

3. Подготовка дидактического и артистического материала обобщенного вида, предполагающего задействие эмоционального, чувственного восприятия.

4. Разработка творческих и игровых заданий разного толка.

5. Выбор формы занятия. Наиболее удобны для занятия-погружения формы путешествий, прогулок, интеллектуальных соревнований.

## ЛИТЕРАТУРА

1. Щетин, М. П. Объем необъемное Записки педагога / М.П. Щетинин. – М.: Педагогика, 1986. – 176 с.

2. Хуторской, А.В. О занятиях методом эвристического «погружения» // Методика погружения: за и против: Сборник научно-методических статей / Под ред. А.А. Остапенко. – Краснодар: АЭСПК, 1995. – С. 57 – 63.

УДК 371.263

Савва А. В.

## **КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ УРОВНЯ СФОРМИРОВАННОСТИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ НАВЫКОВ**

*БНТУ, г. Минск*

*Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Канашевич Т. Н.*

Основной задачей профессионального образования в условиях динамических изменений, вызванных социально-экономическими реформами, является подготовка выпускников, готовых к практической работе. Работодателей не интересует, какая оценка у молодого специалиста по той или иной дисциплине, их интересует его готовность к конкретным профессиональным действиям, в том числе и к межкультурной коммуникации, мобильность, способность самостоятельно принимать ответственные решения в неоднозначных ситуациях, прогнозируя и адекватно оценивая их последствия. Все

более актуальным становится вопрос о развитии профессионально важных навыков.

Профессиональные навыки – это знания и умения, необходимые кандидату для работы на той или иной должности. Резюме без этого пункта – все равно, что роман без кульминации. Считается, что молодому специалисту после окончания обучения в учреждении образования требуется определенное время, чтобы приобрести профессиональный опыт, соответствующая профессиональная среда, предоставляющая ему возможность сформироваться как профессионалу.

Таким образом, наличие у человека диплома, сертификата, подтверждающего уровень его квалификации (а чаще – некоторой совокупности знаний, осведомленности в данной профессиональной сфере) – это необходимое (но не достаточное) условие для последующего становления профессионализма.

Оценка деятельности персонала помогает определить эффективность выполнения той или иной работы сотрудника, установить соответствие рабочих показателей установленным требованиям. Критерии оценки профессиональных навыков разделяются по разным основаниям, среди которых можно выделить следующие группы:

- общеорганизационные критерии (применимы ко всем сотрудникам компании, например, своевременность, полнота выполнения обязанностей и др.) и специализированные критерии (то есть соответствующие определенному рабочему месту, виду деятельности);

- количественные критерии (оценка на основе достигнутых результатов) и качественные критерии (индивидуальные характеристики сотрудника и качество работы);

- объективные критерии (стандарты, нормативы качества и производительности, которые могут быть установлены практически для любой работы) и субъективные критерии (показатели и характеристики, которые оцениваются на основании мнений и оценок экспертов).

Критерии оценки – это ключевые параметры (рабочие, поведенческие, личностные показатели и характеристики), по которым оценивается эффективность деятельности сотрудника. Поэтому можно предположить, что алгоритм действий при разработке критериев выглядит следующим образом:

1. определяем группу должностей, для которых будут разрабатываться критерии (по профессиональным признакам);
2. выявляем существенные факторы деятельности для этих групп;
3. оцениваем критерии по следующему пункту: являются ли выбранные критерии действительно важными.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что выбор конкретных критериев оценки зависит от категорий оцениваемых работников и от того, как предполагается использовать получаемые результаты.

УДК 378.14

Синькевич В. Н.

**КОНЦЕПЦИЯ ИНТЕРАКТИВНОЙ РАБОЧЕЙ ТЕТРАДИ  
ПО ПЕДАГОГИКЕ ДЛЯ СТУДЕНТОВ**

*БНТУ, г. Минск*

*Научный руководитель: канд. пед. наук, доцент Канашевич Т. Н.*

В настоящее время особую актуальность приобретает действенный характер педагогических знаний, способных вызывать и поддерживать интерес у студентов. В связи с этим предлагается использовать на практических занятиях по педагогике интерактивную рабочую тетрадь, разрабатываемую на основе методологии деятельностного подхода.

В кратком изложении концепция интерактивной рабочей тетради сводится следующему. С целью овладения профессиональными компетенциями при изучении педагогики студенты должны воспроизвести все этапы полноценной педагоги-