

Чепурнова Е. Е.

ПРИМЕНЕНИЕ ТЕХНОЛОГИИ «CASE-STUDY» ПРИ ПОДГОТОВКЕ МАГИСТРОВ

Работа выполнена под руководством д. т. н., проф. Пономарева С. В.

ГГТУ, Кафедра «Автоматизированные системы и приборы»

Подготовка магистров подразумевает подготовку специалистов широкого профиля, т.к. видами профессиональной деятельности магистров являются:

- организационно-управленческая;
- производственно-технологическая;
- научно-исследовательская;
- педагогическая;
- проектная [1]

Поэтому дисциплины, изучаемые студентами магистратуры, должны быть нацелены на расширение кругозора будущих специалистов, приобретение навыков методологического подхода к решению проблем различного масштаба, возникающих как на уровне предприятия, региона, так и страны в целом.

По мнению автора, наилучшим методом обучения студентов, способствующим расширению кругозора и уровня образованности, является технология кейс-стади, широко применяемая в настоящее время для оценки потенциала работников иностранных предприятий.

На взгляд автора, при решении различных «кейсов» (учебных ситуаций) студенты смогут развить наиболее важные навыки, необходимые при разрешении различных вопросов, касающихся как учебной деятельности, так и будущей работы и элементарного общения с людьми.

Кейс-стади (Case-study) – это интерактивная технология для краткосрочного обучения менеджеров, на основе реальных или вымышленных бизнес-ситуаций, направленная не столько на освоение знаний, сколько на формирование у слушателей новых качеств и умений [2].

Цель: научить слушателей, как индивидуально, так и в составе группы: анализировать информацию, сортировать ее для решения заданной задачи, выявлять ключевые проблемы, генерировать альтернативные пути решения и оценивать их, выбирать оптимальное решение и формировать программы действий и т.п. (Заметим: элитарное образование во всем мире связано с решением задач. Именно так

готовят дипломатов, разведчиков, офицеров Генштаба – в этих профессиях по понятным причинам предъявляются высочайшие требования к качеству образования).[2]

Название произошло от латинского термина «casus» — запутанный или необычный случай). Различают "полевые" (основанные на реальном фактическом материале) и "кабинетные" (выдуманные) кейсы. [2]

Метод был впервые применен в Harvard Business School в 1924 году. Его суть состоит в том, что слушателям дается описание определенной ситуации, с которой столкнулась реальная организация в своей деятельности или которая смоделирована как реальная. Человек должен накануне занятия ознакомиться с проблемой и обдумать способы ее решения. В классе в небольших группах происходит коллективное обсуждение приведенного случая из практики. Усмотрев и проанализировав сотни не придуманных проблем, человек «набьет руку» на их решении. Если он попадет в аналогичную ситуацию в реальности, то она не поставит его в тупик.

При проведении реальных интервью при приеме на работу работодатель оценивает следующие качества кандидата [3]:

- Способность эффективно общаться со своими коллегами и вместе достигать поставленных целей
- Способность анализировать информацию и принимать решения на основе этого анализа
- Способность достигать результата.

По мнению автора статьи, именно эти навыки имеет смысл развивать у студентов. Практические занятия в институте, проводимые в форме «деловой игры», позволят студентам, во-первых, подготовиться к будущему интервью, а во-вторых, развить или улучшить те навыки, которые перечислены выше.

Кроме этого, каждый преподаватель может разработать примеры различных «учебных ситуаций» по своему предмету или даже по каждой теме, в которых студенты смогут продемонстрировать усвоение теоретического материала. А также преподаватель может предложить свою систему оценивания каждого студента по различным критериям.

В данной статье предлагается следующая система оценивания студентов.

1) способность эффективно общаться с коллегами оценивается по таким параметрам:

а) Уровень 1 – Студент «отмалчивается», соглашается с большинством, не высказывает собственного мнения. При обращении к нему лично поддерживает точку зрения кого-либо из команды.

б) Уровень 2 – Студент принимает живое участие в обсуждении, не обижается на критику, имеет свою точку зрения, но прислушивается к мнению других.

в) Уровень 3 – Студент принимает активное участие в беседе, старается вовлечь в решение проблемы всех членов команды, руководит регламентом, не позволяет отвлекаться, занимает лидирующую позицию.

2) Способность анализировать информацию и принимать решения на основе этого анализа:

а) Уровень 1 – Не знает, с чего начать, как подступиться к проблеме, не улавливает причинно-следственных связей, не понимает, в чем заключается задача.

б) Уровень 2 – Понимает поставленную задачу, находит верный способ действия, но недостаток теоретических знаний не позволяет довести дело до принятия решения.

в) Уровень 3 – Четко формулирует поставленную задачу, находит верный способ действия, представляет алгоритм действия, находит оптимальное решение проблемы.

