

СТРУКТУРА СОБЕСЕДОВАНИЯ

Овчинникова В.В., Нагорняк А.А.

*Юргинский технологический институт,
филиал Национального исследовательского Томского
политехнического университета,
Юрга, e-mail: al537@rambler.ru*

Структура собеседования меньше всего поддается четкому описанию. В процессе работы каждый интервьюер отработывает общеизвестные и вырабатывает свои собственные приемы и уловки, которые позволяют ему наилучшим образом оценивать соискателя. При этом специалист отдела персонала выстраивает структуру собеседования, исходя из собственных представлений, опираясь на собственный опыт проведения удачных и неудачных встреч.

Целью данного исследования является раскрытие основных положений для выработки стратегии оценки соискателя.

Задачи – рассмотреть преимущества конструктивной критики, понять формы конструктивной критики, выявить ряд способ конструктивной критики.

Актуальность темы в том, что структура собеседования не имеет четкого общепринятого описания. Довольно сложно рекомендовать ту или иную структуру собеседования, но можно указать несколько основных положений, которые помогут в выработке собственной стратегии оценки соискателя:

- Собеседование должно быть четко спланировано и подготовлено. Особенно это важно для начинающих специалистов. Чем тщательнее продуманы этапы собеседования и обозначены темы для обсуждения, тем лучше результат.

- Необходимо соблюдать анонимность. Вся информация, полученная в ходе беседы, должна являться закрытой для посторонних лиц.

- Недопустимо использовать собеседование и полученную информацию в личных целях.

- Ваше поведение должно быть вежливым и тактичным. Данный принцип при всей его целесообразности достаточно часто нарушается сотрудниками, проводящими собеседование.

- Для проведения собеседования следует выбрать удобное помещение, где вас не будут отвлекать посетители и телефонные звонки.

- Настройтесь на положительное отношение к соискателю. Будьте готовы выслушать его и сопереживать услышанному, попытайтесь принять его таким, какой он есть.

- Квалифицированный интервьюер большую часть беседы внимательно слушает кандидата и меньше говорит сам. Постарайтесь не перебивать соискателя, выслушивайте ответы полностью.

- Следите за тем, чтобы значения ваших слов и жестов не расходились друг с другом.

- Постарайтесь сделать так, чтобы кандидат во время собеседования не чувствовал себя скованно.

- В процессе собеседования фиксируйте информацию, получаемую от соискателя, иначе вероятность того, что некоторые важные моменты его биографии могут быть упущены, велика.

- Не забывайте, что в процессе беседы вам необходимо оценить не только первичные данные, полученные от соискателя, но и вторичные (невербальные проявления (язык движений), корреспонденцию ответов на разные вопросы, сочетаемость задания разных блоков собеседования).

Первым этапом собеседования является налаживание контакта и установление доверительных отношений.

Хорошим тоном считается соблюдение договоренности о встрече.

В самом начале беседы задайте пару «светских» вопросов о погоде, проведенных выходных или проб-

ках на дорогах. Это необходимо для создания атмосферы расслабленности и доверия, а также для того, чтобы оценить, насколько кандидат склонен вести бесконечные пустые разговоры и как быстро вспоминает о действительной цели своего прихода в ваш офис.

Объясните соискателю цель собеседования и, если есть такая возможность, кратко ознакомьте его с тем, какие еще испытания ему предстоит пройти.

Когда кандидат почувствует себя уверенно, можно переходить к главной части собеседования, которая нацелена на получение основной информации о соискателе для оценки профессиональных навыков и личностных качеств.

Здесь важно:

- задавать как можно больше вопросов;
- внимательно слушать соискателя (если после ответа у вас не возникло ни одного вопроса, то чаще всего это свидетельствует о том, что вы плохо слушали);
- не оставлять недопонятыми отдельные моменты и выяснять все до конца;

- все время помнить семь вопросов криминалистики: выясняя особенности того или иного периода жизни соискателя, нужно постараться получить ответы на вопросы «кто?», «что?», «зачем?», «когда?», «где?», «как?» и «почему?», которые помогут выбрать направление для следующих вопросов;

- требовать подтверждения сказанному (комбинировать последовательность закрытых и открытых вопросов);
- выбирать тип вопроса в зависимости от ситуации (классификация вопросов приводится далее);

- выходить на собеседование с заранее составленными вопросами, которые вы хотели бы задать соискателю и не стесняться пользоваться их перечнем во время беседы.

