

УДК 374.02 (14.37.09)

С. А. Еварович, И. Ю. Малкова

МОДЕЛЬ КОМПЕТЕНЦИЙ КАК ОСНОВА ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ ПРОГРАММ ДЛЯ ВЗРОСЛЫХ

Обсуждается специфика проектирования и оценки результативности компетентностно-ориентированной образовательной программы в условиях андрагогических практик. Обозначены различия в применении компетентностного подхода в образовательной практике и управлении персоналом. Экспериментальным путем продемонстрированы возможности применения моделей компетенций для оценки результативности компетентностно-ориентированной образовательной программы.

Ключевые слова: компетентностный подход, компетенция, модель компетенций, компетентностно-ориентированная программа, андрагогические практики.

Современная практика обучения взрослых переживает этап активного обновления, основой которого является компетентностный подход. Широкий спектр направлений андрагогической практики наряду с программами дополнительного профессионального образования (программы повышения квалификации и переподготовки) [1] представлен разнообразными формами бизнес-образования, корпоративного обучения. Под андрагогическими практиками мы понимаем все многообразие образовательных программ для взрослых, которые осуществляются учреждениями высшего профессионального образования (ВПО), дополнительного профессионального образования (ДПО), консалтинговыми и тренинговыми организациями, а также в рамках систем корпоративного обучения компаний.

Проблеме развития андрагогической практики посвящены работы отечественных (Е. В. Василевская, М. Е. Питанова, О. В. Тулупова, Е. А. Суханова, Т. А. Каплунович, Ю. И. Герасимова, А. С. Мольков, Г. А. Игнатъев, В. К. Рябцев, Л. Г. Смышляева, В. Иванов, Т. Ю. Базаров, Г. Т. Базарова, Е. А. Аксенов, О. С. Анисимов, Г. А. Павлюченков) и зарубежных (Д. Колб, К. Роджерс, У. Байхэм, О. Смит, М. Пизи, А. Мамфорд, Дж. Голд) авторов.

Целый ряд современных исследователей рассматривают проблемы компетентностного обновления андрагогических систем (А. А. Вербицкий, Л. Г. Смышляева, М. Т. Громкова, Э. Ф. Зеер, И. Р. Лазаренко, Л. Е. Солянкина, Н. В. Шестак, Н. О. Яковлева и др.).

Довольно активно проблематика компетентностного подхода обсуждается в работах по вопросам образования в высшей школе (И. А. Зимняя, Ю. Г. Тагур, Г. Н. Прокументова, Д. А. Иванов и др.), проблемам организации проектного обучения в вузе (И. Ю. Малкова) [2, 3].

Средством воплощения компетентностного подхода в образовании взрослых становятся компетентностно-ориентированные образовательные программы (КОП). Современные научно-педагогические исследования посвящены изучению условий,

принципов и дидактических механизмов реализации КОП для взрослых. В нашей работе мы опираемся на ряд принципов, предлагаемых Л. Г. Смышляевой, таких, например:

– актуализация компетентностной модели специалиста при проектировании и реализации образовательной программы;

– полисубъектность, предполагающая образовательное взаимодействие обучающегося, преподавателя, работодателя и других заинтересованных сторон;

– индивидуализация содержания андрагогических программ в контексте определения индивидуальных компетентностных дефицитов обучающихся;

– приоритет интерактивности при организации образовательного взаимодействия субъектов андрагогической программы [4].

Одним из факторов, который стимулирует все более широкое применение компетентностного подхода в программах для взрослых становится интеграция образовательной практики и практики управления персоналом. Обогащение андрагогической практики происходит посредством включения вопросов профессионального развития кадров как ключевого элемента в систему управления человеческими ресурсами организаций, территорий.

При изучении подходов к определению базовых понятий компетентностного подхода в педагогике и теории управления персоналом не обнаружено принципиальных различий.

«Компетенция – это совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определенному кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно продуктивно действовать по отношению к ним», – пишет А. В. Хуторской [5].

Под компетенциями в управлении персоналом понимаются группы способностей, знаний, навыков и личностных особенностей человека, которые имеют особую ценность для эффективной деятель-

ности, проявляются в деловом поведении и которые можно описать и измерить [6]. Это своего рода модель поведения, необходимого для достижения требуемых результатов.

Различия в подходах возникают на этапе проектирования содержания программ.

