

2. Проблемы педагогического образования: сб. науч. статей. – Выпуск 2. / науч. ред. В. А. Сластенин. – М., 1997. – 60 с.

3. Слободчиков, В. И. Развитие субъективной реальности в онтогенезе: автореф. дис. ... д-ра пед. наук / В. И. Слободчиков. – М., 1994. – С. 25.

4. Шмаков, С. А. Летний лагерь: вчера и сегодня: метод. пособие / С. А. Шмаков. – Липецк: ГУП, 2002. – 384 с.

5. Щуркова, Н. Е. Прикладная педагогика воспитания: учеб. пособие / Н. Е. Щуркова. – СПб.: Питер, 2005. – 366 с.

УДК 159.9:37.015.3

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ – ГЛАВНАЯ ЗАДАЧА СОВРЕМЕННОСТИ. ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ

(социолого-психологическая лаборатория КемТИППа)

Л. В. Порхачева, Т. И. Емельяненко, М. В. Муравская, В. П. Михайлова

В связи с вхождением России в европейское образовательное пространство, реализацией принципов Болонской декларации, задача повышения качества профессионального образования определена Министерством образования и науки России как приоритетная.

До сих пор в России продолжается дискуссия, является ли студент потребителем, а образование – услугой, и распространяется ли на образование действие закона «О защите прав потребителей».

Еще в 2001 году Арбитражный суд Санкт-Петербурга и Ленинградской области рассмотрел иск Санкт-Петербургского гуманитарного университета профсоюзов к Территориальному управлению Министерства по антимонопольной политике. Суд вынес решение в пользу университета, установив, что отношения между студентами и вузом не могут регулироваться в соответствии с законом «О защите прав потребителей» (1, с. 29).

Наличие системы менеджмента качества стало обязательным требованием при комплексной оценке деятельности вуза. С этой целью в КемТИППе проводится ежегодное сплошное анкетирование студентов по оценке качества деятельности профессорско-преподавательского состава. Результаты опроса определенной частью преподавателей воспринимаются негативно. Не устраивающие их результаты опроса оправдывали тем, что, в связи с их строгостью и требовательностью, студенты пытаются свести с ними счеты.

Для того, чтобы исключить подобного рода возможности, листки опроса с минимальными баллами не принимались, таким образом снижали субъективизм опрашиваемых, которого, естественно, очень трудно избежать. Иногда студенты занижают баллы преподавателю только потому, что тот не диктует лекцию.

Студентам предлагали следующий перечень вопросов:

- профессиональная компетентность;
- общая эрудиция;
- умение сложный материал сделать простым;
- культура речи;
- четкость дикции;
- умение вызвать интерес к своему предмету;
- доброжелательность и такт по отношению к студентам;
- объективность в оценке знаний студентов;

– ориентация студентов на использование изучаемого материала в будущей профессиональной и общественной деятельности;

– умение снять напряжение и усталость аудитории.

Для упрощения сравнительного анализа полученных данных десять вопросов анкеты сократили до шести:

- профессиональная компетентность и общая эрудиция;
- педагогическое мастерство: умение сложный материал сделать простым, культура речи, четкость дикции, умение вызвать интерес;
- отношение к студентам: доброжелательность и объективность в оценках;
- предмет нужный и в какой степени;
- предмет интересный и в какой степени;
- популярность преподавателя.

Сравнительный анализ мнения студентов опроса 2006-2007 учебного года

по сравнению с 2005-2006 учебным годом

Мнение студентов Кемеровского технологического института пищевой промышленности (КемТИПП) распределилось следующим образом:

91 % студентов оценили профессиональную компетентность на 4 и 5 баллов, менее 4 баллов – 9 %. По сравнению с прошлым годом этот показатель увеличился почти на 3 %;

педагогическое мастерство 80 % студентов оценили на 4 и 5, а 20 % – ниже 4 баллов;

отношение к студентам на 4 и 5 оценили 80 %, менее 4 баллов – 11 %;

доброжелательное отношение к студентам выросло на 6,6 % по сравнению с прошлым годом;

предмет нужный и в какой степени: 86 % студентов оценили на 4 и 5, а менее 4 баллов – 14 %;

предмет интересный и в какой степени – 74 % студентов оценили на 4 и 5, а менее 4 баллов – 25 %;

количество ненужных предметов сократилось на 2,5 %, по сравнению с прошлым годом, интерес к предметам не изменился.

