

Таблица 6

Матрица принятия решения с учетом вероятностного будущего

Варианты решения	1 (p=0,25)		2 (p=0,25)		3 (p=0,25)		4 (p=0,25)		Сумма баллов
	балл, α	α * p	балл, α	α * p	балл, α	α * p	балл, α	α * p	
1	7	1,75	10	4,5	3	0,75	1	0,05	7,05
2	5	1,25	8	3,6	5	1,25	5	0,25	6,35
3	3	0,75	8	3,6	3	0,75	2	0,1	5,2
4	6	1,5	9	4,05	3	0,75	2	0,1	6,4

Свои наблюдения они заносили в специально разработанную анкету, в которой по критериям, определенным методом Канона, с использованием пятибалльной шкалы, проводили оценку тестируемых товаров. По окончании тестирования анкеты были обработаны с использованием статистических методов. Результаты потребительской оценки (тестирования) приведены в табл. 6.

Анализ проведенной оценки показывает, что ощутимых различий между тестируемыми образцами потре-

бители не выявили, несмотря на то, что для эксперимента были выбраны разные образцы – дорогие, по средней и относительно низкой цене. Данный вывод подтвержден и в результате экспериментальной оценки качества подгузников инструментальными методами.

Таким образом, проведенные исследования подтвердили практическую значимость метода Канона для формирования товарного предложения и разработки коммуникационной стратегии продавца.

А.В. Васильева, Л.В. Рыбакова

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД КАК СПОСОБ ДОСТИЖЕНИЯ НОВОГО КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ

Formation competences at graduates, claimed on a labour market, raises quality of results of training in high school. In article one of possible approaches to estimation generated is presented during training in high school professional competences the manager. For the purpose of their studying in October, 2008 questioning of graduates of chair Economy and management of the organisation of the Amur state university is spent.

Известно, что на качество образования в высшей школе влияют многочисленные факторы: уровень подготовки абитуриентов, квалификация педагогического персонала, содержание образовательных программ, материальная база образовательного учреждения, социальная защищенность сотрудников, окружающая среда, внутренняя жизнь учебного заведения.

Под качеством образования принято понимать обеспечение необходимого уровня подготовки специалистов, способных к эффективной профессиональной деятельности, к быстрой адаптации в условиях научно-технического процесса, владеющих технологиями в своей специальности, умением использовать полученные знания при решении профессиональных задач [7].

Качество высшего образования – это сбалансированное соответствие образования и подготовки специалиста многообразным потребностям личности, общества и государства.

Качество подготовки специалиста включает следующие компоненты [1]:

- качество потенциала абитуриента, представляющего «вход» в систему подготовки специалиста;
- качества рабочих программ преподавания учебных дисциплин;
- качество образовательных технологий;
- качество научно-педагогических кадров;
- качество инфраструктуры;
- качество контрольных процедур;
- качество подготовки студентов (реализации программ

преподавания учебных дисциплин и образовательных технологий) и т.д.

Студентам экономического факультета предоставляется шанс изучить экономику и управление в сложившихся условиях российской действительности. Помимо теоретических знаний, они приобретают практические навыки и умения, которые можно применить на практике, непосредственно реализуя себя как специалиста в своей области.

Одним из основных продуктов деятельности университета являются знания, полученные и усвоенные студентами в процессе обучения. Причем не документированные в виде конспектов, лекций, а продемонстрированные и подтвержденные результатами тестирования, сдачей экзаменов, защитой проектов, выпускных квалифицированных работ. Знания, полученные студентами с помощью преподавателей и самостоятельно из различных источников, апробированные в научных лабораториях университета и на производственных практиках, являются конечными продуктами деятельности вуза.

Общепризнано, что высшее профессиональное образование должно ориентироваться на подготовку специалистов, обладающих высоким уровнем профессионализма и профессиональной компетентности. Это те свойства, которые обеспечивают человеку возможность оперативно осваивать новшества и быстро адаптироваться к изменяющимся условиям производства, принимать ответственные решения и добиваться трудовых успехов.

