

## **ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ПРИКЛАДНОГО БАКАЛАВРИАТА**

**Фомина Л.В.**

***Красноярский государственный аграрный университет, Красноярск, Россия***

**Аннотация:** *Статья посвящена особенностям разработки образовательной программы прикладного бакалавриата по направлению подготовки 38.03.03 «Управление персоналом». Программы прикладного бакалавриата призваны решить проблемы несогласованности рынка труда и профессионального образования. Данные программы имеют двойной подход, во-первых, должны обеспечить получение фундаментального образования, во-вторых, получение актуальных практических навыков, поэтому являются практикоориентированными.*

**Ключевые слова:** *образовательная программа, прикладной бакалавриат, двойной подход, практические навыки, профессиональное образование.*

## **PECULIARITIES OF THE EDUCATIONAL PROGRAMS DEVELOPMENT OF THE APPLIED BACHELOR TRAINING**

**Fomina L. V.**

***Krasnoyarsk state agrarian university, Krasnoyarsk, Russia***

**Abstract:** *The article is devoted to the peculiarities of developing educational programs of applied bachelor training in the field 38.03.03 “Personnel Management”. The programs of applied bachelor training are designed to address issues of inconsistency of the labor market and professional education. These programs have a dual approach: firstly, they should provide fundamental education; secondly, they should provide obtaining relevant practical skills, therefore, they are practice-oriented.*

**Key words:** *educational program, applied bachelor training, dual approach, practical skills, professional education.*

В настоящее время расширяются запросы рынка труда, увеличивается потребность в кадрах высокой квалификации, соответствующих требованиям занимаемой должности. Практическая составляющая подготовки кадров является важным критерием, обеспечивающим эти требования. Проблему разрыва теоретической и практической составляющей в системе вузовской подготовки, проблемы несогласованности рынка труда и профессионального образования призваны решить программы прикладного бакалавриата. «Прикладной бакалавриат» как понятие впервые появилось в «Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации на период до 2020 г.». В данной Концепции создание системы прикладного

бакалавриата является одной из возможностей повышения доступности качественного образования, соответствующего требованиям инновационного развития экономики. Данные программы разрабатываются с учетом разнообразия рынка труда, с учетом запросов работодателей, особенностей развития регионов.

Основное отличие программ прикладного бакалавриата заключается в их ориентации на практикоориентированные виды деятельности, отраслевой рынок труда и его массовый сегмент [3]. Реализация практикоориентированного подхода возможна посредством интеграции процесса обучения, включающего прохождение практик, и формирования компетенций, необходимых для профессиональной деятельности. Рассмотрим более подробно эти две составляющие интеграции.

**Процесс обучения** по программе прикладного бакалавриата «Управление персоналом» осуществляется в Институте международного менеджмента и образования (ИММО) ФГБОУ ВО «Красноярский ГАУ». По трудоемкости программа составляет 240 зачетных единиц. Нормативный срок освоения основной профессиональной образовательной программы (ОПОП) по очной форме обучения составляет 4 года.

С целью учета особенностей рынка труда, социально-культурного и экономического развития региона и потребности в специалистах по управлению персоналом, в разработке ОПОП участвуют предприятия-заказчики: агентство рекрутинга, права и консалтинга «Акация», ПАО «Восточный», ЗАО «Сибирский инструментально-ремонтный завод», Молодежный центр «Патриот», ООО «Сибирский региональный межвузовский центр», ООО «Новый город» и другие организации. По требованиям ФГОС ВО, доля преподавателей-практиков должна составлять 20 % процентов, поэтому для обучения бакалавров привлечены остепененные руководители организации (генеральный директор ООО) и структурных подразделений (начальники отделов), кроме того штатные преподаватели имеют практический опыт.

При реализации направления подготовки «Управление персоналом» осуществляется схема взаимодействия с предприятиями-заказчиками и потенциальными работодателями, обладающими необходимыми ресурсами, представленная на рисунке 1.



*Рисунок 1 – Модель взаимодействия ИММО с потенциальными работодателями*

Доля штатных научно-педагогических работников составляет более 50 процентов от общего количества научно-педагогических работников организации, остепененность профессорско-преподавательского состава составляет более 50 %. Доля научно-педагогических, имеющих образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины (модуля), в общем числе научно-педагогических работников, реализующих программу бакалавриата, составляет не менее 70 процентов.

Согласно общесистемным требованиям образовательного стандарта в п. 7.1.2 каждый обучающийся в течение всего периода обучения обеспечен индивидуальным неограниченным доступом к одной или нескольким электронно-библиотечным системам (электронным библиотекам) и к электронной информационно-образовательной среде организации. Электронную информационно-образовательную среду организации позволяет обеспечить программное обеспечение на платформе Moodle. Она предоставляет обучающимся доступ к учебным планам, рабочим программам дисциплин (модулей), практик, к изданиям электронных библиотечных систем и электронным образовательным ресурсам. Осуществляет фиксацию хода образовательного процесса, результатов промежуточной аттестации и результатов освоения программы бакалавриата. Обеспечивает проведение всех видов занятий, процедур оценки результатов обучения, реализация которых предусмотрена с применением электронного обучения, дистанционных образовательных технологий. Позволяет формировать электронное портфолио

обучающегося. Осуществляет взаимодействие между участниками образовательного процесса посредством сети "Интернет".