Популярность преподавателей, по сравнению с прошлым годом, почти не изменилась: высокий уровень популярности имели 21 % преподавателей, низкий – 41 %, а средний – 34 %. У 4 % преподавателей популярность отсутствует. Низкий уровень

популярности, по сравнению с прошлым годом, сократился на 20,5 %, а средний возраст на 23 %.

В 2005-2006 учебном году, по мнению студентов, высокой профессиональной компетентностью владели преподаватели кафедр общематематических и естественных наук (ЕН), по другим вопро-

сам студенты отдали предпочтение специальным дисциплинам (СД).

В блоке СД взаимоотношение между студентами и преподавателями улучшилось на 13 %, интерес к предмету вырос на 9 % (табл.).

Таблица

Сравнительный анализ мнений студентов по годам обучения (с 2005 по 2007 гг.)

Фактор Блок	Профессиональная компетентность (%)			Педагогическое мастерство (%)			Отношение к студентам (%)			Нужность предмета (%)			Интерес к предмету (%)		
	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007	2005	2006	2007
СД	88	89	86	81	83	81	81	94	87	94	95	94	78	87	83
ОПД	86	86	91	82	75	69	82	85	85	76	75	84	60	64	64
ЕН	88	95	93	85	81	86	85	85	91	84	89	82	52	61	82
ГСЭ	89	93	99	82	80	82	82	87	90	71	76	90	55	78	75
Среднее	87,8	90,8	92,3	82,5	79,8	79,5	82,5	87,8	88,3	81,3	83,8	87,5	61,3	72,5	76

Сейчас доминирует тенденция перехода от квалификационного подхода к компетентностному. Что это означает? Студент приобретает во время пребывания в вузе не только знания, умения и навыки (ЗУН), но и способность гибко приспосабливаться к изменяющимся внешним условиям. С этой целью необходимо сформировать, помимо специальных знаний, еще и социальные компетенции (т. е. готовность и умение работать в коллективе, творчески подходить к решению социальных и профессиональных задач), а главное – желание постоянно учить и учиться, совершенствоваться.

Компетентностный подход – это подход, акцентированный не на содержании, а на результатах образования, выраженных в форме компетенций (К-подход).

Компетенция/компетентность – это обобщенная характеристика личности (специалиста), определяющая проявленную им готовность использовать свой потенциал (знания, умения, опыт и личностные качества) для успешной деятельности в определенной социальной или профессиональной области.

В структуру компетентности входят следующие элементы:

- когнитивный компонент (знания);
- функциональный компонент (умения, навыки, привычки);
- ценностно-этический компонент (отношение к осуществляемой деятельности).

Возникшие на современном этапе развития высшей школы противоречия являются не источником развития, а тормозом его.

В. Медведев и Ю. Татур – профессора МГТУ им. Н. Э. Баумана, отмечают следующие противоречия:

- противоречие между результатами деятельности высшей школы, а также их представлением в

образовательных программах, стандартах, и запросами, ожиданиями рынка труда;

- противоречие между декларируемым в образовательном законодательстве гуманистическим характером образования и образом выпускника в действующих ГОС ВПО, где он лишен личностных, в первую очередь, нравственных качеств;

- противоречие между интегративной природой деятельности специалиста любого профиля и используемыми в образовательном процессе методами и средствами, не способствующими объединению дисциплинарных знаний в единое целое;

- противоречие между стремлением нашего государства к созданию единого с европейским сообществом рынка труда и образовательных услуг и нежеланием отечественной высшей школы учитывать общие «правила игры» (5, с. 46 – 47).

На наш взгляд, компетентностный подход позволяет разрешить отмеченные противоречия.

Компетентностный подход является более интегративной концепцией по сравнению с концепцией «усвоения знаний». Знания – не цель образования, это лишь средство преобразования ситуации. Овладение не знаниями, а способами их добывания, т. е. умениями анализировать, сравнивать, обобщать, абстрагироваться. Компетентностный подход и предполагает овладение такими умениями, которые помогают эффективно действовать как в ситуациях профессиональной, так и в личной и общественной жизни. Возрастает роль умений, которые помогают принимать решения в новых, неопределенных проблемных ситуациях (2, с. 18). Поэтому целью интеллектуального развития должно стать формирование понимания и рефлексии (зеркального отражения индивидами друг друга, содержанием которого является субъективное воспроизведение внутреннего мира партнера по взаимодействию).