Практическая задача – воспитание профессионалов и оказание им помощи в достижении вершин профессионального мастерства – стоит перед человечеством на протяжении всей его истории. Каждая историческая эпоха уже имела унаследованные от прошлых поколений и предлагала свои способы подготовки профессионалов – мастеров своего дела. В наши дни процесс профессионального становления характеризуется двумя противоположными тенденциями: с одной стороны – сохранением и увеличением длительности периода овладения профессиональным мастерством, с другой, – относительно быстрым обновлением содержания профессионального труда. Причем период обновления необходимых для деятельности знаний и умений зачастую сопоставим по продолжительности со сроком профессионального обучения.

Возникает вопрос: как учить, как оценивать качество образовательного процесса, если будущая профессиональная деятельность будет меняться быстрее, чем обучающийся успеет приобрести, выработать специальные знания и навыки?

Современные тенденции развития образования ведут к необходимости создания новых подходов к оценке его качества; таковым является компетентностный подход, олицетворяющий сегодня инновационный процесс в образовании [3, с. 4].

Компетентностный подход – способ достижения нового качества образования. Он определяет направление изменения образовательного процесса, приоритеты, содержательный ресурс развития. В данном контексте речь идет о новой единице измерения образованности человека, поскольку знания, умения и навыки уже полностью не удовлетворяют современным потребностям, не позволяют показать, измерить уровень качества образования [4].

Компетенция представляет собой интегрированное понятие и выражает способность человека самостоятельно применять в определенном контексте различные элементы знаний и умений.

Компетентностный подход предполагает наличие четко сформулированных ожидаемых результатов обучения по образовательной программе. В соответствии с европейской системой квалификаций под результатами обучения понимается набор знаний, умений, навыков и/или компетенций, освоенных человеком, которые он может продемонстрировать по завершении обучения. Формулировка результатов обучения показывает, что обучающийся должен знать, уметь делать по завершении обучения.

Основными преимуществами компетентностного подхода к образованию являются: обеспечение большей целостности программы и исключение дублирования; фокусирование на обучаемом вместо фокусирования на передаче знаний. Переход к построению и реализации образовательных программ на основе компетентностного подхода предполагает решение следующих основных задач: определение набора компетенций, которыми должны обладать выпускники, успешно завершившие процесс обучения; определение внутренней структуры и уровней развития этих компетенций.

В отечественном и зарубежном опыте образования, в частности управленческого, единой общепризнанной трактовки структуры компетенций менеджера нет [2, 5, 6, 8, 9].

Проблема с методологической точки зрения состоит в том, что стремление к созданию качественной модели естественно приводит к высокой степени детализации описания компетенций. Однако будучи по определению интегрированными, компетенции, различные с точки зрения профессиональной деятельности менеджера, неизбежно будут иметь общую часть, пересекаться по содержанию. Так, в современных условиях умение использовать компьютерные информационные системы – необходимое условие решения самых разных по содержанию управленческих задач. Отсюда возникает тенденция к выделению общих компетенций, адекватных широкому спектру действий и задач.

С другой стороны, сосредоточение на таких общих функциях приводит к тому, что выделяемые компетенции становятся абстрактными и приближаются к традиционным формулировкам результатов изучения отдельных учебных дисциплин. В абстрактных формулировках сложно отобразить совокупность компетенций, необходимых для осуществления конкретной профессиональной деятельности, их труднее измерить (оценить). Поэтому качество модели компетенций определяется балансом между абстрактностью и узкодисциплинарной направленностью формулировок компетенций, с одной стороны, и их конкретностью и целостностью, – с другой.

Новый федеральный государственный образовательный стандарт ВПО третьего поколения разрабатывается с учетом компетентностного подхода к оценке качества образовательных программ.

