

ТЕОРІЯ ТА ІСТОРІЯ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ

УДК 37.032

В. М. Безрук

аспірант кафедри парламентаризму та політичного менеджменту
Національної академії державного управління при Президентові України

МЕТОДОЛОГІЯ СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «КОМПЕТЕНЦІЯ» ТА «КОМПЕТЕНТНІСТЬ» У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ДОСЛІДНИЦЬКИХ ПІДХОДІВ

У межах статті здійснено аналіз методології співвідношення понять «компетенція» та «компетентність» у контексті сучасних дослідницьких підходів, що дав змогу систематизувати основні методологічні проблеми та гностичні аспекти у дослідженнях цих категорій. На підставі цього ідентифіковано компетенції як особистісні якості, а компетентність – як характеристику якостей фахівців, пов'язану з її здібностями практичного застосування отриманих знань, умінь та навичок у відповідній професійній сфері особистості; конкретизовано зміст найбільш вагомих методологічних конструкцій і термінологічних структур розмежування компетентності та компетенцій у різних сферах професійної діяльності фахівців третього покоління.

Ключові слова: компетентність, компетенції, компетентнісний підхід, тестування компетентності, професійно-важливі якості, людський потенціал, творча здатність, диференційовані знання, професійна реалізація, професійний розвиток.

Постановка проблеми. У межах сучасних дослідницьких підходів, спрямованих на артикуляцію, конкретизацію та верифікацію компетентнісної структури професійного розвитку персоналу у різних сферах суспільного життя, особливої ваги набуває аналіз методології співвідношення понять «компетенція» та «компетентність» у контексті сучасних дослідницьких підходів, визначення її структурно-функціональних складових елементів.

Система підготовки фахівців третього покоління зумовлена переходом на стандарти, які володіють такими рисами, як активність, креативність, вміння комунікувати з людьми, самостійність, мобільність, навчання протягом усього життя та конкурентоздатність. Це все ставить питання про запровадження компетентнісного підходу до підготовки фахівців у різних сферах професійної діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вперше компетентнісний підхід у системі управління людським потенціалом використано наприкінці 60-х рр. ХХ ст. американським вченим Д. Макклелландом, який під поняттям «компетенція» розумів «сукупність факторів,

які впливають на ефективність людини у будь-якій професійній сфері» [1]. Ця ідея знайшла своє теоретичне й методологічне продовження у праці Р. Бояциса під назвою «Компетентний менеджер: модель ефективної діяльності», де компетентність розглядається як «конкретна здатність та характеристика індивіда, яка дає йому змогу здійснювати дії, які забезпечують успішне виконання його соціальних і професійних функцій» [2].

Синтезовану конструкцію наведених вище двох концепцій компетентності запропоновано Л. Спенсером і С. Спенсером, які під нею розуміють «характеристику людини, яка лежить в основі її успіху в рамках конкретної діяльності чи конкретної ситуації» [3]. З огляду на це дослідники артикулюють методологічну доцільність ототожнення поняття «компетентність» та «компетенція», перебуваючи у відношеннях «ціле» та «часткове», характеризуючи конкретне через загальне, і, навпаки, вона являє будь-яку якість людини, здатну вплинути на її успіх у професійному житті. Інтегровано така якість людини забезпечується її темпераментом, цінностями, переконаннями, мотивацією, здіб-

ностями, навиками, особливостями поведінки. З огляду на це компетентність являє собою «професійно-важливі якості», які забезпечують стратегічну результативність діяльності людського потенціалу у різних сферах суспільного життя.

Значну методологічну цінність у цьому відношенні також становить концепція відмінностей між поняттям «компетентність» та «компетенція» Ю. Кострова. Під компетентністю він розуміє «обізнаність та авторитетність», а під компетенціями – «коло питань, явищ, стосовно яких ця особа виступає авторитетом, володіє досвідом їх вирішення та наділена відповідними повноваженнями» [4, с. 102]. Тобто таке трактування компетентності актуалізує особистісний аспект, сукупну реалізацію її конструктивних, організаційних та комунікативних функцій. З огляду на це компетентність є характеристикою «особистісних якостей суб'єкта, що розкривається через його спеціалізовану діяльність у системі соціального й технічного розподілу як сукупність вмінь, а також як здатність та оперативну готовність практичного використання цих вмінь у процесі реалізації своїх професійних функцій» [4, с. 103].

