

ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ ТЕХНОЛОГИИ

УДК 378.147.005
ББК У291.21р

ГРНТИ 14.35.09

Код ВАК 13.00.08

Основина Татьяна Юрьевна,

кандидат педагогических наук, доцент кафедры социальной работы и права, Российский государственный профессионально-педагогический университет; 622031, г. Нижний Тагил, ул. Красногвардейская, 57; e-mail: podakatr@ya.ru.

МАТРИЧНЫЙ ПОДХОД В ПРОЕКТИРОВАНИИ КОМПЕТЕНТНОГО РАЗВИТИЯ СТУДЕНТА, ОБУЧАЮЩЕГОСЯ ПО НАПРАВЛЕНИЮ ПОДГОТОВКИ «УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ»

КЛЮЧЕВЫЕ СЛОВА: матричный подход; профессиональные компетенции; компетентностное развитие; студенты; управление персоналом.

АННОТАЦИЯ. В статье рассматривается специфика использования матричного подхода в проектировании компетентностного развития студента, обучающегося по направлению подготовки «Управление персоналом организации». Э. Ф. Зеер определил компетенции как обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Изменение функции оценивания состоит в переходе от просто контроля обучения к оцениванию компетентностного развития студента. Результаты оценки должны быть определены количественно или по уровням соответствующими оценочными средствами, которые будут фиксировать достижения заявленных результатов компетентностного развития студента. Результат профессионального образования представляется как ожидаемые и измеряемые реальные достижения студентов, выраженные через компетенции, отражающие способности выпускника, приобретенные им после освоения образовательной программы 38.03.03, и степень его конкурентноспособности на рынке труда. Матрица компетенций позволит отразить связь учебного плана, образовательных технологий и основных уровней владений студента с формированием соответствующих компетенций. Матрица компетенций формируется из универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, влияющих на развитие студента. Матричный подход компетентностного развития студента дает возможность открытости в сфере профессионального образования и мобильности на рынке труда за счет прозрачности компетенций. Матричный подход упрощает процедуру оценки сформированности компетенций и более наглядно представляет уровень компетентностного развития студента или выпускника по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом организации». Использование матричного подхода повышает эффективность процесса обучения, рационализирует труд педагога и делает результаты компетентностного развития доступными для ознакомления студентам и другим заинтересованным лицам.

Osnovina Tat'yana Yur'evna,

Candidate of Pedagogy, Associate Professor, Department of Social Work and Law, Russian State Professional Vocational Pedagogical University, Ekaterinburg, Russia.

MATRIX APPROACH IN PLANNING OF COMPETENCE DEVELOPMENT OF A STUDENT MAJORING IN «PERSONNEL MANAGEMENT»

KEYWORDS: matrix approach; professional competence; competence development; students; personnel management.

ABSTRACT. The article deals with the specifics of the matrix approach in planning competence development of a student majoring in "Personnel Management". E. F. Zeer defined competencies as generalized methods of action that ensure the productive performance of professional duties. The change of the evaluation function is the transition from a simple control of learning to the assessment of the competence development of the student. Evaluation results should be presented in quantity or in levels of appropriate evaluation tools that will record the achievement and results of the student's competence development. The result of professional education is presented as expected, measurable and real achievements of students, expressed through the competence, showing that the graduate is able to perform their professional duties and their competitiveness in the labor market. The matrix of competences will allow to reflect the connection of the curriculum, educational technologies and the levels of the competencies. The matrix of competencies is formed from universal, general professional and professional competencies that affect the development of the student. Matrix approach of competence development of a student gives an opportunity to be open in the sphere of professional education and competitive in the labor market due to the transparency of competences. Matrix approach simplifies the procedure of assessment of the formation of competencies and clearly represents the level of competence development of a student or graduate in the field of training 38.03.03 "Personnel Management". The use of the matrix approach increases the efficiency of the learning process, simplifies the work of the teacher and makes the results of competence development available to students and other interested people.

Современная система модернизации системы высшего профессиональ-

ного образования ориентируется на комплекс компетенций, степень обладания ко-

торыми свидетельствует об уровне профессионального развития студента и подготовленности к управленческой деятельности, соответственно, оценка итогов образования перешла к оценке компетенций, в том числе и управленческих [1; 8; 11]. В своих исследованиях Э. Ф. Зеер определил компетенции как обобщенные способы действий, обеспечивающие продуктивное выполнение профессиональной деятельности [3].