В стандарте указано, что конкретные формы и процедуры входного, текущего и рубежного контроля результатов освоения обучающимися основных образовательных программ по каждой дисциплине разрабатываются вузом самостоятельно и доводятся до сведения студентов в течение первого месяца обучения. Для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям соответствующей образовательной программы вузом разрабатываются и утверждаются фонды оценочных средств, включающие традиционные контрольные работы, тесты учебных достижений, компетентностные тесты и т.п.

В процессе подготовки и проведения текущей, рубежной и итоговой аттестации вузом должны быть созданы условия для преимущественной ориентации содержания оценочных средств и процедур их применения на задачи будущей профессиональной деятельности выпускников, в соответствии с чем в процессе обучения формируются общенаучные, инструментальные и профессиональные компетенции по данному направлению. Для этого в аттестации необходимо широко использовать оценочные средства, максимально приближенные к условиям будущей профессиональной деятельности выпускников вуза.

Компетентностный подход предполагает, что задачи, которые обучаемые решают в процессе учебы, должны быть максимально приближены к тем, с которыми им предстоит встретиться в практической деятельности. Именно поэтому большое значение придается обучению на основе реального проекта. Так, все курсовые проекты по дисциплине «Управленческие решения» выполняются на базе реальных предприятий, где студенты выявляют приоритетную проблему и разрабатывают по ней управленческое решение.

Выпускникам и обучающимся на экономическом факультете АмГУ предоставлена возможность оценивать содержание, организацию и качество учебного процесса в целом, а также работу отдельных преподавателей. С этой целью систематически проводятся опросы студентов по выявлению их образовательных потребностей. Для анкетирования в период дипломного проектирования и после трудоустройства выпускников разработана анкета по оценке уровня сформированности основных функциональных и личностных компетенций менеджера. Анкета разработана на основе представленной ниже шкалы.

Уровень 1 – компетенция не развита (неудовлетворительный уровень). Студент не владеет необходимыми навыками и не старается их применять. Уровень 1 неудовлетворительный, поскольку студент не только не проявляет навыков, но и не понимает их важности и не пытается их развивать.

Уровень 2 – компетенция недостаточно развита (уровень, когда требуется и возможно развитие). Студент частично проявляет навыки, входящие в состав компетенции, стремится проявлять их, понимает их необходимость, но у него это не всегда получается.

Уровень 3 – базовый уровень, необходимый и достаточный для выпускника. Он дает представление о том, какое именно поведение и какие именно способности предполагаются данной компетенцией. Базовый уровень является оптимальным для эффективной работы руководителя среднего звена.

Уровень 4 – сильный уровень развития компетенции (требуется для руководящего звена топ-менеджмента). Выпускник владеет сложными навыками, способен активно влиять на происходящее, проявлять соответствующие навыки в ситуациях повышенной сложности. Этот уровень предусматривает способность человека заранее предвидеть и предотвращать негативные события.

Авторами было проведено анкетирование выпускников специальности «Менеджмент организации». Оценивались такие компетенции как: способность к планированию и организации; базовые общие знания; базовые знания по профессии; способность к анализу и синтезу; способность выявлять, формулировать, анализировать проблемы; способность разрабатывать управленческие решения и др.

Изучение указанных в процессе обучения в вузе профессиональных компетенций менеджера показало, что

55,64% выпускников приобрели необходимый и достаточный уровень профессиональных компетенций; 32% опрошенных считают, что получили сильный уровень развития компетенций; 11,78% оценили сформировавшиеся в процессе обучения в вузе профессиональные компетенции менеджера как недостаточно развитые (рис. 1). Лишь у 0,6% выпускников компетенции менеджера остались неразвитыми.

На рис. 2-5 наглядно представлено распределение ответов респондентов при оценке различных компетенций.