Обґрунтовуючи свою концепцію переходу від знаннєвого до компетентнісного підходу, Е. Геніке вказав на компетентність як структурну складову частину модернізації інституційних систем соціального управління. За таким контекстом, під компетенцією він розумів «сукупність взаємопов'язаних якостей особистості, що включає її знання, вміння, навички та способи діяльності з певного кола питань, які стосуються конкретної предметної сфери, які необхідні для якісної та продуктивної діяльності в ній» [5, с. 77]. З огляду на це компетентність розглядається ним як «певна форма володіння людиною відповідною компетенцією, що включає її особистісне ставлення до предмету діяльності» [5, с. 79]. Зважаючи на це, під компетентністю розуміється володіння необхідною «сумою знань, вмінь та навичок», які визначають ресурсний потенціал реалізації професійних функцій людини у відповідній сфері суспільного життя. Компетентність вказує на володіння людиною певними цінностями, які забезпечують розвиток професійної свідомості людини.

Своєрідним методологічним доповненням до наведеної вище концепції може слугувати підхід Г. Коджаспірової, яка під компетентністю розуміє спеціалізовані, фахові вміння, а

під компетенцією – «параметр соціальної ролі, який в особистісному відношенні проявляється як компетентність, відповідність особи займаному місцю в певному часі» [6, с. 211]. Такий контекст характеризує компетентність через форму здатності людини до здійснення відповідної діяльності відповідно до чітко визначених соціальних вимог та очікувань, а компетенцію – як гіпотетичну умову «можливості встановлення зв'язку між знанням та ситуацією або, в більш широкому сенсі, як здатність віднайти, виявити процедуру (знання, дія), необхідні для вирішення відповідної проблеми організаційного розвитку інституції» [6, с. 324].

Певну методологічну цінність у межах цього дослідження також становить концепція Т. Геріш. Під компетенцією вона розуміє «сукупність взаємопов'язаних якостей особистості», які визначають параметри її результативності у відповідній сфері предметної практики, а під компетентністю – сферу володіння людиною відповідною компетенцією, що включає її особистісне ставлення до предмету діяльності. Відповідно до цього, вченим класифіковано основні критерії, які визначають певний рівень компетентності людини, включаючи: рівень засвоєння знань та вмінь (якість знань та вмінь); діапазон та ширина знань та вмінь; здатність виконувати спеціальні завдання; здатність раціонально організувати та планувати свою роботу; здатність використовувати знання в нестандартних ситуаціях (швидко адаптуватись у разі зміни техніки, технологій, організації умов праці) [7, с. 12].

Мета статті. Головною метою роботи є здійснення аналізу методології співвідношення понять «компетенція» та «компетентність» у контексті сучасних дослідницьких підходів. Досягнення зазначеної мети зумовлює вирішення відповідних завдань, серед яких: ідентифікувати сутність понять «компетенція» та «компетентність», розкрити зміст найбільш вагомих методологічних конструкцій та термінологічних структур розмежування компетентності та компетенцій, конкретизувавши їх структурно-функціональний зміст у різних сферах професійної діяльності особистості.

Виклад основного матеріалу. Значний методологічний інтерес щодо розмежування та теоретичної ідентифікації понять «компетентність» та «компетенція» становить концепція В. Метаєва. Під компетенцією вчений розуміє «набір взаємопов'язаних якостей особистості,

які використовуються для певного кола діяльності, що тим самим характеризує здатність людини здійснювати певні функції, необхідні для вирішення задач, які відображають сферу професійності» [8, с. 58]. Компетентність, на думку вченого, являє собою «відповідність знань, вмінь та досвіду людини певного соціально-професійного статусу рівню складності виконуваних нею задач та вирішуваних проблем» [8, с. 59]. З огляду на це, компетентність та компетенція розглядаються як взаємозумовлені категорії, оскільки «підвищення компетентності призводить до розширення сфери компетенції, і, навпаки, розширення сфери компетенції, зумовлює необхідність підвищення рівня компетентності» [8, с. 60].

Така методологічна конструкція також представлена С.Велде, який під компетенцією розуміє «відчужені, наперед задані вимоги до освітньої підготовки фахівця, одиниці навчальної програми, які складають «анатомію» компетентності», а під компетентністю – «особистісні характеристики, сукупність інтеріоризованих мобільних знань, вмінь, навичок гнучкого мислення» [9, с. 28].