Изменение функции оценивания состоит в переходе от просто контроля обучения к оцениванию компетентностного развития студента, так как данная система дает возможность своевременно выявлять проблемы подготовки студента и определить направление улучшения результата обучения [4]. Результаты оценки должны быть определены количественно или по уровням соответствующими оценочными средствами, которые будут фиксировать достижения заявленных результатов компетентностного развития студента, для чего необходимо связать все компоненты данного процесса функциональнее на базе матриц. В современной педагогической практике тематике формирования баз компетенций и способов их реализации в образовательном процессе посвящены исследования различных авторов, таких как Э. Ф. Зеер, О. В. Калашникова, Н. И. Лаврикова, Г. В. Никитовская, Л. Н. Романченко, С. Б. Серякова, Л. П. Филатова и др. Научные материалы и разработки в сфере формирования компетентностей носят обобщенный концепт. В данном исследовании представляется прикладной аспект матричного подхода при проектировании компетентностного развития студента с учетом специфики подготовки к управленческой деятельности.

Планируемые результаты освоения образовательной программы по направлению подготовки «Управление персоналом организации» трактуются через компетенции обучающихся, установленные образовательным стандартом по направлению 38.03.03, также могут учитываться компетенции, установленные образовательной организацией, с учетом управленческого профиля образовательной программы [13]. Интегральная характеристика обучающегося должна представлять динамическую совокупность знаний, умений и владений, а также способностей и личностных качеств, которые студент должен показать как результат при текущем или промежуточном контроле образовательной программы. Совокупность данных показателей наиболее наглядна в матричном формате.

Результат образования представляется

как ожидаемые и измеряемые реальные достижения студентов, выраженные через компетенции, отражающие способности выпускника, приобретенные им после освоения образовательной программы 38.03.03, и степень его конкурентоспособности на рынке труда [9; 10].

Схема формирования управленческих компетенций, определенная в рамках подготовки уровня бакалавриата, порядок и взаимосвязи в формировании компетенций в рамках одной дисциплины или всего курса обучения может быть представлена в матричном варианте [7]. Разработка матриц на основании управленческих компетенций ФГОС является эффективным подходом решения актуальной проблемы – достижения необходимого уровня подготовки бакалавров в области управления персоналом, который должен соответствовать ожиданиям работодателей и требованиям ФГОС. Критерии требований и возможности двух сторон: производства и вуза, как показывает практика подготовки специалистов по управлению персоналом, наиболее рационально возможно скоординировать при матричном подходе к образовательному процессу. Потому что работодатель не имеет возможности контролировать учебный процесс, но определяет эталон специалиста, который не просто должен решать кадровые проблемы производства, но и не допустить их появления. А специалисты вуза формируют учебный процесс, который подготовит выпускника, соответствующего требованиям ФГОС, но не могут быть компетентны во всех производственных задачах. Данная дилемма разрешается на основе матричного подхода в проектировании компетентностного развития студента, обучающегося по направлению подготовки «Управление персоналом организации». А также данный подход дает возможность решить задачи, возникающие при подготовке студента к управленческой деятельности из-за специфики профессии типа «человек – человек».

Матрица компетенций позволит отразить связь учебного плана, образовательных технологий и основных уровней умений студента с формированием соответствующих компетенций, востребованных у работодателя. Матрица компетенций формируется из универсальных, общепрофессиональных и профессиональных компетенций, влияющих на развитие студента [12].

Оптимальным путем формирования систем оценки качества подготовки студентов при реализации компетентностного подхода является сочетание традици-

онных методов и средств проверки знаний, умений и навыков и инновационных подходов, ориентированных на комплексную оценку формируемых компетенций, что результативнее оформить в матричном варианте [15].

Формы контроля должны являться продолжением технологий обучения, что дает студенту возможность самооценки до-

стижений и недоработки, моделировать свои действия, а преподавателю – на основе мониторинга вносить коррективы в процесс освоения дисциплины [2].

