

Якимова Зоя Владимировна

Владивостокский государственный университет экономики и сервиса
Владивосток, Россия

Возможности применения конструктора задач для контроля уровня сформированности компетенций в контексте балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости студентов (на примере дисциплины «Основы управления персоналом»)

Рассматриваются проблемы соответствия балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости студентов системе контроля уровня сформированности компетенций в контексте ФГОС ВПО. Анализируются подходы традиционной и компетентностной образовательной парадигмы к оценке результатов обучения. Предлагается подход к контролю уровня сформированности компетенций с помощью конструктора задач на основании таксономии Б. Блума.

Ключевые слова и словосочетания: ФГОС ВПО, оценка сформированности компетенций, образовательная парадигма, конструктор задач.

Применение в учебном процессе балльно-рейтинговой системы оценки успеваемости студентов регламентирует порядок организации контроля успеваемости обучающихся по всем дисциплинам основных образовательных программ и ориентировано на повышение объективности и достоверности оценки уровня учебных достижений.

Согласно положению о рейтинговой системе успеваемости студентов [1] все знания, умения и компетенции, приобретаемые студентами при изучении дисциплины или её части за один семестр (для очной формы обучения) или за один курс (для других форм обучения), оцениваются в баллах. Максимальное количество баллов по дисциплине, которые можно получить за семестр, составляет 100 баллов. При этом кафедра, за которой закреплена дисциплина, на своём заседании рассматривает и утверждает конкретное количество баллов за определёнными темами и видами работ в соответствии с учебной программой дисциплины по представлению ведущего преподавателя.

Следует отметить, что сложность и многоуровневость структурной модели компетенции обуславливают необходимость более углубленного

и детализированного подхода к контролю её сформированности. В частности, это детерминировано требованиями ФГОС ВПО к самостоятельной разработке и утверждению вузом фондов оценочных средств для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений *поэтапным* требованиям соответствующей основной образовательной программы. При этом, согласно определению Н.Ф. Ефремовой и В.Г. Казанович, под фондом оценочных средств понимается комплект методических и контрольных измерительных материалов, предназначенных для оценивания компетенций на разных стадиях обучения студентов, а также для аттестационных испытаний выпускников на соответствие уровня их подготовки требованиям соответствующего ФГОС ВПО по завершении освоения основной образовательной программы по определенному направлению или специальности [2].

Таким образом, мы можем наблюдать следующую логическую цепочку: ФГОС ВПО обязывает вузы разрабатывать и утверждать фонды оценочных средств => вуз делегирует кафедрам, за которыми закреплены те или иные дисциплины, закреплять конкретное количество баллов по определённым темам и видам работ в соответствии с учебной программой дисциплины по представлению ведущего преподавателя => ведущие преподаватели формируют представление о соответствии определённых заданий конкретному количеству баллов на основе своего субъективного мнения о «весе» той или иной темы в формировании требуемой компетенции.

Следует отметить, что в этой логической цепочке упущено существенное звено – методическое обеспечение определения уровня сформированности компетенций (порогового, продвинутого, высокого). Основным назначением определения уровня компетенций является выстраивание на их основе этапности обучения с постепенным повышающимся уровнем сложности задач, которые способны самостоятельно решать студенты.

Так, в частности, под *пороговым* уровнем понимается уровень, обязательный для всех студентов-выпускников вуза по завершении освоения ООП ВПО; *продвинутый* уровень – превышение минимальных характеристик сформированности компетенции для выпускника вуза; *высокий (превосходный)* уровень – максимально возможная выраженность компетенции, ориентир для самосовершенствования.

На первый взгляд, с уровневой концепцией контроля сформированности компетенций вполне можно соотнести классическую (традиционную) для российских вузов систему оценки учебных достижений студентов на «удовлетворительно», «хорошо» и «отлично». Так, например,

оценке «удовлетворительно» будет соответствовать пороговый уровень сформированности компетенций; оценке «хорошо» – продвинутый уровень; оценке «отлично» – высокий (превосходный) уровень. Однако фундаментальным различием старой системы оценивания на «удовлетворительно, хорошо, отлично» и новой системы учёта уровня сформированности компетенций является, на наш взгляд, вектор оценивания.