Анализ опыта проектирования компетентностно-ориентированных образовательных программ ВПО, представленный в работах О. М. Осияновой, В. Л. Темниковой, О. Г. Берестневой, Л. И. Иванкиной, А. Г. Яковлевой и др., показывает тенденцию, когда первоначально происходит определение содержательных характеристик образовательного процесса на основе круга компетенций из образовательного стандарта. На следующем шаге организованы анализ компетенций на предмет их элементного состава и описание признаков компетенций. В отдельных случаях практикуется оценка мнений потенциальных работодателей [7, 8].

Специфика андрагогической практики вытекает из возможности анализировать продукты профессиональной деятельности специалистов, вовлекать в процесс описания показателей сформированности компетенций и проектирования КОП ее непосредственных участников, т. е. обучающихся, работодателей, экспертов в конкретной сфере профессиональной деятельности [2, 4, 9].

В управленческой практике основой для определения направлений профессионального развития выступает модель компетенций, которая представляет собой совокупность всех требований к сотруднику, обеспечивающих эффективность решения задач в рамках определенной должности (группы должностей) с учетом специфики корпоративной культуры. Применение модели компетенций для оценки и развития потенциала человека требует подробного описания содержания компетенции и ее поведенческих индикаторов. Формы проявления компетенций описываются по уровням, что позволяет отслеживать динамику профессионального и личностного развития.

Разработка модели компетенций – это сложный процесс, который включает работу по сбору и анализу информации о целях, задачах организации, деятельности в рамках определенной позиции, условиях взаимодействия, возможностях и ограничениях [10].

Преобразование андрагогической практики посредством реализации КОП может быть обеспечено, на наш взгляд, адаптацией в образовании взрослых моделей компетенций, которые применяются в практике управления персоналом.

В связи с этим процесс проектирования и реализации КОП обогащается новым содержанием. При этом модель компетенций является инструментом не только разработки содержания программы, но и

способом оценки уровня сформированности необходимых компетенций и на «входе», на этапе включения участников обучения в программу, и на «выходе», т. е. на заключительном этапе КОП.

Способами диагностики сформированности компетенций могут выступать современные методики диагностики потенциала человека.

В рамках проекта «Управления талантами», который был инициирован администрацией Томской области и проводился на базе ОГБУ «Томский региональный ресурсный центр», нами была апробирована методика применения модели компетенций как средства проектирования и оценки результативности образовательной программы. Проект «Управление талантами» осуществляется с 2007 г. Цель данного проекта – формирование регионального резерва управленческих кадров и обучение его участников. При проектировании программы за основу системы компетенций управленческого потенциала была взята модель из 11 компетенций, предложенная Т. Ю. Базаровым. Компетенции группируются в четыре блока, каждая компетенция описывается по двум ключевым характеристикам [11].

Модель компетенций управленческого таланта

Компетенция	Характеристика
Мыслительный блок	
Стратегическое мышление	Способность устанавливать тенденции. Системное мышление
Креативность	Способность генерировать идеи, внедрять изменения
Скорость принятия решений	Качество решения. Решение, принятое в срок
Организаторский блок	
Проектное лидерство	Инициатива. Результат
Планирование и контроль	Планирование. Контроль
Ориентация на результат	Видение цели. Активность
Коммуникативный блок	
Влиятельность	Способность вызывать доверие. Ясность мысли и позиции
Руководство группой	Способность обеспечивать единство, устанавливать нормы взаимодействия
Личностный блок	
Последовательность	Способность устанавливать принципы. Приверженность и поддержание порядка
Социальная ориентированность	Способность учитывать интересы других, выстраивать отношения
Ответственность	Способность предвидеть последствия. Способность соблюдать этические аспекты при принятии решений

Далее группой экспертов под руководством И. В. Невраевой была проведена декомпозиция каждой компетенции по пяти уровням менеджмента [12]:

1) исполнительский уровень: менеджер, четко работающий в рамках поставленных целей и задач, имеющихся ресурсов и условий;

2) линейный менеджер, самостоятельно обеспечивающий условия и ресурсы для выполнения поставленных целей и задач;

3) менеджер среднего звена, координирующий и обеспечивающий работу других для достижения поставленных целей и задач;

4) менеджер высшего звена, преодолевающий препятствия и противодействия и обеспечивающий результат поступательного развития (отдела, предприятия, региона);

5) менеджер, определяющий цель и направление развития на отдаленную перспективу (стратег/новатор).