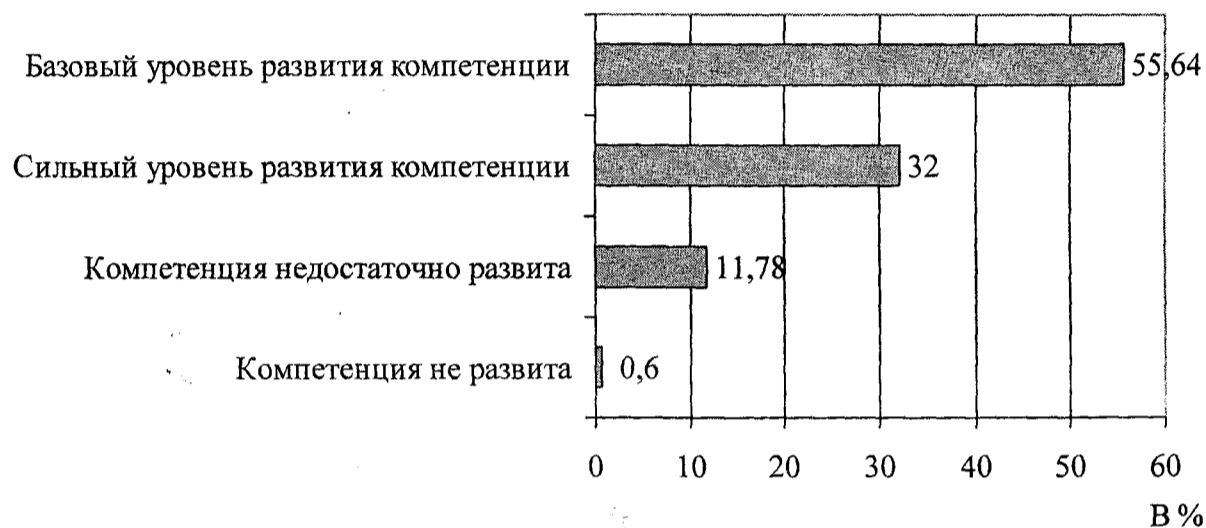


Рис. 1. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете сформировавшиеся у Вас за период обучения в вузе профессиональные компетенции менеджера?».