Оценивание в контексте традиционной образовательной парадигмы предполагает одинаковый для всех обучающихся уровень сложности задания, при этом оценка выставляется по факту выполнения «справился – не справился» с заданием, а «величина» оценки, по сути, отражает степень правильности (в некоторых случаях ещё и степень своевременности) выполнения задания, но не содержательный уровень сложности.

В компетентностной парадигме возникает необходимость учета сложной, многослойной структуры оцениваемых компетенций, поэтому необходимо изначально до наступления ситуации оценивания предусмотреть границы уровней сформированности компетенций. Такой подход видится более перспективным, так как позволяет уйти от сугубо шаблонной схемы оценивания, где правильный ответ уже заложен условием задания, а суть оценивания сводится к сопоставлению ответа с заданным шаблоном и определению степени соответствия этому шаблону. Кроме того, компетентностная парадигма позволяет проводить входной «знаниевый» контроль – определять исходный уровень подготовки и на его основе определять индивидуальную траекторию обучения. При этом содержательная сложность и количественный эквивалент заданий не только будет обусловлен требованиями к пороговому, продвинутому и высокому уровню сформированности компетенций, но и определяться уровнем притязаний самого учащегося.

Таким образом, в традиционной образовательной парадигме вектор оценивания направлен на соотнесение результатов обучения с предлагаемым шаблоном или образцом (одинаковым для всех – аналог ЕГЭ), а в компетентностной парадигме вектор оценивания ориентирован на индивидуальную траекторию развития, курсирующую между уровнями сформированности компетенций.

Аналогичную точку зрения можно встретить в работе Р.Н. Азаровой и Н.М. Золотаревой [3], которые считают, что вузу недостаточно описать лишь те уровни компетенций, которые он намерен сформировать у выпускников: необходимо описать все уровни, начиная с того, который фиксирует входные требования к абитуриентам.

В наибольшей степени для решения поставленной задачи подходит концепция таксономии Б. Блума, согласно которой, результаты образо-

вания комплексно проявляются в когнитивной (познавательной), аффективной (ценностно-эмоциональной) и психомоторной (поведенческой сфере) [4]. В частности, шестиуровневая иерархическая структура когнитивной сферы (знание, понимание, применение, анализ, синтез, оценка) может служить методологической основой для разработки и содержательного наполнения фонда оценочных средств заданиями для контрольных работ и дополнительных заданий при условии поточного обучения студентов.

Такой подход позволяет, с одной стороны, наметить индивидуальную траекторию обучения студента в соответствии с его образовательными потребностями и способностями, а, с другой стороны, учесть потребности современного контекста поточного обучения студентов в группах.

Исходя из изложенных предпосылок и обоснований, нами был разработан конструктор задач (42 задания) на примере компетенции ПК-73 (знание основ организационного проектирования системы и процессов управления персоналом, умением осуществлять распределение функций, полномочий и ответственности на основе их делегирования) в рамках дисциплины «Основы управления персоналом» [5].

Концептуально для разработки 42 типов заданий была применена матрица «Конструктор задач на развитие и оценку компетенций» А.И. Гусевой (табл. 1).

В предложенном нами варианте студентам необходимо было выполнить 42 задания, каждое из которых соотносится с определённым типом из конструктора задач, при этом для полноценного формирования некоторых заданий понадобилась разработка приложений (кейс-задачи, расчетная задача, организационная структура для анализа). В результате задачи были структурированы по шести иерархическим уровням (категориям) в соответствии с таксономией Б. Блума.

Таблица 1

Конструктор задач на развитие и оценку компетенций

Знание	Понимание	Применение	Анализ	Синтез	Оценка
1	2	3	4	5	6
1. Назовите основные части...	8. Объясните причины того, что...	15. Изобразите информацию графически	22. Раскройте особенности...	29. Предложите новый (иной вариант...)	36. Ранжируйте...и обоснуйте...

