

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИИ
ФЕДЕРАЛЬНОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
«ЧЕЛЯБИНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

ТЕМА: Проектирование целей в процессе профессионального обучения студентов с учетом таксономии дидактических целей.

План

1. Понятие цели обучения, ее функции и структура.
2. Виды целей в профессиональном образовании, их характеристика, способы задания целей.
3. Таксономия дидактических целей.
4. Соотношение целей в когнитивной области и показателей уровней усвоения (степеней обученности) учащимися содержания.

1. Понятие цели обучения, ее функции и структура.

Содержание обучения включает в себя знания в тесной связи с умениями, навыками, опытом творческой деятельности и эмоционально-ценностным отношением к миру. Его характер и объем определяется социальным заказом образовательной системы. Каждая эпоха формирует это содержание в соответствии с характерной для нее культурой, философией и педагогической теорией. Основным документом, определяющим содержание различных уровней и направлений обучения, является государственный образовательный стандарт, на основе которого разрабатываются учебные планы, программы, учебники и т.п. Так, содержание общего образования дает человеку возможность участия в социальной, непрофессиональной деятельности, формирует гражданскую позицию, его отношение к миру и определению своего места в нем, а специальное образование дает человеку знания и умения, необходимые в конкретной области деятельности.

Цели обучения — организующее и направляющее начало учебного процесса, определяющее его содержание, методы и формы. Включают в себя общечеловеческие, социально-групповые, индивидуально-личностные задачи обучения. Цели обучения меняются, как и содержание обучения, по мере изменения и развития общества.

Субъект обучения — центральное звено в системе элементов процесса обучения. Преподаватель, обеспечивающий руководство деятельностью обучаемых, выступающих в качестве объектов обучения.

Социальная, педагогическая, психологическая сущность обучения наиболее полно и ярко проявляется в его практически целесообразных функциях. Среди них наиболее существенная – **образовательная функция**. Основным смысл образовательной функции состоит в вооружении учащихся системой научных знаний, умений, навыков и её использование на практике.

Научные знания включают в себя факты, понятия, законы, закономерности, теории, обобщенную картину мира. В соответствии с образовательной функцией они должны стать достоянием личности, войти в структуру её опыта. Наиболее полно реализация этой функции должна обеспечить полноту, систематичность и осознанность знаний, их прочность и действенность. Это требует такой организации процесса обучения, чтобы из содержания учебного предмета, отражающего соответствующую область научного знания, не выпадали элементы, важной для понимания основных идей и существенных причинно – следственных связей, чтобы в общей системе знаний не образовывались незаполненные пустоты. Знания должны особым образом упорядочиваться, приобретая все большую стройность и логическую соподчиненность, чтобы новое знание вытекало из ранее усвоенного и пролагало путь к освоению последующего.

Конечным результатом реализации образовательной функции является действенность знаний, выражающаяся в сознательном оперировании ими, в способности мобилизовать прежние знания для получения новых, а также сформированность важнейших как специальных (по предмету), так и обще учебных умений и навыков.

Умение как умелое действие направляется четко осознаваемой целью, а в основе навыка, то есть автоматизированного действия, лежит система упрочившихся связей. Умения образуются в результате упражнений, которые варьируют условия учебной деятельности и предусматривают её постепенное усложнение. Для выработки навыков необходимы многократные упражнения в одни и тех же условиях.

Осуществление образовательной функции неразрывно связано с формированием навыков работы с книгой, справочной литературой, библиографическим аппаратом, организации самостоятельной работы, конспектирования и др.

Воспитательная функция. Воспитывающий характер обучения – отчетливо проявляющаяся закономерность, действующий непреложно в любые эпохи и в любых условиях. Воспитательная функция органически вытекает из самого содержания, форм и методов обучения, но вместе с тем она осуществляется и посредством специальной организации общения учителя с учащимися. Объективно обучение не может не воспитывать определенных взглядов, убеждений, отношений, качеств личности. Формирование личности вообще невозможно без усвоения системы нравственных и других понятий, норм и требований.

Обучение воспитывает всегда, но не автоматически и не всегда в нужном направлении. Поэтому реализация воспитывающей функции требует при организации учебного предмета, отборе содержания, выборе форм и методов исходить из правильно понятых задач воспитания на том или ином этапе развития общества. Важнейшим аспектом осуществления воспитывающей функции обучения является формирование мотивов учебной деятельности, изначально определяющих её успешность.

Развивающая функция. Так же как воспитывающая функция, развивающий характер обучения объективно вытекает из самой природы этого социального процесса. Правильно поставленное обучение всегда развивает, однако развивающая функция осуществляется более эффективно при специальной направленности взаимодействия учителей и учащихся на всестороннее развитие личности. Эта специальная направленность обучения на развитие личности ученика получила закрепление в термине «развивающее обучение». В контексте традиционных подходов к организации обучения осуществление развивающей функции, как правило, сводится к развитию речи и мышления, поскольку именно развитие вербальных процессов нагляднее других выражает общее развитие ученика. Однако это сужающее развивающую функцию понимание направленности обучения упускает из виду, что и речь, и связанное с ней мышление эффективнее развиваются при соответствующем развитии сенсорной, эмоционально-волевой, двигательной и мотивационно - потребностной сфер личности. Таким образом, развивающий характер обучения предполагает ориентацию на развитие личности как целостной психической системы.

