

МИНОБРНАУКИ РОССИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«САРАТОВСКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКИЙ  
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ ИМЕНИ Н.Г.  
ЧЕРНЫШЕВСКОГО»

Кафедра педагогики

**Задачный подход в профессиональной подготовке персонала**

АВТОРЕФЕРАТ МАГИСТЕРСКОЙ РАБОТЫ

студентки 3 курса 304 группы  
направления 44.04.01 Педагогическое образование  
профиль подготовки «Образование взрослых»  
факультета психологии

Кучеряевой Виктории Юрьевны

Научный руководитель

доцент, кандидат педагогических наук \_\_\_\_\_ Е.Г. Евдокимова  
подпись, дата

Зав. кафедрой педагогики

доцент, кандидат педагогических наук \_\_\_\_\_ Е.И. Балакирева  
подпись, дата

Саратов 2020

## **Общая характеристика работы**

**Актуальность исследования.** Изменения в экономике и социальной ситуации страны приводят к изменениям в содержании обучения взрослых: происходит снижение мотивации к приобретению глубоких и разносторонних знаний, ухудшаются познавательные навыки усвоения и применения знаний.

Задача системы обучения – повысить квалификацию специалистов, способных критически мыслить, развить творческий подход к собственной деятельности.

В современных организациях появляются новые профессиональные сферы, что порождает необходимость подготовки специалистов к решению профессиональных задач, отсутствующих в их прежнем опыте. Появляются новые профессии, такие как мерчендайзер, супервайзер, торговый представитель и т. д. Поэтому в сложившихся условиях необходим поиск дидактических средств и методов, позволяющих специалистам освоить новый опыт в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач. Данная ситуация стала предпосылкой того, что актуальным направлением научного поиска стало обращение к научно-методическому обеспечению задачного подхода в профессиональной подготовке.

Изучение психолого-педагогической литературы показывает, что различные аспекты проблемы профессиональной подготовки в современных условиях изучались педагогами, психологами и другими учеными. В процессе профессиональной подготовки специалисты воспринимают новые знания через призму уже имеющегося опыта, что требует при разработке обучающих задач учитывать индивидуальность субъекта и условия, в которых будет решаться задача. Однако, далеко не в полной мере на практике реализуется научно-методическое обеспечение задачного подхода в профессиональной подготовке персонала. Для освоения специалистами

нового опыта, необходимо учитывать индивидуальность субъекта и условия, в которых будет решаться профессиональная задача.

Необходимость решения указанного противоречия, актуальность и теоретическая неразработанность проблемы определили выбор темы исследования: «Задачный подход в профессиональной подготовке персонала».

**Цель исследования:** разработать и апробировать программу тренинга на основе применения задачного подхода в профессиональной подготовке персонала для подготовки специалистов к решению новых профессиональных задач с учетом реальных условий и особенностей слушателей.

**Объект исследования** — профессиональная подготовка персонала торговых организаций.

**Предмет исследования** — программа тренинга профессиональной подготовки персонала на основе задачного подхода.

В соответствии с целью и предметом исследования определены следующие задачи:

- Изучить состояние разработанности проблемы в педагогической теории и практике, уточнить понятийный аппарат (задача, задачный подход в профессиональной подготовке);
- Разработать комплекс задач и определить их виды для профессиональной подготовки в соответствии с уровнем самостоятельности обучающегося;
- Разработать программу тренинга на основе задачного подхода в профессиональной подготовке персонала для подготовки специалистов к решению новых профессиональных задач с учетом реальных условий и особенностей слушателей;
- Апробировать программу тренинга;

### **Положения на защиту:**

1. Задачный подход в профессиональной подготовке мы видим, как цепочку задач. При этом задача – это ситуация с заданной целью, которая состоит не только из информационного аспекта (данные, условия, неизвестное, требование нахождения способа действия и т.п.), но и включает в себя ситуационный и личностный аспект.
2. При реализации задачного подхода в профессиональной подготовке персонала, необходимо учитывать уровень подготовленности обучаемых и в соответствии с уровнем подготовленности предлагать различные уровни задач;
3. Программа тренинга на основе задачного подхода в профессиональной подготовке персонала.

**Методы исследования:** общенаучные методы теоретического исследования, (анализ, синтез, классификация и др.); экспериментальные методы (экспериментальные занятия); диагностические (анкетирование, опрос и т. д.) и эмпирические (изучение нормативной, методической, педагогической и психологической литературы, в том числе по организационной психологии и психологии бизнеса).

