

Компетентностная модель субъекта труда: концепция сквозных компетенций

© 2013 Гурьян Леонид Викторович
© 2013 Половинко Владимир Семенович
доктор экономических наук, профессор
Омский государственный университет им. Ф.М. Достоевского
644077, г. Омск, проспект Мира, д. 55-а
E-mail: lvls@mail.ru

Статья посвящена переосмыслению теории и методологии компетентностного подхода. Представлена компетентностная модель субъекта труда. Сформулирована концепция сквозных компетенций. Сопоставлены традиционная и представленная концепции компетенций.

Ключевые слова: компетенция, субъект труда, компетентностный подход, онтологическое моделирование, компетентностная модель субъекта труда, сквозные компетенции.

Несмотря на широкую распространенность компетентностного подхода в так называемых “человекоцентрированных” областях научного познания (лингвистика, психология трудовых отношений, методика профотбора, педагогика, юриспруденция и др.), его теоретические и методологические основания до сих пор не являются устоявшимися в силу сложившихся исторических обстоятельств. Представляется важным критически переосмыслить категории компетенции, вводя в ее основание формально-математические принципы научного познания.

Наиболее значимыми ограничениями существующей теории и методологии компетентностного подхода, на наш взгляд, являются следующие:

1) чрезвычайная широта предметной области (лингвистика, психология трудовых отношений, методика профотбора, педагогика, юриспруденция). Как и в любом другом “межпредметном” феномене, в компетенции существенна онтологическая размытость;

2) противопоставление поведенческой и функциональной методологии;

3) сложность и высокая затратность составления и применения профилей компетенций, их использование при принятии управленческих решений;

4) сложность общенаучного познания: потеря масштаба категории: “уровень работника - уровень компании - уровень профессиональной области”; размытие онтологической основы и ее деградация, т.е. сведение лишь к классификационному анализу; семантическое размывание, т.е. потеря существенных различий в пространстве близких по смыслу категорий; смысловая персонификация: привязка описания категории к научной школе.

В результате проведенного системного и генетического анализа можно сформулировать компетенции как научное понятие:

1. Компетенции - категория, генетически происходящая из предметной области психологических моделей личности.

2. В основе теории компетенций находится модель качеств личности человека. Исходя из генетического профиля теории личности, лежащей в основе теории компетенции, необходимо провести четкую смысловую границу, а именно: считать предметной областью компетенций личность не просто человека, а работника - субъекта труда. Соответственно, в основе теории компетенции - модель субъекта труда. Определим ее как компетентностную модель субъекта труда (КМСТ).

3. КМСТ - открытая система, свойства которой сформированы, с одной стороны, личностью человека, а с другой стороны, социально-экономической средой, вмещающей субъект труда.

4. КМСТ должна отражать не сиюминутное состояние качеств личности, а динамику их развития в процессе жизнедеятельности человека. Только в этом случае очевидным будет отличие компетенций от системы профессионально важных качеств. Ключевым отличием компетенций является содержание траектории развития субъекта труда, которая приведет к обладанию им качеств, соответствующих профессиональной успешности человека (состояние акме, мастерства, компетентности). Целью субъекта труда в своем профессиональном развитии через взаимодействие с социально-экономической средой является состояние компетентности.

5. КМСТ должна содержать такое свойство субъекта труда, как его квалификация. Именно формирование квалификационной компоненты

компетенции субъекта труда является задачей профессионального образования.

6. КМСТ должна содержать процессы, выступающие “движущей силой” развития компетенции. Они проявляются на различных этапах профессионального развития субъекта труда и формируют профиль его компетенций.

7. Развитие компетенций субъекта труда - самосогласованный и направленный процесс. Самосогласованность проявляется в единстве качеств личности всех компетенций в целостной личности субъекта труда. Направленность - выбор направления развития из множества возможных, исходя из критерия (параметра). В качестве такого критерия, на наш взгляд, может быть выбран индивидуальный человеческий капитал (ИЧК) субъекта труда. Развитие компетенций субъекта труда происходит в направлении, соответствующем наибольшему из возможных накоплений его человеческого капитала.

Сформулируем положения КМСТ формальным образом.

Первый шаг в построении КМСТ заключался в описании онтологической модели компетенции (ОМК), для построения которой был использован графосемиотический метод системного анализа ICAM, а именно стандарт IDEF5 (Стандарт онтологического исследования сложных систем)¹.

