

УДК 378

ПРОЕКТИРОВАНИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СПЕЦИАЛИСТОВ В ОБЛАСТИ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ОСНОВЕ МОДУЛЬНО-КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА

О. К. Клопова

Воронежский государственный технический университет

Поступила в редакцию 18 мая 2011 г.

Аннотация: обосновывается необходимость применения модульно-компетентностного подхода при повышении квалификации специалистов в области кадрового менеджмента, представлено проектирование модульных образовательных программ.

Ключевые слова: модульно-компетентностный подход, технология проектирования модульных образовательных программ, спецификация модуля.

Abstract: the article justifies the application of modular competence approach in the advance training of staff management; the technology of developing modular educational programmes is presented.

Key words: modular competence approach, design technology of modular educational programmes, module specification.

В настоящее время наиболее быстро развивается теория модульного обучения на основе компетентностного подхода. Переход к обучению на основе компетенций в развитых странах начался в середине 1970-х гг. и является ответом на критику, утверждающую, что образование и программы обучения не соответствуют практическим требованиям работодателей.

В России модернизация образования на компетентностной основе обсуждается учеными Н. Ю. Бабановым, Л. Г. Бехтеревой, В. М. Вильчинским, А. А. Гетманской, С. А. Ефремовой, И. А. Зимней, В. Н. Зиминым, Э. Ф. Зеер, Г. А. Калашниковой, Н. И. Колесниковой, В. В. Матвеевым, Т. А. Минеевой, Н. Ю. Посталюк, А. В. Хуторским и др.

Модульно-компетентностный подход в профессиональном образовании представляет собой модель организации учебного процесса, в которой в качестве цели обучения выступает совокупность профессиональных компетенций обучающегося, в качестве средства ее достижения – модульное построение содержания и структуры профессионального обучения [1].

В настоящее время существует несколько различных методов развития модульных образовательных программ, основанных на компетенци-

ях. Их объединяет то, что они основываются на принципе, что обучающиеся в конце программы обучения будут знать, уметь и какими навыками владеть.

Проведенный анализ исследований отечественных и зарубежных ученых по теории и практике компетентностного и модульного подходов в образовании позволил автору провести интеграцию концептуальных оснований и применить модульно-компетентностный подход при повышении квалификации специалистов в области кадрового менеджмента. Построение образовательных программ на основе модулей позволяет своевременно и активно реагировать на постоянно изменяющиеся требования современного рынка труда за счет формирования у специалистов в области кадрового менеджмента необходимых компетенций.

В рамках модульно-компетентностного подхода в профессиональном образовании единицей квалификации является профессиональная компетенция, которая формируется в процессе изучения одного или нескольких модулей содержания образования. На рис. 1 (ПК – профессиональная компетенция) показано, какие профессиональные компетенции формируются у специалистов в области кадрового менеджмента при изучении модуля 1 и модуля 2 спецкурса «Правовое регулирование трудовых отношений в организации».



Рис. 1. Формирование профессиональных компетенций у специалистов в области кадрового менеджмента при изучении курса «Правовое регулирование трудовых отношений в организации»

Профессиональные компетенции имеют сложную структуру, поскольку профессиональные задачи обычно разбиваются на подзадачи, так же как деятельность на действия. Таким образом, каждая компетенция характеризуется определенным набором умений, овладение которыми позволяет освоить этот вид деятельности.

Применение модульно-компетентного подхода в учебном процессе должно гарантировать достижение поставленных целей. Это означает, что образовательная программа, разработанная на основе данного подхода, включает систему организации управления процессом обучения, которая призвана обеспечить предсказуемый, высокий уровень качества выпускаемого «продукта» (выпускника). Управление процессом обучения может быть представлено в следующем виде (рис. 2).

При модульно-компетентном подходе цель обучения задается как результат, которого должен достичь обучающийся, как деятельность, которую он сможет выполнять после окончания обучения. В. П. Беспалько уделяет диагностичес-

кому целеполаганию при проектировании учебного процесса первоочередное внимание. «Точная постановка цели в обучении – это одновременно и содержание обучения, и качество его усвоения студентами, выраженные столь определенно, что они становятся общепонятными и управляемыми стандартами» [2, с. 21].