### **Теоретико-методологическая база исследования:**

- Исследования учебных задач, задачного подхода, работы с задачами в обучении в том числе профессиональном ( А.У. Арзикулов, С.С. Бакулевская, Г.А. Балл, М.И. Башмаков, А.О. Бурдин, Ж. Вернье, В.И. Громов, О.Б. Еришева, Ю.М. Колягин, В.И. Крупич, Е.В. Оспенникова, Г.И. Саранцев, М.В. Таранова, А. Тоом, Л.М. Фридман, И.Ф. Шарыгин, П.М. Эрдниев и др.)
- Изучение и анализ источников посвященных ситуационному обучению (case-study). Среди отечественных ученых, внесших большой вклад в развитие этого метода, отмечают Д. А Брянского, Ю. Ю. Екатеринославского, О.В. Козлова, Ю.Д. Красовского, В.Я Платова, Д.А. Поспелова, О. А. Овсянникова;

- Современные теоретические разработки по вопросам обучения и развития персонала (работы Г. Х. Бакировой, А.А. Грачёва)
- Изучение тренинговых методик и практик их применения (М. Вудкок, Ю. В. Макаров, Л. А. Петровская)
- Технология создания тренингов представлена Е.В. Сидоренко, В. А. Чикер, И.В. Шевцовой
- Работы, посвященные теории и методике повышения эффективности обучения посредством самоорганизации познавательной активности личности (Т.Л. Александрова, А.В. Коржуева, Н.К. Чапаев, Н.Е. Эрганова и др.), в том числе коучинга саморазвития (Бессер-Зигмунд К., Зигмунд Х.)
- Контекстного обучения (А.А.Вербицкий), андрагогическая модель обучения (С.И.Змеев), инновационное обучение (В.С.Дудченко);

**Опытно-экспериментальной базой** исследования явилась Группа Компаний Белая Долина. В опытно-экспериментальной работе принимали участие сотрудники (40 человек) торговых организаций входящих в состав Группы Компаний "Белая Долина".

Исследования по выбранной проблеме осуществлялись в три этапа.

**2017 год первый этап** – поисково-исследовательский связан с выбором и теоретическим осмыслением темы исследования, с определением ее методологических и теоретических аспектов, уточнением понятий, анализом их определений. Проанализирован опыт работы обучаемых по решению профессиональных задач, сформулирована гипотеза исследования, определено направление разработки видов задач и условий их применения в профессиональной подготовке персонала.

**2018 год. На втором этапе** – проектировочном – выполнялись систематизация и обобщение материала по проблеме исследования, разрабатывалась технология профессиональной подготовки персонала на основе задачного подхода;

Основные методы исследования на данном этапе: педагогический эксперимент, наблюдение, опрос.

**2018 – 2019 год. На третьем этапе – завершающе-практическом –** выполнены анализ, систематизация и обобщение результатов исследования; сформулированы основные выводы. Проведен анализ полученных результатов исследования.

**Научная новизна** выполненного исследования заключается в следующем:

- Задачный подход, в котором задача содержит не только информационный аспект (данные, условия, неизвестное, требования нахождения способа действия и т.п.), но и личностный и ситуационный аспекты;
- Обосновано применение задачного подхода на основе единства процессов обучения и саморазвития персонала.

**Практическая значимость:**

- определены виды задач на основе подготовленности обучающихся; разработаны критерии определения подготовленности персонала на основе готовности к предстоящей деятельности, что может быть использовано в профессиональной подготовке персонала торгового предприятия;
- разработанная программа тренинга с использованием задач позволяет учитывать индивидуальность сотрудников и реальные условия, в которых могут быть решены профессиональные задачи.
- Выявленные на основе опроса экспертов критерии и показатели профессионального развития специалистов, могут служить для анализа динамики их дальнейшего профессионального развития.

**Внедрение и апробация результатов исследования** проходила в Группе Компаний Белая Долина. Выступление по теме работы было

представлено на IX Ежегодной научно-практической конференции молодых ученых факультета психологии «Проблемы современной психологии: теория, практика, эксперимент». Программа и демоверсия тренинга были представлены во всероссийском конкурсе «Тренерское мастерство XIV» BuroAkzent. Тема заняла почётное третье место.

**Структура магистерской работы.** Магистерская работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников литературы и приложений.