Зважаючи на це, вченим розроблено термінологічну структуру ідентифікації компетентності, яка включає:

- володіння певними знаннями, навичками, життєвим досвідом, які дають змогу приймати правильні рішення та ефективно виконувати свої професійні функції;
- комплексний особистісний ресурс, який забезпечує можливість ефективно взаємодіяти з оточуючим світом у відповідній сфері і залежить від необхідних для цього компетенцій;
- наявність в індивіда внутрішньої мотивації до якісного здійснення своєї професійної діяльності, ставлення до своєї професії як до цінності;
- рівень освіченості фахівця, необхідний для самостійного розв'язання пізнавальних проблем та визначення особистісної позиції;
- відповідність фахівця вимогам, встановленим критеріям та стандартам до певної професійної сфери [9, с. 29–30].

На підставі цього компетенція, на думку С. Велде, являє собою «узагальнений спосіб дій, який забезпечує продуктивне виконання професійної діяльності, тобто здатність людини реалізувати на практиці свою компетентність» [9, с. 33]. Це свідчить про те, що важливим структурним компонентом компетенції виступає досвід, який являє собою «інтеграцію в єдине

ціле засвоєних людиною окремих дій, способів, прийомів вирішення задач» [9, с. 33].

Синтезуючи більшість дослідницьких підходів, присвячених аналізу взаємозв'язку понять «компетентність» та «компетенція», вчені під компетентністю розуміють «не просто можливість володіння знаннями», а потенційну готовність вирішення проблемних ситуацій на фаховому рівні. У межах обґрунтування такого аспекту М. Лабікова розглядає її як сукупність трьох структурних складників: 1) володіння оперативними та мобільними знаннями; 2) володіння гнучким методом застосування знань та прикладення досвіду залежно від умов та вимог ситуації; 3) володіння критичним мисленням, що дасть змогу обирати серед множинності рішень найбільш оптимальні, аргументовано заперечуючи хибні, та піддавати сумніву ефективні рішення [10]. Відповідно до цього, компетентна людина у певній предметній сфері не лише розуміє сутність проблем та поставлених перед нею завдань, але й володіє практичним інструментарієм їх вирішення.

Із метою виявлення смислової ідентифікації поняття «компетентність» А. Дахин вказав на доцільність її розгляду через поняття «компетенція», яке розкриває його структурно-функціональний зміст. З огляду на це, на думку вченого, компетенція позначає:

- освітній результат, який виражається в підготовленості, реальному володінні методами, засобами діяльності, зможі впоратись із поставленими завданнями;
- такі форми поєднання знань, вмінь та навичок, які дають змогу ставити та досягати цілі з перетворення оточуючої дійсності;
- сукупність характеристик (мотиви, переконання цінності), які забезпечують виконання професійної діяльності та досягнення певного результату;
- відповідність фахівця вимогам, як висувуються до нього компетенціями певної інституції [11, с. 37].

У межах пострадянського наукового простру найбільш синтезованим є підхід до теоретичної ідентифікації компетентності, запропонований Н. Алмазовою, яка конкретизувала її у відповідній дефініції:

- здатність особистості використовувати отримані знання, вміння, створювати нові смисли, інформацію, об'єкти дійсності у процесі безперервного особистісного самовдосконалення;

– професійні знання, вміння, психологічні позиції, установки, особистісні особливості, які виступають кінцевим результатом освіти;

– знання, вміння, навички, а також способи та прийоми їх реалізації в діяльності, спілкуванні, розвитку, саморозвитку особистості;

– оціночна категорія, яка характеризує людину як суб'єкта спеціалізованої діяльності, де розвиток здібностей людини дає їй можливість виконувати кваліфіковану роботу, приймати відповідальні рішення в проблемних ситуаціях, планувати і здійснювати дії, які призводять до раціонального та успішного досягнення поставлених цілей;

– здатність творчо виконувати діяльність на основі сформованих мотивів, особистісних якостей, умінь використовувати нормативно-прийнятні зразки поведінки у професійній сфері;

– інтегральна характеристика особистості, яка відображає ступінь засвоєння знань, вмінь та навичок у професійній діяльності, а також особистісні якості, які відображають вміння людини жити, ефективно діяти у суспільстві [12, с. 341].

