

4. Байденко В.И. Компетенции: к проблемам освоения компетентностного подхода. – М., 2002.

5. Щербакова О.И., А.А. Вербицкий Конфликтологическая культура личности специалиста: контекстный подход.- М.: МГГУ им. М.А.Шолохова, 2010.

6. Кибанов А.Я., Гагаринская Г.П., Калмыкова О.Ю., Мюллер Е.В. Управление персоналом: учеб. пособие. - М.: ИНФРА-М, 2013.

7. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П. Формирование конфликтологической компетентности в процессе профессиональной подготовки менеджеров Вест. Поволжского государственного университета сервиса, Серия «Экономика», №3(23) - Тольятти: ФГБОУ ВПО «ПВГУС», 2012.

УДК 37.018.8:378.09

АКТИВИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА ВУЗА В УСЛОВИЯХ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНТНОСТНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ

О. Ю. КАЛМЫКОВА, Н. В. СОЛОВОВА, Т. С. КРАСУЛИНА

*Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский государственный технический университет»,
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования «Самарский национальный исследовательский
университет имени Академика С.П. Королёва»*

В статье авторами обсуждаются методические аспекты формирования фонда оценочных средств по дисциплине «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования» по направлению подготовки «Управление персоналом». Представлены примеры заданий из фонда оценочных средств контроля уровня сформированности профессиональных компетенций у бакалавров по дисциплине «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования».

Ключевые слова: компетентностный подход, профессиональные компетенции, фонд оценочных средств, методика обучения, учебная задача, самостоятельная работа.

Одной из стратегических задач системы образования является совершенствование педагогических технологий, внедрение инновационных методик и методов обучения, предусматривающих постоянное взаимодействие преподавателя со студентами. Ближайшей актуальной задачей является разработка педагогических средств формирования общих и профессиональных компетенций, а также критериев и методик оценки достижения учащимися запланированных результатов обучения. Внедрение в образовательный процесс компетентностного подхода к формированию и оценке результатов обучения привело к формированию новой системы учебных и оценочных средств.

Выбор и проектирование преподавателем инновационной технологии, прежде всего, обусловлен типом формируемых компетенций студентов; характеристикой планируемых результатов обучения для каждого уровня освоения компетенции; спецификой обучаемой аудитории. Этапы проектирования могут быть представлены следующими этапами: обоснование инновационной технологии (цель обучение, характер задач, особенности группы), разработка технологических процедур в границах учебного модуля (подготовка и отбор учебного материала, многоуровневая дифференциация учебного процесса, проектирование занятия), разработка учебно-методического обеспечения, разработка методов и критериев оценки применения педагогической технологии (анализ результатов обучения, уровня сформированности компетенций) [1, 2; 3].

В процессе реализации образовательного процесса в соответствии с компетентностным подходом целесообразно отказаться от распределения фонда учебного времени между контактными часами работы с преподавателем и часами самостоятельной работы студентов. Использование данной рекомендации позволит вузам более эффективно использовать учебное время с учетом специфики и направленности образовательных программ и отдельных дисциплин, используемых образовательных технологий. Возможность выбора преподавателем инновационной образовательной технологии также предполагает обязательное планирование содержания самостоятельной работы студентов и ее полное методическое обеспечение, четко продуманную комплексную систему поливариативных, разноуровневых заданий и обеспечение взаимоконтроля и самоконтроля студентов [4]. Преобладание самостоятельной работы в ряде инновационных образовательных технологий должно быть подкреплено четко спланированной консультационной деятельностью педагога.

Вместе с тем, преподаватели университетов часто сталкиваются с серьезной методической проблемой, связанной с невысоким уровнем компетентности у студентов первых и старших курсов в области эффективной организации самостоятельной учебно-познавательной деятельности. Требования к практическим умениям и навыкам, заложенные в стандарте высшего образования, отражают необходимость совершенствования учебно-методических материалов организации учебно-познавательной деятельности студентов при решении теоретических и практических задач. Для эффективного усвоения профессиональных знаний у бакалавров необходимо систематически формировать общекультурные и профессиональные компетенции, умения и навыки по решению различных теоретических и практических задач [5]:

- оперировать нормами, связанными с будущей профессиональной деятельностью; осуществлять постоянное саморазвитие и саморефлексию;
- выдвигать инновационные идеи, проекты и нестандартные подходы к их реализации;
- интегрировать межпредметные знания для решения профессиональных задач;
- осуществлять действия по поиску, анализу, классификации, систематизации и оценке информации и т.д.

