



E•learning•by

Мы нанимаем людей за их квалификацию,
а увольняем – за поведение

Слово

**о компетентностном подходе,
или Как мы готовим ИТшников**



Сегодня на вебинаре

Я буду

- Рассказывать про наш проект по внедрению компетенций
- Отвечать на все ваши вопросы

Я не буду

- Дискутировать о терминах и методиках
- Оглядываться на ФГОСы, педдизайн и т.п.



Как дошли до жизни такой





Идея + Аргументы = ...

- ☑ **...Пилотный проект**, а именно - внедрение на программе Software Testing Engineer:
 - самая популярная = уже можно выбирать
 - самая проработанная = есть все материалы, используются разные методики
 - самый гибкий тренер = готов к экспериментам и к адаптации программы





Наш выбор



- Провайдер - DeTech
- Модель - «20 граней»
- Инструмент – палитра компетенций



Что такое компетенция?



- ☑ **Компетенция** – это наблюдаемое поведение, которое демонстрирует человек на рабочем месте и которое определяет его успешность как сотрудника
- ☑ **Модель компетенций** – набор ключевых компетенций для определенной позиции или категории сотрудников



Компетентность и компетенции

Компетентность (ЧТО?)

- ☑ Это результаты, которые определяют эффективную работу
- ☑ Иными словами, это те **аспекты работы**, в которых человек компетентен

Компетенции (КАК?)

- ☑ Это модели поведения, которые позволяют достичь результатов
- ☑ Иными словами, это те **аспекты личности** человека, которые позволяют ему быть компетентным



Основные отличия



Основные отличия	КОМПЕТЕНЦИЯ	КОМПЕТЕНТНОСТЬ
Объект	Личность	Должность
Что описывает?	Характеристики личности	Должностные задачи
	Эффективное взаимодействие с коллегами	Обработка платежных ведомостей
Показатели качества	Поведение	Результаты работы
	Делится информацией с коллегами	Не допустил ошибки при вводе данных
Уровни сложности	Контекст поведения	Сложность результатов
	<ul style="list-style-type: none"> Эффективное общение помогает развивать отношения с коллегами Эффективное общение помогает развивать отношения с персоналом ключевых клиентов 	<ul style="list-style-type: none"> Обрабатывает информацию о новых сотрудниках Обрабатывает сложные платежные ведомости для налоговых отчетов
Типичные применения	<ul style="list-style-type: none"> Повышение качества работы Критерии оценки Требования к персоналу Оценка персонала 	<ul style="list-style-type: none"> Разработка стандартов Описание должностей Анализ потребности в обучении Измерение достижений Аттестация