1	2	3	4	5	6
2. Сгруппируйте вместе все...	9. Обрисуйте в общих чертах шаги, необходимые для того, чтобы...	16. Предложите способ, позволяющий...	23. Проанализируйте структуру... с точки зрения...	30. Разработайте план, позволяющий (препятствующий)...	37. Определите, какое из решений является оптимальным для...
3. Составьте список понятий, касающихся...	10. Покажите связи, которые, на ваш взгляд, существуют между...	17. Сделайте эскиз рисунка (схемы), который показывает...	24. Составьте перечень основных свойств характеризующих с точки зрения...	31. Найдите необычный способ, позволяющий...	38. Оцените значимость... для...
4. Расположите в определённом порядке...	11. Постройте прогноз развития...	18. Сравните... и..., а затем обоснуйте...	25. Постройте классификацию на основании...	32. Придумайте ситуацию, которая...	39. Определите возможные критерии оценки...
5. Изложите в форме текста...	12. Прокомментируйте положение о том, что...	19. Проведите (разработайте) эксперимент, подтверждающий	26. Найдите в тексте (модели, схеме и т.п.)то, что...	33. Предложите новую(свою) классификацию...	40. Выскажите критические суждения о...
6. Вспомните и напишите...	13. Изложите иначе (переформулируйте) идею о том, что...	20. Проведите презентацию...	27. Сравните точки зрения... и ... на...	34. Напишите возможный сценарий развития...	41. Оцените возможность... для...
7. Прочитайте самостоятельно...	14. Приведите пример того, что (как, где)...	21. Рассчитайте на основании данных о...	28. Выявите принципы, лежащие в основе...	35. Изложите в форме... своё мнение (понимание)...	42. Проведите экспертизу состояния...

Категория 1 – уровень «Знание»

1. Назовите основные элементы системы управления персоналом.

2. Сгруппируйте вместе все кадровые процессы.
3. Составьте список понятий, касающихся философии организации.
4. Расположите в определённом (хронологическом) порядке школы управления.
5. Изложите в форме текста формулу расчета текучести кадров.
6. Вспомните и напишите виды закономерностей в управлении персоналом.
7. Самостоятельно найдите и прочитайте статью Бобовой О.В. Современные методы и функции управления персоналом // Социосфера. – 2012. – № 28. – С. 98 – 103. Выпишите перечисленные в статье функции управления.

Категория 2 – уровень «Понимание»

8. Объясните причины того, что оптимальным считается ситуативный стиль руководства.
9. Обрисуйте в общих чертах шаги, необходимые для того, чтобы организовать и эффективно провести совещание.
10. Покажите связи, которые, на ваш взгляд, существуют между методами управления и мотиваторами к труду.
11. Постройте прогноз развития отечественной школы управления персоналом.
12. Прокомментируйте положение: «Руководитель не может оставить свою должность, не подготовив себе замену».
13. Изложите иначе (переформулируйте) идею о том, что в организации должен соблюдаться баланс между системой управления и производственной системой.
14. Приведите пример того, что (как, где) вы проявили свои менеджерские компетенции.

Категория 3 – уровень «Применение»

15. Изобразите графически линейно-функциональную организационную структуру управления.
16. Предложите способ, позволяющий сформировать штат организации из числа лучших на рынке труда кандидатов с минимальными затратами.
17. Составьте схему, которая показывает смену жизненных циклов организации.
18. Сравните функционал менеджера и директора по персоналу, а затем обоснуйте уровень их зарплат.
19. Проведите (разработайте) эксперимент, подтверждающий эффективность предлагаемого обучения сотрудников организации.
20. Подготовьте презентацию по материалам задания №7.

Возможности применения конструктора задач ...

21. Рассчитайте индекс удовлетворенности трудом, используя данные приложения.

Категория 4 – уровень «Анализ»

22. Раскройте особенности применения метода «Дерево целей»

23. Проанализируйте организационную структуру (органиграмму) ВГУЭС.

24. Составьте перечень основных свойств, характеризующих эффективного руководителя с точки зрения японского и американского менеджмента

25. Постройте классификацию обязанностей руководителя на основании выделенных вами критериев.