В спецкурсах, разработанных автором на основе модульно-компетентного подхода, критерии оценки определяются заранее и известны специалистам в области кадрового менеджмента уже в самом начале обучения, так как цели фиксируют их типы деятельности и уровни усвоения учебного материала. Например:

- ознакомиться;
- понять;
- обосновать подход;
- приобрести навыки;
- развить способности;
- научиться мыслить и т.д.

При этом типы деятельности обучающихся (выраженные через глагольные формы) могут

Влияние внешней среды (работодатели, общественность, руководители учебных заведений, представители местных и федеральных органов управления образования и административных структур)

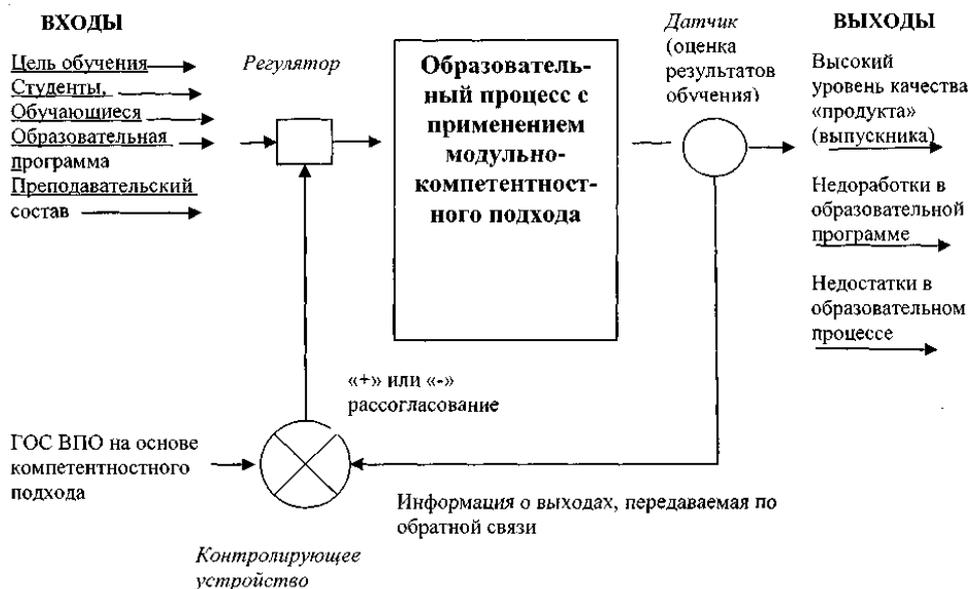


Рис. 2. Контур управления образовательным процессом при применении модульно-компетентного подхода

быть размещены на различных ступеньках развития («знать», «уметь», «владеть», «быть»).

Это можно проиллюстрировать на примере освоения обучающимся спецкурса «Менеджер по персоналу: ключевые компетенции, или 12 шагов к успеху». При изучении модуля 3 «Подбор персонала – от интуиции к профессионализму» происходит знакомство с той или иной теорией или концепцией (например, изучение теории о методах отбора кандидатов при приеме на работу), понимание ее смысла. Затем на практических занятиях обучающийся учится применять эту теорию в различных ситуациях (например, участвует в деловой игре «Отбор персонала»). В письменных заданиях ему предлагается продемонстрировать не только умения, но и свободное владение этими теориями, выявив условия применения каждой из них для решения рабочей ситуации (например, разработка должностной инструкции).

Особое внимание обращается на рефлекссию, которую должны организовать преподаватели для проверки у обучающихся формирования определенных компетенций. Рефлексию необходимо проводить на каждом практическом занятии, в конце изучения каждого модуля и всего спецкурса. Это помогает студентам оценить свои успехи и трудности, а также возможности и ограничения [3].

Далее рассмотрим технологию проектирования модульных образовательных программ. Технология – это система алгоритмов, способов и средств, комплексное применение которых ведет к заранее намеченным результатам деятельности, гарантирует получение продукта заданного количества и качества [1, с. 66].

Проектирование образовательных программ для повышения квалификации специалистов в области кадрового менеджмента на основе модульно-компетентного подхода осуществлялось автором в виде двух относительно автономных проектировочных циклов:

- разработка структуры модульной образовательной программы;
- разработка модулей как основных единиц образовательной программы.

Разработка структуры модульной образовательной программы проходила в три этапа:

1-й этап. Проведение исследований внешней и внутренней среды, так как необходимо было решить, какую именно образовательную программу реализовывать, какая программа будет востребована сегодня на рынке образовательных услуг для специалистов в области кадрового менеджмента.

