

корпоративный семинар, мастер-класс, тренинг, деловая игра и др. На открытых курсах слушатели собираются из разных мест, и каждый решает свою задачу, а корпоративное обучение позволяет решать проблемы одного коллектива совместными усилиями. Корпоративная модель обучения доказывает, что обучение без развития возможно, а развитие без обучения – нет.

1. Волченкова Л.К. Управление самообразованием: методический аспект // Проблемы и перспективы повышения квалификации научно-педагогических кадров: методические аспекты: Материалы республиканской научно-методической конференции (Минск 27-28 ноября 2003 г.) / М-во образования Респ. Беларусь, Бел. нац. техн. ун-т, Респ. ин-т инновационных технологий; Под ред. М.М. Болбаса, Л.К. Волченковой и др. – Мн. УП "Технопринт", 2004. – С.31-34.

УДК 378

СИСТЕМА ПЕРЕПОДГОТОВКИ И ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ СОТРУДНИКОВ ОРГАНИЗАЦИЙ И ПРЕДПРИЯТИЙ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА И КОМБИНИРОВАННОГО ОБУЧЕНИЯ

С.И. Бондарь

*Ульяновский государственный технический университет, Бизнес-школа "КАРЬЕРА"
Ульяновск, Россия*

Актуальность данной статьи в освещении опыта автора по повышению квалификации персонала: административного аппарата, преподавательского состава Института Дистанционного Образования Ульяновского государственного Технического Университета, на основе компетентностного подхода, позволяющего учитывать реальные потребности конкретной организации в данный отрезок времени. Компетентностно – ориентированный подход встраивается в процесс переподготовки сотрудников посредством комбинированного обучения, признанного наилучшей формой корпоративного обучения. Осуществление комбинированного обучения в Институте Дистанционного Образования строится, во-первых, на использовании разрабатываемой платформы электронного обучения для корпоративного обучения и, во-вторых, на проведении традиционных занятий и тренингов. Данный подход также содействует реализации стратегии обучения в течение всей жизни, которая призвана предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан.

В настоящее время в странах Европейского Союза интенсифицировались интеграционные процессы. Они обусловлены целым рядом причин, среди которых основными являются следующие:

- Реализация стратегии обучения в течение всей жизни, которая призвана предоставить максимальные возможности профессиональной и личностной самореализации граждан;
- Необходимость обеспечения конкурентоспособности европейской экономики в ситуации экономической глобализации, что требует повышения мобильности рабочей силы и ее конкурентоспособности.

Российская система образования, включая профессиональное образование, ориентирована на интеграцию в

европейское образовательное пространство, и, следовательно, необходимо разрабатывать соответствующие стратегии, учитывая при этом особенности собственной системы образования, и формировать реалистичные пути ее сближения с европейской.

1. Принципы переподготовки специалистов предприятий, организаций на основе компетентностного подхода.

Наиболее серьезное преобразование предстоит осуществить в системе повышения квалификации и переподготовки специалистов организаций, предприятий на базе компетентностного подхода, который позволяет измерить соответствие работника требованиям рабочего места и обеспечивает гибкость образовательных траекторий и возможность более оптимального и экономически эффективного "доучивания" или переобучения работников при переходе с одного рабочего места на другое.

В течение двух последних лет Институт Дистанционного Образования Ульяновского государственного Технического Университета развивает активную деятельность в сфере переподготовки сотрудников предприятий на основе компетентностного подхода. Данный подход включает в себя три этапа:

1. Предварительный этап, предшествующий процессу разработки модели компетенций. Данный этап должен начинаться с четкого осознания следующего:
 - насколько команда топ-менеджеров предприятия, с которым началась работа, заинтересована в проекте;
 - какова миссия, цели, задачи предприятия или организации;
 - кто будет управлять проектом, и кто будет участвовать в нем;
 - какую методологию необходимо использовать;
 - как обмениваться информацией со всеми как на стадии проектирования, так и на стадии внедрения.

Отвечив на данные вопросы, организация сможет выбрать конкретный тип модели компетенций, который должен быть уникальным для каждого конкретного предприятия или организации, и приступать к ее разработке.

Специалисты Института Дистанционного Образования изучили зарубежный опыт построения моделей компетенций и адаптировали полученный опыт для российской действительности. Таким образом, можно говорить о двух типах моделей компетенций – модель ключевых компетенций и модель профессиональных компетенций.

2. Разработка модели компетенций.

Формирование модели компетенций происходит согласно выбранному на первом этапе работы типу модели компетенций. В процессе разработки модели компетенций принимает участие группа экспертов Института Дистанционного Образования, в число которых входят специалисты по качеству, психологи, социологи и аналитики.

Разработка модели ключевых компетенций организации осуществляется посредством мозгового штурма, проводимого среди руководителей подразделений организации при поддержке психолога.

Разработка модели профессиональных компетенций подразделения производится экспертами Института Дистанционного Образования с привлечением руководителя и специалистов подразделения.

3. Разработка курсов и проведение обучения.

Предполагается, что Институт Дистанционного Образования будет проводить переподготовку и повышение квалификации сотрудников посредством комбинированного обучения, признанного лучшей формой корпоратив-

ного обучения. В то время как первый компонент комбинированного обучения – традиционное обучение, уже широко используется в процессе обучения, второй компонент – электронное обучение требует детального изучения и последующей реализации.

