Цикл колба в программах обучения будущих менеджеров по персоналу

Ливак Н.С.

Сибирский государственный технологический университет

В современной бизнес-среде профессия менеджер по управлению персоналом сформировалась сравнительно недавно. Появление компетентных специалистов в данной сфере деятельности, имеющих профессиональную подготовку, привело к изменениям в традиционных формах кадровой работы.

Для эффективной программы обучения менеджеров по персоналу используется модульный подход с применением интерактивных методов. В модуле четко определены цели обучения, задачи и уровни изучения материала, определены компетенции. Модули имеют разнообразные средства обучения, которые обеспечивают активное участие менеджеров и позволяют усваивать информацию как в действии, так и в активной работе с учебно-методическим материалом.

Современный образовательный процесс, в особенности в области управления персоналом, необходимо ориентировать на синергетическое взаимодействие студента и преподавателя. По мнению С. Кови, главный упор в обучении необходимо делать именно на синергию, которая строится, прежде всего, на взаимном доверии и восприятии педагога и менеджеров.

Процесс синергетического общения начинается с искренности и открытости его участников. Преподаватель должен первым показать ту модель поведения, которая позволит достичь необходимого уровня доверия. Открытость с его стороны «заражает» студентов, возникает общая эмпатия, обеспечивающая более глубокое осмысление полученных знаний. Возникает новое понимание проблемы, ориентирование студентов к творческой работе в команде, где рождаются нестандартные решения.

В командной работе присутствуют обмен опытом при взаимодействии, открытые эмоции, мысли, чувства, напряжение, удовольствие, сомнения и успех. Все это увеличивает способности к обучению. По этой причине почти все концепции универсальной системы обучения реализуется посредством командной работы.

В качестве одного из интерактивных методов обучения менеджеров используется разработанная в 1984 году Д. Колбом циклическая модель, согласно которой мы учимся через осознанную деятельность и мышление. Повторяющийся цикл, необходимый для приобретения общекультурных и профессиональных компетенций, включает в себя:

□конкретный опыт - получение результата действия;

□рефлексивное наблюдение - размышление над опытом;

□теоретические концепции с помощью абстрактной концептуализации;

□применение на практике – активная экспериментальная проверка.

Хони и Мамфорд идентифицировали 4 варианта (стиля) предпочтений в обучении, соответствующих стадиям по Колбу:

□активист - начинает с получения конкретного опыта, совершение действия;

□мыслитель - начинает с размышлений, мыслительное отражение действия;

□теоретик - начинает с анализа существующих подходов, осмысление полученного опыта;

□прагматик - начинают с осознания того, как это скажется на них, применение нового образа действия, приобретение опыта.

По мнению авторов этой модели, процесс обучения может начаться на любой стадии и представляет собою бесконечную спираль. В обучении менеджеров рекомендуется использовать структуру интерактивного урока, основанную на принципах обучения Колба:

1. Мотивация и объявление новой темы (10 %)— начальный этап, призванный сконцентрировать внимание учащихся на изучаемом материале.

2. Закрепление (повторение) пройденного (20 %) —этап, формирующий в сознании учащихся последовательную логическую структуру знаний и методов, применяемых в области управления персоналом.

3. Изучение нового материала (50 %)— главный целевой этап, на котором учащиеся с помощью командных взаимодействий формируют необходимые компетенции.

4. Оценивание (10 %) —стимулирующий компонент, который должен быть гибким, наглядным, объективным и справедливым. Наиболее распространенный способ оценивания на интерактивных уроках — набор баллов и командное оценивание.

5. Подведение результатов (дебрифинг, рефлексия) (10 %). Дебрифинг означает получение знаний от участников командного взаимодействия. Цель — извлечь информацию из анализа занятия. В российской системе образования данный термин только начал использоваться. Более распространенным является термин «рефлексия» — предполагающая возможность самоанализа деятельности и её результатов. Достоинством дебрифинга является связь поставленных целей с анализом полученных результатов.

Интерактивное занятие, построенное таким способом, стимулирует глубокое погружение будущего менеджера в процесс анализа и взаимодействия с другими, подобная включенность фактически является одним из показателей успеха