

ПРОФЕСІЙНО - ТРУДОВА КОМПЕТЕНТНІСТЬ І КОМПЕТЕНЦІЇ УЧНІВ З ПСИХОФІЗИЧНИМИ ВАДАМИ РОЗВИТКУ: ТЕРМІНОЛОГІЧНЕ ЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ

У статті аналізуються термінологічне та асоціативне значення понять “компетенції” та “компетентність (професійно-трудова)” у порівняльному аспекті.

Ключові слова: компетенції, компетентність, професійно-трудова компетентність, термінологічне значення.

В статті аналізуються термінологічне і асоціативне значення понять “компетенции” и “компетентность (профессионально-трудова)” в сравнительном аспекте.

Ключевые слова: компетенции, компетентность, профессионально-трудова компетентность, термінологічне значення.

Протягом останнього десятиліття поняття компетентність та компетенція з різним термінологічним розумінням використовуються у деяких галузях науки - педагогіці, психології, менеджменті, маркетингу, медицині та ін. Однак смислове наповнення цих термінів поки залишається предметом дискусій як українських, так і зарубіжних дослідників (Дж. Равен, В. Кальней, С. Шишов, А. Хуторської, Н. Бібік, С. Бондар, О. Пометун, О. Овчарук, І. Родигіна, С. Трубачева та ін.), навіть вживання термінів не узгоджене: в різних документах використовують з подібним розумінням то найменування компетентність, то компетенція. Тлумачення термінологічного значення цих понять залишається актуальною теоретичною та практичною проблемою.

Мета цієї статті – смисловий аналіз термінів компетентність та компетенція, професійно-трудова компетентність, окреслення об'єму та пошук меж цих понять, формулювання відповідних дефініцій для використання у галузі корекційної освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, нормативних документів МОН України показав, що сучасний соціально - економічний розвиток держави та суспільства формує запит на випускників школи нової генерації. Тепер випускнику школи недостатньо володіти знаннями та вміннями, передбаченими програмами з окремих навчальних дисциплін

- суспільство чекає від нього уміння застосовувати здобуті знання, уміння, навички в побуті і в трудовій діяльності, компетентного вирішення виникаючих проблем, питань, здатність приймати на себе відповідальність за результати прийнятих рішень тощо, вміння регламентувати та корегувати свою діяльність.

У багатьох теоретичних наукових дослідженнях та практичних розробках для визначення компетентності або компетенцій виділяють ті чи інші аспекти понять. Це виявляється через відмінності у визначеннях термінів. У 1980-1990-х рр. підхід, заснований на компетенціях, розроблявся як засіб оцінки професійності людей за певними критеріями в галузі загального менеджменту.

Зробивши висновок про те, що існує не один, а ціла низка факторів, які відрізняють успішного менеджера від менш успішних, американський консультант Ричард Боятцис у 1982 р. (Richard Boyatzis) ввів термін компетенція (competency). "Компетенція - головна риса індивідуума, що причинно обумовлює ефективне та винятково якісне виконання роботи" [2].

У цьому визначенні відправною позицією є розуміння компетенції як особистісної характеристики (ключовий фрагмент термінологічного значення - "риса індивідуума"), тобто вирізняльних рис, на основі яких, як далі пояснює автор, розрізняють винятково якісне, посереднє та погане виконання роботи, а також мотиви, характерні здібності, аспекти уявлення про самого себе чи соціальну роль або обсяг знань. Р. Боятцис прагматично підходить до визначення терміна - певний обсяг знань не дає можливості оцінити професійність працівника, тому важливо виявити та взяти до уваги особистісні риси, що зумовлюють якість виконання роботи, інакше кажучи, мотиви діяльності. Саме це вплинуло на вибір терміна, який спочатку був вжитий професором Гарвардського університету Д. Макклелландом у роботі з мотивації [3]. Таким чином, поняття компетенції було пов'язане з особистістю і в центр його розуміння було поставлено людину як виконавця професійних дій.

