

РАЗРАБОТКА И СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИИ КОМПЛЕКСНОГО КОМПЕТЕНТНОСТНОГО АНАЛИЗА КАК ОДИН ИЗ АСПЕКТОВ ГАРАНТИИ КАЧЕСТВА В ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Габдрахманова Л.А., Кленько А.В., Файзрахманов А.Ш.

Научно-исследовательский центр развития управленческих компетенций «АБАДА»

Основными тенденциями развития общества на современном этапе являются процессы глобализации и информатизации. Эти процессы развиваются стремительно, являются взаимопроникающими и взаимодополняющими и затрагивают все сферы профессиональной деятельности. Они определяют векторы формирования глобального информационного общества, в котором открываются новые, практически неисчерпаемые перспективы для развития экономического пространства, научно-образовательной и культурной среды, совершенствования человеческого потенциала.

В информационном обществе меняется парадигма образования. Целью образования становится не знание как таковое, но формирование способности оперировать все возрастающими информационными потоками, структурировать и интерпретировать полученную информацию, генерировать знания и, в результате, эффективно использовать свои и привлеченные знания в профессиональных целях. Как следствие, акценты в образовании смещаются с традиционных технологий и подходов на инновационные, к числу которых относится компетентностный подход.

В данном контексте одной из основных задач дополнительного профессионального образования становится формирование нового мышления специалистов, нацеленного на готовность и умение быть эффективным в новых социально-экономических условиях.

Компетенция представляет собой декомпозированные на основе видов деятельности требования к знаниям, навыкам, к поведению и организационной культуре, мотивационным особенностям, ценностям работника, которые обусловлены функциональными особенностями его должности в структуре деятельности организации, модельными (идеальными) стандартами поведения работника и его качествами, обеспечивающими успешное выполнение этих требований. Будучи дискретным явлением, компетенция содержит в себе индикаторы, позволяющие сформировать полное описание действий, ведущих к эффективному выполнению функций.

В свою очередь, модель компетенций – это структурированный комплекс компетенций и составляющих их индикаторов, описывающий интегральные требования к компетенциям. При разработке моделей ориентируются на выбор наиболее важных компетенций, которые группируются в кластеры или функциональные блоки. Такой подход особо эффективен для решения задач обучения, так как компетенции оказываются не только способом анализа и описания профиля специалиста, но и непосредственной целью и содержанием образовательного процесса.

Научно-исследовательским центром «АБАДА» разработаны и успешно реализуются проекты повнедрению компетентностного подхода в систему управления человеческими ресурсами в сферах государственного и муниципального управления, образования, здравоохранения, агропромышленного комплекса и других приоритетных отраслей экономики. Одним из важнейших интеграционных инструментов компетентностного подхода является технология комплексного компетентностного анализа. Комплексный компетентностный анализ – инновационная наукоёмкая технология, аккумулирующая лучший отечественный и мировой опыт, интегрирующая подходы, используемые при подготовке специалистов высокого класса в сферах государственной службы и бизнеса, методологию проектирования организационно-деятельностной игры. Данная технология

является эффективным инструментарием управления кадровыми ресурсами и используется как в оценочных мероприятиях, так и при реализации программ повышения квалификации.

Особенности применения компетентностного подхода в профессиональном образовании:

- Образовательный процесс, основанный на компетентностном подходе, предполагает создание жизненно-важных для индивида ситуаций, включающих потенциал неопределенности, выбора возможностей, позволяющих найти резонанс в культурном и социальном опыте обучающегося, а также поддержку действий, которые смогут привести к формированию или развитию той или иной компетенции.
- Формирование образовательных программ профессионального образования на основе компетентностного подхода позволяет учитывать потребности и особенности конкретных профессиональных областей.
- Использование данной образовательной технологии позволяет инициировать внутренние механизмы развития навыков, необходимых для осуществления профессиональной деятельности, определить векторы саморазвития; повысить эффективность принятия кадровых решений при назначениях на руководящие должности.
- Комплексный компетентностный анализ дает возможность сформировать уникальную базу данных высокопотенциальных руководителей в различных сферах в целях совершенствования системы горизонтальной и вертикальной кадровой ротации управленческих кадров.
- Содействие созданию системы адресного обучения и развития руководителей среднего и высшего звена, внедрение системы индивидуального планирования обучения.

Проект комплексного компетентностного анализа прошел успешную апробацию и в течение последних 2-х лет реализуется на территории различных субъектов Российской Федерации. Одним из самых значимых проектов является программа «Внедрение технологии комплексного компетентностного анализа в систему формирования кадрового резерва полномочного представителя Президента Российской Федерации в Приволжском Федеральном округе» (более 100 участников, государственные гражданские служащие категории «руководители», руководители образовательных учреждений и некоммерческих организаций федерального уровня).

