

МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ КОМПЕТЕНЦИЙ ВЫПУСКНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

© Абросимова Е.Б.*

Национальный исследовательский университет
«Высшая школа экономики», г. Нижний Новгород

В работе предложена математическая модель оценки уровня компетенций выпускников образовательных программ любого типа как преподавателями учебного заведения, так и кадровыми службами предприятий и организаций. Простота и наглядность модели обеспечивает широкие возможности для ее применения, в том числе и для оценки динамики изменения компетенций.

Необходимость компетентного подхода к разработке образовательных программ проликована требованиями времени. Растущая конкуренция на всех сегментах сегодняшнего рынка на деле доказала формулу успеха: «20 % коммерческого успеха зависит от производства, 80 % зависит от людей». Непрерывное обучение и повышение квалификации становится неотъемлемой частью карьерного роста и условием конкурентоспособности компании. В процессе обучения студенты и слушатели желают получить не только современные знания, но и необходимые профессиональные компетенции – способность успешно действовать на основе опыта, знаний и умений при решении профессиональных задач.

Большинство выпускников вузов через несколько лет после окончания принимают решение о продолжении своего образования. На рис. 1 показана потребность в обучении в зависимости от рода занятий респондентов [1].

Как следует из представленных данных, наибольшая потребность в дальнейшем обучении возникает у специалистов и руководителей среднего звена. Причины принятия решения о повышении уровня образования показаны на рис. 2.

Данные, представленные на рис. 2, свидетельствуют о том, что основной мотив дальнейшего обучения – карьерный рост. Многие, в основном те, кому приходится работать на стыке областей знаний, желают расширить профиль собственной подготовки, что обеспечит дополнительные преимущества при трудоустройстве.

При этом самыми активными являются лица женского пола. Среди желающих повысить свой уровень образования 74 % – женщины и только 26 % – мужчины.

* Исполняющий обязанности декана факультета Подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов, доцент кафедры Производственного менеджмента и логистики, кандидат технических наук, доцент.

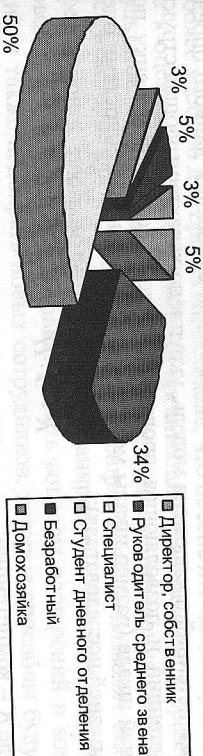


Рис. 1. Род занятий и потребность в обучении

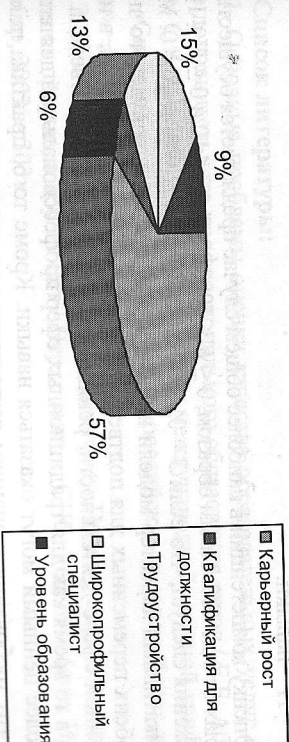


Рис. 2. Причины повышения уровня образования

Каковы же ожидания работодателей? И насколько желание получить дополнительные знания и навыки, со стороны специалистов, соответствует возможности успешного трудоустройства и развития карьеры?

Ожидания работодателей при приеме специалиста на работу все чаще продиктованы условием: сначала «кто», затем «что» [2]. По результатам опроса, проведенного среди работодателей, можно сделать вывод, что основными требованиями к потенциальному работнику являются:

- наличие компетенций, необходимых для исполнения служебных обязанностей;
- способность быстро адаптироваться к корпоративной культуре предприятия;
- высокая обучаемость;
- аналитические способности (навыки);
- стремление к саморазвитию.

Как видно из данного перечня, наличие необходимых компетенций работодатели ставят на первое место, но на вопрос: «что такое компетенция?» далеко не каждый работодатель может дать четкий ответ. Кто-то определяет компетенции как навыки работы, а кто-то как объем знаний, которыми должен обладать потенциальный сотрудник.