Термін "компетентність" (compelelence) був введений у 1988 р. Агенцією стандартів тренінгу (The Training Standards Agency) Великої Британії для позначення діапазону професійних стандартів, що можуть бути оцінені як набір параметрів певної спеціальності. Така мета зумовила погляд на компетентність як характеристику не людини, а професійних дій, які вона виконує. Компетентність визначили як "дію, поведінку або результат роботи, які людина повинна продемонструвати" [4].

Така дефініція (ключові фрагменти термінологічного значення – "дія", "поведінка", "результат") свідчить про необхідність визначення того, що має виконувати людина, працюючи в певній професійній галузі. Її особистісні риси можуть не братися до уваги, важливо виділити спектр навичок, необхідних для виконання ролі, незалежно від того,

диференціюються рівні виконання чи ні, і обмежених тими аспектами, які можна спостерігати й оцінювати в процесі реалізації професійних дій. Недостатньо розвинені навички можуть формуватися та розвиватися у навчанні.

Смислове наповнення аналізованих понять – “риси індивідуума”, “дія”, “поведінка”, “результат” - стали покладати в основу власного розуміння інші дослідники, уточнюючи, конкретизуючи, звужуючи або розширюючи зміст термінів [3, 4]. Дотримуючись американської традиції, працюють у напрямі з'ясування того, які особистісні риси людей формують і впливають на подальший розвиток їх компетенцій для ефективної професійної діяльності. Розвиваючи ідеї, започатковані у Великій Британії, дотримуються поглядів про необхідність розробки стандартів професійності, критеріїв оцінки компетентності, акцентують увагу не на мотивації, а на діях працівників. Проте чіткого розмежування в значеннях термінів компетенція та компетентність немає. Ключові фрагменти значень понять у визначеннях частково перетинаються, що іноді призводить до змішування у вживанні. Наприклад, у такій дефініції: “...компетентність у широкому розумінні слова складається зі сполучення навичок та вмінь, знань та здібностей, що необхідні для успішного виконання визначеної ролі та вирішення певного завдання” [5].

Виділення індивідуальних рис людини як основоположних ознак поняття (ключові фрагменти значення – “здатність”, “стандарт поведінки”) притаманне для значення терміна “компетенція”, тому можна констатувати своєрідне перетинання форми та змісту поняття. Компетентність пов'язується з кваліфікацією та здібностями, але без ототожнення цих подібних у повсякденному вживанні понять [1]. Для професійно-трудової компетентності здібності, уміння та навички не одне й те саме. Уміння й навички являють собою широке коло набутих у навчанні та розвитку можливостей, накопичених людьми для вирішення багатьох життєвих проблем. А здібності - це важливі ресурси, що застосовуються в роботі, хоча й не обов'язково можуть бути безпосередньо пов'язані з професійною діяльністю. Щоб вийти зі створеного протиріччя, вводиться поняття майстерності (рівноцінне компетентності) як абсолютної можливості виконати професійну роботу відповідно до стандартів [5]. Проте поняття майстерності перевантажує смисл, створюючи нагромадження значень, які пояснюються одне через одне, та ускладнюючи розуміння.

Певною мірою поширення понять компетентності та компетенції в освітній сфері пояснюється бажанням підкреслити застосування прогресивних концепцій навчання. Проте важливо, щоб це – не було грою слів, яка спроможна ввести в оману, якщо відсутнє розуміння сутності явища. Для створення ореолу переваг та прогресу відомі

методи, новації подаються в новій термінології. Така ситуація є закономірною, оскільки відсутні загальноприйняті термінологічні дефініції, не встановлено точку відліку, яка стала б відправною для розуміння та оцінювання різноманітних підходів у визначенні та вживанні понять. Зазвичай пропонується одна з багатьох дефініцій, що позначається як робоча, щоб розмити межі нерозуміння між автором та користувачем. Існує потреба чіткого формулювання термінологічного значення, але знайти його - складне завдання.