26. Найдите в тексте кейса причины сложившейся ситуации и предложите свой вариант решения

27. Сравните точки зрения на концепцию управления персоналом и концепцию управления человеческими ресурсами

28. Выявите принципы, лежащие в основе формирования кадрового резерва организации

Категория 5 – уровень «Синтез»

29. Предложите новый (иной) вариант классификации методов управления персоналом.

30. Разработайте план, позволяющий Вам осуществить процедуру переманивания ключевого сотрудника у конкурентов (Headhunting).

31. Разработайте план, препятствующий переманиванию ключевого сотрудника из вашей организации.

32. Найдите необычный способ, позволяющий сплотить коллектив из 20 сотрудников аудиторской компании (6 мужчин – 14 женщин; возраст от 25 до 47 лет).

33. Придумайте ситуацию, которая бы иллюстрировала ролевой конфликт в организации.

34. Предложите новую (свою) классификацию принципов управления.

35. Напишите возможный сценарий развития введения новой системы мотивации труда в организации.

36. Изложите в форме схемы своё мнение (понимание) плановой и рыночной экономики относительно HR-сферы.

Категория 6 – уровень «Оценка»

37. Проранжируйте (прямое ранжирование) обязанности руководителя по степени важности (от максимальной к минимальной), пользуясь результатами ответа на задание № 25 и обоснуйте.

38. Определите, какое из решений будет являться оптимальным для выполнения кейса.

39. Оцените значимость диаграммы Гантта для руководителя проекта

40. Определите возможные критерии оценки эффективности работы с персоналом в организации.

41. Выскажите критические суждения о концепции А.Файоля (теория администрирования).

42. Оцените возможности и угрозы развития для организации (на примере ВГУЭС).

43. Проведите экспертизу состояния сильных и слабых сторон организации (на примере ВГУЭС).

Представленное комплексное задание по дисциплине «Основы управления персоналом» было успешно апробировано на выборке студентов 1-3 курсов, изучающих данную дисциплину в рамках основной образовательной программы «Управление персоналом».

Задание может даваться в поточной аудитории, при этом показывает индивидуальный профиль уровня сформированности компетенции для каждого студента.

Дальнейшая адаптация комплексного задания к целям и задачам учебного процесса (соотнесение баллов с конкретным типом задач) рассматривается в возможности привлечения студентов и преподавателей по профилю преподаваемой дисциплины в качестве экспертов для ранжирования заданий и определения уровня сложности, трудоёмкости и понятности каждого из 42 типов заданий.

Таким образом, предлагаемый нами подход, позволит в перспективе не только осуществлять распределение баллов за выполнение задания в соответствии с уровнем сформированности компетенций, но и реализовывать требование ФГОС ВПО, согласно которому обучающимся должна быть предоставлена возможность оценивания содержания, организации и качества учебного процесса, а также возможность формирования индивидуальной траектории обучения.

1. СК-СТО-ПЛ-04- 1.113- 2012. Положение «Рейтинговая система оценки успеваемости студентов».
2. Ефремова Н.Ф. Оценка качества подготовки обучающихся в рамках требований ФГОС ВПО: создание фонда оценочных средств для аттестации студентов вузов при реализации компетентностно-ориентированных ООП ВПО нового поколения: установочные организационно-методические материалы тематического семинарского цикла /

Возможности применения конструктора задач ...

Н.Ф. Ефремова, В.Г. Казанович. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 36 с.

3. Азарова Р.Н. Разработка паспорта компетенции: методические рекомендации для организаторов проектных работ и профессорско-преподавательских коллективов вузов. Первая редакция / Р.Н. Азарова, Н.М. Золотарева. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, Координационный совет учебно-методических объединений и научно-методических советов высшей школы, 2010. – 52 с.
4. Declan Kennedy, Aine Hyland, Norma Ryan. Writing and Using Learning Outcomes: a Practical Guide. URL: http://www.bologna-handbook.com/docs/downloads/C_3_4_1.pdf.
5. Федеральный государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования по направлению подготовки 080400 «Управление персоналом» (квалификация (степень) «бакалавр»).