

Наталья Витальевна Днепровская, доцент кафедры управления знаниями и прикладной информатики в менеджменте Московского государственного университета экономики, статистики и информатики (МЭСИ), кандидат экономических наук

МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ: ОПЫТ США

На протяжении 30 лет в компаниях при подборе, обучении и оценки персонала активно используются модели компетенций. Актуальность их применения усиливается на фоне возрастающей мобильности кадров. По данным Министерства труда США, каждый второй наёмный сотрудник работает на одном месте не более пяти лет, а современные студенты будут менять работодателя каждые два года. Модели компетенций показали высокую эффективность при подборе и развитии персонала в компаниях, но всё чаще они находят применение и в системе образования, главным образом в дополнительном образовании.

В конце XX века понятие «компетенция» прочно вошло в терминологический словарь по управлению персоналом. Используемые понятия к настоящему времени в образовательном сообществе ещё не имеют однозначного определения. Мы будем понимать под компетенцией способность применять знания, умения, талант, манеру поведения и лич-

ные качества в профессиональной деятельности. К личным качествам могут быть отнесены интеллектуальные или когнитивные способности человека, а также социальные и эмоциональные качества. Модель компетенций — это наглядный инструмент, описывающий компетенции, необходимые для выполнения профессиональных обязанностей в соответствующей отрасли или организации¹.

Модели компетенций используются в компаниях для структурированного описания обязанностей сотрудников и требований к их квалификации. Исходя из этих моделей в течение длительного времени строился подход к подбору персонала, проведению интервью или испытаний для соискателей. В последнее время актуальность моделей компетен-

¹ *Ennis Michelle R. Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA). Employment and Training Administration U. S. Department of Labor. January 29, 2008*

ций возрастает при выработке стратегии развития персонала компании. Они позволяют выявить и сформулировать ключевые требования к сотрудникам компании и спланировать мероприятия (курсы, семинары и т.п.) по обучению персонала. Система обучения персонала, основанная на моделировании компетенций, такая как Strategic Systems Model (SSM) предполагает выполнение следующих пяти шагов:

1. Выявление и анализ потребности в обучении, основанном на компетенциях.
2. Разработка моделей компетенций по видам деятельности.
3. Определение учебного плана в соответствии с моделями компетенций.
4. Реализация обучения, направленного на достижение необходимого уровня мастерства.
5. Оценка результатов обучения.

По мере развития экономики, основанной на знаниях, где основной движущей силой являются люди с их способностью создавать и применять новые знания, значение моделей компетенций было оценено на уровне макроэкономики. В рамках инициативы Президента США (The High Growth Job Training Initiative) по подготовке кадров для реального сектора экономики Агентство по вопросам занятости и профессиональной подготовки Министерства труда США (Employment and Training Administration U.S. Department of Labor) в 2008 г. разработало модели компетенций по видам деятельности и сфере занятости. Эта инициатива направлена, в первую очередь, на содействие в трудоустройстве кадров за счёт организации дополнительного профессионального образования по недостающим компетенциям. Выработанные

в рамках инициативы решения включают следующие основные элементы:

- развитие сети молодых профессионалов;
- разработка моделей компетенций для молодых и опытных специалистов;
- расширение доступа к профессиональному образованию;
- обеспечение трудоустройства для мало-востребованных специалистов;
- реализация стратегии для развития опытных сотрудников;
- поддержка малого бизнеса.

В разработке моделей компетенций участвовали представители бизнеса и образования. Таким образом, в них отражены требования потенциальных работодателей и возможности профессионального образования. Для лучшего понимания требований к подготовке для выполнения профессиональных обязанностей, компетенции представляют в виде иерархии². На рисунке 1 (стр. 116) представлена базовая модель компетенций, в ней выделены девять уровней и основные требования к их содержанию.

В основании модели на уровнях 1, 2 и 3 представлены фундаментальные компетенции, которые необходимы практически во всех сферах профессиональной деятельности. Уровни 4 и 5 включают компетенции, необходимые для работы в определённых отраслях и секторах экономики. На вершине иерархии — уровни 6-9, которые содержат компетенции, необходимые для выполнения работы, которая требует высокой квалификации (менеджмент, бухгалтерский учёт, дизайн

² Competency Model Clearinghouse [Электронный ресурс] <http://www.careeronestop.org/Competency-Model/default.aspx>

и т.д.), применительно к определённой отрасли. Модель компетенций разрабатывается для каждого вида деятельности, выполняемого в конкретной отрасли (розничная торговля,

строительство, информационные технологии и т.п.). В зависимости от рассматриваемого вида деятельности модель может содержать от 7 до 9 уровней компетенций.