За основу исследования взята онтология компетентностного подхода А.И. Субетто², значимость которой заключается в формулировке метаонтологии и базовой онтологии компетенции. Далее в рамках настоящего исследования была построена предметная онтология компетенции. Представим результат моделирования - процессно-иерархическую диаграмму предметной онтологии компетенции (рис. 1).

Построенная ОКМ имеет следующее значение для КМСТ:

1) отражает детальную формализацию феномена субъекта труда в части того места, которое занимает в ней структура компетенций;

2) определяет концептуальное пространство компетенции. Компетенция - свойство субъекта труда, принимающее значение качества. Концепция как качество является диалектическим свойством, так как принимает значение в диалектиках внутренний (качество личности) - внешний (мастерство) и потенциальный (квалификация) - реальный (компетентность);

3) ОКМ определяет функцию жизненного цикла компетенции, заключающуюся в последовательной трансформации содержания качества;

4) жизненный цикл компетенции образуются процессами социально-экономической среды:

трудоустройством, профессионализацией и аттестацией.

Предваряет жизненный цикл стадия профессионализации, а завершает - переход к другой компетенции либо выход из компетенции вследствие обесценивания знаний, профессионально обусловленных деструкций личности и др. Каждый виток “спирали” цикла состоит из трех переходов состояния качества: от текущего качества личности к новому уровню квалификации и последующей реализацией в трудовом процессе, которая, в свою очередь, приведет к новообразованию качества личности (следующий виток “спирали”). Таким образом, протекая во времени, жизненный цикл компетенции отражает этапы жизнедеятельности субъекта труда в прошлом, настоящем и будущем.

Исходя из ОКМ обладание компетенцией означает, что личность субъекта труда содержит конструкторы качества, необходимые для начала жизненного цикла компетенции. Из такого понимания компетенции, например, следует, что обучающийся, не начавший трудовой деятельности, также может обладать компетенцией, как и профессионал, имеющий значительный стаж работы. Разница между ними будет в степени развитости компетенции: качествам обучающе-

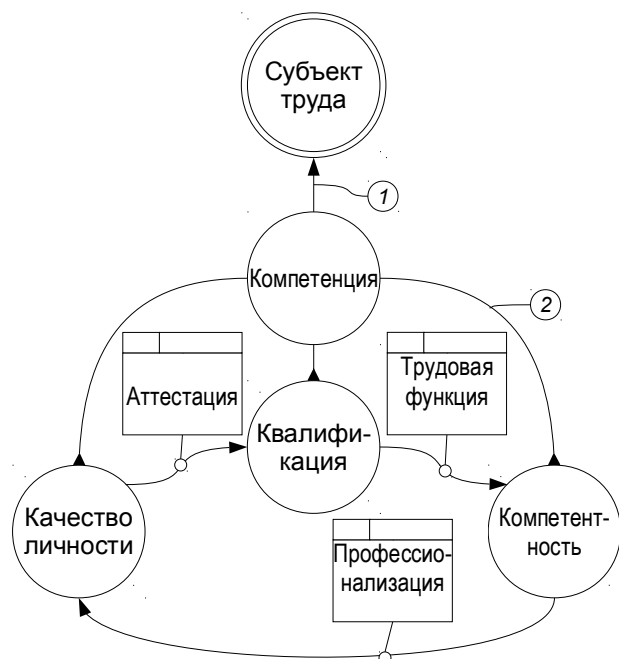


Рис. 1. IDEF5-диаграмма предметной онтологии компетенции:

кругами обозначены концепты (понятия, классы, сущностные типы), стрелками - отношения (связи) между концептами (1 - связь “является свойством”; 2 - связь “принимает значение качества”). Прямоугольники со стрелками - процессы. Концепт в двойном круге - предметная область (феномен)