Понимание является результатом овладения мыслительным аппаратом: анализа и синтеза, сравнения, обобщения и абстракции. С помощью этих мыслительных операций человек устанавливает причинно-следственные связи, открывает законы и предвосхищает ход событий.

Целью эмоционального развития является формирование эмпатии (сопереживания, умения поставить себя на место другого, способность эмоционально отзываться на переживания других людей). Эмпатия предполагает проникновение во внутренний мир, понимание переживаний, мыслей и чувств другого человека (3, с. 413).

Цель социального развития – овладение способами взаимодействия: умение слушать, вести диалог, выражать собственные мысли, умение владеть собой, побеждать психический стресс, формирование навыков самоконтроля и самоанализа, навыков бесконфликтного поведения, положительной установки на людей, заинтересованное отношение к товарищам, желание совершенствовать свой стиль общения и толерантность – терпимое отношение к чужой точке зрения.

Показателем социального развития может служить разный уровень адаптации к социальной среде. К *формам социальной адаптации* относятся:

- аккомодация – полное подчинение требованиям среды без критического анализа;
- конформизм – вынужденное подчинение требованиям среды, внешнее подчинение при внутреннем несогласии;
- ассимиляция – сознательное и добровольное принятие норм и ценностей среды на основе личностной солидарности с ними.

В социальный интеллект входят эмоциональный интеллект и *психологические знания*:

- знание законов поведения (например смена эмоциональной регуляции интеллектуальной и волевой («я хочу» на «я должен»);
- знание закономерностей развития (негативные эмоции блокируют развитие интеллекта, смена механической памяти словесно-логической). У нас же в старшем школьном возрасте и у студентов вузов проверяют не логическую, а механическую память через ЕГЭ и Интернет-тестирование (например, сколько лет Чацкому: 25, 35, 45 лет) и т. д.

К *психологическим умениям* относятся:

- способность интерпретировать происходящее;
- умение проникать в состояние другого человека;
- умение защитить себя от повышенного эмоционального напряжения и адаптироваться к законам и правилам поведения, т. е. научиться подчиняться требованиям;
- умение учитывать в отношениях половые и возрастные особенности людей, индивидуально-типические и т. д.

Ученые предлагают разные виды компетенций. Дж. Равен в своей книге «Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализа-

ция» предлагает следующий список *видов компетентности*:

- тенденция к более ясному пониманию ценностей и установок по отношению к конкретной цели;
- тенденция контролировать свою деятельность;
- готовность и способность обучаться самостоятельно;
- поиск и использование обратной связи (анализ своих ошибок, доверие к своим собственным наблюдениям);
- уверенность в себе, умение преодолевать трудности, отыскивать способы решения новых проблем, принимать эффективные решения и т. д.;
- самоконтроль – способность удерживаться от первичного побуждения;
- адаптивность: отсутствие чувства беспомощности;
- склонность к размышлению о будущем: привычка к абстрагированию;
- самостоятельность мышления, оригинальность;
- критическое мышление;
- готовность решать сложные вопросы;
- готовность использовать новые идеи и инновации для достижения цели;
- способность принимать правильные решения;
- способность к совместной работе для достижения цели;
- способность слушать других людей и принимать во внимание то, что они говорят;
- способность разрешать конфликты и смягчать разногласия;
- терпимость по отношению к различным стилям жизни окружающих (4, с. 40).

Более 10 университетов из 16 стран, подписавших Болонскую декларацию, провели опрос, в котором приняли участие более 5 тысяч выпускников, 998 профессоров и 944 работодателя. Полученный список *общих компетенций* был разделен на *три категории*: инструментальные, межличностные и системные (2, с. 11 – 12).

Инструментальные:

- способности к анализу и синтезу;
- способность к организации и планированию;
- базовые общие знания;
- базовые знания по профессии;
- коммуникативные навыки в родном языке;
- элементарные компьютерные навыки;
- навыки управления информацией (способность извлекать и анализировать информацию из различных источников);
- способность решать проблемы;
- способность принимать решения.

