

УДК 378.046.4

Марушина Маргарита Константиновна,

МГИМО МИД России, г. Москва,

e-mail: marmarushina@mail.ru

ОСОБЕННОСТИ КОНТРОЛЯ И ОЦЕНКИ УСПЕВАЕМОСТИ В МОДУЛЬНЫХ КОРПОРАТИВНЫХ ПРОГРАММАХ ОБУЧЕНИЯ РУКОВОДИТЕЛЕЙ

В статье описан выбор методов контроля и оценки успеваемости в модульных корпоративных программах обучения руководителей в соответствии с существенными характеристиками и андрагогическими принципами корпоративного обучения.

Ключевые слова: корпоративное обучение руководителей, модульные программы, контроль и оценка успеваемости, андрагогические принципы.

Marushina Margarita Konstantinovna,

MGIMO-University, Moscow,

e-mail: marmarushina@mail.ru

PARTICIPANTS' PERFORMANCE MONITORING AND EVALUATION IN MODULAR EXECUTIVE EDUCATION PROGRAMS

The article describes methods choice for performance monitoring and evaluation in modular executive education programs in accordance with the essential characteristics and adult education principles of corporate education.

Keywords: executive education, modular corporate training programs, performance monitoring and evaluation, adult education principles.

Современные исследования в области корпоративной педагогики в значительной мере посвящены методам и технологиям обучения взрослых, а также моделям оценки эффективности этого обучения. Меньше внимания уделяется особенностям контроля и оценки успеваемости такой специфической целевой аудитории корпоративного обучения (КО) как

руководители, а имеющиеся исследования посвящены в основном технологическим аспектам и мониторингу дистанционного КО [1, 2]. Общедидактические принципы методик контроля – "плановость, доступность, систематичность, объективность, экономичность, простота, обзорность" [1, с.459] – относятся и к КО, но при этом выбор методов контроля в программах обучения руководителей должен осуществляться в соответствии с существенными характеристиками и андрагогическими принципами КО.

Существенные характеристики КО, которые отличают его от других видов обучения, в той или иной мере ориентированных на подготовку специалистов в экономической сфере [4], это – адресность и целенаправленность; целесообразность; системность; целостность; включенность в систему управления организацией [5, с.218]. Адресность и целенаправленность определяют необходимость учета общих характеристик целевой аудитории (например, руководители высшего звена) и индивидуальных планов развития (ИПР) каждого участника при выборе методов контроля и оценки. Целесообразность предполагает учет целей обучения с позиции организации. Например, если целью программы является повышение эффективности взаимодействия команды руководителей, то необходимо оптимальное сочетание коллективных и индивидуальных методов контроля и оценки. Целостность КО может проявляться в необходимости сопровождения участников после завершения программы и выборе соответствующих методов контроля, а включенность в систему управления организацией означает, что некоторые функции контроля и оценки будут осуществляться сотрудниками организации, а не педагогами КО.

Среди важных для КО андрагогических принципов, которые влияют на выбор методов контроля, – развитие образовательных потребностей; актуализация результатов обучения; принцип кооперативной деятельности (совместная деятельность обучающегося с обучающим, а также с коллегами по планированию, реализации, оцениванию и коррекции процесса обучения); рефлексивность; индивидуализация обучения; системность обучения (соблюдение соответствия целей, содержания, форм, методов, средств обучения и методов оценки результатов обучения) [6, с.91-92].

Таблица 1. Соотношение методов контроля успеваемости с андрагогическими принципами корпоративного обучения.

Андрагогические принципы КО	Методы контроля
Принцип развития образовательных потребностей	Эссе, входное тестирование. Методы предполагают наличие обратной связи от участников (для доработки и корректировки программы обучения)
Принцип актуализации результатов обучения	Анализ текущей ситуации в компании в части изученных тем и предложение возможных изменений в формате отчета, презентации, видео. Решение мини-кейсов, открытые вопросы в тестах
Принцип кооперативной деятельности	Контроль процесса выполнения группового проекта и оценка его итоговых результатов; оценка работ участников друг другом
Рефлексивность	Методы контроля направлены на корректировку участниками действий, связанных с изменением поведения в ходе обучения и профессиональной деятельности (наблюдение, проведение оценки по модели компетенций)
Принцип	Эссе, постановка целей в индивидуальном плане

индивидуализации обучения	развития (ИПР).
Принцип системности обучения	Выбор методов в зависимости от формата (очный, дистанционный) и этапа модульной программы. Дистанционный формат может требовать больше контроля, но меньше заданий с оценкой

Для программ профессиональной переподготовки обязательны **входной и итоговый контроль**. Формы контроля зависят от целевой аудитории. Например, на программе «Управление в ракетно-космической промышленности» (Корпоративная Академия Роскосмоса, 2017 г.) входной контроль проводился в формате эссе, в котором участники сформулировали личные и профессиональные цели, ожидание от обучения, интересующие их темы и места для прохождения стажировок. Это стало основой для доработки последующих модулей программы и стажировок. В качестве итогового контроля проводилась защита группового проекта перед комиссией [3].