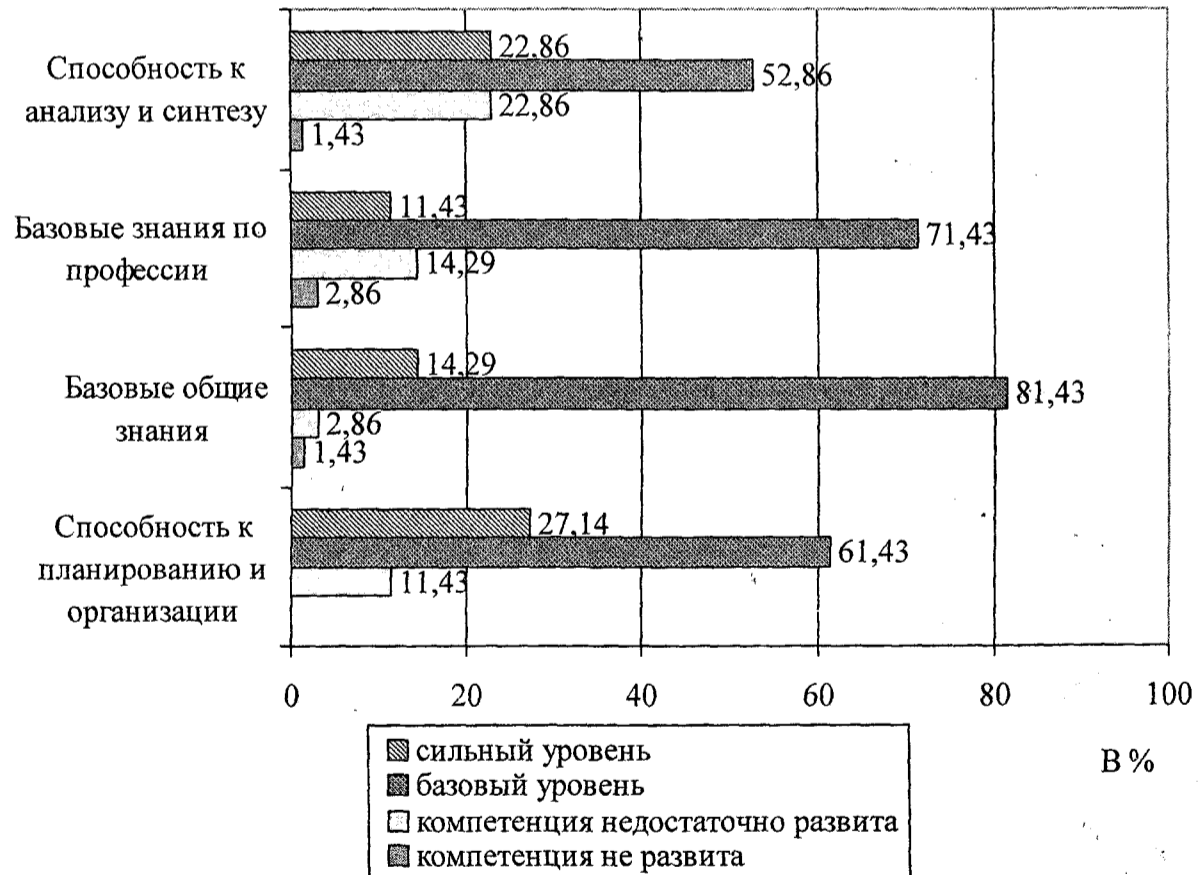


Рис. 2. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете сформировавшиеся у Вас за период обучения в вузе профессиональные компетенции менеджера?».

