

ЖИЛЬЦОВ Владимир Анатольевич
директор
Национального центра сертификации управляющих
(Москва) www.ncsu.ru, info@ncsu.ru,
канд.психол.наук, доцент, zhiltsov_va@mail.ru, м. 8-910-426-14-06

"МЕХАНИЗМ ДОПОЛНЕНИЯ УЧЕБНЫХ ПЛАНОВ МОДУЛЬНЫМИ ПРОГРАММАМИ,
РАЗРАБОТАННЫХ НА ОСНОВЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНДАРТА"
(выступление на итоговом совещании УМО 16 марта 2010 г.)

Аннотация:

В статье изложен опыт создания учебных программ, разработанных на основе профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией». Даются рекомендации по применению таких программ в качестве модулей для вариативной части учебных планов в области менеджмента.

In article experience of creation of the curriculums developed on the basis of the professional standard «Management of the organisation» is stated. Recommendations about application of such programs as modules for вариативной parts of curricula in the field of management are made.

Ключевые слова

учебная программа, план, профессиональный стандарт, модуль.

The curriculum, the plan, the professional standard, the module/

Текст:

Уважаемые участники итогового совещания!

В своем выступлении хотел бы затронуть важный вопрос применения механизма социального партнерства с бизнесом в вопросах подготовки кадров. Таким механизмом в современных условиях является инновационная кадровая технология. Суть ее заключается в использовании профессиональных стандартов и сертификации квалификаций всеми участниками партнерства с соблюдением ведущей роли бизнеса (работодателей и носителей профессий).

С 2006 года, по инициативе Профессионального клуба директоров «Президент», объединяющих более 10 лет собственников и генеральных директоров бизнес организаций, мы ведем работу по внедрению в практику профессионального стандарта управляющего и системы сертификации высшего менеджмента организаций.

За это время нами создан первый в России профессиональный стандарт руководителя бизнес организации – управляющего. Утвержден 24 апреля 2009 г. Комиссией по профессиональным стандартам Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП). В настоящее время проходит утверждение версия 2010 года, дополненная и расширенная.

С 2007 года функционирует Система добровольной сертификации управляющих «Стандарты Первых». С середины 2008 г. мы ведем сертификацию управляющих на соответствие профессиональному стандарту управляющего, а с осени 2008 года проводим сертификацию менеджеров по программе, согласованной с Европейской экономической комиссией.

Наша деятельность проводится по инициативе и поддержке бизнеса. И миссией нашей организации является предоставить обратную связь от бизнеса системе образования. Основы для развития системы сертификации квалификаций, в том числе, управляющих были заложены в документах [1-8] и нормативных актах, регулирующих взаимоотношения работодателей и учебных организаций. Эти документы в частности установили приоритет профессиональных стандартов над ФГОС, заложили рамки и формы сотрудничества системы образования и бизнеса, создали предпосылки формирования со стороны работодателей независимой оценки качества выпускников учебных организаций.

Для этого механизмами реализации определены: профессиональные стандарты, сертификация профессиональных квалификаций, общественно-профессиональная аккредитация учебных программ, разработанных на основе профессиональных стандартов. Об использовании этих механизмов в отношении профессии руководителя в основном и пойдет речь ниже.

Профессиональный стандарт представляет собой подробную характеристику измеряемых требований к результатам и качеству выполнения работниками своих функций в рамках конкретного вида профессиональной деятельности (профессии), выраженную в терминах компетенций.

Профессиональные стандарты необходимы для:

- обеспечения качества профессиональной деятельности в профессиональной области на основе единых требований к выполняемым функциям;
- формирования стандартов профессионального образования и модульных программ обучения, основанных на компетенциях;
- разработки механизмов оценки выпускников учебных заведений профессионального образования, а также персонала различных уровней в ходе процедур сертификации (аттестации);
- формирования национальной рамки и системы квалификаций.