Компонентный состав компетенций при подготовке к управлению персоналом наиболее рационально разложить в матрице по технологиям формирования и оценке следующим образом (таблица 1):

Таблица 1

Компоненты	Технология формирования	Средства и технологии оценки
Знает	Семинарское занятие, самостоятельная работа	Тест, контрольная работа, реферат, доклад, эссе
Умеет	Практическое занятие, учебная практика	Контрольная работа, портфолио, кейс, творческое задание
Владеет	Практическое занятие, производственная практика	Экзамен, отчет по практике, разноуровневые задачи и задания

Данная матрица в период промежуточной аттестации, в процессе которой суммарно оценивается знание программного материала, умение выполнять практические задания по решению управленческих задач, владение основными теориями управления персоналом, дает воз-

можность объективной оценки формируемой компетенции.

В представленном фрагменте матрицы видно, насколько данная форма информативна и мобильна для оценки компетентностного развития студента и разработки документов (рабочих программ и фос) (таблица 2).

Таблица 2

Шифр Компетенций	Контролируемые компетенции	Планируемые результаты обучения		
		Знает	Умеет	Владеет
ПК-3	знание основ разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма, разработки и внедрения программ и процедур подбора и отбора персонала, владение методами деловой оценки персонала при найме и умение применять их на практике	основы разработки и внедрения требований к должностям, критериев подбора и расстановки персонала, основ найма	разрабатывать и внедрять программы и процедуры подбора и отбора персонала	методами деловой оценки персонала при найме

Данную форму матрицы можно трансформировать в итоговый документ оценки сформированности компетенций выпускника, завершающего ОПОП по направлению 38.03.03 «Управление персоналом организации», если в матрицу добавить компонент ГИА и средство оценки, например написание или защита ВКР в плане теоретической, методологической, исследовательской части, вопросов при защите ВКР или компонентов портфолио выпускника. Матрица компетентностного развития студента может представлять ранжирование

если в нее ввести уровневый или критериальный компонент [6] (таблица 3).

Процедура формирования матрицы компетентностного развития студента: 1) определение общекультурных знаний, общепрофессиональных навыков, профессиональных владений, соответствующих ключевым профессиональным действиям; 2) формирование перечня компетентностей, обеспечивающих освоение объема социальных и личностных способностей; 3) фиксация уровней освоения компетентностей. Оценивается владение типовым ал-

горитмом профессиональных действий, способность выполнять специфические управленческие действия по управлению

персоналом по алгоритму. На контрольном этапе могут быть использованы оценочные средства по Блуму [5].

Таблица 3

Шифр	Компетенция	Уровень освоения	Знать	Уметь	Владеть
ПК-24	знание и умение применять на практике методы оценки эффективности системы стимулирования в организации	нулевой	не знает	не умеет	не владеет
		пороговый			
		повышенный			
		высокий	методы оценки эффективности стимулирования	оценивать эффективность системы стимулирования	способностью применять методы оценки эффективности стимулирования

Фиксирование формирования компетенций, в первую очередь управленческих, целесообразнее реализовывать через построение сводной структурной матрицы результатов компетентностного развития студента, распределения их по дисциплинам и этапам формирования компетенции, соотносенных с учебным планом. Эта информация задает требования к содержанию и возможной структуре фиксации и средствам оценивания компетенций студентов согласно направлению подго-

товки 38.03.03. Оценка компетентностного развития студента/выпускника может основываться на матрице результатов промежуточной аттестации, в которой для показательности могут быть представлены помимо компетенций еще дисциплины, формирующие эти компетенции, рейтинговая аттестация по пятибалльной системе и уровень сформированности компетенции по шкале: пороговый – 3.0-3.5 (П), повышенный – 3.6-4.5 (Пв), высокий – 4.6-5.0 (В) (таблица 4).

Таблица 4

Шифр компетенции	учебные дисциплины	Иванова И.И.	Петров И.И.	и т.д.
Общекультурные компетенции				
ОК-1	Философия	3	4	
	Психология	4	4	
Суммарный балл		7	8	
Уровень сформированности ОК-1		п	пв	
И далее все ОК, ОПК, ПК				
Средний балл по освоению всей ОПОП				
Уровень сформированности компетенций в целом по модулю или всей ОПОП				

Оценка компетентностного развития студента/выпускника может основываться на матрице результатов портфолио, где в качестве критериев оценки будут выступать учебные достижения в рамках освоения ОПОП [14].