В целях интеграции электронного обучения в рамках корпоративного обучения был проведен анализ существующих платформ электронного обучения, используемых в сфере корпоративного обучения. На данный момент проводится сопоставительный анализ существующих платформ с целью выявления их уникальности для дальнейшего преломления данной "уникальности" в контексте нашей собственной платформы электронного обучения в рамках корпоративного обучения. Разрабатываемая платформа электронного обучения Института Дистанционного Образования строится с целью обеспечения индивидуального подхода к обучению, что является важнейшим требованием качественного электронного обучения.

Важно также отметить, что реализация данного подхода стимулирует использование принципа обучения в течение всей жизни, в рамках которого, сотрудник проходит обучение в течение всего периода своей трудовой деятельности на предприятии.

2. Реализация принципов корпоративного обучения на базе платформы электронного обучения.

Перед интеграцией принципов корпоративного обучения на базе платформы электронного обучения нами была разработана бивариантная схема обучения на основе компетентностного подхода.

Итак, рассмотрим основные принципы переподготовки и повышения квалификации сотрудников, отраженные в бивариантной схеме обучения:

Базовым блоком является "Мастер компетенций", позволяющий протестировать пользователя на наличие или отсутствие ключевых компетенций, заложенных в ее содержании.

Первоначально ведется тестирование по каждой из компетенций. Тестирование по каждой из компетенций включает несколько вопросов. По окончании теста, описывающего первую компетенцию, пользователю предоставляется перечень курсов, которые необходимо пройти в соответствии с выявленными пробелами в знаниях с целью развития недостающих субкомпетенций в рамках первой компетенции. Для предоставления необходимых курсов, выявленных в ходе тестирования, "Мастер компетенций" обращается к блоку "Мастер курсов", в котором предоставлены соответствующие курсы. Процесс осуществляется до прохождения тестов по всем компетенциям.

– Возможен и второй вариант работы с блоком "Мастер компетенций", заключающийся в следующем: пользователь выбирает первую ключевую компетенцию, система предоставляет ему перечень субкомпетенций, владение которыми необходимо в рамках данной компетенции. При выборе каждой из предложенных субкомпетенций пользователю предоставляется перечень курсов из блока "Мастер курсов", которые пользователь может пройти непосредственно в контексте блока "Мастер компетенций".

На данный момент ведется активная деятельность по приданию интерактивности образовательному контенту с целью развития практических навыков у обучающихся, что также является актуальным аспектом электронного обучения. Другими словами, в структуру каждого курса встраивается как теоретический, так и практический материал, основанный на использовании кейс-метода обу-

чения, обеспечивающего имитацию конкретной профессиональной деятельности организации и в отдельных случаях подразумевающий коллективный характер познавательной деятельности.

3. Реализация принципов обучения на базе традиционного подхода

Второй компонент комбинированного обучения – традиционное обучение.

Некоторые кейсы, предоставленные в "Мастере курсов", требуют наличия тренера, контролирующего процесс выполнения задания или предоставляющего квалифицированную помощь. А полноценная отработка полученных знаний возможна лишь посредством проведения традиционных семинаров и тренингов. Данный традиционный подход широко применяется в рамках курсах Бизнес-школы "Карьера".

4. Выводы.

Внедрение компетентностно-ориентированного подхода в практику переподготовки и повышения квалификации сотрудников, прежде всего, требует тщательной разработки системы компетенций, формирующейся на основе корпоративной культуры, детального изучения и анализа деятельности организации.

Компетентностно-ориентированный подход встраивается в процесс переподготовки сотрудников посредством комбинированного обучения, признанного наилучшей формой корпоративного обучения. Осуществление комбинированного обучения в Институте Дистанционного Образования строится, во-первых, на использовании разрабатываемой платформы электронного обучения для корпоративного обучения и, во-вторых, на проведении традиционных занятий и тренингов.

На данный момент ведется выбор такой платформы электронного обучения в контексте корпоративного обучения, которая бы позволила создавать гибкие образовательные траектории и поддерживала бы интерактивный медиа контент.

Важно отметить, что реализация представленного выше подхода опирается на принципы обучения в течение всей жизни, в контексте которого, сотрудник проходит обучение в течение всего периода своей трудовой деятельности на предприятии. Обучение сотрудников организации стимулирует развитие корпоративной культуры, совершенствование профессиональных навыков сотрудников и их продвижение.

На сегодняшний день в рамках ИДО полностью разработана схема реализации компетентностного подхода, реализован один компонент комбинированного обучения – традиционное обучение на основе компетентностного подхода. Ведется активная и, надо отметить, успешная деятельность в рамках подбора и доработки платформы электронного обучения. Помимо известных платформ (WebCT, Moodle, МОТОР) изучаются всемирно известные платформы корпоративного обучения (SoftSkills, NetDimensions и т.д.). Данная работа актуальна тем, что поможет Институту Дистанционного Образования выйти на предприятия и организации области и города, начать серьезную работу с ними с целью повышения эффективности их деятельности, что, представляет высокую важность для регионального развития.