Для диагностики компетенций применялась матрица, в которой описывались поведенческие индикаторы по 5 уровням.

Например, описание компетенции «Планирование и контроль» выглядит следующим образом:

1-й уровень – планирует свою деятельность ежедневно (умеет придерживаться плана);

2-й уровень – составляет планы на срок до недели, умеет оценивать по заданным критериям;

3-й уровень – составляет планы на срок до месяца, корректирует планы в зависимости от условий;

4-й уровень – составляет планы на срок 1–3 года, обеспечивает выполнение планов другими;

5-й уровень – составляет планы на срок 3–5 лет, корректирует цель.

Для диагностики уровня выраженности управленческих компетенций использовалось несколько методов оценки: психологическое тестирование (с использованием компьютерной диагностической системы «Ресурс»), наблюдение в ходе деловой игры, проектные задания и интервью.

В проекте «Управление талантами» приняли участие 94 специалиста с опытом управленческой работы. По итогам первичной диагностики сформированности управленческих компетенций выявлены следующие результаты: график распределения результатов оценки компетенций по уровням имеет асимметрию, и асимметрия направлена в

сторону исполнительского уровня и уровня линейного менеджмента. При этом наиболее выражен средний уровень, что говорит о наличии у участников программы менеджерского потенциала и возможности роста.

Вопросы самого высокого уровня уже сейчас могут решать только 1 % всех участников (без дополнительной подготовки); 18 % всех участников (4-й уровень) могут освоить вопросы пятого уровня при необходимой непродолжительной подготовке; 15 % участников (1-й уровень) лучше оставить на исполнительском уровне; 29 % участников (2-й уровень) можно «доучить» до уровня среднего менеджмента; 37 % участников (3-й уровень) имеют потенциал, но требуют специальной и целенаправленной подготовки.

Результаты диагностики имели принципиальное значение для проектирования образовательной программы, так как информация об управленческом потенциале и образовательных потребностях резервистов учитывалась в первую очередь.

По итогам диагностики каждый участник программы имел возможность получить «обратную связь» в виде индивидуального профиля выраженности компетенций и рекомендаций по совершенствованию тех или иных позиций.

Программа была организована по модульному принципу и проводилась в форме тренингов. Модули завершались процедурой самооценки управленческих компетенций. В качестве итоговой формы оценки образовательных результатов программы была выбран проект, который предполагал решение актуальной для участника задачи. В ходе защиты проектов экспертами и бизнес-тренерами осуществлялась оценка управленческих компетенций. Кроме того, участники повторно прошли диагностику в тестовом режиме.

Как показывают данные итоговой оценки, присутствует динамика показателей по всем компетенциям. В среднем уровень сформированности управленческих компетенций увеличился у 78 участников программы.

Таким образом, основой для разработки образовательной программы и оценки ее результативности выступала модель компетенций управленческого таланта, а итоговые данные формировались путем анализа результатов первичной диагностики, самооценки участников в ходе обучения, оценки экспертами итоговых проектов и результатов повторной диагностики.

Список литературы

1. Об образовании [Электронный ресурс]: Федеральный закон от 29 декабря 2012 № 273-ФЗ. Ст. 76. Доступ из информ.-прав. системы «Гарант».
2. Малкова И. Ю., Прокументова Г. Н. Проектирование в высшей школе: содержание образовательного результата // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. 2007. Вып. 7 (70). С. 13–18.
3. Малкова И. Ю., Абакумова Н. Н. Компетентностный подход в образовании: организация и диагностика. Томск: ТГУ, 2007. 368 с.
4. Смышляева Л. Г. Полисубъектность как принцип реализации компетентностно-ориентированных андрагогических программ // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. 2011. Вып. 10 (112). С. 185–188.
5. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированного образования // Народное образование. 2003. № 2. С. 58–64.
6. Базаров Т. Ю. Технология центров оценки персонала: процессы и результаты. М.: КНОРУС, 2011. 304 с.
7. Берестнева О. Г., Иванкина Л. И, Марухина О. М. Компетентностно-ориентированное образование: от технологии обучения к технологии развития человека // Изв. Томского политехн. ун-та. 2011. Т. 319, № 6. С. 172–176.
8. Осиянова О. М., Темкина В. Л. Технологические основы проектирования модульных компетентностно-ориентированных программ подготовки филологов // Вестн. Оренбургского гос. ун-та. 2012. № 11. С. 167–172.
9. Смышляева Л. Г., Яковлева А. Г. Реализация компетентностно-ориентированных образовательных программ: особенности оценки результативности // Вестн. Томского гос. пед. ун-та. 2009. № 8. С. 23–27.
10. Смышляева Л. Г., Еварович С. А. Дополнительное профессиональное образование государственных гражданских и муниципальных служащих: компетентностный подход: учеб. пособие. Томск: Изд-во Том. ун-та, 2011. 236 с.
11. Отчет по выполнению научно-исследовательской работы по государственному контракту № 428 от 03.09.2007 «Управление талантами».
12. Отчет по выполнению научно-исследовательской работы по государственному контракту № 429 от 05.01.2008 «Технология формирования кадровых резервов исполнительных органов государственной власти Томской области».