Компетентный подход к разработке образовательных программ предполагает, что между знаниями и компетенциями нельзя ставить знак равенства, так как компетенции – более широкое понятие, предусматривающее

оптимальное сочетание знаний и навыков. На основании данного определения компетенций предложена модель, укрупненно характеризующая структуру компетенций и позволяющая проводить их количественную оценку по *N*-бальной шкале (размер шкалы может быть ограничен особенностями оценки и фантазией исследователя):

$$K = 3 \cdot H$$

где *K* – компетенции;

З – знания;

H – навыки.

Оценку компетенций в наиболее общем случае предлагается осуществлять в баллах от 0 до 100. Таким образом, $0 \leq K \leq 100$ при $0 \leq Z \leq 10$ и $0 \leq H \leq 10$. Из выражения следует, что если $Z = 0$, то $K = 0$ или, если $H = 0$, то $K = 0$. Мультипликативный характер модели иллюстрирует важность ненулевого значения обеих переменных для подтверждения компетенций. При этом, в инновационной сфере деятельности, решающая роль может быть отведена знаниям, в то время как для традиционных сфер профессиональной деятельности более ценными могут оказаться навыки. Кроме того, практика показывает, что требования к знаниям сотрудника тем выше, чем выше уровень менеджмента, которому соответствует определенная должность.

Если способы оценки знаний хорошо известны, и оценить знания по 10-бальной шкале не представляется сложным, то проблема оценки навыков все-таки существует, так как часто носит субъективный характер, несмотря на наличие определенных критериев. Наиболее эффективно в условиях образовательного учреждения навыки можно оценить в процессе проведения деловых игр, при анализе кейсов, во время командной работы над проектами и т.п. В условиях организации (предприятия) уровень навыков может быть определен, исходя из времени, необходимого для профессиональной адаптации сотрудника. Кроме того, специально подготовленные наблюдатели могут следить за работой персонала в реальных условиях: пока те выполнят свои обычные обязанности, или решают различные специальные, поставленные задачи. Эти задачи должны отражать основные проблемы, присущие тому или иному направлению работ. Оценка полученных наблюдений должна производиться по стандартизированным процедурам и показателям, которые ложатся в основу *N*-бальной шкалы оценивания. Вязкая по содержанию методика широко используется в организациях под названием «ассесмент-центр». Ее слабой стороной является тот факт, что навыки практически приравниваются к компетенциям, в то время как знаниям, определяющим стратегический потенциал сотрудника, не уделяется должного внимания.

Применение предложенной в данной работе модели позволит осуществлять количественную оценку компетенций, а также знаний и навыков по

наиболее удобной для организации шкале, что обеспечит единообразие подхода к оценке компетенций внутри организации и возможность сравнения результатов, полученных до обучения, сразу после окончания обучения и через некоторое время после него. Полученные данные позволят оценить эффективность программы обучения, планировать обучение персонала, проводить кадровые перестановки, решать вопросы поощрений и компенсаций, а также подбирать новых сотрудников, которые способны будут опрашивать ожидания организации.

Список литературы:

1. Основные проблемы оценки качества образовательных услуг в системе дополнительного профессионального образования вузов / Е. В. Абросянова, С. Ю. Полякова // Сборник трудов международной научной конференции «Системы управления и контроля в российских и европейских компаниях», – Н.Новгород, 2009. – С. 6-10.
2. Джим Коллинг. От хорошего к великому. Почему одни компании совершают прорыв, а другие нет / Пер. с англ. – СПб.: Изд-во: Манн, Иванов, Фербер, 2002. – 303 с.

ПРОБЛЕМА ФОРМИРОВАНИЯ ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ БУДУЩИХ ВРАЧЕЙ

© Боршевская М.А. *

Педагогический Институт Южного федерального университета,
г. Ростов-на-Дону

В статье рассмотрены проблемы определения основных понятий компетентного подхода. Выявлены особенности психолого-педагогической компетентности студентов медицинского вуза, ее актуальность, структура, а также факторы, влияющие на формирование данной компетентности.

Перед современной российской медицинской стоит ряд существенных проблем, требующих безотлагательного решения: финансирование медицинских учреждений, научно-исследовательской работы, оснащение и инфраструктура медицинских вузов, повышение квалификации преподавательского состава. Однако первоочередной задачей, как нам представ-

* Преподаватель кафедры Иностранных языков с курсом латинского языка Ростовского государственного медицинского университета, соискатель кафедры Педагогики Педагогического института Южного федерального университета.