

от бюрократизации и формализации; высокому статусу информационных и кадровых средств интеграции (например, комбинации персонала) по сравнению с технократической и структурной интеграцией; малому числу иерархических уровней благодаря переходу от крупной централизованной организации к ряду мелких с гибкими специализированными формами образовательной деятельности.

Вместе с тем сетевая организация отличается наличием специфических слабых мест: практическим отсутствием материальной и социальной поддержки своих членов вследствие отказа от классических долгосрочных договорных форм и обычных трудовых отношений; предпочтением специализации, концентрации на ключевых компетенциях, тогда как многие современные направления, напротив, выступают за многоплановую квалификацию общего профиля; чрезмерной зависимостью от кадрового состава, а потому подверженностью рискам, связанным с текучестью кадров.

Организационные сети ведут к усилению зависимости, поскольку каждый член сети вносит лишь небольшой вклад в работу всей конструкции. Для сетевых структур типична двойная зависимость - как от рынка, так и от ресурсов, что порождает определенную напряженность и риски. Слабая связь члена сетевой организации с какой-либо специфической сетью порождает некое подобие мотивации наемников, о чем подчеркивают многие авторы.

В заключение следует подчеркнуть, что процесс становления сетевых организаций ДПО характеризуется отставанием фундаментальных научных исследований от практического опыта.

Ю. Д. Шерстобитова, Е. В. Кривошеина
РГППУ, г. Екатеринбург

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД В ДОПОЛНИТЕЛЬНОМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОМ ОБРАЗОВАНИИ

Дискуссия последних лет о компетентностном подходе зачастую сводится к спору о словах – по поводу дефиниций терминов «компетентность» и «компетенция». Это приводит к тому, что человек вкладывает в интерпретацию терминов личностный смысл, который опосредует его отношение к деятельности, которой он занят. Именно в этом видны основания напряженности вышеупомянутой дискуссии.

Поскольку областью наших интересов является роль дополнительного профессионального образования мы трактуем компетентность в качестве одной из значимых характеристик соответствия человека занимаемой должности. Наличие компетентности является необходимым условием успешного выполнения профессиональной деятельности. Компетентностный подход является реакцией профессионального образования на изменившиеся социально-экономические условия, на процессы, появившиеся вместе с рыночной экономикой. Рынок предъявляет к современному специалисту специфические с точки зрения системы образования требования, которые хорошо известны менеджерам предприятий по работе с кадрами.

Компетентностный подход при подборе, повышении квалификации, переподготовке и стажировке специалистов уже давно является основой основ кадрового менеджмента. Это вопрос выстраивания стратегии компании: каждый этап развития предприятия требует специалистов разных типов. Например, на этапе, когда бизнес активно растет и расширяется, востребованы люди креативные, инициативные и умеющие быстро принимать нестандартные решения. На этапе же стабильности, когда бизнес хорошо структурирован, нужны в первую очередь люди хорошо организованные, склонные к соблюдению процедур, а не к их изменению.

Другая проблема – влияние на экономику России мирового финансового кризиса. Логика руководителей понятна: поскольку объемы продаж и производства сокращаются, они ищут пути уменьшения издержек, и многие сокращают рабочие места. В результате повышается потребность в краткосрочных программах переподготовки работников. Возможность формирования новых компетенций в системе ДПО сегодня – одна из эффективных антикризисных мер [1].

Обучение в системе ДПО, в том числе и повышение квалификации специалистов, всегда является неким вкладом в будущее как самого специалиста, так и предприятия, на котором он трудится. В бизнесе при возникновении темы «будущее» принято использовать механизмы стратегического планирования, которые принципиально отличаются от используемых в других видах планирования. Причем это отличие заключается не просто в степени детализации плана, целях или выборе горизонта планирования, а прежде всего в направлении «вектора планирования», направленного в будущее. Стратегическое планирование предполагает ориентацию вектора анализа и принятия управленческих решений из будущего в настоящее. Это и вызывает у организаторов ДПО основные ме-

тодологические трудности: как планировать «от базы», знают все, а вот как выстраивать план своих текущих действий, основываясь на представлении о будущем, знают немногие.

Компетентность – это совокупность компетенций. Компетентности могут состоять из большого числа компетенций, многие из которых относительно независимы друг от друга и относятся к совершенно разным сферам. Под компетенциями подразумеваются характеристики специалиста, выраженные через способность действовать, базирующуюся на единстве знаний, профессионального опыта и поведения в соответствии с целью и ситуацией. Компетенции – это те качества, которыми должен обладать конкретный специалист, занимающий данную должность.