2. Виды целей в профессиональном образовании, их характеристика, способы задания целей.

Цели профессионального образования

Система профессионального образования персонала предполагает определение целей и факторов развития.

Цели профессионального обучения образуют основу для создания детальных учебных программ.

Выявление целей и факторов, влияющих на потребность в развитии, дает возможность ответить на следующие вопросы:

- какие категории работников необходимо обучать в организации;
- в какое время и как долго должно проводиться обучение;
- каковы наиболее подходящие формы обучения;
- каков наиболее подходящий метод обучения;
- кто может предложить оптимальное содержание курсов и обеспечить качественное обучение (т.е. как выбрать обучающую организацию).

Цели системы профессионального развития персонала:

- обеспечение кадрового резерва (главным образом подготовка будущих руководителей);
- мотивационное воздействие (формирование мотивирующей организации труда);
- инновационное воздействие (вовлечение работников в сферу рационализаторства и изобретательства);
- гибкость (обеспечение взаимозаменяемости работников на рабочих местах);
- идентификация (обучение рассматривается как средство повышения идентификации работников со своей организацией);
- интеграция (развитие навыков сотрудничества, коммуникативных связей, понимания общих и частных задач какой-либо деятельности);
- конкурентоспособность; т.е. признание работника со стороны внутреннего и внешнего окружения (коллег, руководства, внешних партнеров).

Для адекватного определения потребностей профессионального развития каждая из участвующих в этом процессе сторон должна понимать, под воздействием каких факторов складываются потребности организаций в развитии персонала. Этими факторами являются:

- динамика внешней среды (влияние потребителей, конкурентов, поставщиков, государства);
- развитие техники и технологии, влекущие за собой появление новой продукции, услуг, методов производства в изменении стратегии развития организации;
- создание новой организационной структуры при освоении новых видов деятельности.

Ключевым моментом в управлении профессиональным образованием персонала является определение потребностей в этой области. По существу, речь идет о выявлении несоответствия между профессиональными знаниями и навыками, которыми должен обладать персонал организации для реализации ее целей (сегодня и в будущем) и теми знаниями и навыками, которыми он обладает в действительности. Определение потребностей в профессиональном развитии отдельного работника требует совместных усилий, руководства и самого работника. Каждая из сторон привносит свое видение этого вопроса, определяемого ее положением в организации и ролью в процессе профессионального развития.

Традиционным методом определения потребности в профессиональном развитии является деловая оценка персонала, результатом которой становится план индивидуального развития работника, передаваемый руководству для оценки его на: реалистичность, выполнимость, соответствие потребностям организации и ее финансовым возможностям и внесение коррективов. Сведенные воедино планы развития работников становятся программой профессионального обучения персонала организации. Эта программа определяет цели профессионального развития, средства их достижения и бюджет.

При ответе на вопрос, кого обучать в организации, руководители должны понимать, что система профессионального образования затрагивает всех работников организации. Другое дело, что формы, методы, сроки обучения и регулярность обучения у каждой категории работников будут разными.

Например, регулярность повышения квалификации для:

- руководителей высшего и среднего звена составляет, как правило, раз в три года;
- руководителей нижнего звена - раз в пять лет;
- ведущих специалистов раз в два года;
- исполнителей (за исключением обслуживающего персонала) раз в шесть-семь лет.

Кроме того; может возникнуть непредвиденная потребность в профессиональном обучении, например принятие нового Налогового кодекса РФ, появление новых технологий производства товаров или услуг, новых компьютерных программ и т.д.

При выборе форм и методов профессионального развития персонала организация должна, прежде всего, руководствоваться эффективностью их воздействия на конкретную группу обучающихся.

Как показывают исследования, успех программы профессионального обучения на 80% зависит от ее подготовки и на 20% - от желания и способностей обучающихся работников: Обучение будет в одинаковой степени неэффективно в случае отношения к нему как к оплачиваемым отпускам или как к «наказанию». Поэтому руководство должно уделить внимание созданию соответствующей мотивации к планируемому обучению, так как она приводит к активному участию в программе профессионального обучения в следствие:

- стремления остаться в занимаемой должности;
- желания занять новую должность;
- заинтересованности в повышении заработной платы;
- интереса к самому процессу овладения новыми знаниями и навыками;
- желания установить контакты с другими участниками программы обучения.

Понимание того, как профессиональное образование может заинтересовать работника, позволяет соответствующим образом преподнести ему информацию о предстоящем обучении. В данном случае решающую роль играет руководитель подразделения, в котором работает отправляемый на учебу работник. Как правило, руководитель лучше других понимает его мотивацию и обладает возможностью увязать интересы с предстоящим курсом.