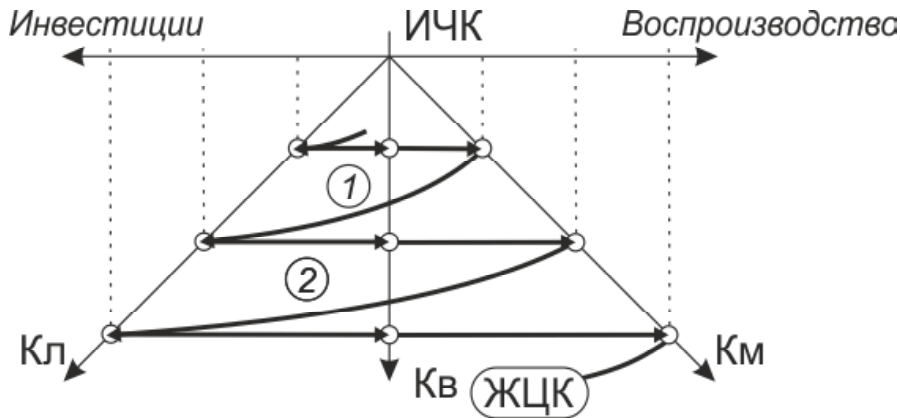


Рис. 2. Траектория ЖЦК субъекта труда в масштабе развития ИЧК:

Кл, Кв, Км - компоненты жизненного цикла компетенции в ОМК (качество личности, квалификация, компетентность). 1, 2 - циклы ЖЦК

гося будет соответствовать начало цикла, а профессионала - удаленная от начала точка.

КМСТ представляется объединением качеств (качеств личности, квалификаций, компетентностей) и жизненных циклов компетенций. Системным свойством, проявляющимся при объединении компетенций, выступает свойство целостности личности субъекта труда, следовательно, множество качеств личности, относящихся ко всем компетенциям, есть единый концепт - качество (личности) субъекта труда (КСТ). Соответственно, в конкретный момент жизнедеятельности субъекта труда все жизненные циклы компетенций должны проходить через одну точку - КСТ. Рассматривая КСТ в течение всей жизни человека, можно представить траекторию развития качества, которая, отражая цикличность жизнедеятельности субъекта труда, также является циклом (жизненный цикл качества, ЖЦК).

Таким образом, КМСТ есть модель субъекта труда как множества компетенций. Каждая компетенция - это многоаспектное (комплексное) качество субъекта труда, отражающее взаимодействие личности человека (работника) и конкретного вида его профессиональной деятельности. Процесс жизнедеятельности субъекта труда отражается в КМСТ изменением состояния всех определяемых компетенциями качеств субъекта труда (КСТ). Закономерности изменения КСТ проявляются в жизненном цикле качества (ЖЦК) субъекта труда, отражающем в модели реакцию (поведение) субъекта труда в ответ на воздействие на него со стороны внешней социально-экономической среды.

Направленность траектории ЖЦК субъекта труда соотносится с движением его индивидуального человеческого капитала.

Исследователи в теории человеческого капитала однозначно сопоставляют развитость компетенций субъекта труда и величину его ИЧК.

Соответственно, КМСТ является не только структурной моделью субъекта труда, но и моделью воспроизводства его ИЧК. Представим результат сопоставления траектории ЖЦК и этапов оборота ИЧК субъекта труда (рис. 2).

Каждый цикл траектории состоит из трех "переходов", соответствующих состояниям качества ОМК. Каждый переход отражает развитие ИЧК: инвестиции - затраты на формирование качеств личности (непрерывное обучение, профессиональное развитие), воспроизводство и накопление (профессиональная деятельность, достижение профессионального мастерства).

Продолжая сопоставлять развитие КСТ в процессе его жизнедеятельности и законы движения ИЧК, логично, на наш взгляд, сделать предположение об общности наиболее важного для практического использования свойства, а именно свойства потенциальности. Другими словами, структура КСТ содержит ряд качеств-потенциалов, значения которых в настоящем зависят от значения данных качеств в прошлом и которые существенно определяют эти качества в будущем. По отношению к таким качествам-потенциалам уместно ставить задачи формирования и воспроизводства.

В рамках КМСТ подобными качествами должны выступать особые "длинные" компетенции в том смысле, что их жизненный цикл имеет длительность, достаточную для проявления свойств потенциальности. Такие особые компетенции имеют сквозной, "магистральный" (main line) относительно жизнедеятельности субъекта труда характер. Их жизненный цикл значительно влияет на ЖЦК субъекта труда как по времени, так по вкладу в КСТ. Определим эти компетенции, как сквозные компетенции. Для выявления сквозного характера компетенций необходимо исследовать процессы социально-экономической среды, образующие ЖЦК, и их влияние на структуру КСТ.

В заключение приведем сравнительный анализ имеющихся и данных в рамках КМСТ определений категорий “компетенция” и “сквозная компетенция”.