2-й этап. Для определения целей образовательной программы автор воспользовался «Стандартами профессиональной деятельности

в области кадрового менеджмента» [4], которые позволили выявить состав профессиональных компетенций. Этот состав должен быть необходимым и достаточным для формирования у специалистов в области кадрового менеджмента выбранной квалификации.

3-й этап. Определение перечня модулей образовательной программы, обеспечивающих формирование всех выбранных на втором этапе профессиональных (специальных и общих) компетенций специалистов в области кадрового менеджмента (табл. 1).

Т а б л и ц а 1

Структура модульной образовательной программы по курсу «Менеджер по персоналу: ключевые компетенции, или 12 шагов к успеху» (сокращенный вариант)

Модуль	Направление профессиональной деятельности	Профессиональные компетенции
		Специальные профессиональные компетенции
Модуль 1. Система управления персоналом в современных условиях	Организационное развитие	– знает все кадровые процедуры в компании; – умеет адаптировать и внедрять новые технологии и инструменты управления персоналом; – знает методы описания функционала сотрудников и подразделений разного уровня (карты компетенций, должностные инструкции и т. д.); – владеет навыками разработки организационной и функционально-штатной структуры
Модуль 3. Подбор персонала – от интуиции к профессионализму	Подбор персонала	– умеет разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала; – умеет проводить мониторинг внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала; – знает методы и инструменты подбора и умеет применять их на практике; – знает и умеет формировать каналы привлечения персонала; – знает методы отбора кандидатов и умеет применять их на практике
		Общие профессиональные компетенции
Модуль 9. Конфликт как инструмент развития	Управление	– навыки организации и координации взаимодействия между людьми; – навыки разрешения конфликтов; – умеет строить конструктивный конфликт; – умеет отстаивать свою точку зрения, не разрушая отношений
Модуль 10. Создание макроклимата в организации. Психология общения	Коммуникация	– умеет устанавливать контакт с собеседником; – умеет слушать, вести беседу; – умеет противостоять манипуляциям; – умеет консультировать по вопросам профессиональной деятельности, трудовых и межличностных отношений; – навыки организации конструктивной обратной связи

После разработки структуры модульной образовательной программы автор приступил к следующему циклу проектирования – *разработке модулей как основных единиц образовательной программы.*

Каждый модуль образовательной программы имеет универсальную структуру и создается

по одной технологии. Материалы, составляющие модуль, в обязательном порядке включают в себя три компонента:

- спецификацию модуля;
- оценочные материалы модуля;
- учебные материалы модуля [1].

Технология разработки *спецификации модуля* позволяет получить ответ на следующие вопросы:

1. Чему необходимо научить обучающегося, чтобы его приняли на работу?
2. Как его этому научить, что он должен изучить для этого?

3. Как он докажет, что достиг качественного результата?

При составлении *спецификации модуля* мы использовали следующие компоненты и требования к ним (табл. 2).

Таблица 2

Спецификации модуля: компоненты и их характеристики

Наименование компонента	Характеристика компонента	Пример
Название модуля	Название модуля соответствует его назначению и содержанию и отражает компетенции, которые формируются при изучении модуля	«Подбор персонала – от интуиции к профессионализму»
Цели обучения	При формулировке целей обучения указываются профессиональные задачи и функции, которые может выполнять обучающийся по окончании изучения модуля	По завершении обучения обучающийся будет способен осуществлять полноценный и справедливый процесс поиска и отбора персонала
Входные требования	Указывают уровни образования и квалификации обучающихся, необходимые для освоения модуля	Высшее образование, хорошие способности к обучению, хорошие навыки общения
Нормативная продолжительность обучения	Показывает, сколько времени необходимо обучающемуся на достижение всех диагностируемых результатов данного модуля	Продолжительность модуля – 24 часа. Количество запланированных часов достаточно для получения результатов по данному модулю
Результаты обучения	Результаты устанавливают, что обучающийся будет уметь делать по завершении обучения, каков уровень развития его компетентности	По завершении обучения обучающийся: – умеет разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала; – умеет проводить мониторинг внешних и внутренних факторов, влияющих на эффективность подбора персонала; – знает методы и инструменты подбора и умеет применять их на практике; – знает и умеет формировать каналы привлечения персонала; – знает методы отбора кандидатов и умеет применять их на практике
Критерии оценки результатов	Критерии оценки основываются непосредственно на результате обучения и содержат дидактический эталон умений, формируемый в рамках результата обучения	Результат обучения: «знает методы отбора кандидатов и умеет применять их на практике» – оценивается при проведении деловой игры «Отбор персонала» по следующим критериям: – обучающийся умеет составлять требования к кандидатам на основе соответствующих документов; – обучающийся демонстрирует хорошее умение проведения процесса отбора кандидатов; – обучающийся использует не менее трех методов отбора кандидатов; – обучающийся применяет результаты психологического тестирования при отборе кандидатов
Уровни освоения	Уровень освоения раскрывает глубину и диапазон освоения умения, формируемого в рамках результата обучения	Вся необходимая информация содержится в формулировке результата обучения

