УДК 378.1

ВИЗНАЧЕННЯ НЕОБХІДНИХ КОМПЕТЕНЦІЙ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ІНДИВІДУАЛЬНИХ ОСВІТНІХ ТРАЄКТОРІЙ

Ачкасова Л.М., канд.екон.наук, доцент
Закіпна А.О. здобувач вищої освіти магістерського рівня
Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Актуальність формування індивідуальних освітніх траєкторій (ІОТ) полягає у тому, що цей процес відповідає викликам цифрової економіки та трансформації ринку праці; сприяє реалізації принципів освіти впродовж життя; забезпечує конкурентоспроможність та формує умови для самореалізації особистості та інклюзії в освітньому процесі [1].

ІОТ безпосередньо впливає на задоволеність, мотивацію та кар'єрний ріст людини [2]: працівник навчається саме тому, що йому потрібно, що робить навчання релевантним та ефективним; усвідомлення того, що компанія інвестує у персональний розвиток, значно підвищує лояльність, залученість та бажання досягати високих результатів; ІОТ створює чіткий «дорожній план» для просування; набуття цільових, актуальних компетенцій підвищує професійну цінність та конкурентоспроможність працівника як усередині компанії, так і на зовнішньому ринку праці.

Для підприємства ІОТ є стратегічним інструментом для підвищення ефективності, інноваційності та стабільності бізнесу. Траєкторії дозволяють швидко та цілеспрямовано розвивати навички, необхідні для реалізації стратегічних цілей компанії або впровадження нових технологій; підвищувати продуктивність; це ключовий фактор утримання висококваліфікованих талановитих працівників; сприяє формуванню кадрового резерву; компанія стає більш гнучкою тощо.

Отже, ІОТ - це взаємовигідний процес, де індивідуальні цілі працівника максимально узгоджуються зі стратегічними потребами підприємства.

Визначення необхідних компетенцій є ключовим кроком у формуванні індивідуальної освітньої траєкторії (ІОТ) не лише для студентів, а й для професійного розвитку співробітників (підвищення кваліфікації (upskilling) або перекваліфікації (reskilling). Пропонується покроковий підхід для визначення необхідних компетенцій.

Перш за все, потрібно визначити цілі розвитку, а для цього важливо дати відповідь на три запитання: яка мета навчання, які стратегічні цілі організації та яку цінність має навчання для працівника і компанії? Метою навчання можуть бути, наприклад, підвищення кваліфікації, зміна посади, підготовка до нової ролі; стратегічними цілями, нааприклад, цифровізація, клієнтоорієнтованість, ефективність процесів тощо. В результаті буде сформульована професійна мета або очікувана роль, або позиція [3].

Наступним кроком є побудова профілю компетенцій або її цільової моделі. На цьому етапі описується «ідеальний профіль» компетенцій, потрібних для певної посади чи напрямку. Для цього можна використати структуру:

- Hard skills (професійно-технічні): наприклад, знання TMS, аналітики даних, фінансового планування, управління проектами.
- Soft skills (поведінкові): наприклад, комунікація, командна робота, адаптивність, емоційний інтелект.
- Digital skills (цифрові): наприклад, робота з ERP, CRM, BI-системами, RPA, AI.
- Leadership skills (лідерські): наприклад, стратегічне мислення, коучинг, управління змінами.

Для формування подібної структури є сенс спиратись на Національну рамку кваліфікацій (НРК), європейський багатомовний

класифікатор навичок, компетенцій, кваліфікацій та професій (ESCO), європейську рамку кваліфікацій (EQF) тощо.

Далі необхідне проведення вхідної діагностики (gap analysis), коли відбувається порівняння між наявними й цільовими компетенціями працівника [4]. На цьому кроці можна застосовувати різні методи оцінки: самооцінку, метод 360°, тестування або кейс-завдання, інтерв'ю з керівником, оцінку результатів роботи (KPI, OKR) тощо. В результаті буде визначено «розрив компетенцій» (competency gap), що є переліком навичок, які треба розвивати.

Наступним кроком є пріоритизація компетенцій, коли з усіх визначених розривів обираються найважливіші: за критичністю для ролі або посади (A — обов'язкові, B — бажані, C — додаткові); за терміновістю (короткострокові або середньострокові); за впливом на ефективність працівника тощо.

Передостаннім кроком є формування плану розвитку або навчальної траєкторії. На цьому етапі для кожної виявленої для розвитку компетенції з урахуванням пріоритетності визначаються: поточний рівень компетенції, цільовий рівень, спосіб розвитку, очікуваний результат і термін, необхідний для опанування компетенції цільового рівня. В якості способу розвитку можна обрати відповідний онлайн-курс, участь у проєкті, тренінги тощо. В якості очікуваного результату може бути сертифікат, виконаний кейс тощо. Таким чином сформована матриця компетенцій може візуалізувати завдання індивідуальної освітньої траєкторії, терміни і способи їх реалізації.

Заключним кроком є валідація результатів і корекція. Цей крок відбувається вже після навчання, коли проводиться повторна оцінка компетенцій, фіксуються зміни в рівнях, оновлюється індивідуальний профіль і визначається наступний етап розвитку.

Процес визначення необхідних компетенцій для формування ІОТ є критично важливим і трудомістким, тому є сенс для побудови матриці компетенцій застосовувати Excel або HRM-систему; для відстеження курсів і сертифікатів – систему управління навчанням (LMS), а для формування звіту для керівника і HR доречними будуть такі інструменти управління персоналом, як Performance Review (оцінка ефективності) та PDP (індивідуальний план розвитку) – це майбутній план, який допомагає співробітнику розвивати необхідні навички та досягати кар'єрних цілей

Таким чином, визначення компетенцій для подальшого навчання - це системний процес, що включає: постановку цілей → формування цільової моделі → діагностику → аналіз розривів → планування розвитку → моніторинг результатів. Всі ці етапи складають ту сукупність кроків, яка дозволяє на постійній основі актуалізувати індивідуальну освітню траєкторію (ІОТ) для працівників підприємства, яка, в свою чергу, є потужним інструментом управління талантами і приносить значні переваги як самим співробітникам, так і компанії в цілому. Це переводить навчання зі стандартного у цільовий, персоналізований процес розвитку.

Література :

1. Особливості формування індивідуальної освітньої траєкторії здобувачів вищої освіти. URL: https://salo.li/17bBd4C

2. Бахтіярова Х. Ш. Індивідуальна освітня траєкторія – реалізація особистісного потенціалу майбутнього педагога професійного навчання. URL: https://ekmair.ukma.edu.ua/server/api/core/bitstreams/5369b4fd-6077-41b5-8e9e-2239b91b21dc/content

3. Індивідуальна освітня траєкторія: запитання й відповіді для директора школи. https://sqe.gov.ua/individualna-osvitnya-traiektoriya/

4. Шевчук Г.Й. Індивідуальна освітня траєкторія студента: суть і ключові аспекти організації. *Педагогічні науки*. 2021. Вип. 19. С. 56–61.