Профессиональный стандарт предназначен для применения в нескольких направлениях деятельности предприятия. Он также позволяет непротиворечиво связать ряд важнейших блоков управления персоналом и подготовки специалистов (см. рис. 1).

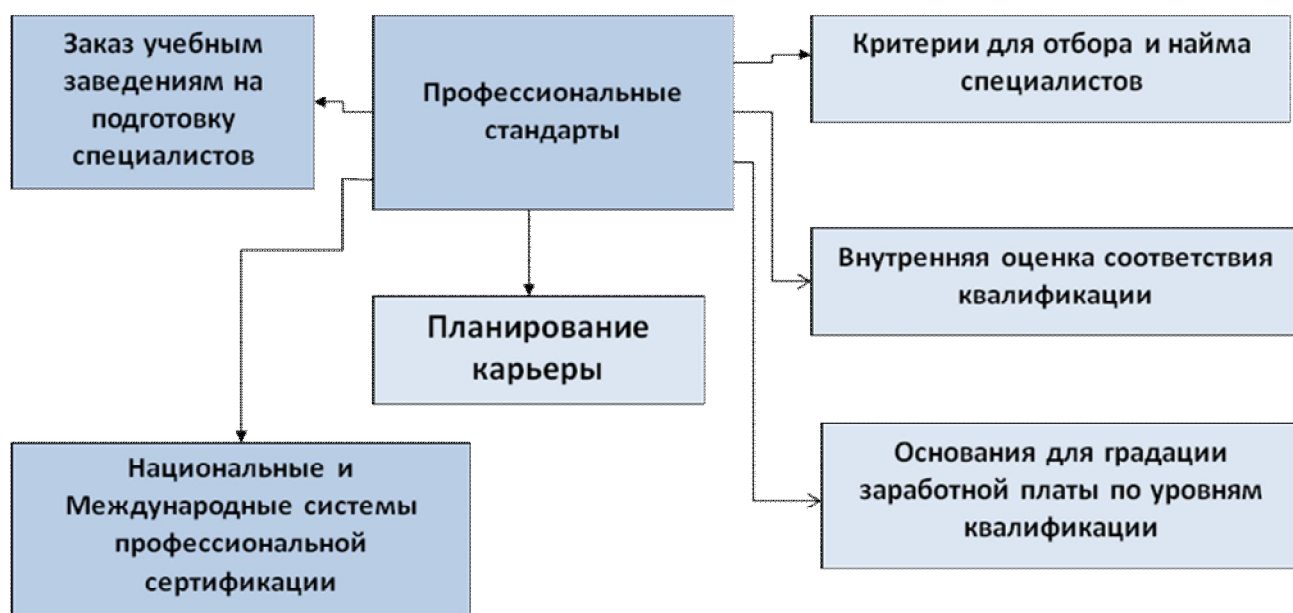


Рисунок 1.

С 2006 года, когда мы занялись разработкой профессионального стандарта управляющего, мы отчетливо понимали, что работа будет трудной и долгой. Понимание того, что есть профессиональный стандарт и для чего он необходим, выстрадано в долгих и неоднократных спорах членов клуба «Президент» и среди слушателей АНХ при Правительстве РФ.

Профессиональный стандарт создавался в течение трех лет и с участием, чем более 1500 менеджеров в горячих спорах и конструктивных мозговых штурмах. Среди разработчиков :

- Национальный центр сертификации управляющих
- Ассоциация независимых директоров
- Профессиональный клуб директоров «Президент»
- Некоммерческое партнерство «Внешторгклуб»
- Некоммерческое партнерство «Экспертный клуб» (Мипромторг РФ)
- И др.