Причину проблеми слід шукати у сфері психолінгвістики, зокрема в семантиці. Такі поняття, як, наприклад, “майстерність”, “комунікабельність”, “компетентність”, “компетенція” у свідомості людини відображаються узагальнено, абстрактно, у вигляді символічних образів, що не пов'язані з чуттєвим сприйняттям (зоровим, слуховим, тактильним, смаковим), оскільки не співвідносяться з реально існуючими об'єктами. На відміну від аналогових образів, наприклад, “водій”, “озеленювач”, “автослюсар”, за якими завжди стоїть конкретна реалія, що стає основою загальноприйнятого визначення, символічний образ залишається ідеальним, суто розумовим. Для визначення символічного образу використовуються слова-поняття, які, у свою чергу, теж є символічними образами.

Багатоманітність дефініцій компетентності та компетенції є результатом символічної природи самих понять, тому пошук загальноприйнятих визначень триватиме, але ідеальне визначення, очевидно, неможливе. Підхід, заснований на засадах визнання об'єктивної та абсолютної істини, за своїми принципами стимулює на пошук абсолютно істинного визначення, вимагає аксіоматичних сентенцій, що з позицій сучасного наукового вивчення видається безперспективним, оскільки висновки потребують доказів та ретельного обґрунтування. Виходом із ситуації може бути конструктивістський підхід до проблеми, оскільки він припускає існування різних визначень. Критерієм істинності, адекватності поняття є не абсолютність його дефініції, а межі семантичного простору, для якого сконструйоване визначення має смисл у певному контексті. Замість прагнення описувати поняття варто спрямувати увагу на конкретні ситуації та потреби, щоб якомога доцільніше побудувати життєздатні визначення. Виявлення елементів змісту понять “компетенція” та “компетентність” дозволить уявити межі понять і таким чином проникнути у їх смисл і визначити аспекти, актуальні для конкретної ситуації [4].

Термінологічний зміст понять “компетенція” та “компетентність” суттєво відрізняється від загальноповживаного, проте він не є випадковим. Для адаптації нового термінологічного значення використовуються відомі, широко вживані у професійній сфері слова, оскільки у ядрі їх лексичного значення наявні компоненти, які надали таку можливість:

“знання”, “обізнаний”, “кваліфікований”, “обізнаність”, “коло повноважень”. Точкою відліку для термінологічного значення стали відображені у загальноповживаному значенні ключові поняття “знання”, “обізнаність”, які перебувають у спільному семантичному полі з поняттями “уміння”, “навички”, “досвід” та іншими. Усвідомлення термінологічного значення відбувається на основі сприйняття та мовного розуміння понять.

Об'єм понять “компетенція” та “компетентність” доволі широкий і, щоб його визначити, важливо знайти можливості для обмеження. Одним зі шляхів обмеження може бути пошук внутрішніх та зовнішніх впливів. Спосіб обмеження - виділення спільних елементів у різних дефініціях та їх класифікація за внутрішнім та зовнішнім походженням.

Проаналізовані нами близько 20 дефініцій, попри відмінності у семантичній структурі, які відображують різницю у підходах авторів до розуміння смислу термінів, об'єднуються за спільними рисами. Ними є ключові фрагменти значень, тобто основоположні ознаки, які являють собою значеннєву базу, своєрідний фундамент семантичної структури. Вони характеризують поняття з середини, відображають його об'єктивну сутність, формують ядро значення, обумовлюють смислоутворення. Ключові фрагменти виділяються з дефініції шляхом аналізу судження, в якому є предикативні елементи, що утворюють остов логічної конструкції, видалення їх призводить до руйнації змісту. Інші компоненти значення є допоміжними з погляду конструювання судження, тому є периферійними фрагментами значення

Для поняття “компетенція” ядерними смисловими компонентами є: “риса індивідуума”, “характеристика індивіда”, “частина особистості”, “знання”, (“група знань”). “колективне знання”, “навички”, “здібність”, “здатність”, “досвід”, “колективний досвід”, “стосунки”, “стандарти поведінки”, “установки”, “орієнтація”, “коло повноважень”.