Обычно компетенции подразделяются на универсальные и специальные. При этом универсальные компетенции подразделяются на инструментальные, межличностные и системные [2].

Компетентностный подход предполагает разработку профилей компетенций — наборов парциальных компетенций для разных направлений деятельности. Общие правила составления профилей: каждая парциальная компетенция должна быть сформулирована предельно конкретно, в профиле должны быть четко расставлены приоритеты, каждая компетенция, указанная в профиле, должна иметь свой «эталон» и быть достижимой. Корректно составленные профили компетенций являются основой для разработки образовательных программ ДПО.

В бизнес-образовании накоплен значительный опыт разработки профилей компетенций. При этом практикуются различные методы, которые широко применяются в кадровом менеджменте и могут быть использованы при организации работы в системе ДПО, в частности при планировании и разработке новых образовательных программ (анализ дополнительного образования, метод критического инцидента и др.). Чем шире круг методов, тем лучше.

В процессе разработки профилей компетенций для системы ДПО необходимо:

- получить несвязанный набор характеристик и действий слушателя как общего смыслового поля;
- осуществить группировку характеристик и действий слушателя, выделить смысловые кластеры, определяющие группы компетенций;
- присвоить имена и перегруппировать первоначально записанные парциальные компетенции;

- сформировать профили компетенций, взаимно их согласовать и провести их системную интеграцию под цели обучения;
- разработать «измерители» компетенций и индикаторы.

Задача системы ДПО – развитие и формирование компетенций. Что касается содержания обучения, то на первый план здесь должны выходить действия, обусловленные ситуацией, профессиональной задачей или проблемой (и, соответственно, свидетельства овладения той или иной компетенцией), а не предметное содержание. Профессиональная компетентность выражается в знаниях, умениях и установках, необходимых для осуществления деятельности в профессиональных ситуациях. Критерием их отбора является содержание профессиональных задач, которые должны решать обучающиеся в условиях, близких к профессиональным.

Таким образом, внедрение компетентностного подхода в учебный процесс, его отражение в учебной программе дополнительного образования в рамках ДПО позволяет обеспечить реализацию следующих принципов:

- развитие у слушателей способности к самостоятельному решению проблем в различных сферах и видах деятельности на основе социального и личного опыта;
- отбор содержания образовательных программ на основе дидактически адаптированного опыта решения профессиональных, познавательных, мировоззренческих, нравственных и иных проблем;
- оценка результатов обучения на основе уровня достижения целей обучения.

Чтобы выявить, описать и оценить наличие соответствующих компетенций, необходимо «измерить» объем и качество деятельности в конкретной ситуации, а для этого требуется разработать содержательный компонент компетенции путем описания способностей, необходимых для адекватного решения конкретных профессиональных задач. При этом описываются конкретные способности, которые следует продемонстрировать; условия, при которых будет продемонстрирована каждая из способностей; стандарты достаточных уровней способностей для выполнения поставленных задач от минимально приемлемых до максимально высоких

В целом функционирование и развитие системы ДПО лежит в русле общемировых тенденций в подготовке специалистов, тенденций, вызванных изменением требований к рабочей силе. Главной из них – установка на универсалов, т.е. людей, имеющих разностороннюю подготовку в широкой сфере дея-

тельности. Не случайно парадигма узкого специалиста в системе профессионального образования постепенно вытесняется парадигмой компетентного профессионала, ориентированного не столько на реализацию должностных инструкций, сколько на достижение конкретных целей путем использования широкого арсенала методических и инструментальных средств компетенций. Отдача от такого работника выше, а издержки меньше.

Среди особенностей ДПО можно отметить такие как:

1. высокая мобильность и возможная краткосрочность учебного процесса, позволяющие быстро реагировать на колебания конъюнктуры рынка труда;
2. более широкий спектр образовательных и сопутствующих им услуг;
3. обучение редким профессиям;
4. быстрое формирование и обучение команд специалистов под конкретный заказ.

Возможности системы ДПО при компетентностном подходе значительно расширяются. Это очень важно в современных социально-экономических условиях, когда основным ее контингентом становится взрослое население России желающее получить новую, более выгодную для себя и востребованную на рынке труда специальность, когда возникает необходимость быстрой разработки множества новых образовательных программ, обеспечивающих эффективность проводимой работы [1].

Список литературы

1. *Лебедев О. Е.* Компетентностный подход в образовании // Школьные технологии.- 2004.
2. *Шишов С. Е., Аганов И. И.* Компетентностный подход к образованию как необходимость // Мир образования – образование в мире. 2005.