Профессиональный стандарт был утвержден:

- Организациями – разработчиками
- Комиссией по профессиональным стандартам РСПП

Признан:

- Российский союз промышленников и предпринимателей РФ
- Торгово- промышленная палата РФ
- Минобразования РФ
- УМО в области менеджмента
- Ассоциацией негосударственных вузов
- Ассоциацией дополнительного образования
- Более 150 предприятиями – партнерами НЦСУ

Профессиональный стандарт управляющего базируется на Европейской и Российской рамке квалификаций (см. рис 2,3)

Европейская рамка квалификаций

Ур. 1	Работать или обучаться под непосредственным руководством в структурированном контексте
Ур. 2	Работать или обучаться под руководством при наличии некоторой самостоятельности
Ур. 3	Брать ответственность за выполнение заданий, адаптировать собственное поведение к обстоятельствам и решать проблемы
Ур. 4	Осуществлять самоменеджмент в установленных рамках ситуации обучения или трудовой деятельности, которая в целом предсказуема, но может изменяться Руководить стандартной работой других, брать на себя некоторую ответственность за оценку и совершенствование трудовой деятельности
Ур. 5	Осуществлять управление и руководство в контексте трудовой деятельности или обучения, характеризуемых непредсказуемыми изменениями; оценивать и совершенствовать собственную работу и деятельность других
Ур. 6	Управлять сложной технической или профессиональной деятельностью или проектами, брать ответственность за принятие решений в нестандартных ситуациях, за управление профессиональным развитием индивидов и групп
Ур. 7	Управлять сложными, непредсказуемыми ситуациями трудовой деятельности или обучения, требующими стратегических подходов, и трансформировать их Брать ответственность за развитие профессионального знания и практики и/или за оценку стратегической деятельности команд
Ур. 8	

Рисунок 2. Европейская рамка квалификаций и ее дескрипторы

уровень	Дескриптор
4 кв. уровень	Исполнительская деятельность, определение задач и планирование деятельности с учетом поставленной цели. Руководство работой других с принятием частичной ответственности за результат их действий
5 кв. уровень	Руководство сотрудниками (группой) с принятием ответственности за результат их действий на конкретном участке технологического процесса. Постановка задач деятельности
6 кв. уровень	Руководство сотрудниками (группой) с принятием ответственности за результат на конкретном участке технологического процесса или на уровне подразделения. Постановка задач деятельности. Согласование работ на порученном участке с деятельностью других участков
7 кв. уровень	Руководство деятельностью сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне подразделения или организации. Определение стратегии деятельности
8 кв. уровень	Руководство деятельностью (в том числе, инновационной) сотрудников с принятием ответственности за результат на уровне организации. Определение стратегии деятельности на уровне организации

Рисунок 3. Российская рамка квалификаций и ее дескрипторы

В обобщенном виде структура Профессионального стандарта управляющего может быть описана двумя координатами: по оси X - Квалификационные уровни (с 4 –го по 8, всего 5 уровней квалификации); по оси Y – этапы управленческого цикла (А-Е).

На пересечениях осей находятся конкретные функций управления для каждого квалификационного уровня. В общей сложности мы описываем 25 управленческих функций, распределенных и конкретизированные на пересечении 5-ти квалификационных уровней и 5-ти этапов циклов управления (см. рис.4).

Цель управленческой деятельности	Цикл управления				
	Анализ, планирование	организация, контроль	руководство и мотивация персонала	саморазвитие	изменения и новации
8 КВАЛИФ.УР. Получить максимальную отдачу в проекте (инвестиций)	определение сферы деятельности, постановка целей деятельности	Осуществлять владельческий контроль	Направлять работу исполнительного руководства	Проявлять лидерство	Обеспечивать инвестиционную привлекательность и устойчивое развитие организации
7 КВАЛИФ.УР. Обеспечение жизнеспособности и эффективного развития организации	разработка стратегии организации	управление реализацией стратегии организации	побуждение команды менеджеров высшего звена управления	Осуществлять руководство и лидерство в команде	руководство изменениями в организации
6 КВАЛИФ.УР. Обеспечение стратегического бизнес-планирования для обеспечения стратегических задач (стабильности, хеджирования рисков и увеличения капиталоемкости и компании)	определение очередности задач, функциональных стратегий, проектирование бизнес-процессов, разработка требований их выполнения	управление бизнес-процессом	руководить кадровым потенциалом и карьерой ключевого персонала	саморазвитие в лидерстве	Руководить изменениями в схемах взаимодействия, логистики, правовой основы

