конечно, позитивные оценки, повышение рейтинга, высокие тестовые баллы оказывают значительное побуждающее влияние. Но следует отметить, что более дифференцированная система оценивания имеет большее мотивационное значение. В этом случае студент может сравнивать собственные достижения не только с результатами других людей, но и со своими предыдущими достижениями. Например, получив за выполнения теста по английскому языку 51 балл из 60, он будет стремиться улучшить свой показатель. Это будет сильнее побуждать к деятельности, чем просто оценка «восемь», стимулирует к работе не только позитивная оценка, но и видение перспектив, стремление превзойти собственные достижения.

Наибольший мотивационный эффект наблюдается тогда, когда представлена не только общая (средняя) оценка, но и оценка по каждому из компонентов контрольного задания. Например, после выполнения теста, кроме общего результата, сообщают также показатели по каждому из его элементов.

Традиционная система оценивания, которая до сих пор практикуется в наших вузах, лишена всех преимуществ дифференцированного оценивания. Получив оценку «девять» за контрольную работу или на экзамене, человек не знает, каков уровень его знаний по сравнению с другими студентами, получившими такие же оценки.

1. Ксензова, Г.Ю. Использование двух шкал оценивания в профессиональном труде учителя / Г.Ю. Ксензова, Н.Ю. Скороходова // Современные проблемы психологии труда. – М.: Воениздат, 2003. – С. 23-30.
2. Ксензова, Г.Ю. Оценочная деятельность учителя / Г.Ю. Ксензова. – М.: Педагогическое общество России, 2004. – 128 с.
3. Костылев, В.Ф. Учить по-новому: нужны ли оценки-баллы / В.Ф. Костылев. – М., 2000. – 145с.