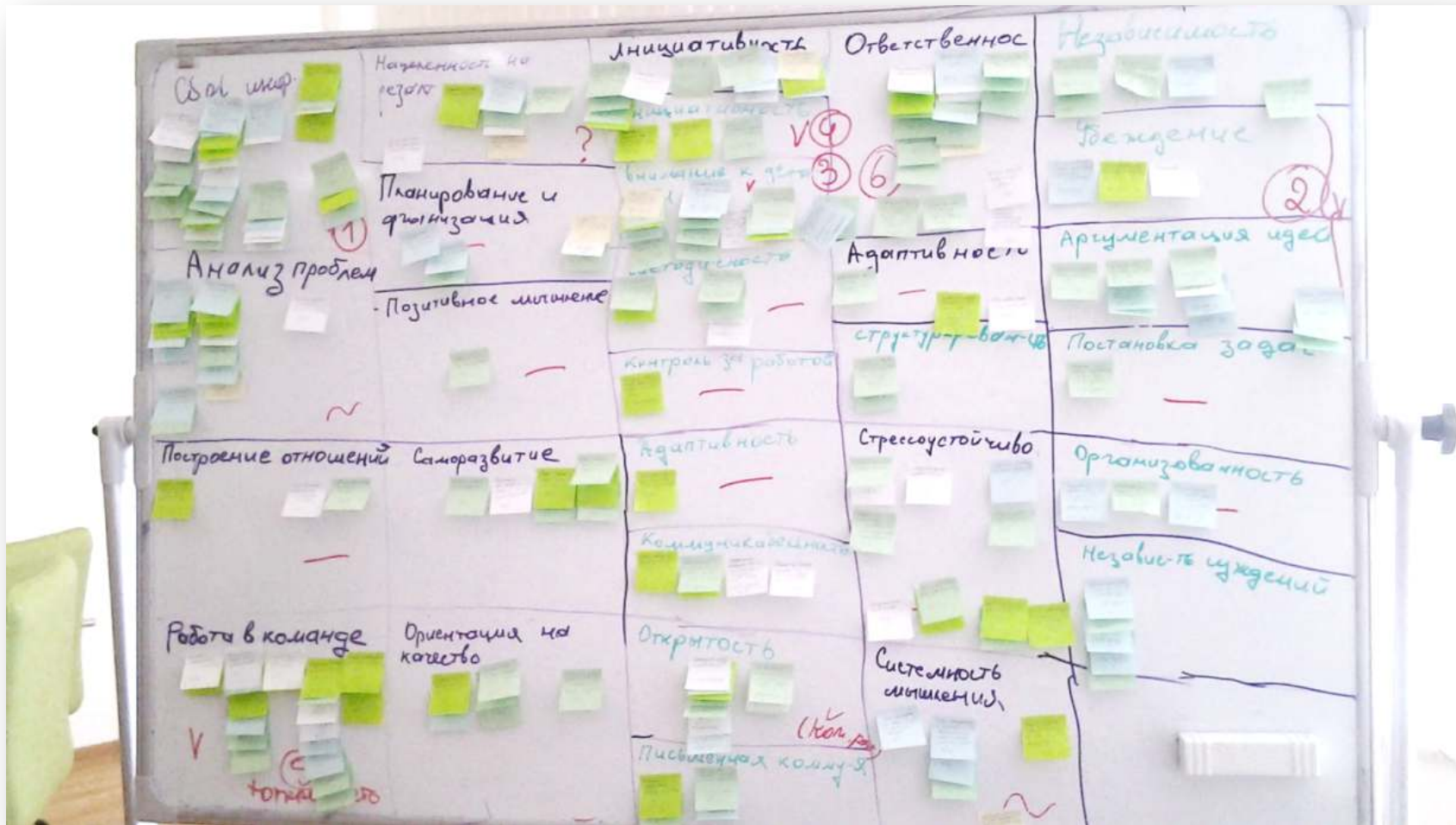


Структура описания

Элемент	Описание	Пример
Название	Должно быть простым заголовком	Работа в команде
Определение	Должно охватывать ключевые типы поведения, которые должны наблюдаться (2-3 фразы)	Стремится быть полноправным членом команды. Вносит в работу команды ощутимый вклад
Список поведенческих индикаторов	Предложения, описывающие фактическое наблюдаемое поведение	<ul style="list-style-type: none">• Использует возможности взаимного обмена информацией• Способствует сотрудничеству между подразделениями• Помогает сотрудникам достигать их собственных целей



Сбор и анализ данных





Типы компетенций

- Пороговые компетенции** – компетенции, необходимые для допуска к выполнению работы
- Дифференцирующие компетенции** – компетенции, которые позволяют отличать лучших от средних и плохих



Что-то вроде резюме

- ☑ Моделировать компетенции необходимо совместно с компаниями:
 - погружаемся в специфику;
 - собираем ситуации, которые можно использовать и в оценке, и в обучении;
 - собираем best practice;
 - прозрачный процесс – результаты легче обосновать;
 - выявляем специфику корпоративных культур разных компаний

- ☑ При всей субъективности преподавателя его оценка самая объективная, т.к. именно он регулярно наблюдает поведение и может предпринимать шаги для коррекции

- ☑ Оценка компетенций по «индикаторам учебной деятельности»:
 - не отличается от наблюдения за любой другой деятельностью;
 - не требует от преподавателя навороченной квалификации;
 - позволяет собрать обратную связь по учебному процессу

ВОПРОСЫ? ЗАМЕЧАНИЯ? ПРЕДЛОЖЕНИЯ?

Елена ЛОКТЕВА

Elena.Lokteva@gmail.com

Skype: e.lokteva