3. Таксономия дидактических целей.

1. **дидактическая цель: знание** (запоминание и воспроизведение по образцу или по памяти) – учащийся узнает, называет употребляемые термины, конкретные факты, методы и процедуры, основные понятия, правила, предписания и принципы. Эти цели можно отнести к целям на 1 и 2 уровни усвоения.
2. **дидактическая цель: понимание:** преобразование учебного материала из одной формы выражения в другую; перевод материала с одного языка на другой; объяснение и интерпретация материала; предположение, предсказание последствий и результатов) - учащийся понимает факт, правила, принципы, интерпретирует словесный материал, схемы, графики, диаграммы; преобразует словесный материал в математические выражения; предположительно описывает будущие последствия, вытекающие из имеющихся данных. В данном случае мы имеем цели, рассчитанные на 3 уровень усвоения.
3. **дидактическая цель: применение** - учащийся использует понятия, принципы в новых ситуациях; применяет законы, теории, в конкретных практических ситуациях, демонстрирует правильное применение метода и процедуры. Этот вид целей относим к целям на 2 и 3 уровни усвоения.
4. **дидактическая цель: анализ** (вычленение частей целого, выявление взаимосвязей между ними, осознание принципов организации целого) – учащийся выделяет скрытые предположения, видит ошибки и упущения в логике рассуждения, проводит различия между фактом и следствием, оценивает значимость данных. (Данные цели рассчитаны на 3 и 4 уровни усвоения).
5. **дидактическая цель: синтез** (комбинирование элементов, чтобы получить целое, обладающее новизной) – учащийся пишет небольшое творческое сочинение; предлагает план проведения эксперимента; «переносит» знания из одной области в другую, использует знания из разных областей, чтобы создать план или способ решений той или иной проблемы. (Цели на 4 уровень усвоения)
6. **дидактическая цель: оценка** (выдвижение оценочных суждений, умение оценивать значение материала, основываясь на четких внешних или внутренних критериях) – учащийся оценивает логику построения материала в виде письменного текста; оценивает соответствие выводов имеющимся данным; оценивает значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внутренних критериев; оценивает значимость того или иного продукта деятельности, исходя из внешних критериев качества

4. Соотношение целей в когнитивной области и показателей уровней усвоения (степеней обученности) учащимися содержания.

Рекомендации для расчёта обученности учащихся

Показатели степени обученности (по В.П. Симонову)

1. "**Различение**" (распознавание), или уровень знакомства. Характеризует низшую степень обученности. Ученик отличает данный объект, процесс, явление и т.п. от их аналогов, только тогда, когда их предъявляют ему в готовом виде, демонстрируя только лишь способность узнавания. Написать, объяснить, решить, применить на практике не может. На вопросы дает односложные ответы, наблюдается попытка "угадать" правильный ответ.
2. "**Запоминание**". Учащийся может пересказать содержание текста, правила и т.п. без глубокого осознания. Учащийся отвечает на вопросы только репродуктивного плана и часто при их определенной последовательности.
3. "**Понимание**". Учащийся не только воспроизводит формулировку, но может объяснить, привести пример. Сущность вопроса им понята, а не просто формально закреплена в сознании.
4. "**Применение**" (репродуктивный уровень). Ученик может применить на практике теоретические знания в простейших заданиях. Простейшие умения в процессе их применения переходят в простейшие навыки.
5. "**Перенос**". Ученик умеет творчески применить полученные теоретические знания на практике, в новой нестандартной ситуации

Основным показателем учебной деятельности школьника, которую также надо учитывать при анализе его обученности, является результат. Объективный результат выражается в правильном решении задачи, в оптимальном числе "шагов" до результата, расходе времени, в решении задач разного уровня сложности. Субъективный результат - в значимости итога работы для данного ученика, субъективной удовлетворенности результатом, его психологической цене (расход усилий, соотношении возможностей ребенка и его реальных успехов, сопоставлении способностей ребенка в целом и усилий при выполнении данного задания и т.д.). Говоря об оценке уровня обученности учащихся, определим методику расчета степени обученности учащихся (COY)

$COY = AX + BY + CZ$, где N - количество учащихся, P - число изучаемых предметов
NP

X, Y, Z - соответственно общее количество отметок "5", "4", "3" в классе.

A = 1,00; B = 0,64; C = 0,36 - это постоянные величины.

Например, в 5а из 27 учащихся по 8 предметам отметка "5" повторялась 84 раза, "4" - 100, "3" - 32.

$$COY = 1,00 \times 84 + 0,64 \times 100 + 0,36 \times 32 = 0,73 \text{ (в процентах - 73\%)} \\ 27 \times 8$$

от 75% до 100% - высокая степень обученности класса

от 45% до 75% - средняя степень обученности

ниже 45% - низкая степень обученности

Спасибо за внимание.