Еварович С. А., соискатель кафедры, зам. декана.

Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050.

E-mail: trygg@mail.ru

Малкова И. Ю., доктор педагогических наук, доцент, профессор.

Национальный исследовательский Томский государственный университет.

Пр. Ленина, 36, Томск, Россия, 634050.

E-mail: malkovoi@yandex.ua

Материал поступил в редакцию 27.01.2014.

S. A. Evarovich, I. Yu. Malkova

ASSESSMENT OF PRODUCTIVITY OF THE COMPETENCE-BASED EDUCATIONAL PROGRAMS FOR ADULTS

The abstract discusses the specifics of the design and assessed effectiveness of the competence-based educational program under andragogical practices. The differences between the appliance of competence-based approach in educational practices and human resource management are marked. Possibilities of application of models of competences for the assessment of productivity of the competence-based focused educational program are experimentally shown.

Key words: *competence-based approach, competence, the competence-based educational program, andragogical practices, model of competencies.*

References

1. *About education* [An electronic resource]: The federal law from 29 December 2012 No. 273-FL, Article 76. Access from inform. – legal system "Garant". URL: <http://fd.ru/edoc?modId=99&docId=902389617&Anchor=XA00M7O2N4> (in Russian).
2. Malkova I. Yu, Prokumentova G. N. Projecting in Higher School: Content of Educational Results. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2007, vol. 7 (70), pp. 13–18 (in Russian).
3. Malkova I. Yu., Abakumova N. N. *Competence-based approach in education: organization and diagnostics*. Tomsk, TSU Publ., 2007. 368 p. (in Russian).
4. Smyshlyayeva L. G. Polysubject as the Principle of Realization of Competent-oriented Andragogy Programme. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2011, vol. 10 (112), pp. 185–188 (in Russian).

5. Khutorskoy A. V. Key competencies as a component of learner-centered approach. *Public education*, 2003, no. 2, pp. 58–64 (in Russian).
6. Bazarova T. Y. *Technology of staff assessment centers: processes and outcomes*. Moscow, KNORUS Publ., 2011. 304 p. (in Russian).
7. Berestneva O. G., Ivankina L. I., Maruhina O. M. Competence-based education: from learning technology to the technology for human development. *Tomsk Polytechnic University Bulletin*, 2011, vol. 319, no. 6, pp. 172–176 (in Russian).
8. Osiyanova O. M., Temkina V. L. Technological bases of the modular design of competence-based focused training programs for philologists. *Orenburg State University Bulletin*, 2012, no. 11, pp. 167–172 (in Russian).
9. Smyshlyaeva L. G., Jakovleva A. G. Realization of the competently-oriented educational programs: Peculiarities of estimation of the results. *Tomsk State Pedagogical University Bulletin*, 2009, no. 8, pp. 23–27 (in Russian).
10. Smyshlyaeva L. G., Evarovich S. A. *Professional education for civil and municipal employees: the competence approach*. Manual. Tomsk, TSU Publ., 2011. 236 p. (in Russian).
11. *The report of the research work*. State Contract no. 428, 03.09.2007 “Talent Management” (in Russian).
12. *The Report of the research work*. State Contract no. 429, 05.01.2008 “Technology of forming candidates pool of state executive authorities in Tomsk region” (in Russian).

Evarovich S. A.

National Research Tomsk State University.

Pr. Lenina, 36, Tomsk, Russia, 634050.

E-mail: trygg@mail.ru

Malkova I. Yu.

National Research Tomsk State University.

Pr. Lenina, 36, Tomsk, Russia, 634050.

E-mail: malkovoi@yandex.ua