Разработанные формы матриц, используемых в процессе обучения будущего специалиста по управлению персоналом, дают возможность сделать процесс компетент-

ностного развития студента наиболее прозрачным и поддающимся своевременной корректировке. Значимость разработанных форм матриц повышается при востребованности введения дистанционной подготовки специалистов по управлению персоналом разного уровня, в том числе и в рамках переподготовки или повышения квалификации специалистов. А также предложенные формы матриц могут быть шаблоном при

заполнении контрольно-оценочных документов в системе ЭИОС (электронная информационно-образовательная среда).

Итак, актуальность использования матричного подхода в подготовке к управленческой деятельности в том, что он упрощает процедуру оценки сформированности компетенций и более наглядно представляет уровень компетентностного развития студента или выпускника по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом организации». Использование матричного подхода повышает эффективность

процесса обучения, дает возможность использования инновационных контрольно-оценочных форм и средств, рационализирует труд педагога и делает результаты компетентностного развития доступными для ознакомления студентам и другим заинтересованным лицам. Следовательно, апробированный в педагогическом процессе матричный подход дает высокие результаты при использовании его в проектировании развития управленческих компетенций и расширяет возможности электронной информационно-образовательной среды.

ЛИТЕРАТУРА

1. Бортник Б. И., Стожко Н. Ю. Проектирование инновационного процесса естественно-научной подготовки в экономическом вузе // Известия УрГЭУ. – 2013. – № 5 (49). – С. 113–118.
2. Гордеева И. В. Проблема формирования позитивного отношения к науке у студентов экономического университета // *Universum: психология и образование*. – 2014. – № 8–9. – С. 31–38.
3. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к образованию // *Образование и наука*. – 2005. – № 5. – С. 31–37.
4. Ильевич Т. П. Задачный конструкт как дидактическая единица в компетентностно-ориентированном обучении: методологические подходы // *Мир педагогики и психологии*. – 2018. – № 3. – С. 17–23.
5. Калашникова О. В. Проблемы создания фонда оценочных средств в подготовке специалистов по социальной работе // *Современные технологии оценки качества обслуживания в вузе*. – Нижний Тагил : Нижнетагил. гос. соц.-пед. ин-т, 2017. – С. 37–42.
6. Колесниченко О. С. Рейтинговая система контроля и оценки знаний, умений, навыков студентов // *Вопросы педагогики*. – 2018. – № 4. – С. 14–16.
7. Лаврикова Н. И. Педагогические особенности формирования профессиональных компетенций студентов вузов посредством культурно-просветительского проекта // *Мир педагогики и психологии*. – 2018. – № 3. – С. 59–65.
8. Никитовская Г. В. Дидактическое обеспечение процесса формирования управленческой компетентности будущих педагогов в дополнительном профессиональном образовании // *Мир педагогики и психологии*. – 2018. – № 2. – С. 71–79.
9. Перезовова О. В. К вопросу о формировании конкурентоустойчивости менеджеров в условиях реформирования экономики и образования // *Universum: психология и образование*. – 2014. – № 2. – С. 42–48.
10. Профессиональный стандарт. Специалист по управлению персоналом [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://classdoc.ru/profstandart/07_office/professionalstandarts_559.
11. Романченко Л. Н. Разработка технологии педагогических подходов при формировании компетентности будущих руководителей в области культуры безопасности жизнедеятельности // *Мир педагогики и психологии*. – 2018. – № 4. – С. 147–159.
12. Серякова С. Б. О компетентностном подходе в образовании // *Вестник Владимирского государственного университета им. Александра Григорьевича и Николая Григорьевича Столетовых*. Серия : Педагогические и психологические науки. – 2013. – № 12 (31). – С. 41–45.
13. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования. Бакалавриат. Направление подготовки. Управление персоналом. Квалификации: академический бакалавр, прикладной бакалавр [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/news/3/365>.
14. Федеральный закон от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 07.03.2018) «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons>.
15. Филатова Л. П. Традиционные и инновационные методы оценки учебных достижений студентов // *Современные технологии оценки качества обслуживания в вузе*. – Нижний Тагил : Нижнетагил. гос. соц.-пед. ин-т, 2017. – С. 85–94.