Вне зависимости от вашего решения, потратьте несколько минут на информирование соискателя о предполагаемых должностных обязанностях и непосредственно о самой компании. В том случае, если кандидат вам не интересен, это можно сделать в краткой форме, для соблюдения «правил приличия». Если вы считаете соискателя достойным претендентом на данную вакансию, то предоставьте ему по возможности полную информацию.

Последний этап беседы – выход из интервью. Когда получена вся необходимая информация кандидату целесообразно задать несколько «расслабляющих» вопросов, произнести пару фраз, обеспечивающих мягкое окончание интервью и оповестить его о дальнейших планах.

Список литературы

1. <http://www.elitarium.ru>.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учеб. – М.: ТК ВЕЛБИ, Изд-во Проспект, 2007. – 688 с.
3. Женский журнал для женщин и о женщинах. – <http://talnet.ru/women/sekrety-uspeshnogo-sobesedovaniya-ryat-situacij-kotoryx-sleduet-izbegat>.
4. Островский Э.В., Чернышова Л.И. Психология и педагогика. – М.: Вузский учебник, 2005.
5. Психология и этика делового общения; под ред. В.Н. Лавренко. – М.: ЮНИТИ, 2006.

**ПРОГРАММЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ОЦЕНКИ
ЗНАНИЙ, УМЕНИЙ И УРОВНЯ ПРИОБРЕТЕННЫХ
КОМПЕТЕНЦИЙ ОБУЧАЮЩИХСЯ
ПО ПРОГРАММАМ БАКАЛАВРИАТА**

Пахляян В.А., Тряпицына Н.Ю., Тряпицын Ю.Д.

*ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный
технологический университет», Краснодар,
e-mail: ond.amti@yandex.ru*

Научная педагогическая общественность России в течение последнего десятилетия успешно анализировала требования ISO, TQM и Болонской конвенции с целью выбора рациональных путей модернизации профессионального образования. Очевидно, что важнейшими из многочисленных способов повышения качества образования являются:

1) увеличение объема самостоятельной работы обучающихся;

2) рациональная организация учебной деятельности с использованием коллективных форм обучения и ИКТ.

В 2009 г. опубликованы Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС) ВПО для каждого направления подготовки бакалавриата. Указанные стандарты определяют совокупность требований государства и работодателей при реализации основных образовательных программ, количество и содержание каждой компетенции, объективной оценке уровня знаний, умений и приобретенных компетенций. Следовательно, дальнейшие исследования приобретают преимущественно практическую направленность по внедрению указанных стандартов.

Нами внесен определенный вклад в дискуссию по реализации принципов компетентного подхода при подготовке бакалавров технических специальностей. В работе [1] реализован принцип максимального приближения объектов учебного и научного исследования обучающихся к условиям их будущей профессиональной деятельности. В работе [2] предложен вариант программы по формированию информационного поля профессиональной деятельности специалиста. Дан анализ результатов по опросу обучающихся.

Очевидными на данный момент проблемами по реализации основных образовательных программ бакалавриата, т.е. процесса обучения на языке компетенций, являются:

- отсутствие методического инструментария, позволяющего формировать и оценивать компетенции выпускников; разработка и внедрение системы объективных диагностических образовательных процедур.

Цель исследования: предложить вариант решения проблемы, связанной с формированием и оценкой уровня приобретенных компетенций, при реализации основной образовательной программы бакалавриата по направлению подготовки 131000 «Нефтегазовое дело». Исследования проведены на примере усвоения программы дисциплины «Теоретическая механика» [3] с соблюдением стандарта «Требования п. 0.2. Процессный подход ГОСТ Р ИСО 9001–2008. Системы менеджмента качества». В качестве объекта исследования выбрано технологическое оборудование, используемое при добыче нефти [4].

Далее рассмотрены содержательные модели процесса формирования и оценивания наиболее значимых общекультурных и профессиональных компетенций типа ОК-1; ПК-1; ПК-2; ПК-4; ПК-6 (см. ФГОС ВПО Основная образовательная программа бакалавриата по направлению подготовки 131000).

Выделим операции по формированию и оцениванию компетенций, которые являются **общими** для всех исследуемых областей информации:

- использование предметно-ориентированных познавательных алгоритмов;

- виды обучающих моделей: проблема, гипотеза, модель, решение, алгоритм, обсуждение, обобщение;
- адаптивные контрольно-обучающие средства – тесты;

- ведение обучающимся сетевого электронного портфолио с выделением процессов самоанализа и самодиагностики; наличие портфолио у преподавателя;

Общекультурная компетенция ОК-1 «обладать способностью к обобщению, анализу, восприятию информации, постановке цели и выбору путей ее достижения».

Вход процесса: сбор и анализ конкретной информации их многочисленных источников.

Методика обучения:

- уточнение компонентного состава (модуля) исследуемого объема информации (понимание смысла);

- разработка дидактической модели структурированного изучения информации (интерпретация и комментарий);

- виды обучающих моделей: канва, контекст, текст, обсуждение, обобщение;

- выявление тенденций, вскрытие причинно-следственных связей, определение целей, выбор средств, выдвижение гипотез, идей.

Выход процесса: оценивание полученных значений компетенции и сравнение их со стандартным «уровнем», разработанным кафедрой.

Профессиональная компетенция ПК-1 «самостоятельно приобретать новые знания, используя современные образовательные и информационные технологии».

Вход процесса: решение задачи по более глубокому и подробному исследованию работы оборудования (механической системы с одной степенью свободы).

Методика обучения:

- использование интерактивных форм проведения занятий (деловые и ролевые игры);

- анализ проблем, возникающих при эксплуатации и обслуживании технологического оборудования, используемого при добыче нефти.

Основные этапы сценария деловой игры «Динамика механической системы с одной степенью свободы»

I этап. Проверка и закрепление уровня знаний обучающихся по вопросам, относящимся к содержанию темы. Например, вид уравнений движения, вычисление кинематических параметров и характера изменения внешних сил в зависимости от степени неуравновешенности механической системы.

II этап. Постановка основной проблемы: конструирование механической системы с расчетом её энергосиловых параметров. Участники игры самостоятельно решают проблему.

III этап. Коллективное обсуждение разработок с анализом положительных и отрицательных сторон проекта. Выявление наиболее активных обучающихся. Деление участников на малые творческие коллективы (3–5 чел.).

IV этап. Решение задачи по вычислению кинематических и энергосиловых параметров своей конструкции за определенное время. Мониторинг работы каждого участника с выставлением и объяснением оценок за индивидуальную работу. Работа конкурирующих групп сравнивается по скорости счета и точности его результатов.

V этап. Решение подпроблемы: оценить влияние одного из критериев оптимизации, приводящего к снижению нагрузок на звенья системы. Время обдумывания 0,5 часа. Обсуждение результатов с выставлением баллов.

VI этап. Подведение итогов игры, анализ ошибок, причины выставления поощрительных и штрафных баллов. Обсуждение полученных итоговых оценок.

Общее время деловой игры 6 часов.

Выход процесса: оценивание полученных значений компетенции и сравнение их со стандартным «уровнем», разработанным кафедрой.

Профессиональная компетенция ПК-2 «использовать основные законы естественно-научных дисциплин в профессиональной деятельности, применять методы математического анализа и моделирования, теоретического и экспериментального исследования».

Вход процесса: выбор наиболее учебного инструментария для выполнения математического моделирования и теоретического исследования работы оборудования.

Методика обучения:

- составление и решение дифференциальных уравнений 2-ого рода для исследования многочисленных режимов работы оборудования (механической системы с одной степенью свободы);
- применение методов математического анализа для оптимизации режимов работы механической системы.

Выход процесса: оценивание полученных значений компетенции и сравнение их со стандартным «уровнем», разработанным кафедрой.

Профессиональная компетенция ПК-4 «владеть основными методами, способами и средствами получения, хранения, переработки информации, работать с компьютером как средством управления информацией».

Выход процесса: рационально использовать известные в литературе пакеты компьютерных программ для выполнения и анализа результатов вычислительных экспериментов.

Методика обучения:

- получить навыки работы с пакетами компьютерных программ;
- решение дифференциальных уравнений в форме Лагранжа с использованием пакета MatchCad 14 методом Рунге-Кутты. Получение матрицы значений

и графиков изменения кинематических параметров для различных конструктивных схем и режимов работы механической системы.

Компетенция профессиональная ПК-6 «применять процессный подход в практической деятельности, сочетать теорию и практику».

Методика исследования:

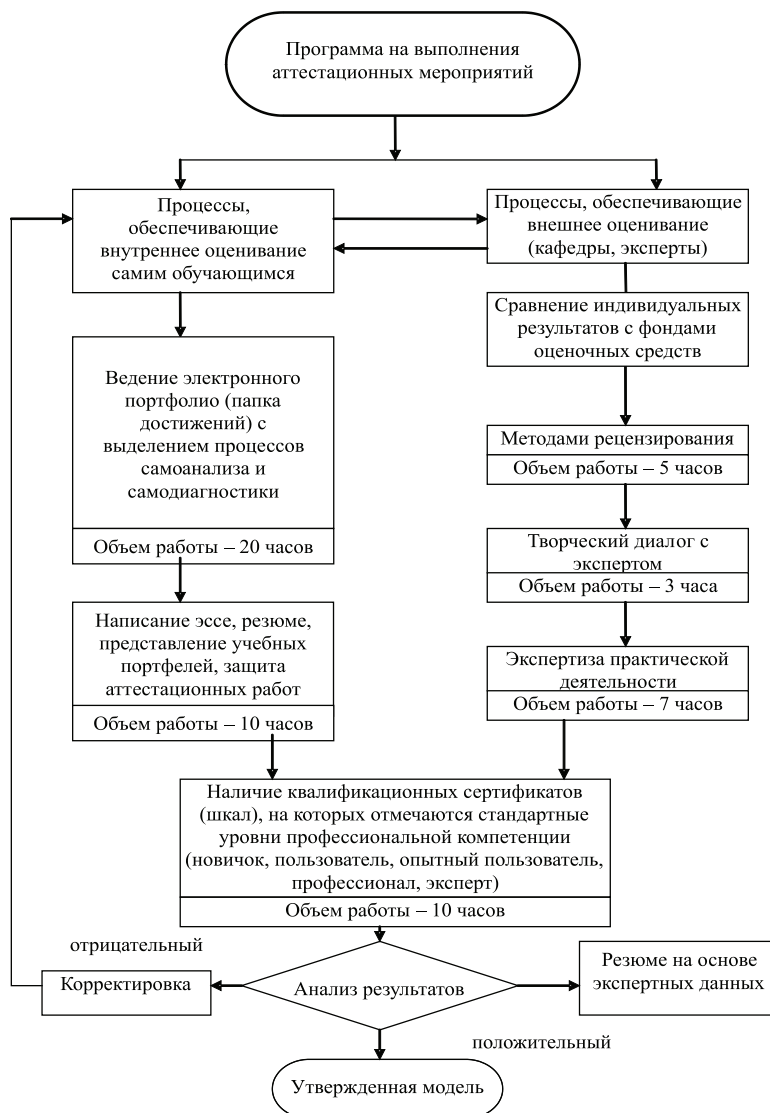
- решение вопросов модернизации конструкции и выбора оптимальных режимов её эксплуатации выполняются с использованием основных законов и формул механики;

- составление и утверждение программ, реализующих практическое влияние каждого критерия оптимизации на условия работы механической системы (снижение нагрузок на звенья).

Выход процесса: оценивание полученных значений компетенции и сравнение их со стандартным «уровнем», разработанным кафедрой.

Работы по созданию фондов оценочных средств (задание, тесты, методы контроля, а также информации о стандартном «уровне» компетенций) выполняются кафедрой.

Программа на разработку и выполнение системы объективных диагностических образовательных процедур указана на рисунке.



Содержательная модель выполнения объективных процедур оценки приобретенных компетенций

Выводы

1. разработана методология формирования и оценивания уровня знаний, умений и приобретенных общекультурных, профессиональных компетенций выпускников бакалавриата по направлению технических специальностей.

2. Основу методологии составляют следующие принципы:

– максимальное приближение объекта учебного и научного исследования к будущей профессиональной деятельности;

– комплексное использование методов математического моделирования и выполнения вычислительных экспериментов с помощью известных математических пакетов;

– организация и проведение интерактивных форм учебного процесса с выделением и поддержкой процессов самоанализа и самодиагностики.

Список литературы

1. Пахлян В.А., Гриненко Н.Ю. Многоуровневый анализ динамики механической системы с одной степенью свободы // Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 4.

2. Гриненко Н.Ю., Тряпицын Ю.Д. Реализация некоторых принципов компетентностного подхода в системе подготовки бакалавров технического направления // Современные наукоемкие технологии. – 2011. – № 1.

3. Цивильский В.Л. Курс теоретической механики: учебник. – М.: Высш. шк., 2001.

4. Скважинные насосные установки для добычи нефти / Ивановский и др. – М.: ГУП Изд-во «Нефть и газ», РГУ нефти и газа им. И.М. Губкина. – 2002. – 824 с.

СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ ДВУХ МЕТОДОВ ОПРЕДЕЛЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭОП (ЭЛЕКТРОННЫХ ЦИФРОВЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ РЕСУРСОВ)

Портнягин С.Л., Портнягин В.Н.

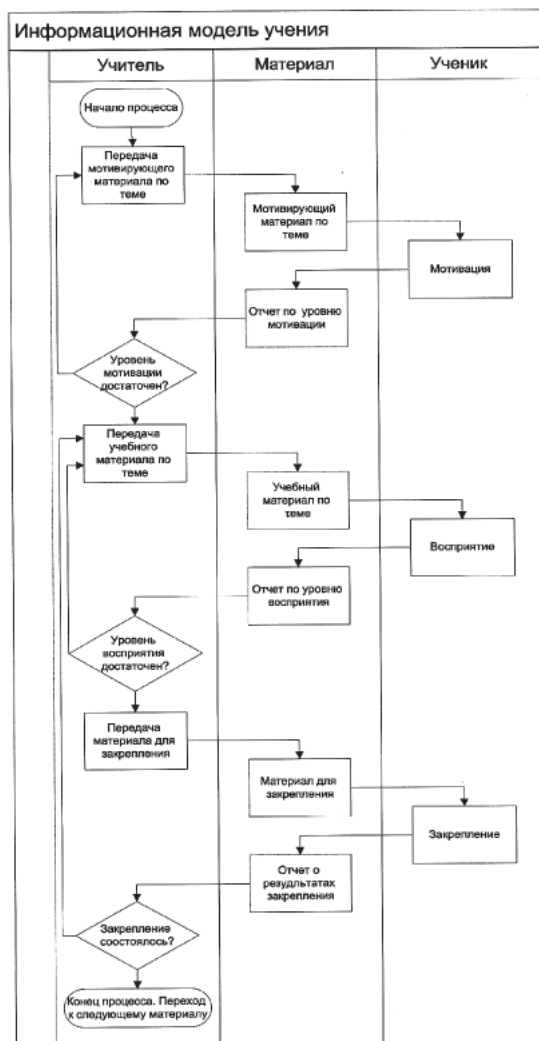
Московский государственный технический университет
радиотехники, электроники и автоматики
(МИРЭА – Московский государственный институт),
Москва, e-mail: vnportnyagin@yandex.ru;
ГБОУ «Средняя общеобразовательная
школа № 1230 ЗАО», Москва

На протяжении ряда лет, как в нашей стране, так и за рубежом тратятся значительные средства на создание и доведение до школ электронных образовательных ресурсов (ЭОР). Количество ресурсов, находящихся в различных электронных библиотеках, достигает сотен тысяч и продолжает увеличиваться. Вместе с тем многие исследователи отмечают, что использование этих ресурсов, как по количеству, так и по темпам роста существенно отстает от их предложения. А в тех редких случаях, когда ЭОР интенсивно используются, нет никаких свидетельств о каком-либо повышении эффективности обучения, ни в смысле повышения общего уровня образования, ни в смысле снижения трудоемкости деятельности учителей.

Одной из причин сложившегося положения дел является, на наш взгляд, отсутствие количественной оценки эффективности таких ресурсов. Речь идет о том насколько эффективно тот или иной ресурс способен обучить школьника или студента той или иной области знания.

Положение усугубляется тем, что определение количественной оценки эффективности лежит в области психологии процесса обучения, которая до конца не изучена, и в нашей и зарубежной литературе встречается крайне мало материалов с такой оценкой. По этой причине большинство количественных оценок приходится вносить «с чистого листа».

Согласно схеме учения представленной ниже, большая роль отводится «отчету по уровню восприятия».



Информационная модель учения

На данный момент существуют два способа оценить уровень восприятия ЭОР.

Способ 1-й: в ЭОР включается анкета или опросный лист (опросная форма), и каждый желающий учащийся принимает участие в опросе. По результатам опроса определяется уровень восприятия. Пример такого опросника приводится на сайте: <http://www.psihologu.info/content/view/272/35>, и в приложении.

Способ 2-й: в ЭОР включается функция подсчета времени нахождения учащегося, на каждом из разделов ЭОРа. По времени нахождения и определяется уровень восприятия.

Каждый из предложенных способов обладает своими преимуществами и недостатками:

Способ 1-й – преимущества:

1. Можно составить какой угодно опрос и определить с помощью него любой параметр уровня восприятия учащегося (например, можно определить степень внутренней мотивации).

2. Такая методика лучше разработана

Недостатки:

1. Необходимы существенные затраты времени на заполнение опросного листа.

2. Высока вероятность получения искаженной информации (например, с целью побыстрее заполнить лист учащийся может заполнять его не вдумываясь).