Многие задачи обучения в вузе требуют самостоятельного, творческого мышления у учащихся, формирование которого можно осуществлять с помощью соответствующих разноуровневых заданий, требующих от бакалавров самостоятельного познавательного поиска, ориентированных на применение знаний в новых условиях [5]:

- 1) задания, направленные на формирование высокого уровня развития элементарных мыслительных операций: анализа, синтеза, обобщения, конкретизации, классификации;
- 2) задания, направленные на создание условий для формирования высокого уровня учебно-познавательной активности (установка на множественность вариантов решения и т.д.);
- 3) задания, направленные на достижение высокого уровня организованности и целенаправленности мышления (использование обобщенных схем анализа явлений и т.д.).

Для активизации учебно-познавательной деятельности, аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов и оценки уровня сформированности профессиональных компетенций у бакалавров (направление подготовки «Управление персоналом») по дисциплине «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования» авторами статьи были разработаны различные учебные задания. Примеры содержания и структуры задач, отражающих направление управленческой деятельности менеджеров по управлению персоналом, представлены в таблице.

Примеры заданий по дисциплине «Основы кадровой стратегии и кадрового планирования»

Функции управления персоналом	Примеры заданий	Критерии оценки
«Разработка и внедрение кадровой политики организации»	<i>Задание 1.</i> Напишите эссе (объемом 1-2 страницы) по одной из следующих тем. 1.«Проектирование взаимосвязей персонала и кадровой службы в организационной структуре организации». 2.«Цели и задачи стратегического управления инновациями в кадровой работе». 3.«Принципы разработки активной кадровой политики организации сферы услуг». 4. «Недостаточный уровень осознания руководителями всех уровней решающей роли персонала в обеспечении развития организации, понимания социальной ответственности действий по управлению человеческими ресурсами».	Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка эссе 10 баллов. <i>Критерии оценки эссе:</i> • Определение предмета эссе (наличие развернутого ответа на поставленный вопрос) – 1 балл; • Обозначение круга научных понятий, понимание и правильное использование специальных терминов – 1 балл; • Использование категорий анализа, выделение причинно- следственных связей – 1 балл; • Применение аппарата сравнительных характеристик – 1 балл; • Сохранение логики рассуждений при переходе от одной части к другой – 1 балл; • Аргументация основных положений эссе – 1 балл; • Умение делать промежуточные и конечные выводы – 1 балл; • Иллюстрация научных понятий практическими примерами – 1 балл; • Способность дать личную субъективную оценку по исследуемой проблеме – 1 балл; • Презентация эссе, включающая умение разделить эссе на смысловые части – 1 балл.
«Разработка и внедрение кадровой политики организации»	<i>Задание 2.</i> <i>Вопросы для собеседования и эвристической беседы</i> 1. Покажите связи, которые существуют между: а) стратегией управления персоналом и стратегией развития организации; б) типом кадровой политики и социально-экономической эффективностью деятельности организации. 2. «Невысокий уровень управленческой компетентности у многих руководителей, и опыта работы в конкурентных условиях». 3. «Профилактика сопротивления кадровым ин-	Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка ответов во время собеседования и эвристической беседы до 5 баллов. <i>Критерии оценки:</i> • Владение базовым аппаратом дисциплины и основными терминами – 1 балл; • Четность ответа, логичность, связность, доказательность, воспроизведение конкретных фактов – 1 балл; • Владение научным и специальным аппаратом, использование общенаучных и специальных терминов – 1 балл; • Качество ответов на вопросы – 2 балла.

