

Obuka zasnovana na razvoju kompetencija (Competency based training)

Autor: mr Vladimir Ivanković, direktor MNG Centra

Koncept kompetencija je dostigao ovaj značaj, koji ima danas, zahvaljujući činjenici da se u osnovi zasniva na učinku. Mansfield (1999) definiše kompetenciju kao „osnovnu katakteristiku osobe koja dovodi do efektivnog ili superiornog učinka.“

Mensfield (2001) takodje naglašava da kompetencija ne predstavlja samo opis radnog zadatka ili aktivnosti. Ona u sebi sadrži meru sposobnosti i odnosi se na znanja, veštine i stavove koji se zahtevaju od zaposlenog kako bi se posao obavio u skladu sa postavljenim standardima.

Rankin (2002), opisuje kompetencije kao „definicije veština i ponašanja koje organizacija očekuje od svojih zaposlenih da koriste tokom rada“ i objašnjava da: **„Kompetencije predstavljaju jezik učinka. One mogu jasno da izraze očekivani ishod uloženog truda individue, kao i način na koji su ove aktivnosti izvršene. Zato što svako u okviru organizacije može da nauči da koristi ovaj jezik, kompetencije obezbeđujuuobičajeni, opšte razumljiv način opisivanja očekivanog učinka u različitim kontekstima.“**

Istraživači i praktičari u oblasti obuke i razvoja, veoma često raspravljaju o tome šta osoba nakon procesa obuke i učenja može da uradi u odnosu na ono što je specificirano u programu. Postavlja se pitanje da li su znanja, veštine i stavovi stečeni obukom dovoljni za ostvarivanje radnog učinka.

Koncept obuke zasnovane na kompetencijama ima za cilj da smanji jaz između onoga što se uči i onoga što treba primeniti na radnom mestu a što vodi ka ostvarivanju standardnog učinka.

Obuka zasnovana na razvoju kompetencija pravi razliku između „znati o nečemu nešto“ i „izvesti radni zadatak“.

Razvoj ovog koncepta obuke baziran je na detaljnoj analizi radnih aktivnosti i upotrebi različitih alata i metoda u navedenu svrhu. Rezultat analize dobijamo vrlo detaljnu matricu poslova radnog mesta (eng. employment specification). Ova specifikacija predstavlja zahteve radnih mesta u pogledu kompetencija. U okviru navedene specifikacije, kompetencije u okviru odgovarajućih zanimanja, radnih uloga ili manjih segmenata za koje se vrši obuka su detaljno opisane i definisane.

Razvoj sistema obuka zasnovanih na razvoju kompetencija posebno je unapredio načine

za opisivanje procesa učenja, odnosno definisanje ishoda ili ciljeva učenja (learning outcomes), tako da veštine, znanja i kompetencije odgovaraju potrebama polaznika obuka tj. naručiocima usluga.

Na ovaj način ciljevi učenja predstavljaju standarde kompetencija i oni su pomak u smislu preusmeravanja pažnje od modela koji pita „šta bi trebalo da predajemo“ ka pitanju „u sadašnjoj privredi (ili u organizaciji), šta je to što bi oni koji su u procesu obrazovanja ili obuke trebali da nauče“.

Standardi su značajni, iz aspekta obuke, jer nasuprot tzv. pristupu baziranom na inputu pri dizajniranju programa obuke koji pretpostavlja koje kompetencije treba razviti, pristup zasnovan na standardima se zasniva na kompetencijama koje su identifikovane od strane preduzeća tj. krajnjeg korisnika kao važne za obavljanje poslova određenog radnog mesta.

Obuka zasnovana na razvoju kompetencija, u praksi, najviše koristi standarde kompetencija kao početni alat za analizu potreba za kompetencijama i razvoj programa obuke.

U okviru obuke zasnovane na kompetencijama, ciljevi obuke su jasno i vrlo detaljno iskazani kako bi polaznici tačno znali šta oni treba da izvedu, predavači- šta je to što bi trebalo da predaju i da bi organizacije znale koji je to nivo veština koji mogu da očekuju od svojih zaposlenih. Obuka zasnovana na razvoju kompetencija naglasak stavlja na „učinak“ (primenu kompetencije u realnom radnom okruženju), a ne samo na „znanje“.

U svetu je prisutan trend pomeranja ka sistemima obuke koji su zasnovani na razvoju kompetencija, jer je to model koji pokreće i vodi potražnja (a ne ponuda) za kompetencijama. Sistem zasnovan na kompetencijama fokusiran je na potrebe onih koji razvijaju ili unapređuju svoja znanja, veštine i stavove.

Pregled razlika između koncepta obuke zasnovanog na razvoju kompetencija i tradicionalnog pristupa:

	Obuka zasnovana na razvoju kompetencija	Tradicionalna obuka i obrazovanje
Standardi	Potrebe radnih mesta za kompetencijama i zasnovanost na učinku	Obrazovni zahtevi, procedure i propisi
Procena	Može da uradi – ne može još uvek da uradi (Go – No Go sistem)	Ocenjivanje, skale
Dužina programa obuke	Fleksibilna – u zavisnosti od potreba	Fiksni rok
Nastavni plan i program	Modularni sistem obuke	Sveobuhvatni programi u okviru definisanih zanimanja
Metode obuke	Aktivne, orijentisane na učesnike, fleksibilne i bazirane na projektnom principu	Tradicionalne: predavanja