3) Способность достигать результата

а) Уровень 1 – Составляет алгоритм действий, приводящий к какому-либо результату.

б) Уровень 2 – Составляет алгоритм действий, выполняет его, упуская из виду мелкие детали, находит решение, не являющееся рациональным.

в) Уровень 3 – Тщательно взвешивает всю имеющуюся информацию, включая мелкие детали, находит решение, анализирует его и старается найти более подходящее (оптимальное) решение.

В течение всего обсуждения преподаватель делает пометки напротив фамилии студента, соответствующие уровню проявления тех или иных качеств. Естественно, что способность эффективного общения с коллегами можно проанализировать только при обсуждении ситуаций в команде, а оставшиеся два показателя оцениваются при индивидуальной работе студентов с заданиями.

Предлагается следующая форма регистрации показателей:

Фамилия, имя, отчество	Работа в команде			Анализ информации и принятие решения			Способность достигать результата		
	А	Б	В	А	Б	В	А	Б	В
Задание 1									
Задание 2									

После проведения каждого занятия целесообразно обсуждать со студентами результаты решения каждой ситуации. Преподаватель должен оценить каждого студента в соответствии со своими заметками и дать рекомендации по улучшению тех или иных навыков.

Рассмотрим один из возможных примеров «учебной ситуации».

К станку с четырьмя болтами был прикреплен прибор. Заказчик пожаловался на частый излом болта № 1, поэтому его заменили болтом большего диаметра. Затем сломался болт № 2. Было решено увеличить диаметр всех четырех болтов. Казалось, проблема решена, но не тут-то было – раскололась пополам чугунная плита, которая использовалась в качестве держателя. Ее заменили более толстой, после этого фирма заявила, что ей удалось предотвратить поломки.*

Дополнительная информация

При тщательном изучении проблемы было установлено, что причины выхода из строя станка кроются в постоянных воздействиях вибрации.

Задание.

1) Удалось ли на самом деле фирме предотвратить появление поломок?

* Ситуация заимствована из книги Каору Исикавы «Японские методы управления качеством»: Сокр. пер. с англ./Науч. ред. и авт. предисл. А.В. Гличев. – М.: Экономика, 1988. – 215 с.

- 2) *В чем основная причина возникновения поломок?*
- 3) *Предложите свой вариант действий в сложившейся ситуации.*

Решение любой «учебной ситуации» подразумевает несколько вариантов ответов, поскольку концентрация усилий различных людей при работе над проблемой может привести к множеству нестандартных решений. В данном случае пример ответа может быть следующим.

1. На самом деле компании вряд ли удалось избежать поломки, поскольку не была выявлена причина выхода станка из строя, а именно: постоянные воздействия вибрации. Так как не была устранена причина появления поломок, фирма не может гарантировать клиенту безотказную работу своего изделия даже при проведении множества коррекций.

2. Однако основная причина возникновения несоответствия кроется в том, что фирма не смогла обнаружить и предусмотреть последствия воздействия вибрации на прибор еще при его испытаниях. Отсюда следует, что в пересмотре и доработке нуждается система проведения испытаний.

3. В данном случае действия по разрешению ситуации должны быть приблизительно такими. 1) Создать команду по выявлению причин возникшего несоответствия. 2) Составить причинно-следственную диаграмму и выявить причину появления несоответствия. 3) Провести корректирующие действия по устранению причины выявленного несоответствия. 4) Провести анализ, направленный на то, чтобы выяснить, почему причина несоответствия не была выявлена на ранних стадиях разработки продукции. 5) Предложить план действий по предотвращению возникновения проблемы посредством корректировки программы испытаний.

Однако это всего лишь один из примеров возможного решения сложившейся проблемы. При коллективном обсуждении ситуации может возникнуть более рациональное предложение.

Таким образом, эффективный способ подбора персонала под названием «case-study» может стать не менее эффективным методом обучения студентов. Он позволяет развить навыки общения, закрепить полученные теоретические знания на практике, получить возможность потренироваться в решении реальных задач, используя изученные методы и подходы. Также метод «кейс-стади» может помочь в подготовке к реальному собеседованию при приеме на работу. Полученные на практических занятиях навыки, а также опыт подобного решения проблем поможет будущим потенциальным работникам справиться со стрессом при реальном отборе на работу.

Список литературы

1. Магистерская диссертация по направлению 552200 «Метрология, стандартизация и сертификация»/ Сост. Пономарев С.В., Трофимов А.В.: - Тамбов, 2003. – 40 с.
2. Путеводитель по MBA в России и за рубежом, / Под редакцией Гозман О., Жаворонковой А., Рубальской А., М., «Begin Group», 2004 г., с. 47.
3. http://www.batrussia.ru/OneWeb/sites/BAT_5G2MJE.nsf/vwPagesWebLive/DO5RNB9J?opendocument&SID=&DTC=&TMP=1