Требования к способам оценки	Описание основных способов оценки достижения обучающимся результатов обучения	Объектами оценки выступают: 1) <i>продукт практической деятельности</i> – разработанная самим обучающимся должностная инструкция; 2) <i>процесс практической деятельности</i> – осуществление обучающимся этапов отбора кандидатов на работу в процессе деловой игры «Отбор персонала»
Пояснительная записка	Содержит информацию рекомендательного характера, предназначенную для педагогов и организаторов обучения	Представлен учебный план, учебная программа, рекомендуемые методы обучения, а также предлагаются инструменты оценки достижений обучающихся

Жестко структурированная спецификация модуля создает необходимые условия для организации такой деятельности обучающихся, при которой получаемая информация не просто будет формально усвоена, а сможет составить часть внутреннего ресурса обучающегося, что и даст возможность практического ее использования в жизни.

При использовании модульно-компетентного подхода *оценочные материалы* – это обязательный компонент модуля, содержащий совокупность дидактических средств для установления уровня достижения результатов обучения. Оценка представляет собой процесс определения степени соответствия реальных достижений обучающегося планируемым результатам обучения. Дидактические средства оценки включают в себя задания, позволяющие определить степень достижения результата обучения по всем критериям оценки. Например, в модуле «Подбор персонала – от интуиции к профессионализму», спецификация для которого представлена выше, обучающийся выполняет следующие задания:

- составление должностной инструкции;
- определение требований к кандидатам;
- проведение процесса отбора;
- проведение собеседования.

Для объективной оценки результатов выполнения обучающимся заданий экзаменатору предлагаются листы наблюдения, в которых фиксируется процесс выполнения оценочных заданий.

Завершающим этапом в процессе проектирования модулей является разработка *учебных материалов*. В представленных нами курсах учебные материалы разрабатывались на основе спецификации модуля. Каждому результату обучения

соответствует одна единица учебного материала – *учебный элемент*. Учебный элемент содержит рекомендации о возможности использования в процессе обучения определенных учебных и информационных материалов:

- учебные пособия;
- справочники;
- научные издания;
- периодические издания;
- сайты.

На основе изложенного можно сделать вывод, что модульная организация процесса обучения на компетентностной основе позволяет учитывать индивидуальные характеристики обучающегося, составлять гибкие и мобильные образовательные программы с целью постепенного формирования необходимых компетенций, а также отслеживать достижение результатов обучения на каждом шаге обучения и своевременно проводить корректировку, что обеспечивает высокий уровень подготовки специалистов в области кадрового менеджмента.

ЛИТЕРАТУРА

1. Модульно-компетентностный подход в российской системе довузовского профессионального образования : теория и практика : коллективная монография / под ред. Н. Ю. Посталюк. – Самара : Учебная литература, 2006. – 192 с.
2. Беспалько В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В. П. Беспалько. – М. : Изд-во ИРПО, 1995. – С. 21.
3. Основы деятельности тьютора в системе дистанционного образования : специализированный учебный курс / С. А. Щенников, А. Г. Теслинов, А. Г. Чернявская [и др.]. – М. : Дрофа, 2006. – 591 с.
4. Режим доступа: <http://www.kadrovik.ru>

Воронежский государственный технический университет

Клопова О. К., кандидат педагогических наук,
доцент кафедры управления персоналом
E-mail: vector_s_rm@mail.ru
Тел.: +7-927-687-14-33

Voronezh State Technical University
Kloпова O. K., Ph. D., Candidate of Pedagogical Sciences, Associate Professor of the Human Resources Management Department
E-mail: vector_s_rm@mail.ru
Tel.: +7-927-687-14-33