

© 2008 г. А.Н. Непогодина

**ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА
К ВНУТРИФИРМЕННОМУ ОБУЧЕНИЮ ПЕРСОНАЛА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

На рубеже третьего тысячелетия научно-технический прогресс обогнал всю существующую модель подготовки персонала, в том числе методы оценки эффективности вложений в персонал оказались неактуальными. Найден наиболее адаптивный и легко применимый метод – компетентностный подход, который в полной мере отражает специфику каждого направления деятельности и основан на научно-доказанных теоретико-методологических положениях, которые представляют ценность по своей сути. Так, внедрив элементы компетентностного подхода к оценке качества деятельности хотя бы одного субъекта образовательного процесса, мы имеем уже базу для построения и проработки целостной модели оценки качества корпоративного обучения в целом.

Ключевые слова: внутрифирменное обучение, компетентностный подход, экспертный анализ, рейтинговая оценка.

Потребность современного рынка труда в компетентных специалистах, мобильных к изменению характера и условий труда, освоению новых технологий, вызывает необходимость формирования на предприятии профессиональной группы высококвалифицированных преподавателей, способных «взрастить» не одно поколение специалистов. Профессиональная составляющая внутрифирменного образования, актуальная на сегодняшний день, предполагает подбор преподавателя, готового к решению профессиональных задач и обязанностей, для выполнения которых человек должен обладать суммой знаний и умений, иметь соответствующие способности и специальные профессиональные навыки. Так под внутрифирменным обучением понимается любая деятельность, сознательно проводимая для развития и поддержки ключевых компетенций персонала, требующихся для организации работы в настоящее время, и для развития потенциала сотрудников, необходимого для выполнения задач в будущем. Более конкретно, профессиональное обучение – это процесс передачи новых профессиональных навыков и (или) знаний сотрудникам организации. Одним из путей повышения качества и обновления содержания внутрифирменного образования является компетентностный подход, сущность которого заключается в осуществлении попытки внести личностный смысл в образовательный процесс. Изменить ситуацию в системе внутрифирменного образования возможно путем решения проблемы

подбора высококвалифицированных специалистов, умеющих решать задачи современного бизнес образования и быть специалистами в своей отрасли.

Компетентностный подход в определении целей и содержания образования не является совершенно новым в отечественном образовании. Идеи компетентностного подхода в обучении рассматривались исследователями П.Я. Гальпериним, В.В. Краевским, И.Я. Лернером, М.Н. Скаткиным, Г.П. Щедровицким и др. Ориентация на освоение умений, обобщенных способов деятельности является ведущей в работах этих ученых. Работы С.Т. Шацкого и его последователей, Д.Б. Эльконина и В.В. Давыдова в области теории и практики развивающего обучения были предпосылками компетентностного подхода. В настоящее время в педагогике, в педагогической психологии, социологии образования развернулись поиски, направленные на исследование проблемы развития компетентностного работника, компетентности как свойства личности, формирование компетенций специалиста. В исследованиях Э.Ф. Зеера, Д.А. Иванова, А.А. Хуторского и др. рассмотрена сущность компетентностного подхода в образовании и взаимосвязь ведущих конструктов данного подхода. В работах В.А. Беликова, А.К. Марковой, А.Я. Найна, В.А. Сластенина, А.В. Щербакова рассмотрены пути повышения профессиональной компетентности; С.Е. Шишова – образовательной компетентности; Л.М. Митиной – педагогической компетентности; Л.А. Петровской – коммуникативной компетентности и др. Во всех имеющихся исследованиях в качестве инструментальных средств достижения целей фирменного образования рассматриваются такие метаобразовательные конструкты, как компетентность, компетенция, социально-профессиональные качества личности.

Идея компетентностного подхода послужила основой нашей работы. Теоретико-методологические положения позволили разработать методику экспертной оценки деятельности преподавателей. Цель экспертного анализа – повышение качества профессиональной подготовки персонала на основе стимулирования роста квалификации, профессионализма, продуктивности педагогической и научной работы, развития творческой инициативы преподавателя. Основными задачами экспертного анализа деятельности преподавателя выступают:

- 1) создание фактографической информационной базы, всесторонне отражающей деятельность как всего Учебного центра при предприятии, так и деятельность каждого преподавателя в отдельности;
- 2) совершенствование деятельности через критический, серьезный и откровенный анализ результативности собственного труда педагогов;
- 3) получение единых комплексных критериев для оценки и контроля уровня и эффективности обучения.

Взяв за основу концепцию, предложенную И.А. Зимней, система экспертного анализа деятельности преподавателя строится на 4 уровнях:

1. *Самооценка преподавателя* осуществляется методом факторного анализа по результатам заполнения анкеты. Выделенные критерии образуют комплексы («базовые навыки» по С. Шо (1998 г.): основные навыки (грамота, счет); жизненные навыки (самоуправление, отношения с другими людьми); ключевые навыки (коммуникация, решение

проблем); социальные и гражданские навыки (социальная активность, ценности); навыки для получения занятости (обработка информации); предпринимательские навыки (исследование деловых возможностей); управленческие навыки (консультирование, аналитическое мышление); широкие навыки (анализ, планирование, контроль).