### **Основное содержание работы**

Во введении обоснована актуальность и проблема темы исследования, рассмотрена степень изученности проблемы, определены объект и предмет изучения, поставлены цель и задачи работы, представлен анализ литературы, которая была рассмотрена в ходе исследования.

В первой главе **«Теоретико-методологические основания профессиональной подготовки персонала»** рассмотрены теоретические основания задачного подхода в профессиональной подготовке персонала. Раскрыто историческое становление задачного подхода. Описаны особенности обучения взрослых людей и представлены основные способы обучения на работе. Описанная в первой главе технология задачного подхода, объединяет теоретико-методологические аспекты и конкретные реальные ситуации, связанные с решением профессиональных проблем. В процессе решения задач формируются не только знания и умения специалиста, но и его жизненные установки, ценности, личностно-профессиональные качества. Таким образом, мы подводим итог. Задачный подход имеет свою историю и всегда был направлен на деятельностное освоение знаний, умений и навыков.

Теорию задачного подхода в профессиональной подготовке включает в себя много элементов, на совершенном этапе мы добавили личностную составляющую в структуру задачи.

Задача в профессиональную подготовку в нашем рассмотрении включает в себя четыре аспекта:

- Смысловой аспект, направленный на формирование мотивации;
- Предметный аспект (описывающий содержание деятельности специалиста);
- Ситуационный аспект (отражающий специфику деятельности);
- Рефлексивный аспект (направленный на осмысление своего опыта);

Применение задачи в профессиональной подготовке предполагает учет уровня готовности слушателя к ее освоению.

Практика показывает, что применение задачного подхода в обучении порождает различные уровни как интеллектуальных затруднений обучаемых, так и их познавательной активности: познавательная самостоятельность обучаемого может быть либо очень высокой, либо почти полностью отсутствовать.

Основные требования, предъявляемые к задаче – это наличие ее в любом реальном процессе. И то, что она является общей при реализации любых педагогических целей.

Во второй главе **«Практическое применение задачного подхода в профессиональной подготовке персонала»** представлена система профессиональной подготовки персонала в рамках предприятия, где проходила апробация. Описан эксперимент, который проводился при исследовании и сравнении традиционного тренинга с разработанным тренингом.

*Таблица 1*

Традиционный тренинг	Тренинг на основе задачного подход
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Задачу формулирует тренер;</li> <li>• Инструменты, техники и</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Участники самостоятельно формулируют задачи;</li> </ul>



<p>алгоритмы решения задач диктует тренер;</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Структура задачи дается в соответствии с уровнем подготовленности участника;</li> <li>• Инструменты, техники и алгоритмы вырабатываются участниками.</li> </ul>
--	--

Делаем вывод, при использовании технологии задачного подхода в профессиональной подготовке специалисты самостоятельно определяют проблему, формулируют ее в задачу и ищут способ ее решения для достижения поставленной цели.

Во второй главе описаны и проанализированы результаты исследования и проведения эксперимента. Приведены доводы и доказательства эффективности применения задачного подхода в профессиональной подготовке персонала.

### **Заключение**

Задача системы обучения – повысить квалификацию специалистов, способных критически мыслить, развить творческий подход к собственной деятельности.

В современных организациях появляются новые профессиональные сферы, что порождает необходимость подготовки специалистов к решению профессиональных задач, отсутствующих в их прежнем опыте. Появляются новые профессии, такие как мерчендайзер, супервайзер, торговый представитель и т. д. Поэтому в сложившихся условиях необходим поиск дидактических средств и методов, позволяющих специалистам освоить новый опыт в профессиональной деятельности для решения профессиональных задач.

В процессе профессиональной подготовки специалисты воспринимают новые знания через призму уже имеющегося опыта, что требует при разработке учебно-производственных задач учитывать индивидуальность субъекта и условия, в которых будет решаться задача. Однако далеко не в

полной мере на практике реализуется научно-методическое обеспечение задачного подхода в профессиональной подготовке.

В педагогике задача рассматривается как структурная единица мышления, основа обучающей ситуации при освоении способа деятельности. Структура задачи образуется единством информационного аспекта (данные, условия, неизвестное, требование нахождения способа действия и т.п.), с ситуационным и личностным.

Личностный аспект задачи раскрывается на основе рассмотрения результата решения задачи, включающего в себя цели субъекта, его мотивы, способности, ответственность. Таким образом, можно рассматривать решение задач в профессиональной подготовке специалистов как непрерывный процесс, в котором субъект переходит от одной ситуации (жизненной, профессиональной) к другой, осмысливая собственный опыт.