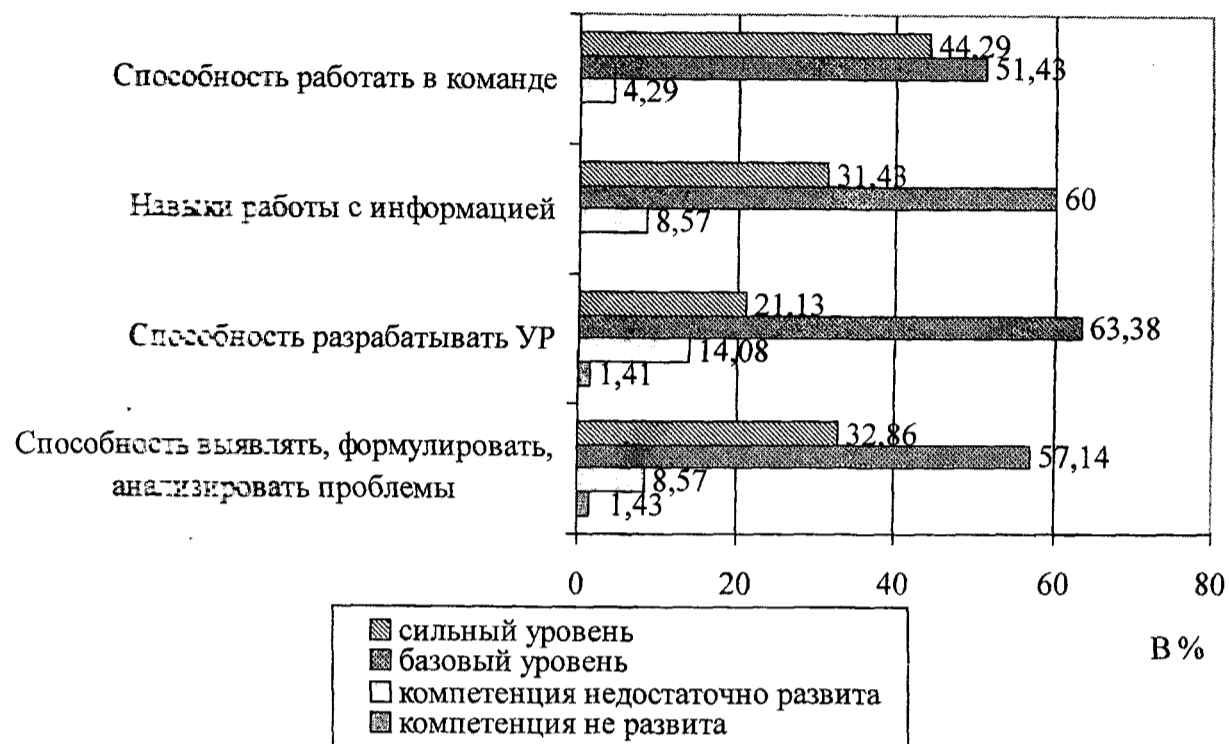


Рис. 3. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете сформировавшиеся у Вас за период обучения в вузе профессиональные компетенции менеджера?».

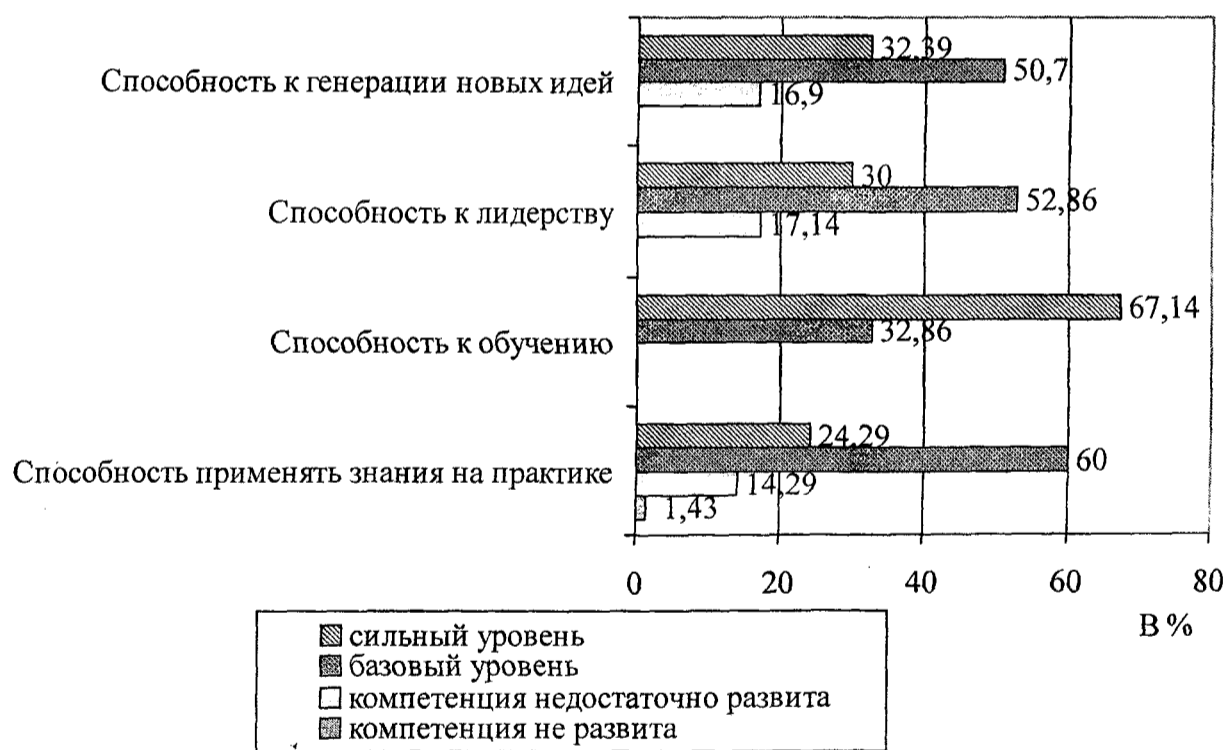


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете сформировавшиеся у Вас за период обучения в вузе профессиональные компетенции менеджера?».