REFERENCES

1. Bortnik B. I., Stozhko N. Yu. Proektirovanie innovatsionnogo protsessa estestvenno-nauchnoy podgotovki v ekonomicheskom vuze // *Izvestiya UrGEU*. – 2013. – № 5 (49). – S. 113–118.
2. Gordeeva I. V. Problema formirovaniya pozitivnogo otnosheniya k nauke u studentov ekonomicheskogo universiteta // *Universum: psikhologiya i obrazovanie*. – 2014. – № 8–9. – S. 31–38.
3. Zeer E. F. Kompetentnostnyy podkhod k obrazovaniyu // *Obrazovanie i nauka*. – 2005. – № 5. – S. 31–37.
4. Il'evich T. P. Zadachnyy konstrukt kak didakticheskaya edinitsa v kompetentnostno-orientirovannom obuchenii: metodologicheskie podkhody // *Mir pedagogiki i psikhologii*. – 2018. – № 3. – S. 17–23.
5. Kalashnikova O. V. Problemy sozdaniya fonda otsenochnykh sredstv v podgotovke spetsialistov po sotsial'noy rabote // *Sovremennye tekhnologii otsenki kachestva obsluzhivaniya v vuze*. – Nizhniy Tagil : Nizhnetagil. gos. sots.-ped. in-t, 2017. – S. 37–42.
6. Kolesnichenko O. S. Reytingovaya sistema kontrolya i otsenki znaniy, umeniy, navykov studentov // *Voprosy pedagogiki*. – 2018. – № 4. – S. 14–16.
7. Lavrikova N. I. Pedagogicheskie osobennosti formirovaniya professional'nykh kompetentsiy studentov vuzov posredstvom kul'turno-prosvetitel'skogo proekta // *Mir pedagogiki i psikhologii*. – 2018. – № 3. – S. 59–65.
8. Nikitovskaya G. V. Didakticheskoe obespechenie protsessa formirovaniya upravlencheskoy kompetent-

nosti budushchikh pedagogov v dopolnitel'nom professional'nom obrazovanii // Mir pedagogiki i psikhologii. – 2018. – № 2. – S. 71–79.

9. Perevozova O. V. K voprosu o formirovanii konkurentoustoychivosti menedzherov v usloviyakh reformirovaniya ekonomiki i obrazovaniya // Universum: psikhologiya i obrazovanie. – 2014. – № 2. – S. 42–48.

10. Professional'nyy standart. Spetsialist po upravleniyu personalom [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: http://classdoc.ru/profstandart/07_office/professionalstandarts_559.

11. Romanchenko L. N. Razrabotka tekhnologii pedagogicheskikh podkhodov pri formirovanii kompetentnosti budushchikh rukovoditeley v oblasti kul'tury bezopasnosti zhiznedeyatel'nosti // Mir pedagogiki i psikhologii. – 2018. – № 4. – S. 147–159.

12. Seryakova S. B. O kompetentnostnom podkhode v obrazovanii // Vestnik Vladimirskogo gosudarstvennogo universiteta im. Aleksandra Grigor'evicha i Nikolaya Grigor'evicha Stoletovykh. Seriya : Pedagogicheskie i psikhologicheskie nauki. – 2013. – № 12 (31). – S. 41–45.

13. Federal'nyy gosudarstvennyy obrazovatel'nyy standart vysshego obrazovaniya. Bakalavriat. Napravlenie podgotovki. Upravlenie personalom. Kvalifikatsii: akademicheskiy bakalavr, prikladnoy bakalavr [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://fgosvo.ru/news/3/365>.

14. Federal'nyy zakon ot 29.12.2012 № 273-FZ (red. ot 07.03.2018) «Ob obrazovanii v Rossiyskoy Federatsii» [Elektronnyy resurs]. – Rezhim dostupa: <http://www.consultant.ru/document/cons>.

15. Filatova L. P. Traditsionnye i innovatsionnye metody otsenki uchebnykh dostizheniy studentov // Sovremennyye tekhnologii otsenki kachestva obsluzhivaniya v vuze. – Nizhniy Tagil : Nizhnetagil. gos. sots.-ped. in-t, 2017. – S. 85–94.