По требованиям к структуре при разработке и реализации образовательных программ прикладного бакалавриата используется модульный принцип проектирования образовательной программы и построения учебных планов. Модульный принцип реализуется по двум направлениям: модуль - как отдельная единица (составляющая учебную дисциплину, учебный курс, рабочую программу дисциплины, цикл дисциплин, набор формируемых компетенций) и как модульный подход при проектировании ОПОП.

В рамках первого направления использования модульного принципа учебная дисциплина, учебный курс, рабочая программа дисциплины и цикл дисциплин с учетом зачетных единиц делятся на модули, изучение которых заканчивается определенным видом контроля.

В рамках второго направления учебный план представляет совокупность модулей, включающих связанные дисциплины, практики и другие виды образовательной деятельности. В соответствии с компетентностным подходом учебный план можно разделить на 3 модуля. Первый включает в себя дисциплины, формирующие общекультурные компетенции, второй модуль – формирующие общепрофессиональные компетенции, третий модуль – формирующие профессиональные компетенции.

В соответствии с ФГОС ВО структура образовательной программы состоит из трех блоков:

Блок 1 – дисциплины (модули), включающие базовую и вариативную часть. Набор и содержание дисциплин (модулей) включает 69 наименований, из них 30 в базовой части. Их перечень определяется с учетом требований ФГОС ВО, а профессиональные дисциплины определяются с учетом Профессионального стандарта и особенностей рынка труда. Кроме того, в учебный план введены дисциплины, позволяющие углубленно изучить английский язык.

Структура Профессионального стандарта специалиста по управлению персоналом включает 8 обобщенных трудовых функций.

Наименование и содержание дисциплин Блока 1 учебного плана бакалавров привязаны к 6 обобщенным трудовым функциям Профстандарта. 2 последние функции (7 и 8) относятся к 7 уровню квалификации и реализуются на базе специалитета или магистратуры [4].

Блок 2 – включает практики и вариативную часть. Практическая составляющая обучения прикладного бакалавриата – это важнейшая часть, обеспечивающая практикоориентированный подход. В этот блок входят учебная и производственная, в том числе преддипломная, практики. По окончании производственной практики студенты получают отзыв организации, где проходили практику. На практики по данному направлению подготовки в отличие от предыдущего образовательного стандарта, предусматривавшего 8 зачетных единиц, приходится 18 недель, что составляет 24 зач. ед., из них 9 – учебная и 15 – производственная. В ходе прохождения учебной практики, обучающимся, на базе университета, предоставляется возможность получения

профессии служащего – «Табельщик». Реализация данного блока направлена на обеспечение трудоустройства выпускников согласно полученному профилю и уровню высшего образования, а также сокращение продолжительности адаптационного периода выпускников в реальном производственном процессе.

Блок 3 – включает государственную итоговую аттестацию (ГИА) и базовую часть. Государственная итоговая аттестация включает государственный экзамен и защиту бакалаврской работы. При проведении ГИА в комиссию включены представители организаций-заказчиков в количестве 3 человек (50 % состава комиссии). Государственный экзамен состоит из двух частей: первая часть – определение уровня знаний теоретического материала по тестам в программе на платформе Moodle, вторая – презентация предприятия на английском языке.

В рамках реализации программ прикладного бакалавриата в отличие от академического, выпускная квалификационная работа ориентирована на решение практической проблемы конкретного предприятия, где по результатам выполнения работы студенты дают рекомендации по решению производственной проблемы в области управления персоналом организаций, где они проходили производственную практику. Кроме того, студентам предоставляется возможность защитить выпускную квалификационную работу на английском языке и дополнительно к диплому получить сертификат об углубленном изучении английского языка.

Модульный принцип можно использовать и в рамках деления учебного плана на модули без строгой последовательности блоков. В модуль могут входить составляющие разных блоков в определенной логической последовательности: базовые (основные) модули, вариативные модули, дополняющие и практические модули. Учебные планы по направлению подготовки «Управление персоналом» в данный момент имеют подобную структуру.

**Формирование компетенций**, необходимых для профессиональной деятельности - вторая составляющая реализации практикоориентированного подхода. В рамках реализации ФГОС ВО направления подготовки 38.03.03 «Управление персоналом» предусмотрено формирование 56 компетенций, из них 9 общекультурных, 10 общепрофессиональных, 37 профессиональных, соответствующих видам профессиональной деятельности.

На рынке труда в первую очередь востребованы специалисты, способные решать нестандартные задачи, принимать решения в условиях неопределенности и риска, способные саморазвиваться, успешно позиционировать себя, способные системно мыслить, перерабатывать большие объемы информации и вычленять главное. Реализация данной составляющей возможна при использовании практикоориентированных технологий обучения, включающих применение теоретических знаний в решении практических вопросов, связанных с формированием профессиональных компетенций специалиста. Методы компетентного подхода позволяют определить уровень приобретенного опыта. При формировании компетенций необходимо

учитывать потребности личности обучающихся, его способности, мотивационно-потребностную сферу [5].

