

Kompetencije – nešto novo?

dr. Natalija Komljanec

Stalno razvijanje sposobnosti, spretnosti in znanj posameznika in družbe, je v današnjem svetu ključ obstanka.

Kompetence so zmožnost posameznika in organizacije za pridobivanje izkušenj in oplemenitenje z interesi. Kompetence so značilnosti in vedenja zaposlenih, temeljna za bivanje.

Poleg zmogljivosti (sposobnosti, spretnosti in znanj) zajema pojem kompetenca tudi motiviranost za prilagajanje in odkrivanje ter inoviranje. Kompetence so torej zmožnosti dejavnikov za učinkovit razvoj oz. uspešno delo.

Opisi kompetenc morajo biti enostavni in razumljivi, da so uporabni in merljivi. Kompetence se merijo in obravnavajo glede na specifikko. Indikator uspešnosti je izkazovanje vedenja.

Klasični pristop oblikovanja kompetenčnega modela narekuje:

- opredelitev referenčnih meril,
- opredelitev delovne skupine,
- zbiranje podatkov in analiza podatkov ter razvoj modela kompetenc,
- preverjanje veljavnosti modela kompetenc,
- navezava modela kompetenc na podsisteme upravljanja s človeškimi viri.

Metodo oplemenitimo z/s:

- diskusijo s strokovnjaki, nadrejenimi in drugimi poznavalci,
- preučevanjem posameznih nalog in prihodnjih delovnih mest,
- posodobitvijo predhodnega modela, ki je uspešen v praksi,
- mnenji izvajalcev.

Zanimivo za branje:

- - Day, Christopher (1999). *Developing Teachers, The Challenges of Lifelong Learning*. London: Falmer Press.
- - *Defining competencies and curriculum, European reference points for the teaching profession*, Prepared by Eurydice for study visit (England, April 2003).
- - *Definition and Selection of Competencies (DESECO): Theoretical and Conceptual Foundations*, OECD, DEELSA/ED/CERI/CD(2002)9
- - *Key Competencies (2002). Survey 5*. Brussels: Eurydice, European Unit.
- *Getting Best iz vaših sposobnosti*, Strebler MT, Robinson D, Heron P. poročilo 334, Inštitut za zaposlovanje študije, 1997.

Primera kompetenčnega modela:

A) Za managerje



B) Za raziskovalce