5 КВАЛИФ.УР. Управление деятельностью для достижения функциональных целей организации	планирование производственно-хозяйственной деятельности подразделения	управление производственно-хозяйственной деятельностью подразделения	управление знаниями	Развивать собственные управленческие навыки	Инициировать изменения в организации работ/технологиях
4 КВАЛИФ.УР. Управление оперативной и тактической деятельностью подразделения при эффективной реализации стратегических планов	планирование исполнения работ в соответствии с существующими требованиями	управление проектами, работами	обучение персонала технологии	Осуществлять саморазвитие в технологиях	руководить изменениями технологии, рационализаторство

Рисунок 4. Перечень обобщенных функций профессионального стандарта.

При описании конкретной функции управления учитывается цель деятельности данного квалификационного уровня и содержательное наполнение частной управленческой функции. Описание конкретной единицы профессионального стандарта, которое и определяет контекст деятельности раскрывается в описании: действий по данной функции; знаний по данной функции; умений по данной функции.

Таким образом, профессиональный стандарт это многофункциональный инструмент, который:

- дополняет и развивает Национальную рамку квалификации по конкретной профессиональной деятельности;
- служит основанием для процедур сертификации лиц на соответствие требованиям по конкретной профессиональной деятельности;
- является образовательным результатом для программ обучения и повышения квалификации.

Программы обучения (практики) призваны оказать помощь конкретному менеджеру для перехода от требований одного квалификационного уровня к другому. Такие программы мы называем модульными. Причем модульность этих программ заключается в том, что они по содержанию и объему четко соответствуют разнице требований квалификационных уровней и контексту конкретной единицы профессионального стандарта (управленческой функции). Это придает им конкретику (и контекст) обучения.

При этом становится прозрачной и понятной траектория профессионального развития менеджера с помощью независимых друг от друга методов: оценки (сертификации) и подготовке по соответствующей модульной программе.

В нашей системе добровольной сертификации реализован принцип: тот, кто оценивает - не обучает, а тот, кто обучает – не оценивает. А общие требования к профессиональной

деятельности менеджера, объединяют тех, кто оценивает (работодателей) и тех, кто обучает (учебные организации).

В связи с реализацией этого принципа следует в качестве результата обучения брать освоение трудовых действий по конкретной управленческой функции (см. рис. 5).



Рисунок 5. Принцип обучения на основе требований профессионального стандарта

Разделы профессионального стандарта содержат следующие разделы [9], которые могут браться за основу при разработке модульных учебных программ (см.рис.6). Например:

Раздел «Трудовые действия» единицы профессионального стандарта – определит цель обучения в контексте конкретной функции управления.

Разделы стандарта «Необходимые знания» и «Необходимые умения» - определяют минимально необходимые требования к обучаемому.

Раздел «Личностные качества» – определяют набор личностных компетенций, которые требуется воспитывать при обучении.