Проект осуществлялся в несколько этапов. Первый этап – формирование модели компетенций – проходил в формате проведения индивидуального интервью, фокус групп с участием экспертов научно-исследовательского центра «АБАДА» и представителей со стороны руководства органа государственной власти, ответственного за реализацию кадровой политики. Результатом нескольких недель кропотливой работы стало создание многоуровневой модели компетенций, включающей подробное описание индикаторов компетенций эффективных руководителей в сфере государственной гражданской службы.

Следующий этап – разработка методических материалов с использованием наработанного на первом этапе аналитического материала, учитывающего особенности деятельности оцениваемых категорий руководителей – аналитические кейсы, моделирующие управленческие и рабочие ситуации, матрицы оценки компетенций в упражнениях, тесты по формально-логическому мышлению и др.

Оценочные мероприятия, проводимые специально подготовленными экспертами, имеющими ученую степень кандидата наук, формируются путем стратегического моделирования ситуаций со структурированными проблемами, которые имеют многовариантность решений в формате организационно-деятельностной игры. В ходе различных упражнений, моделирования рабочих ситуаций, ответов на поставленные экспертами вопросы участникам неоднократно приходилось проявлять важные для профессиональной и управленческой деятельности компетенции.

Третий этап предусматривал формирование индивидуального отчета, индивидуального плана развития и интегрального отчета. Индивидуальный отчет на каждого участника программы содержал подробное описание уровня развития оцениваемых управленческих и профессиональных компетенций руководителя и рекомендации для его дальнейшего

развития. Индивидуальный план развития является важнейшим итогом проведенного комплексного компетентностного анализа с точки зрения профессионального образования, поскольку содержит адресные рекомендации экспертов по развитию компетенций в форме конкретных интерактивных образовательных программ (в том числе тренингов), чтения специальной литературы. По результатам формирования индивидуальных планов развития компетенций предусмотрено планирование обучения в рамках системы повышения квалификации.

Подготовлена научно-исследовательская разработка для Администрации Президента РФ, в которой описаны теоретические и практические основы комплексного компетентностного подхода и дана рекомендация использования данной образовательной технологии в рамках формирования резервов управленческих кадров в субъектах РФ.

Проект комплексного компетентностного анализа был успешно реализован также на уровне отдельных регионов. В настоящее время Научно-исследовательский центр «АБАДА» на основе методики комплексного компетентностного анализа осуществляет масштабную работу по формированию кадрового резерва как на федеральном, так и региональном уровнях, что в современных условиях имеет позитивное влияние на динамику развития государственной гражданской службы Российской Федерации. Технология комплексного компетентностного анализа использована при участии Центра «АБАДА» в реализации Президентской Программы «Подготовка управленческих кадров в сфере здравоохранения и образования в 2011 – 2014 годах». Положительным итогом в данном случае также явилось формирование функциональной и эффективной системы кадрового резерва, учитывающей особенности отрасли и позволяющей реализовать задачи непрерывности и преемственности процессов управления, сокращение расходов на развитие управленческих компетенций руководителей за счет внедрения системы индивидуального планирования обучения. Как важный компонент общей системы следует отметить конструирование индивидуальных программ развития управленческих компетенций у руководящего состава в сфере здравоохранения и образования.

В настоящее время планируется осуществление совместного с МБОУ ДПО (ПК) «Центр развития» (г. Химки) образовательного проекта по проведению мероприятий повышения квалификации руководящих работников общеобразовательных учреждений среднего специального образования Московской области с применением комплексного компетентностного подхода.

В целом необходимо отметить, что одновременное применение различных инструментальных оценок, разнообразие форм проявления компетенций, разделение процессов наблюдения и оценки во времени, перекрестность наблюдений обеспечивают высокую валидность технологии комплексного компетентностного анализа, создавая при этом условия для повышения качества дополнительного профессионального образования посредством выстраивания индивидуальных образовательных траекторий и разработки системы педагогических рекомендаций, позволяющих усовершенствовать комплекс профессиональных и управленческих компетенций обучающихся, необходимых для решения реальных стратегических и текущих рабочих задач. Сочетание личностно-ориентированного и практико-ориентированного подходов в данной ситуации гарантируют качество образования в соответствии с потребностями инновационного общества знаний.

Список литературы

1. Мильнер Б.З. Управление знаниями. М.: Инфра-М, 2003. – 178 с.
2. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании (к освоению компетентностного подхода) // Высшее образование в России, 2004. - № 11. – С. 64-72.
3. Леонова О.В., Колосова О.В. Компетентностный подход как способ управления персоналом предприятия военно-промышленного комплекса // Вестник ТГТУ, 2010. – Т.16, № 4. – С. 993-1000.
4. Клейнер Г.Б. Стратегия предприятия. М.: Дело, 2008.
5. Бутов Г.Н., Юрьева О.В. Повышение эффективности государственной гражданской службы: применение компетентностного подхода в Республике Татарстан // Вестник Самарского муниципального института управления». - 2013. – №3(26).