Принцип актуализации КО предполагает разные формы контроля в зависимости от темы, например, в Корпоративном университете Сбербанка в 2014 г. на программе профессиональной переподготовки для руководителей «Сбербанк 500» применялись такие формы контроля: "Маркетинг" – подготовка и защита группового проекта (разработка идеи, презентация и отчет на видео, получение обратной связи от участников из других групп); "Управление командой" – индивидуальный анализ бизнес-кейса, групповой проект; "Принятие решений в условиях неопределенности" – очный экзамен (решение задач по статистике и др.); "Риск-менеджмент для руководителей" – итоговая письменная зачетная работа, выполняемая дистанционно, которая содержала 2 открытых вопроса и 1 деловую ситуацию (мини-кейс). Открытые вопросы направлены на оценку понимания участниками тем,

рассмотренных в курсе, и их способности применить полученные знания на практике, а мини-кейсы – на поиск творческих решений по применению полученных знаний.

Формы контроля, учитывая уровень целевой аудитории, должны побуждать не просто к повторению пройденного материала, но и к анализу ситуации на своем рабочем месте или в других отделах существующих политик, регламентов, стратегий и т.д., к работе над значимыми для компании изменениями и проектами. Принцип обзорности методов контроля предполагает применительно к данной аудитории, что участники должны быть ознакомлены не только с целями модуля, но и с целями контроля: каждый элемент контроля должен быть сформулирован на основе определения его цели, иначе сложно мотивировать взрослого человека делать что-либо, если он не понимает, зачем это требуется.

На различных этапах модульной программы необходимы специфические методы контроля успеваемости, определяемые поставленными целями.

Таблица 2. Соотношение форм контроля успеваемости, этапа реализации модульной программы обучения руководителей и достигаемых целей.

Этап программы	Форма контроля	Достигаемая цель
Начало программы: до или во время модуля 1	1. Входной контроль: письменный опрос, эссе, тестирование	1.1. Определение уровня владения участниками той или иной темой. Оценка знаний и навыков. 1.2. Определение потребностей участников для доработки

	<p>2. Решение кейсов, устный или письменный опрос, тестирование</p>	<p>программы в части содержания и возможностей индивидуального развития.</p> <p>1.3. Обязательность входного контроля для программ проф. переподготовки.</p> <p>2. Контроль степени усвоения нового материала, понимание необходимости дополнительной литературы по теме, проведения дополнительных вебинаров / лекционных занятий по теме.</p>
<p>Межмодульный период</p>	<p>1. Тестирование, решение задач и кейсов.</p> <p>2. Анализ текущей ситуации в компании в части изученных тем и предложение возможных изменений в формате отчета, презентационных слайдов или видео/ анализ того, как можно применить</p>	<p>1. Повторение и закрепление пройденного материала.</p> <p>2. Применение полученных знаний на практике, развитие умений и навыков (например, ситуационный анализ, декомпозиция стратегии, работа с сопротивлением и т.д.).</p>

	<p>конкретные инструменты у себя в компании.</p> <p>3.Тестирование по дисциплинам следующего модуля</p> <p>4.Выполнение заданий по групповому проекту (включая запись видеоролика, разработка онлайн-приложений) и составление отчета о проделанной работе</p>	<p>3.Адаптация последующего модуля, учитывая реальные потребности участников.</p> <p>4.Поддержание вовлеченности участников в учебный процесс между модулями, развитие умений и навыков, необходимых для выполнения проекта (принятие решений, ведение переговоров, умение убеждать, делегирование работа с возражениями, и т.д.).</p>
<p>Стажировка/ визиты для изучения опыта других компаний</p>	<p>1.Подготовка группой презентации с учетом собранной информации и анализа того, как применить ее на практике в своей компании</p>	<p>1.1.Повышение вовлеченности в процесс стажировки/визита</p> <p>1.2.Повышение эффективности взаимодействия членов группы</p> <p>1.3.Применение полученных знаний на практике</p>
<p>Заключительный модуль</p>	<p>1.Итоговый контроль: защита группового проекта перед комиссией</p>	<p>1.1.Подведение итогов всей программы – результат работы на протяжении всего обучения.</p> <p>1.2.Возможность представить</p>

		<p>результаты вышестоящему руководству и получить одобрение для дальнейшей работы над проектом.</p>
--	--	---

При выборе форм контроля очень важно рассчитывать время, необходимое для проверки заданий. Для сокращения временных затрат в КО используются следующие подходы (с учетом принципов андрагогики):

1. Использование компьютерных тестирований и заданий, что позволяют автоматически обрабатывать результаты, которые могут также автоматически загружаться в ведомость успеваемости участников (принцип рефлексивности).
2. Оценка выполненных работ участников друг другом (принцип кооперативной деятельности) по определенному алгоритму. Метод применим для оценки видеороликов, онлайн-приложений, презентаций группового проекта.
3. Оценка выполненных работ сотрудниками компании (принцип актуализации результатов обучения). Например, задание по маркетингу в виде презентации с предложением новых продуктов и услуг могут проверить, дать комментарии и оценить сотрудники отдела маркетинга и рекламы.