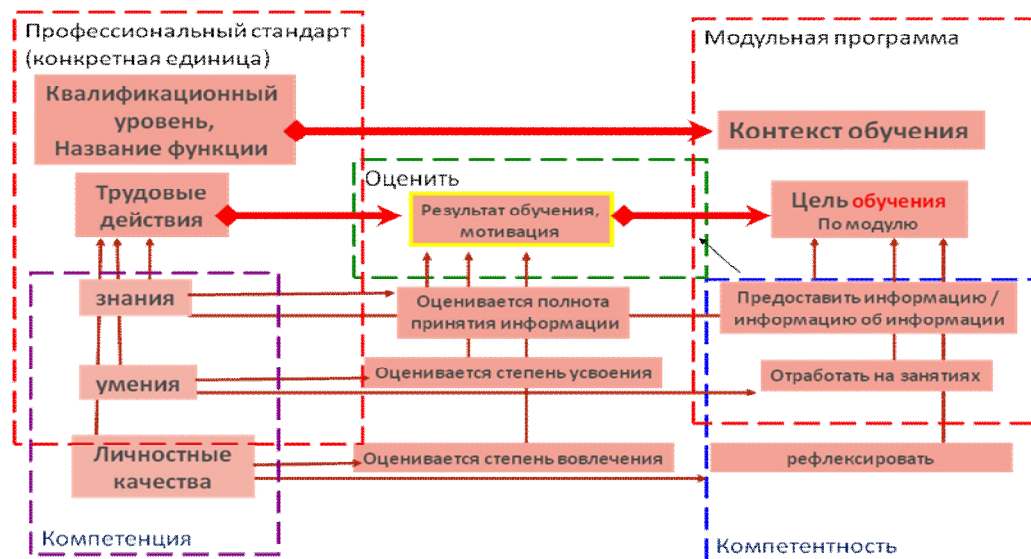


Рисунок 6. Перевод структуры профессионального стандарта в структуру модульной программы, основанной на профессиональном стандарте

На основе имеющегося опыта разработок модульных программ [10], наш центр предлагает следующее описание содержания модульной программы:

1. Название программы обучения
2. Название модуля (шифр единицы проф. стандарта), к которому подготавливает данный учебный модуль.
3. Результаты обучения (действия/ компетенции, подлежащие освоению/развитию)

4. Описание учебного модуля (в виде таблице)

Профстандарт		Описание учебного модуля			
Единица (шифр)	Действия	Получаемые знания	Отрабатываемые умения	Освоенные действия	Необходимые ресурсы, оснащение, среда, условия

5. Рекомендуемая литература.
6. Сведения об авторе.

При наличии большого количества учебных программ, используемых в практике обучения руководителей в России, мы можем говорить, что настал момент четкого позиционирования их содержания относительно профессионального стандарта в области менеджмента «Управление (руководство) организацией». В качестве механизма дополнения учебных планов в области менеджмента, можем рекомендовать определить взаимосвязь содержания учебных планов с единицами профессионального стандарта как это показано на рисунке 7.

Дисциплина по выбору (модульный курс)	Шифр единицы профессионального стандарта (для 4 кв.ур.)					
	4 А4	4 А5	...	4С2	...	4 Е 1
Мотивационный менеджмент	Тема 1 (действия.....)	Тема 3 (действия.....)		Тема 7 (действия.....)		
Организационная культура		Тема 1 (действия.....)				Тема 2 (действия.....) Тема 3 (действия.....)
Профессиональные компетенции менеджера				Тема 1-3 (действия.....) Тема 4-10 (действия.....) Тема 11-14 (действия.....)		
...						

Рисунок 7. Взаимосвязь содержания учебных планов с единицами профессионального стандарта при использовании модульных программ

Как видно из рисунка 7, темы одной и той же дисциплины будут отнесены к различным единицам профессионального стандарта в силу достигаемого при обучении результата. Такой «самоанализ» с помощью профессионального стандарта имеющейся подготовки слушателей по конкретному учебному плану сможет определить как «перегрузку», так и «недогрузку» обучаемых.

Для более тщательной оценки как старых так и новых учебных программ на предмет соответствия конкретным единицам профессионального стандарта наш центр проводит общественно-профессиональную аккредитацию учебных программ (курсов).

При этом мы преследуем одну цель: четкое позиционирование программы (курса) относительно единиц профессионального стандарта. И несколько задач:

- подготовка модульных (и автономных) программ, основанных на профессиональном стандарте;
- гарантия актуальности аккредитованных программ со стороны представителей бизнес – организаций;
- помощь представителей бизнес организаций в подготовке модульных программ, основанных на профессиональном стандарте;
- создание открытой информационной базы данных модульных программ для использования менеджерами.

Следующим уровнем соотнесения качества учебной модульной программы и качества подготовленности выпускника этой программы будет его сертификация. Сертификация на соответствие квалификации – это демонстрация индивидом самостоятельного выполнения ДЕЙСТВИЙ в контексте определенного набора конкретной управленческой функции [11]. При этом мы понимаем, что знания, умения и личностные качества являются комплексом, обеспечивающим вероятность выполнения этих действий (см. рис.8). Такой подход закреплен как принцип сертификации.