	новациям со стороны различных категорий персонала». 4. «Практические действия действия УП-менеджеров при реализации различных стратегий организации».	
«Разработка и внедрение кадровой политики организации»	<i>Задание 3.</i> <i>«Мозговой штурм»</i> 1. <i>Охарактеризуйте</i> влияние типа кадровой политики на кадровые процессы. 2. <i>Составьте схему</i> , иллюстрирующую основные направления антикризисной кадровой политики. 3. <i>Составьте схему</i> , иллюстрирующую модель стратегического управления персоналом организации. 4. <i>Проанализируйте</i> ресурсное обеспечение нововведений в кадровой работе (информационное, методическое, кадровое и техническое обеспечение проектной работы).	Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка участия в мозговом штурме до 6 баллов. <i>Критерии оценки:</i> • Владение базовым терминологическим аппаратом дисциплины – 1 балл; • Активность участия, большое количество внесенных проектных предложений – 1 балл; • Интегрированность и междисциплинарность предложенного решения – 2 балла; • Инновационность и социально-экономическая эффективность полученного совместного решения – 2 балла.
«Кадровое планирование в организации»	<i>Задание 4.</i> <i>«Глоссарий»</i> Определите содержание ключевых понятий: -кадровое планирование; -кадровый потенциал; -категории персонала; -коэффициент (индекс) текущей; -индекс стабильности (устойчивости); -трудоустройство. <i>Воспользуйтесь энциклопедией «Управление персоналом: Энциклопедия» под ред. проф. А.Я. Кибанова – М.: ИНФРА-М, 2010.</i>	Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 6 баллов: • Раскрытие более 15 определений – 2 балла; • Разнообразие представленных определений - 2 балла; • Уровень систематизации и оформления - 1 балл; • Наличие в работе собственных идей и определений - 1 балл.
«Управление кадровыми рисками в организации»	<i>Задание 5.</i> <i>Обзор научной статьи</i> 1. <i>Митрофанова А.Е.</i> Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации // Компетентность. 2013 №3. 2. <i>Оксинойд К.Э.</i> Стресс-мониторинг для чего и как проводим методика оценки уровня стрессогенности организационной среды "Кадровик. Кадровый	Согласно балльно-рейтинговой системе по данной учебной дисциплине максимальная оценка глоссария 10 баллов. <i>Критерии оценки:</i> • Обзор соответствует заданной теме – 1 балл; • Представлены основные достижения в описанной области – 1 балл; • Представлены основные спорные вопросы – 1 балл; • Исследуемая проблема описаны с точки зрения разных наук – 1 балл; • В обзор включены собственные

	менеджмент". -№5. -М., 2009. 3. Мельник В. Как снизить стресс с помощью нормирования труда //Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2007. – № 8.	исследования – 1 балл; •В обзор включены классические источники и свежие данные – 1 балл; •Обзор структурирован, логичен и критичен – 1 балл; •Обзор содержит несколько разделов и выводы – 1 балл; •Содержит схемы, рисунки, диаграммы –1 балл ; •Обзор представлен в виде мини-обзора дополнительно – 5 баллов.
--	---	--

Контроль качества выполнения заданий может осуществляться в разных режимах. При наличии средств обратной связи студент может проверить качество своих решений в режиме «самоконтроль» или в режиме «взаимоконтроль». Самоконтроль и взаимоконтроль являются одним из средств активизации учебно-познавательной деятельности бакалавров. Данные методические материалы позволяют студенту проследить за ходом своих действий, оценить их результаты, планировать действия и прогнозировать результаты.

Список литературы:

1. Соловова Н.В. Компетентностный подход: пути реализации: монография / Е.Н. Живицкая, О.Ю. Калмыкова, Н.В. Соловова [и др.]. – Самара:Изд-во «Универс групп», 2008. – 258 с.
2. Соловова Н.В. Компетентностный подход: инновационные методы и технологии обучения: учебно-методическое пособие для образовательных программ ФПК / Н.В. Соловова, С.В. Николаева. – Самара: Изд-во «Универс групп», 2009. – 137 с.
3. Соловова Н.В. Калмыкова О.Ю., Гагаринская Г.П., Гарькин В.П. Инновационный менеджмент социально-педагогического процесса: учебное пособие – Самара: Изд-во «Универс групп», 2010. – 220 с.
4. Соловова Н.В. Организация и контроль самостоятельной работы студентов: Методические рекомендации для преподавателей вуза. – Самара: Изд-во «Универс групп», 2006. – 258 с.
5. Логинова Н.А. Информационно-предметное обеспечение учебных дисциплин бакалавриата и магистратуры: Учеб.- метод. пособие. – М.: ИНФРА, - М.2014. – 124 с.
6. Богословский В., Караваева Е., Шехонин А. Принципы проектирования оценочных средств для реализации образовательных программ ВПО: компетентностный подход // Высшее образование в России. 2007. № 10. С. 3-9.
7. Караваева Е.В., Богословский В.А., Харитонов Д.В. Принципы оценивания уровня освоения компетенций по образовательным программам ВПО в соответствии с требованиями ФГОС нового поколения // Вестник Челябинского государственного университета. 2009. № 18. С. 155-162.