Рис.1. Базовая модель компетенций Агентства по вопросам занятости и профессиональной подготовки Министерства труда США Источник: Competency Model Clearinghouse's General Competency Model Framework <http://www.careeronestop.org/CompetencyModel/>

При поддержке Министерства труда США был создан веб-ресурс по развитию карьеры (<http://www.careeronestop.org/>), где пользователи Интернета могут найти модели компетенций, материалы по их формированию

и развитию, требования стандартов к знаниям и умениям, модули учебных программ, сертификационные программы и многое другое. Представлен каталог информационных ресурсов, которые могут быть полезны для планиро-

вания развития определённых компетенций, как для сотрудников, так и для работодателей, и для тех, кто находится в поисках работы. Разработанные совместно с компаниями (работодателями) модели компетенций выступают навигаторами в профессиональном и дополнительном обучении для специалистов и студентов, помогают молодым и опытным специалистам эффективно управлять развитием своей карьеры.

Модели компетенций могут быть применены при подготовке студентов профессиональных учебных заведений к выходу на рынок труда. Студент осознаёт требования и ожидания потенциального работодателя через понимание модели компетенций для определённой специальности и отрасли. Важно отметить что, компетентностный подход к обучению должен быть основан на требованиях компаний к специалистам, соответствующих стандартах и направлен на профессиональное и дополнительное обучение. Главная задача такого обучения — подготовить студента к практической работе, а не только предоставить ему сведения о знаниях и задачах, решаемых по его специальности.

Начало использования компетентностного подхода в обучении и оценки специалистов в образовательных учреждениях относится к 1990-м годам. Компетентностный подход при обучении реализуется посредством подхода, ориентированного на студентов и включающего деловые игры, кейс-методы обучения, электронное обучение, учебные материалы, коачинг, наставничество. Студенты таким образом являются активными участниками обучения, в результате которого формируются компетенции, необходимые для их работы.

Обучение на основе модели компетенций предполагает специализированный инструмент оценки этих компетенций. Полученные знания и умения студенты должны демонстрировать при выполнении заданий, основанных на реалистичных примерах и не связанных с заучиванием материала. Контрольно-измерительные задания разрабатываются таким образом, чтобы студенты могли проявить одну или несколько компетенций, хотя сами задания могут быть не связаны с предметной областью обучения.

Модели компетенций также могут быть использованы сотрудниками, студентами или специалистами, желающими сменить сферу своей деятельности, или поддержать стабильность профессиональной деятельности. Лица, заинтересованные в развитии профессионализма или желающие поменять сферу деятельности, могут планировать свою карьеру с опорой на модели компетенций. При нехватке определённых компетенций специалист будет испытывать трудности при трудоустройстве³. Модель компетенций позволяет определить специалисту пробелы в его квалификации, которые он может восполнить через дополнительное обучение. Таким образом, модель компетенций выступает в роли индивидуального профессионального путеводителя, позволяющего составить план дополнительной профессиональной подготовки, которая отвечает требованиям работодателя.

Необходимое условие профессионального успеха — непрерывное образование, которое может быть реализовано с помощью программы дополнительного образования.

³ Rothwell, W., & Wellins, R. (2004). Mapping your future: Putting new competencies to work for you. *Training and Development*, 58(5), 94102.

В США 47% занятого населения являются слушателями программ дополнительного профессионального образования⁴. При дополнительном образовании студенты самостоятельно определяют набор компетенций, которые они хотели получить. Перед зачислением на обучение проводится предварительное выявление и оценка компетенций, которыми слу-

шатель уже владеет. На основе полученных результатов консультант образовательного учреждения обсуждает со студентом возможные варианты обучения и составляется план обучения.

Главное требование к системе профессионального образования заключается в подготовке кадров, отвечающих требованиям современной экономики, которые будут востребованы на рынке труда. Применение моделей компетенций в программах профессионального образования позволит предлагать образовательные услуги с учётом потребностей реального сектора экономики.

⁴ U.S. Department of Education, National Center for Education Statistics, Adult Education Survey of the 1995, 1999, and 2005 National Household Education Surveys Program (NHES) and Adult Education and Lifelong Learning Survey of the 2001 NHES. <http://nces.ed.gov/pubsearch/getpubcats.asp?sid=004>