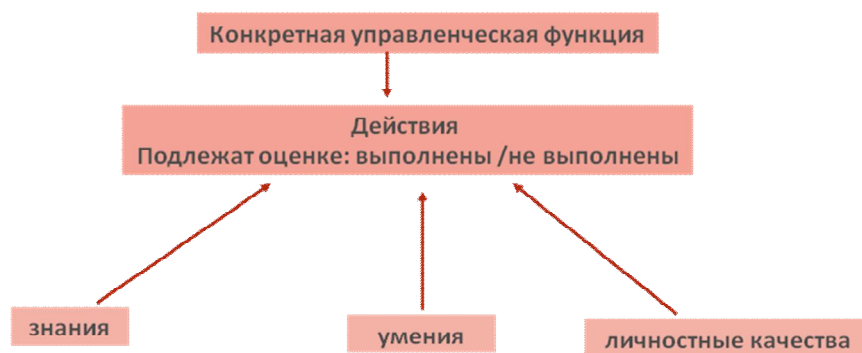


Рисунок 8. Принцип сертификации квалификации на основе профессионального стандарта

Выводы:

1. Созданы условия для планомерной работы учебных организаций в области менеджмента с консолидированным представителем требований работодателей – системы сертификации,- используя современные подходы.
2. Качество подготовки менеджеров, требуемое работодателями в современных условиях, изложено в профессиональном стандарте «Управление (руководство) организацией».
3. Учебным организациям следует предложить учебные программы, соответствующие профессиональным стандартам, на рынок образовательных услуг. Это позволит им получить конкурентные преимущества в условиях посткризисных явлений в экономике.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ:

1. Основные направления деятельности Правительства Российской Федерации на период до 2012 года (направления утверждены распоряжением Правительства Российской Федерации от 17 ноября 2008 г. № 1663-р)
2. Постановление Правительства РФ от 24.12.2008 г. № 1015 «Об утверждении Правил участия объединений работодателей в разработке и реализации государственной политики в области профессионального образования»
3. Постановление Правительства РФ от 24.02.2009 г. N 142 «Об утверждении Правил разработки и утверждения федеральных государственных образовательных стандартов»
4. Соглашение между Министерства образования и науки РФ и Российского союза промышленников и предпринимателей (РСПП) от 25.06.2007 г.
5. Положение о формировании системы независимой оценки качества профессионального образования от 31.07.2009 г. (Минобрнауки РФ ; АФ-318/03 и РСПП)
6. Положение об оценке и сертификации выпускников образовательных учреждений профессионального образования, других категорий граждан, прошедших профессиональное обучение в различных формах от 31.07.2009 г. (Минобрнауки РФ №АФ-317/03 и РСПП)
7. Протокол заседания Комиссии по профессиональным стандартам РСПП №2 от 24.04.2008 г. «Об утверждении профессионального стандарта «Управление (руководство) организацией» (разработчик – Национальный центр сертификации управляющих)
8. Письмо Президента РСПП от 25.01.10 г. № 06/04-р «Об участии в формировании территориальных органов по сертификации совместно с Национальным центром сертификации управляющих»
 9. Профессиональный стандарт "Управление (руководство) организацией " – М. НЦСУ, 2010.
10. А.А. Муравьева, Ю.Н. Кузнецова, Т.Н. Червякова. Организация модульного обучения, основанного на компетенциях. Пособие для преподавателей. Москва. «Альфа-М». 2005.
11. Жильцов В.А. Система добровольной сертификации управляющих: структура, содержание и перспективы развития. Материалы Международной научно-практической конференции «Сертификация управляющих: опыт и перспективы развития в Российской Федерации»/ Под общ. Ред. В.А. Жильцова. – М. НЦСУ, 2008. – С.18-22.