2. *Оценка преподавателя компетентным специалистом-экспертом* проводится в форме наблюдений, открытых уроков, комиссионных заседаний и с помощью других активно-социальных методов. Фиксация данных осуществляется по трем сферам: когнитивная, эмоциональная и психомоторная (согласно подходу «Таксономия Блума») и выглядит следующим образом (табл.1):

Таблица 1

Таблица основных сфер фиксации данных для анализа деятельности преподавателя

Оценка обучения в рамках когнитивной сферы	Оценка обучения в рамках эмоциональной сферы	Оценка обучения в рамках психомоторной сферы
<ul style="list-style-type: none"> - знания; - понимание; - практическое приложение; - анализ; - способность рассуждать и оценивать; - синтез информации 	<ul style="list-style-type: none"> - восприятие (осознание); - ответ (реакция); - оценка ценности (понимание и действие); - организация личной системы ценностей; - усвоение системы ценностей 	<ul style="list-style-type: none"> - имитация (копирование) - управление (следование инструкциям) - развитие точности (четкости) - сочленение (комбинирование, интеграция схожих навыков) - натурализация (доведение до автоматизма, экспертное знание)

3. *Рейтинг преподавателя.* В основу механизма рейтинговой оценки положено представление о ней, как об акте признания коллегами и администрацией учебного центра конечных результатов деятельности конкретного преподавателя, продуктивности и качества его работы по подготовке руководителей, специалистов, рабочих и проведению научно-исследовательских работ.

Рейтинг преподавателя состоит из двух частей: постоянная, характеризующая квалификационный потенциал преподавателя, накопленный им за все время работы (рейтинг "П") и текущая, учитывающая его производственную и творческую активность за последние пять лет (рейтинг "А"). Исходные данные для определения рейтингов преподавателей сведены в одну общую таблицу.

Исходные данные для расчета индивидуального рейтинга преподавателя включают: персональную информацию (ФИО, контактные данные); образование (область знаний, ученая степень, звание и т.д.); область научных интересов (набор ключевых слов); перечень занимаемых академических и профессиональных должностей; участие в подготовке кадров (ведение аспирантов, соискателей); научные публикации (книги, статьи, тезисы); перечень учебников и учебно-методической литературы (учебники, учебные пособия, рабочие программы и др.); редактирование и рецензирование работ; участие в проектах по НИР; авторские свидетельства, акты на изобретения и патенты; гранты, программы и до-

говора; участие в конференциях; педагогическая деятельность; социальная активность; звания, награды. На основе представленных данных экспертной комиссией выводится рейтинг преподавателя, который в свою очередь отражается на уровне заработной платы. Рейтинговая оценка, согласно двухфакторной теории Ф. Герцберга, в данном контексте несет мотивирующую осознанность и стимулирует трудовую деятельность.

4. *Обратная связь (оценка деятельности преподавателя обучающимися)* осуществляется в интерактивной форме (вопрос-ответ, диалог, дискуссия или обсуждение с участием экспертов-наблюдателей).

Таким образом, интегративная форма оценки деятельности преподавателя, основанная на компетентностном подходе в психологии и на методике экспертной оценки позволяет:

1) Оценить преемственность и многовариантность фирменного профессионального образования.

2) В адекватной и всесторонней форме оценить развивающуюся личность педагога, подготовленную к универсальной деятельности, имеющей сформированные познавательные запросы и духовные потребности, способной самостоятельно планировать и реализовать свои цели.

3) Эффективно отобрать «компетентного» специалиста - организатора обучения, в деятельности которого доминируют продуктивные, активно-творческие методы обучения, предлагающие самостоятельную и творческую деятельность проблемно-практического характера.

4) Помимо самих знаний, умений, навыков выходить преподавателю и обучающемуся на сам процесс, опыт их приобретения и практического применения, пути и способы самостоятельного добывания, поиска и открытия, самообразования.

5) Ориентировать преподавателя на целостное развитие на протяжении всей его жизни, на повышение возможностей его трудовой и социальной активности в быстромеменяющемся мире.

6) Поставить целью развитие способностей обучающегося, его стремлений и возможностей, а также разностороннего саморазвития; ориентировать учащегося на процесс активного усвоения знаний и передаваемого опыта.

Применение вышеизложенной концепции повышения качества профессионального обучения сотрудников показало, что одним из ключевых моментов процесса внутрифирменной подготовки кадров выступает подбор и оценка деятельности преподавателя. Так систематическое проведение предложенных мероприятий оказывает влияние на поддержание необходимого уровня профессионального обучения: задает направления для развития личности преподавателя; создает оптимальные условия для процесса передачи знаний. То есть комплексное воздействие на всех субъектов образовательной деятельности имеет положительную направленность и позитивно влияет на качество подготовки специалистов.