Традиционно категория “компетенция” включает в себя или ассоциируется с такими понятиями, как знания, навыки, профессионально важные качества личности, проявление результатов профессиональной деятельности (ситуаций) и профессионального поведения, качество деятельности, стандарты деятельности. Таким образом, определение компетенции в рамках КМСТ содержит конструктивно сопоставимое по смыслу содержание.

В то же время традиционный подход к определению компетенций не отражает их динамического, времезависимого аспекта. Именно это явилось причиной искусственного разделения понятий “компетенция” и “компетентность”, их противопоставления. Содержащийся в КМСТ концепт жизненного цикла помог включить в общее понятие компетенции составляющие его категории “качества личности”, “квалификация”, “компетентность”.

Наибольшее расхождение КМСТ с традиционным подходом имеет в отношении к классификации (таксономии) компетенции. Традиционно выделяются профессиональные компетенции, компетенции надпрофессиональные, ключевые, общие компетенции и др. В КМСТ классификация компетенций отсутствует, и это является одним из ключевых положений в представленной модели. Исходя из ОМК компетенция - свойство субъекта труда, генетически неотделимое от трудовой деятельности. Далее, все свойства человека, не приводящие к изменению качества трудовой деятельности, в модель не вошли. Наконец, следствием введения жизненного цикла в модель были включены как узкопрофессиональные, так и надпрофессиональные конструкты, что, на наш взгляд, адекватно отражает “механизм деятельности” субъекта труда.

Единственным отступлением от “неразрывности” категории в КМСТ явилось выделение сквозных компетенций. Однако речь идет не о введении некоего классификационного признака (сквозные - несквозные), а о степени проявления особого свойства, которое имеет место быть у всех компетенций - времени жизни или длительности жизненного цикла, - но наиболее ярко проявляется лишь у некоторых из них.

Понятие “сквозная компетенция” используется в современной практике построения компетентностных моделей, но не является распространенным. В большинстве случаев под сквозными понимают компетенции, “которые присущи

любой должности”. Такое очень расширительное понимание отождествляет сквозные компетенции с экстрафункциональными метапрофессиональными качествами, определенными Э.Ф. Зеером³. Еще одним примером описания сквозных компетенций является проект Делфи П⁴. Наконец, П.Г. Щедровицким сформулировано определение сквозной (пронизывающей) компетенции принятия решения⁵.

Специфичностью концепции сквозных компетенций в КМСТ является определение причины “пронизывающего” характера компетенций, а именно наличие у этих конструктов субъекта труда жизненного цикла, потенциальной природы развития качества и кластерный характер структуры компетенций. И, как следствие, сквозные компетенции представлены целевым компонентом воздействия в реальных процессах социально-экономической среды, в которых участвует субъект труда.

Итак, компетенция является существенно межпредметным концептом, относящимся к личности человека и к трудовой деятельности. Соответственно, компетентностный подход есть приложение системного подхода в перечисленных областях научного познания. Его синергетический эффект заключается в проявлении свойств человека во взаимодействии с включающими его социальными и экономическими процессами. Представленная КМСТ может быть применена для следования социально-экономических систем. Ее суть - модель человека труда в окружающей социально-экономической среде, где свойства человека как личности формируются под воздействием включающих его субъектную сущность социальных и экономических процессов. Сквозные компетенции - центральная часть КМСТ, концепция, отражающая взаимную обусловленность развития субъекта труда и окружающей его среды.

¹ Engineering Information Integration for Concurrent. IDEF5 Method Report. Texas 77840 : Knowledge Based Systems, Inc., 1994. URL: <http://idefinfo.ru>.

² Субетто А.И. Онтология и эпистемология компетентностного подхода, классификация и квалиметрия компетенций. СПб. ; М., 2006.

³ Зеер Э.Ф., Павлова А.М., Сыманюк Э.Э. Модернизация профессионального образования: компетентностный подход : учеб. пособие. М., 2005.

⁴ Разработка модульных программ, основанных на компетенциях : учеб. пособие / О.Н. Олейникова [и др.]. М., 2005.

⁵ Щедровицкий П.Г. Роль методологического мышления в становлении современных “сквозных” (“пронизывающих”) компетенций и капитализации человеческих ресурсов // Педагогика развития : сб. X Всерос. конф. Красноярск, 2003. URL: <http://conf.ipdd.ru>.