Таким образом, в профессиональной подготовке специалист осваивает новые требования через ориентировку в предмете деятельности и общения, его применения в конкретных ситуациях и в соответствии с собственными целями, представлениями, возможностями.

Организация решения учебно-производственных задач предполагает освоение сотрудниками преобразующих и ориентирующих операций. Решение данного вопроса заключается в распределении задачи на элементы, распределенные между участниками обучения с последующим обменом информацией и способами деятельности.

К подобным действиям можно отнести анализ ситуации, создание плана ее решения, учет ситуационных аспектов, оценка результата с позиции цели и проч. Данное распределение участия в процессе решения задач позволяет осмыслить наличие и специфику данных действий, собственные устремления, успехи и сложности.

Исследователи подчеркивают двойственный характер учебно-профессиональных задач, поскольку в них сочетаются моделирование

обучающе-предметного и социально-профессионального содержания деятельности.

Таким образом, в учебно-производственных задачах объединены субъективные характеристики (цели, способы решения, субъективный опыт) и внешние (предметные, ситуационные) условия профессиональной подготовки специалиста. Система учебно-производственных задач позволяет моделировать направление и динамику профессиональной деятельности.

Среди методов подготовки специалистов на предприятии большая эффективность применения задачного подхода нами рассматривается на основе тренинга профессионального мастерства. Данный тренинг обладает развивающими возможностями за счет механизмов профессионального развития специалистов, таких как осмысление ими субъективного опыта; освоение разных точек зрения на ситуацию при смене ролей по инструктированию или тренировки другого относительно основ его деятельности путем практической работы; участие вместе с другими в разработке проекта или группового задания; получение обратной связи во взаимодействии с остальными участниками, ведущим тренинга и экспертами.

Актуальным для подготовки специалистов в условиях неопределенности является возможность в ходе тренинга (на этапе анализа задачи и постановки проблемы) формулирования участниками собственных затруднений и переопределения задачи.

Таким образом, учитывая специфику учебно-производственных задач и опираясь на технологию задачного подхода в профессиональной подготовке, можно представить комплекс учебно-профессиональных задач, содержание которых моделирует специфику профессиональной деятельности торгового представителя.

По результатам пилотажного исследования был проведен экспертный анализ достижений обучающихся, что позволило выявить развивающий

эффект обучающих задач, подобранных на основе учета личностной зрелости и уровня компетентности сотрудников.

Отмечено, что в традиционном обучении (когда обучающие задачи формулировались только педагогом на основе предметного содержания, направленного на освоение рутинных типовых действий), обучающиеся в большинстве демонстрировали низкий уровень заинтересованности в обучении и отсутствие умения продуктивно действовать на основе алгоритма действия в нестандартных условиях. При использовании обучающих задач, учитывающих уровень личностной зрелости и компетентности, у сотрудников выявлено наличие заинтересованности, ответственности и самостоятельности в освоении профессиональных умений, значительно выросло число решений в нестандартных профессиональных ситуациях.

Организация обучающих задач в профессиональной подготовке второй и третьей групп выявила высокий интерес участников за счет освоения и рефлексии сотрудниками преобразующих и ориентирующих аспектов задач. Решение данного вопроса заключается в распределении задачи на элементы, распределенные между участниками обучения с последующим обменом информацией и способами деятельности.

Таким образом, эффективным для обучающихся оказалось учет личностной зрелости и уровня компетентности участников, что позволило разнообразить указания и формулировки обучающих задач. При этом акцент был сделан с одной стороны, на унифицированных типовых ситуациях профессионального взаимодействия, с другой - на уникальных ситуациях межличностного взаимодействия.

#### **Статьи автора**

1. Евдокимова Е.Г., Кучеряева В.Ю. **Применение задачного подхода в профессиональной подготовке персонала.** Журнал: Вестник Саратовского Областного Института развития образования Номер: 1(17); Год: 2019; Страницы: 113-116. Издательство: Государственное

автономное учреждение дополнительного профессионального образования "Саратовский областной институт развития образования" (Саратов) ISSN: 2411-7277

2. Евдокимова Е.Г., Кучеряева В.Ю. **Личностная составляющая обучающихся задач в профессиональной подготовке персонала.** Источник: Актуальные проблемы социально-гуманитарных наук и образования: сущность, концепции, перспективы. Материалы VII Международной научной конференции, 2019. Страницы 686-691. Издательство: «Саратовский источник».