Согласно данным, представленным на рис. 2, такой вид компетенции как «способность к планированию и организации» развит до базового уровня у 61,43% выпускников. 27,14% опрошенных считают, что данная компетенция развита у них до сильного уровня.

Исследования показывают, что 81,43% опрошенных

приобрели необходимый и достаточный уровень «базовых общих знаний».

«Знания по профессии» в базовом объеме освоили 71,73% выпускников; 52,86% опрошенных считают, что приобрели базовый уровень профессиональной компетенции менеджера – «способности к анализу и синтезу»;

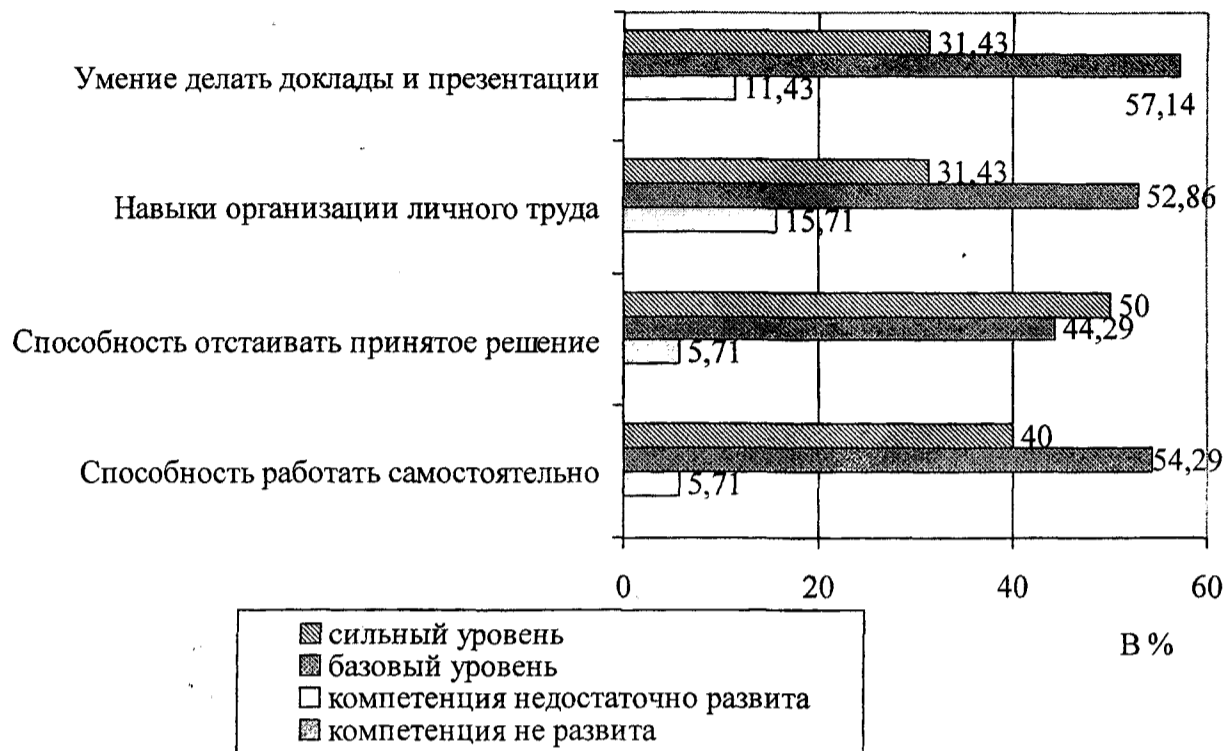


Рис. 4. Распределение ответов на вопрос «Как Вы оцениваете сформировавшиеся у Вас за период обучения в вузе профессиональные компетенции менеджера?».

22,86% выпускников отметили, что данный вид компетенций развит сильно, и ровно столько же опрошенных пришли к выводу, что указанная компетенция развита недостаточно. В меньшинстве находятся те, у кого данная компетенция вообще не развита, – 1,43% опрошенных.