Межличностные:

- способность к критике и самокритике;
- способность работать в команде;
- межличностные навыки;

- способность работать в междисциплинарной команде;
- способность взаимодействовать с экспертами в других предметных областях;
- способность работать в международном контексте;

- приверженность этическим ценностям.

Системные:

- способность применять знания на практике;
- исследовательские способности;
- способность к обучению;
- способность к адаптации к новым ситуациям;
- способность к генерации новых идей (творчеству);
- способность к лидерству;
- понимание культур и обычаев других стран;
- способность работать автономно;
- способность к разработке проектов и управлению;
- способность к инициативе и предпринимательству;
- ответственность за качество;
- воля к успеху.

Действующая сегодня концепция развития системы российского образования настоятельно рекомендует педагогическим коллективам обратить внимание на так называемый компетентный подход к организации образовательного процесса, требующий расстановки иных акцентов при создании образовательных программ. Анкетирование студентов по анкете «Преподаватель глазами студентов» помогает решить вышеуказанные проблемы.

Структура образования, содержание обучения и воспитания должны быть направлены на овладение способами познания, способами и приемами

овладения той или иной деятельности и способами взаимодействия между людьми и природой, которая давно перестала быть для нас храмом, а стала «мастерской». Это соответствует мысли Жака Делора, сформулированной в докладе на Международной комиссии по образованию для XXI века «Образование: сокрытые сокровища», которая сводилась к четырем постулатам, на которых оно должно строиться: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться жить» (2, с. 18).

Литература

1. Запесоцкий, А. С. Преподаватель глазами студентов. Об изучении мнения студентов о качестве педагогической деятельности преподавателя / А. С. Запесоцкий, Л. А. Санкин, С. В. Викторенкова // Высшее образование. – 2007. – № 9.
2. Иванов, Д. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании. Библиотечка «Первого сентября». Серия «Воспитание. Образование. Педагогика». Вып. 6 (12) / Д. Иванов. – М.: Чистые пруды, 2007. – 32 с.
3. Психологический словарь / под ред. В. В. Давыдова, А. В. Запорожца, Б. Ф. Ломова и др.; Научно-исследовательский институт общей и педагогической психологии; Академия педагогических наук СССР. – М.: Педагогика, 1983. – 448 с.
4. Равен, Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: [пер. с англ.] / Дж. Равен. – М.: Когнито-Центр, 2002. – 396 с.
5. Медведев, В. Подготовка преподавателя высшей школы: компетентностный подход / В. Медведев, Ю. Татур // Высшее образование в России. – 2007. – № 11. – С. 46 – 47.

УДК 331.108.37

ОБ ОПЫТЕ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ МЕТАИНТЕРВЬЮ В ОЦЕНКЕ ПЕРСОНАЛА

Я. В. Рябухина, Т. Ю. Осипова

Подбор новых сотрудников на вакантные должности начинается с разработки комплекса требований к кандидату, включающих профессиональные, личностные, медицинские и другие требования. Содержание последних определяют на основе анализа рабочего места и отражают в должностных обязанностях и описании рабочего места.

В науке разработано значительное количество методов отбора управленческого персонала. Одним из наиболее современных является метапрограммное интервью, пока не получившее широкого распространения в практике оценки человеческих ресурсов.

Метапрограммы – это паттерны, используемые для определения типа мышления и восприятия действительности человеком. Таким образом, оценив метапрограммы кандидата, можно глубже понять особенности принятия им решений, мотивации и предпочтений в рабочих отношениях.

Из всего спектра метапрограмм нами были выбраны четыре типа, описание которых представлено в таблице 1.

Для выявления соответствия требований к вакантной должности и метаустановок претендентов на неё, нами было проведено исследование на базе ООО «Кадровое агентство «Бизнес Персонал», занимающегося подбором, оценкой и обучением персонала в г. Кемерово.

Кадровое агентство существует на рынке более трех лет. За это время компания сформировала положительный имидж среди кадровых агентств. Суммарная база кандидатов агентства насчитывает более 1500 человек. Коллектив состоит из высококвалифицированных специалистов. Средний возраст сотрудников ООО не превышает тридцати лет. Среди источников набора, используемых агентством для поиска кандидатов, необходимо выделить: