

Николаева Виктория Ивановна

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса

Владивосток, Россия

## Case как инструмент контроля сформированности компетенций студентов

Федеральные образовательные стандарты третьего поколения содержат новые требования к организации учебного процесса, а также к содержанию фонда оценочных средств. В учебном процессе должны использоваться активные и интерактивные формы проведения занятий, помогающие развивать способности, повышать уровень знаний, умений для совершенствования компетенций студентов. Фонд оценочных средств должен включать, помимо традиционных форм, новые варианты, позволяющие более точно оценивать уровень сформированности профессиональных компетенций (кейсы, дискуссии, мозговые штурмы, портфолио и пр.). В статье приведены примеры кейсов для учебной дисциплины «Основы безопасности труда».

**Ключевые слова и словосочетания:** фонд оценочных средств, кейсы.

Особенностью федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) третьего поколения является ориентация не на содержание, а на результат – получение общекультурных и профессиональных компетенций и, как итог – формирование компетентного специалиста. Речь идёт об изменении технологии и оценки качества подготовки специалистов.

В пункте 7.3. ФГОС говорится об использовании в учебном процессе компьютерных симуляций, проведении деловых и ролевых игр, тренингов, разборах конкретных ситуаций.

Существующий на сегодняшний день фонд оценочных средств, включающий традиционные оценочные средства (тест, контрольная работа, отчет по практикам, научно-исследовательской работе студентов, реферат, курсовая работа, собеседование, коллоквиум, эссе, зачет, экзамен по дисциплине/модулю, выпускная квалификационная работа) должен пополниться новыми оценочными средствами, имеющими ярко выраженный профессионально ориентированный характер, как один из вариантов – решение кейсов (англ. case).

Кейс – это проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить реальную профессионально-ориентированную ситуацию,

и предложить решение, используя свои умения, навыки и профессиональные компетенции.

Кейсы бывают трёх типов. Первый тип – строгий или структурированный, предполагает один-два ответа на вопрос. Второй тип кейсов – неструктурированный. Объём самого задания может достигать 50–100 страниц, поиск решения может занять не один день и ответов на случай/ситуацию может быть немало. В данном случае, от обучающегося ожидают творческий подход к решению и умение увидеть суть в большом объёме информации. Третий тип кейсов – первооткрывательский. Главная особенность таких кейсов отсутствие правильного ответа. Здесь важно увидеть – способность мыслить нестандартно, умение развивать мысль и приходиться к выводу.

Для текущего контроля предлагаем использовать кейсы первого типа.

На примере учебной дисциплины «Основы безопасности труда» для ООП: 080400.62 Управление персоналом, предлагаем рассмотреть кейсы, которые вполне можно использовать в качестве оценочных средств (с учётом формируемых компетенций).

Кейсы для оценки уровня сформированности следующих компетенций:

ОК-10: знания и умения использовать нормативные правовые документы в своей профессиональной деятельности

ПК-21: владением технологиями управления безопасностью труда персонала.

*Пример 1*

Действующие лица: мастер, работник, руководитель предприятия, представители полиции и скорой помощи.

Ситуация: 7 марта мастер отпустил работниц с ночной смены в 9 часов утра. По графику, смена должна была закончиться в 12 часов утра, но мастер, в виду приближающегося праздника, решил сделать подарок работницам – самостоятельно сократив для них рабочий день.

Работницы вышли на улицу. Служебный автобус уже был наготове. Водитель, не удостоверившись – все ли работницы вошли в автобус, дёрнулся с места. В результате – был совершён наезд на одну из работниц (пострадала нога). Были вызваны полиция и скорая помощь.

На следующий день, руководитель предприятия распорядился уволить мастера. Причина увольнения – самовольное принятие решения о сокращении рабочего дня.

Пострадавшей была присвоена инвалидность II группы. Через 3 месяца – руководитель распорядился уволить пострадавшую работницу. Причина увольнения работницы – невозможность справляться с трудовыми обязанностями.

Вопросы: 1. Как можно классифицировать данный случай? 2. Правомерны ли действия руководителя? 3. Возможно ли увольнение мастера? Если возможно, то какая запись должна быть в трудовой книжке? 4. Что следует предпринять работнице для защиты собственных интересов?

*Пример 2*

Действующие лица: работник, руководитель.

Ситуация: Работник частной типографии Н. стал замечать на коже постоянные высыпания, обратился к врачу. Диагноз, который поставил врач – аллергия на типографскую краску. Руководитель отказался выплачивать компенсацию за нанесение вреда здоровью.

Вопрос: Какие действия должен предпринять работник для защиты собственных интересов?

*Пример 3*

Действующие лица: Петров В.В. – сотрудник компании, руководитель.

Ситуация: Петров В.В. работал в компании А по срочному трудовому договору. Через 2 недели, после начала работы он заболел. Срок действия его договора истек во время его болезни, и его уволили.

Вопрос: Правомерно ли такое увольнение?

*Пример 4*

Действующие лица: Иванова М.А. – сотрудница, руководитель.

Ситуация: Иванова М.А. хотела взять 1 или 2 дня в счет очередного отпуска, чтобы отвезти ребёнка в соседний город к бабушке, но администрация ей отказала, сославшись на то, что дробить ежегодный отдых нельзя.

Вопросы: 1. Как поступить Ивановой М.А. в данной ситуации? 2. Правомерны ли действия руководителя?

*Пример 5*

Действующие лица: работники, руководитель.

Ситуация: Работники пришли в кабинет к руководителю, чтобы поздравить его с Днём рождения. С собой принесли торт и бутылку шампанского. Руководитель пригласил работников к столу и попросил одного из работников открыть шампанское. По неосторожности, вылетевшая пробка от шампанского попала второму работнику в глаз. Пришлось вызвать скорую помощь и отправить его в больницу.

Вопросы: 1. Как классифицировать данное происшествие? 2. Кто будет выплачивать компенсацию за нанесение вреда здоровью?

Кейсы для оценки уровня сформированности следующей компетенции:

ОК-9: способности находить организационно-управленческие и экономические решения, разрабатывать алгоритмы их реализации и готовности нести ответственность за их результаты.

*Пример 6*

Действующие лица: уборщица, сотрудники отдела, руководитель.

Ситуация: Сотрудники одного из отделов компании А предъявили претензии к работе уборщицы. По их словам, она не протирает столы, стены и подоконники, а только моет пол и убирает мусор. Руководитель вызвал уборщицу и потребовал выполнить все виды работ по уборке помещений, в противном случае – пригрозил уволить её.

Вопросы: 1. Правомерны ли требования сотрудниц отдела к уборщице? 2. Правомерны ли действия руководителя?

*Пример 7*

Действующие лица: работник – Наталья Максимовна, руководитель.

Во время отпуска сотрудницы предприятия – Натальи Максимовны в производственном помещении переделали вентиляцию, и так получилось, что два выхода вентиляции стали находиться над рабочим местом Натальи Максимовны. Она обратилась с жалобой к руководителю предприятия. В частности, в заявлении было написано: «Работать с новой вентиляцией стало невозможно, мне дует в лицо, грудь, продувает насквозь, хватает меня дня на два, а потом все ...температура и т.д. За три недели такого положения переболела всем, чем только можно, от отита до бронхита».

Руководитель ничего предпринимать и исправлять не захотел. Ссылаясь на дорогостоящий ремонт и просроченное время для предъявления претензий к ремонтной бригаде.

Вопросы: 1. Какие действия должна предпринять Наталья Максимовна? 2. Может ли Наталья Максимовна требовать компенсацию за лечение, необходимость в котором возникает из-за несоответствия рабочего места?

Кейсы для оценки уровня сформированности следующей компетенции:

ПК-19: знания основ политики организации по безопасности труда и умения применять их на практике.

*Пример 8*

Действующие лица: маляр, руководитель.

Ситуация: придя на работу, маляр обнаружил отсутствие своей спецодежды. Он обратился к руководителю, с просьбой предоставить ему новую спецодежду, на что руководитель заявил, что это проблема работника и если спецодежда пропала – то работник должен приобрести себе новую за свой счёт. Работник отказался работать и ушёл домой. Руководитель распорядился составить акт о прогуле.

Вопросы: 1. Правомерны ли требования работника? 2. Прав ли руководитель?

*Пример 9*

Ситуация: Компания N состоит всего из пяти человек и занимается сборкой электроудлинителей из готовых деталей. Непосредственно сборкой занимаются два электрика, которые припаивают провода к розеткам. Руководитель не считает нужным заниматься инструктажем своих подчинённых, так как считает, что работа не представляет угрозы сотрудникам, ничего сложного в их работе нет и факторы риска отсутствуют, а также ссылается на небольшой штат персонала.

Вопросы: 1. Обязан ли руководитель вводить в штат своего предприятия инженера по технике безопасности и охране труда с соответствующим удостоверением? 2. Могут ли сотрудники Гострудинспекции оштрафовать руководителя за игнорирование требований охраны труда?

*Пример 10*

Действующие лица: Татьяна Петровна – сотрудница, мастер.

Ситуация: В 2010 году сотрудница птицефабрики – Татьяна Петровна упала на работе и получила травму коленного сустава, мастер смены скрыл факт производственной травмы, травма была оформлена как бытовая. На сегодняшний день, Татьяна Петровна перенесла семь операций. Все операции оплачивала она сама. Сейчас Татьяна Петровна решила сообщить в Гострудинспекцию о произошедшем случае и взыскать с руководителя потраченную на операции сумму.

Вопросы: 1. Какие сроки установлены для сообщения о несчастном случае на производстве? 2. В какой статье Трудового кодекса сказано о сокрытии несчастного случая? 3. Укажите виды взысканий и санкций, которые грозят руководителю данного предприятия? 4. Какие ошибки допустила сама пострадавшая?

Кейс для оценки уровня сформированности следующей компетенции:

ОК-23: владения основными методами защиты производственного персонала и населения от возможных аварий, катастроф, стихийных бедствий.

*Пример 11*

Действующие лица: сотрудники, руководитель, инженер по технике безопасности.

Ситуация: В компании, в результате неисправности проводки произошло возгорание. Пожар удалось потушить своими силами, но двое работников, участвующих в тушении пожара получили ожоги второй

### Case как инструмент контроля сформированности компетенций студентов

степени. Руководитель распорядился произвести ремонт в помещении. Инженер по технике безопасности настаивал на проведении расследования причин возгорания, составлении акта формы Н-1 и фотографировании места происшествия, но руководитель торопился выполнить заказ подрядчика и посчитал, что важнее для компании – получение прибыли.

Вопросы: 1. Какие действия руководителя Вы считаете неверными?  
2. Какие действия должен предпринять инженер по технике безопасности?

Каким образом можно оценить ответы обучающихся?

Использованию подобных кейсов должна предшествовать разработка критериев оценивания, описания стандартов. Предлагаем использовать пяти уровневую шкалу оценки:

4 уровень: демонстрирует нестандартное решение проблемы, не предусмотренное разработчиками кейса (креативный уровень).

3 уровень: демонстрирует полное понимание проблемы, все требования, предъявляемые к заданию, выполнены. Даны полные, чёткие, структурированные ответы, присутствует знание нормативной базы. Приведены примеры похожих ситуаций.

2 уровень: демонстрирует частичное понимание проблемы. Требования, предъявляемые к заданию, частично выполнены. Продемонстрировано уверенное владение терминологической базой.

1 уровень: демонстрирует непонимание проблемы. Требования, предъявляемые к заданию, не выполнены. Проблема не раскрыта. Отсутствуют выводы.

0 уровень: нет ответа. Не было попытки проанализировать ситуацию и найти решение.

Ориентируясь на требования ФГОС, вполне возможно использовать разнообразные методы оценивания, например, привлекать студентов к участию в процессе оценивания: использовать самооценивание и взаимооценивание.

Кейс должен удовлетворять следующим требованиям:

- 1) ситуация должна быть описана чётко и информативно;
- 2) иллюстративный материал в виде схем, графиков, диаграмм, рисунков или фотографий должен быть легко читаем и нагляден;
- 3) вопросы должны быть сформулированы строго в соответствии с описанной ситуацией;
- 4) материал, представленный в кейсе должен быть актуальным (т.е. не устаревать слишком быстро);
- 5) задание должно иметь соответствующий уровень трудности.

Внедрение кейсов в образовательный процесс позволит:

- научить студентов работать с информацией (в том числе затребовать дополнительную информацию, необходимую для уточнения ситуации);
- представлять различные подходы к разработке планов действий, ориентированных на конечный результат;
- приобрести навыки четкого изложения собственной точки зрения в устной и письменной форме;
- развивать аналитические способности обучающихся (так как решение кейса это всегда формулировка нескольких альтернативных вариантов и аргументированный выбор оптимального варианта);
- принимать правильное решение, на основе полного анализа ситуации;
- убедительно отстаивать и защищать свою точку зрения;
- повысить мотивацию к учебному процессу;
- осуществлять самоанализ, самоконтроль и самооценку.

В заключение отметим следующие моменты: метод кейсов представляет собой инструмент, позволяющий применить теоретические знания к решению практических задач; результатом использования данного метода являются проверка знаний и навыков профессиональной деятельности. Подготовка к введению кейсов в образовательный процесс, должна начинаться с методического обоснования и экспертного заключения: необходимо провести анализ специальностей, модулей, где применение метода кейсов принесёт гораздо больший эффект, чем традиционные технологии обучения. Эти вопросы могут стать предметом обсуждения на методических семинарах кафедр и заседаниях УМК институтов и являться направлением для повышения квалификации преподавателей.