Благодаря использованию на занятиях преподавателями кафедры «Экономики и менеджмента организации» активных методов обучения удалось развить у выпускников до сильного уровня такой вид компетенций как «способность работать в команде» – 44,29% опрошенных (рис. 3).

Как видим, 51,43% выпускников считают, что данная компетенция приобретена ими в необходимом и достаточном объеме.

Одна из самых главных компетенций менеджера – «способность разрабатывать управленческие решения (УР)». 63,38% выпускников приобрели ее в базовом объеме; у 21,13% опрошенных указанная компетенция развита сильно.

По мнению выпускников, одной из наиболее сильно развитых компетенций менеджера, сформировавшейся за период обучения в вузе, является «способность к обучению» – на это указали 67,14% опрошенных (рис. 4). У остальных данный вид компетенций освоен в необходимом базовом объеме – 32,86%.

Высоко оценена выпускниками компетенция «способность применять знания на практике» – 60% опрошенных приобрели базовый уровень данной компетенции.

Интересно заметить, что, по мнению выпускников, благодаря обучению в вузе «способность к генерации новых идей» развита до сильного уровня у 32,39% опрошенных; у 50,7% выпускников указанная компетенция развита в необходимом и достаточном объеме.

Достаточно сильно развиты у выпускников такие компетенции как «способность отстаивать принятое решение» – 44,29% опрошенных; способность работать самостоятельно – 40% опрошенных (рис. 5). Студентов, у которых такие компетенции как навыки организации личного труда, способность к обучению, умение делать доклады, презентации были бы не развиты, не выявлено.

В ходе исследования получены и другие результаты. Согласно результатам анкетирования 65% опрошенных отметили, что начинали работать уже в период обучения в вузе.

На вопрос, «соответствует ли Ваша работа полученной специальности?», 64% выпускников ответили утвердительно: в большей или меньшей степени выполняемая работа соответствует специальности. При этом 19% опрошенных указали, что работа полностью соответствует специальности. В то же время примерно 17% выпускников работают не по специальности.

На вопрос, «Как Вы нашли работу?», 55% выпускников ответили – самостоятельно, при этом 7,89% опрошенных нашли работу с помощью рекламы, 34,21% устроились на работу с помощью родителей или родственников, 2,63% – с помощью знакомых, по предложению работодателя или по рекомендации преподавателя.

Таким образом, подготовка конкурентоспособных управленческих кадров в вузе в настоящее время основана на внедрении в учебный процесс компетентностного подхода. Формирование у выпускников компетенций, востребованных на рынке труда, повышает качество результатов обучения в вузе.

1. Боярский Е.А., Коломиец С.М. Оценка обобщенных компетенций выпускников вузов // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 11. – С. 31-35.

2. Иголевиц В., Иголевиц Н. Подготовка менеджеров: психологическая составляющая // Высшее образование в России. – 2007. – № 4. – С. 167-169.

3. Матушкин Н., Столбова И., Ульрих Т. НИРС как составляющая системы формирования компетенций специалиста // Вестник высшей школы. – 2007. – № 5. – С. 3-7.

4. Матушкин Н.Н., Столбова И.Д. Формирование перечня профессиональных компетенций выпускника высшей школы // Высшее образование сегодня. – 2007. – № 11. – С. 28-30.

5. Меркулова С. К проблеме оценки компетентности // Высшее образование в России. – 2008. – № 2. – С. 163-165.

6. Ташкинов А., Лалетик В., Столбова И. Формирование общих и профессиональных компетенций при инновационных технологиях обучения // Высшее образование в России. – 2007. – № 1. – С. 128-133.

7. Фатхутдинов Р. Ориентация обучения на конкурентоспособность // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 38-44.

8. Чучалин А., Боев О. Требования к компетенциям выпускников инженерных программ // Высшее образование в России. – 2007. – № 9. – С. 25-28.

9. Юрьев О. Кластеры профессиональной компетенции модели максимальной эффективности работы государственных служащих // Власть. – 2007. – № 9. – С. 67-72.