Кроме выбора форм контроля, важно определить и **форму оценки**. Данные об успеваемости участников должны быть конфиденциальными, для чего используется система присвоения индивидуального номера, по которому участник следит за своими результатами. Особенность целевой аудитории также предполагает использование оценки «зачет/незачет». Например, в

программе «Управление в ракетно-космической отрасли» оценивание происходило в формате зачет/незачет при выполнении группового проекта на протяжении всех модулей, при написании письменных работ, эссе, а результаты тестирований фиксировались в баллах или процентах.

Многие структуры КО в последние годы стали применять методы учебной аналитики (learning analytics), то есть «измерение, сбор, анализ и представление данных об обучающихся и образовательной среде с целью понимания и оптимизации обучения и условий, в которых оно происходит» [7, с.686]. Сбор данных в учебной аналитике должен осуществляться с четко определенными целями: информирование участников, мониторинг и отслеживание результатов, исследование, оценка и планирование, отчетность и коммуникации. «Использование учебной аналитики побуждает обучающихся нести ответственность за свои результаты – например, делать выводы из полученной обратной связи о своем прогрессе в освоении программы и принимать соответствующие решения о необходимой помощи» [7, с.690].

Таким образом, контроль и оценка успеваемости в модульных программах для руководителей с учетом принципа системности КО предполагает: стандартизацию контроля знаний; соотнесение форм и методов контроля с этапом модульной программы (в очном обучении преимущественно используются коллективные формы контроля, во время межмодуля – индивидуальные); соответствие заданий уровню целевой аудитории и их практическая применимость в профессиональной деятельности; отражение полученных результатов в процессе проектирования и доработки программы; осознание участниками цели выполняемых заданий. Вся собираемая информация полностью включается в

учебную аналитику, постоянно актуализируется и анализируется для последующих модулей и программ.

Список литературы

1. Захарова О., Минин М. Мониторинг корпоративного обучения // Образовательные технологии и общество. 2017. Том 20. №2. С.454–462.
2. Куракин А.С. Опыт использования технологий дистанционного обучения в корпоративном образовательном проекте // Открытое образование. 2010. №6. С.58–68.
3. Марушина М.К., Ибрагимова И.Р. Метод проектов: особенности и цели применения в корпоративном обучении руководителей // Международный научный журнал. 2020. № 3. С. 92–99.
4. Махмутова Е.Н., Литвинова Р.Н. Формирование условий профессионально-личностного развития студентов экономического профиля // Экономические науки Сельское хозяйство и перерабатывающая промышленность Информационные технологии, математика и физика Право и политические науки Психолого-Педагогические науки: материалы международной научно-практической конференции «Наука, образование, культура». Сост. Т.И. Раковчена, С.И. Лупашку. 2021. Т. 1. С. 540–544.
5. Мыльникова С.А., Погосян В. А. Корпоративное обучение // Universum: Вестник Герценовского университета. 2014. №3–4. С. 215–219.
6. Певзнер М. Н., Петряков П.А., Грауманн О. Корпоративная педагогика: учебное пособие. 2-е изд. М.: Издательство Юрайт, 2017. 470 с.
7. Clow D. An overview of learning analytics // Teaching in Higher Education. 2013.Vol.18. No.6. PP. 683–695.

References

1. Zaharova O., Minin M. Monitoring korporativnogo obucheniya. *Obrazovatelnye tekhnologii i obshchestvo*. 2017. Tom 20. №2. PP.454–462.
2. Kurakin A.S. Opyt ispolzovaniya tekhnologij distancionnogo obucheniya v korporativnom obrazovatel'nom proekte. *Otkrytoe obrazovanie*. 2010. №6. PP.58–68.
3. Marushina M.K., Ibragimova I.R. Metod proektov: osobennosti i celi primeneniya v korporativnom obuchenii rukovoditelej. *Mezhdunarodnyj nauchnyj zhurnal*. 2020. № 3. PP. 92–99.
4. Mahmutova E.N., Litvinova R.N. Formirovanie uslovij professionalno-lichnostnogo razvitiya studentov ekonomicheskogo profilya. *Ekonomicheskie nauki Sel'skoe hozyajstvo i pererabatyvayushchaya promyshlennost Informacionnye tekhnologii, matematika i fizika Pravo i politicheskie nauki Psihologo-Pedagogicheskie nauki: materialy mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoy konferencii «Nauka, obrazovanie, kul'tura»*. Sost. T.I. Rakovchena, S.I. Lupashku. 2021. T. 1. PP. 540–544.
5. Myl'nikova S.A., Pogosyan V. A. Korporativnoe obuchenie. *Universum: Vestnik Gercenovskogo universiteta*. 2014. №3–4. PP. 215–219.
6. Pevzner M. N., Petryakov P.A., Graumann O. *Korporativnaya pedagogika: uchebnoe posobie*. 2-e izd. Moscow: Izdatelstvo YUrajt, 2017. 470 p.
7. Clow D. An overview of learning analytics. *Teaching in Higher Education*. 2013.Vol.18. No.6. PP. 683–695.