На початку XXI ст. більшість дослідницьких шкіл у сфері вивчення компетентнісного підходу спрямували свої зусилля на вивчення інтегрального змісту компетентності. Так, на думку Д. Іванова, інтегральна сутність компетентності вказує на методичну рівномірність особистісних та соціальних якостей людини, які забезпечують їй належну можливість для її самореалізації у різних сферах суспільного життя. Це свідчить про те, що інтегральна компетентність сучасної людини є «визначальним фактором розвитку її ресурсного потенціалу, який дозволяє їй досягти життєвого успіху та забезпечити ефективне функціонування суспільства» [13, с. 11].

У межах теоретичної ідентифікації поняття «компетентність» особливу увагу варто приділити п'яти ключовим компетенціям, визначеним Радою Європи, серед яких:

- *політичні та соціальні компетенції*, пов'язані зі здібностями людини брати на себе відповідальність, брати участь у прийнятті рішень, регулювати конфлікти несиловим шляхом, забезпечувати функціонування та розвиток демократичних інститутів;

- *компетенції, які стосуються життя в багатокультурному суспільстві*, що тим самим протистоїть поширенню расизму, ксенофобії, поширенню клімату нетерпимості, розумінню міжкультурної багатоманітності, налагодженню

життєдіяльності з людьми, які належать до інших національних культур;

- *компетенції, які визначають володіння усним та письмовим спілкуванням*, важливим для роботи у суспільстві;

- *компетенції, пов'язані з виникненням інформаційного суспільства*, що передбачає опанування новітніми інформаційними технологіями, їх розуміння та застосування, слугуючи формуванню критичного ставлення до відповідних суспільних реалій;

- *компетенції, які реалізують здатність та бажання навчання протягом усього життя* як основи безперервної підготовки у професійному відношенні та особистісної реалізації в суспільному житті [14].

Автори дослідницького проекту з розвитку компетентності Ф. Делімар та Дж. Вінтерт, синтезувавши значну кількість підходів до її теоретичної ідентифікації, дійшли висновку: «Одні визначення компетентності більш орієнтовані на зовнішні дії, інші – на внутрішні особливості, треті під нею розуміють знання, які слугують передумовою навичок, а четверта група дослідників артикулює необхідність її розуміння як системи цінностей та відносин» [15].

Спільним знаменником для більшості підходів щодо ідентифікації поняття компетентності є розуміння під нею:

- властивості особистості як потенційної здібності індивіда справлятися із різними завданнями;

- сукупності знань, вмінь та навичок, необхідних для здійснення конкретної професійної діяльності;

- предметної галузі, в якій індивід є досить добре освіченим;

- характеристики діяльності індивіда, яка вказує на його високофахове розуміння поставлених завдань та вирішення проблем;

- вміння вибирати засоби та способи дій, адекватні конкретним обставинам місця та часу;

- почуття відповідальності за досягнуті результати;

- здібність вчитись на помилках та вносити корективи у процес досягнення цілей;

- базової характеристики індивіда, глибокої та сталої частини особистості, за якою можна передбачити майбутню поведінку людини в широкому спектрі життєвих та професійних ситуацій;

- інтегрованої характеристики якості підготовки фахівця, категорії результату освіти;

– ідеальної нормативної характеристики, чітко визначеної предметної сфери знань, у межах якої люди, об'єднані однією професією, мають бути добре досвідченими [16, с. 33].

Висновки і пропозиції. Здійснений нами аналіз методології співвідношення понять «компетенція» та «компетентність» у контексті сучасних дослідницьких підходів дав змогу систематизувати основні методологічні проблеми та гностичні аспекти у дослідженнях цих категорій, на підставі цього ідентифіковано компетенції як особистісні якості, а компетентність – як характеристику якостей фахівців, пов'язану з її здібностями практичного застосування отриманих знань, умінь та навичок у відповідній професійній сфері особистості, конкретизовано зміст найбільш вагомих методологічних конструкцій та термінологічних структур розмежування компетентності та компетенцій у різних сферах професійної діяльності фахівців третього покоління.