Программа прикладного бакалавриата дает студентам возможность проверять пригодность и уровень своих знаний и умений на рабочих местах, участвуя в выполнении различных заданий. Так как данная программа ориентирована на практические действия, то это позволяет осваивать и общие компетенции, такие как, работа в команде, готовность принимать решения, ответственность за качество труда. Студенты формируют самостоятельность, способность планировать и организовывать собственную учебную и трудовую деятельность, способность руководить другими людьми.

Для формирования компетенций используется ряд практикоориентированных образовательных технологий. Наряду с активными технологиями, широко применяются технологии интерактивного обучения, основанные на взаимодействии студентов между собой и с учебной средой. Данные технологии позволяют сформировать новый опыт, а потом через применение осмыслить его теоретические основы, то есть от практики к теории. Они позволяют ускорить процесс усвоения, понимания и систематизации материала, использовать его при решении практических задач [6,8].

В рамках интерактивных технологий применяются следующие формы и методы обучения: тренинги, кейс-технологии, метод проектов, дискуссия, игры, ассессмент-центр, традиционные практические занятия и лекции различных видов, например, проблемные лекции, лекции – диалоги, семинары-дискуссии.

В качестве объектов оценки и развития персонала являются: мыслительные способности, мотивационно-ценностные особенности личности, психофизиологические ресурсы организма, коммуникативные навыки, организаторские и управленческие способности, креативность и другие. Обучающиеся определяют свои деловые качества, психологические особенности и профессионально-личностные качества. Для оценки профессионально-личностных качеств используются тестовые методики, позволяющие провести оценку управленческих качеств, в частности, коммуникативных, организаторских и лидерских. Коммуникативные и организаторские способности – стержневые в управленческой деятельности. Их уровень определяется умением принимать управленческое решение в предложенной стандартной профессиональной ситуации. Используемые сценарии деловых игр и тренингов максимально приближают студентов к реальной практике работы.

Студенты, зарекомендовавшие себя на практике и успешно трудоустроенные, могут регулировать свое обучение на старших курсах, переходя на индивидуальный план. Кроме того, результатом практикоориентированного обучения может быть возникновение инновационных идей. Студенты вовлекаются в научную и творческую деятельность, активнее принимают участие в научных исследованиях, принимают участие в конференциях, форумах.

Разрабатывая программы прикладного бакалавриата, необходимо осуществлять мониторинг эффективности использования практикоориентированных методов обучения. При подготовке студентов проводится контроль по специально разработанным фондам оценочных средств, позволяющим определить уровень знаний, умений и личностно-профессиональных качеств. Тесты, содержащие понятийный аппарат дисциплин, позволяют выявить только уровень усвоенных знаний. А умение использовать знания на практике и сформированность компетенций можно определить по итогам прохождения практик и защите выпускной квалификационной работы. При защите бакалаврской работы обучающиеся предоставляют Акты о внедрении предложенных рекомендаций для решения проблем в области управления персоналом для конкретного предприятия. Кроме того, обратную связь с работодателями и предприятиями-заказчиками позволяют получать отзывы работодателей о работающих выпускниках.

Таким образом, использование практикоориентированного подхода в образовании вызвано стремлением общества обеспечить повышение качества жизни людей на основе комплексного решения социальных, образовательных, экономических проблем. Результатом практико-ориентированного подхода в обучении должен являться бакалавр, способный эффективно применять в практической деятельности, сформированные у него компетенции.

### Литература

1. Официальный сайт Красноярского ГАУ - Режим доступа: <http://www.kgau.ru>.
2. ФГОС ВО по направлению подготовки бакалавров 38.03.03 «Управление персоналом», утвержденный приказом Минобрнауки РФ 14.12.2015 №1461– 36 с.
3. Методические рекомендации по разработке и реализации образовательных программ высшего образования уровня бакалавриата, тип образовательной программы «Прикладной бакалавриат», утвержденные Министерством образования РФ от 11.09.2014 № АК-2916/05.-4 с.
4. Профессиональный стандарт специалиста по управлению персоналом № 691 н, утвержденный приказом Министерства труда и социальной защиты РФ 06.10.2015 г.-67 с.
5. Бондаренко, Т.Н., Латкин, А.П. Роль практикоориентированного подхода в учебном процессе вуза при формировании и развитии отраслевых и региональных рынков услуг РФ // Современные проблемы науки и образования.–2012.–№6. Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=7784>.
6. Гуцин, Ю. В. Интерактивные методы обучения в высшей школе // *Dubna Psychological Journal*. - 2012. - № 2. Режим доступа [www.psyanima.ru](http://www.psyanima.ru).
7. Антонова, Н.В. Групповая работа как форма совершенствования коммуникативных навыков студентов - менеджеров. / Н.В. Антонова, Ж.Н. Шмелева// Материалы международной заочной научной конференции:

Проблемы современной аграрной науки. Красноярск: Изд-во: Красноярский государственный аграрный университет, 2015. – С. 164-167.