Список використаної літератури:

1. Discussion: The origin of the term 'ethnomethodology' in Proceedings of the Purdue Symposium on Ethnomethodology / Edited by R. Hilland K. Gritenden, 15–18. – Institute Monograph Series.
2. Garavan T. & McGuire D. Competencies & Workplace Learning: Some Reflections on the Rhetoric & the Reality / Garavan T. & McGuire D. // Journal of Workplace Learning. – 2001. – Vol. 13. – No. 4. – P. 144–164.
3. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / Л. Спенсер, С. Спенсер; Пер. с англ. – М: НИППО, 2005. – 384 с. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <https://www.livelib.ru/book/1000408460-kompetentsii-na-rabotemodeli-maksimalnoj-effektivnosti-raboty-spenser-l-spenser-s-spenser-l-spenser-s>.
4. Кострова Ю.С. Генезис понятий «компетенция» и «компетентность» [Текст] / Ю.С. Кострова // Молодой ученый. – 2011. – № 12. – Т. 2. – С. 102–104.
5. Генিকে Е.А. Профессиональная компетентность / Е.А. Генিকে. – М.: Сентябрь, 2008. – 176 с.
6. Коджаспирова Г.М. Педагогика: Учебник / Г.М. Коджаспирова. – М.: Гардарики, 2014. – 528 с.
7. Гериш Т.В. Компетентностный подход как основа модернизации профессионального образования / Т.В. Гериш // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2006. – № 2. – С. 11–15.
8. Метаева В.А. Рефлексия как метакомпетентность / В.А. Метаева // Педагогика. – 2016. – № 3. – С. 57–61.
9. Velde C. Crossing borders: an alternative conception of competence // 27 Annual SCUTREA conference: 27–35, 2016. – 417 p.
10. Лабикова М.Н. Соотношение понятий «компетенция» и «компетентность» в контексте современного образования / М.Н. Лабикова [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://tara.omgpru.ru/documents/konfi/ped_fak/labik.doc.
11. Дахин А.Н. Образовательная компетентность: от существующего знания к возникающей инновационной культуре / А.Н. Дахин // Школьные технологии. – 2006. – № 5. – С. 35–44.
12. Алмазова Н.И. Когнитивные аспекты формирования межкультурной компетентности / Н.И. Алмазова. – СПб., 2013. – 489 с.
13. Иванов Д.И. Компетентности и компетентностный подход в современном образовании / Д.И. Иванов // Воспитание. Образование. Педагогика. – 2007. – № 6(12). – С. 9–32.
14. Several key accrediting agencies concerned with information literacy are: The Middle States Commission on Higher Education (MSCHE), the Western Association of Schools and College (WASC), and the Southern Association of Colleges and Schools (SACS).
15. Delamare Françoise Le Deist // Human Resource Development International. – March 2005. – Vol. 8. – No. 1. – P. 27–46.
16. Inquiries into its Meaning and Acquisition in education Settings / ed. By Edmund C. Short. – Lanham etc., University Press of America, 2015. Vol. – 389 p.

Безрук В. Н. Методология соотношения понятий компетенции и компетентность в контексте современных исследовательских подходов

В рамках данной статьи осуществлен анализ методологии соотношения понятий компетенция и компетентность в контексте современных исследовательских подходов, который позволил систематизировать основные методологические проблемы и гностические аспекты в исследованиях данных категорий. На основании этого компетенции идентифицированы как личностные качества, а компетентность – как характеристика качеств специалистов, связанная со способностями практического применения полученных знаний, умений и навыков в соответствующей профессиональной сфере личности; конкретизировано содержание наиболее значимых методологических конструкций и терминологических структур разграничения компетентности и компетенций в различных сферах профессиональной деятельности специалистов третьего поколения.

Ключевые слова: компетентность, компетенции, компетентностный подход, тестирование компетентности, профессионально-важные качества, человеческий потенциал, творческая способность, дифференцированные знания, профессиональная реализация, профессиональное развитие.

Bezruk V. M. Methodology relationship between the concepts competence and expertise in the context of current research approaches

Within this article analyzes the methodologies of relationship between competence and competencies concepts in the context of current research approaches, allowing us to systematically address main methodological problems and gnostic aspects of its study. It has been concluded that competencies should mean personal qualities, whereas competence should be identified as a set of professional qualities, knowledge, skills and aptitudes required for practical use by specialists in a certain field; the meaning of the most significant methodological constructions and terminological structures of distinction between competence and competencies in different professional environments of the third generation specialists has been specified.

Key words: competence, competence competentive approach, testing competence, professionally important qualities, human potential, creative ability, differentiated knowledge, professional sales, professional development.