Смислове ядро поняття “компетентність” включає такі компоненти: “дія”, “діяльність”, “здатність здійснювати діяльність”, “поведінка”, “виконання”, “реалізація”, “результат”, “стандарти поведінки”, “структура”, “навички”, “знання”, “вміння”, “кваліфікованість” “досвід”, “контакти”, “цінності”, “здатність” “оцінка”, “коло питань”, “здібності”, “готовність”, “професійні функції”, “індивідуальні якості й властивості”, “специфічні завдання”, “якість”, “властивість”, “стан”, “психічна, фізична відповідність”.

Термінологія є системою, у якій співіснують множини понять, іноді подібних за значенням, оскільки стосуються певної понятійної сфери. “Компетенція” та “компетентність” - терміни сфери професіоналізму, тому взаємопов'язані з такими термінами, як, наприклад, “кваліфікація”, “кваліфікованість”, “професіонал”, “спеціаліст”, “професійність”, “особистість”, “посада”, “обов'язок” тощо. Так, компетентним вважають

спеціаліста, який є професіоналом у своїй справі, кваліфіковано виконує обов'язки, передбачені посадою т. ін. [2]. Треба врахувати й те, що аналізовані поняття є спорідненими за походженням, тому значною мірою впливають одне на одне, маючи спільні ключові та периферійні фрагменти значення. Понятійна сфера спричиняє зовнішній вплив на об'єм поняття як елемента системи, зумовлений близькістю та перетином з іншими термінами, що в ній функціонують. Зовнішній вплив відображується в периферійних компонентах термінологічного значення, саме за їх допомогою фіксується внутрішньо системний понятійний зв'язок.

Таким чином, внутрішній вплив на формування меж і об'єму понять “компетенція” та “компетентність” здійснює “тиск” загальноновживаного значення та комбінація ключових фрагментів дефініцій термінологічного значення, сформульованих фахівцями різних галузей. Зовнішній вплив спричиняється близькими термінами, які перебувають у понятійній системі й використовуються для відтворення системних відношень. Тому межі понять “компетенція” та “компетентність” є відкритими, незамкненими, що зумовлює неоднакове розуміння та тлумачення, а також появу нових дефініцій.

Формулювання дефініції терміна суттєво впливає на усвідомлення його фахівцями відповідної галузі, а відтак – на прагматичну значущість. Для термінів, які стосуються значної кількості професіоналів-практиків, це особливо актуально. У такій ситуації важливо враховувати вплив мовної свідомості людей та традицій формування термінологічної системи на засвоєння змісту нових понять, передусім, якщо спеціального значення набувають загальноновживані слова. Це не означає, що можна пристосовувати термінологічне значення до загальноновживаного, але зумовлює необхідність врахування семантичних зв'язків, які здатні впливати на осмислення змісту спеціальних понять [3].

Професійно-трудова компетентність (стосовно робітничих професій) - це система компетенцій певного фахівця, передбачених кваліфікацією (розрядом) або посадою. Структура компетентності (зокрема, і як педагогічного явища) включає знання; пізнавальні навички; практичні вміння; досвід, відношення; емоції; цінності; мотивацію. Компетенції – особистісні риси людини, що зумовлюють рівень виконавчих, технологічних, економічних, комунікативних, етичних, соціальних та інших знань і вмінь робітника, включаючи його здатність творчо мислити, готовність брати на себе відповідальність, передбачати результати своєї діяльності й критично оцінювати її наслідки, оволодіння етикою громадянських стосунків, навичками функціональної грамотності; уміння організовувати власну трудову та підприємницьку діяльність, оцінювати власні професійні можливості, здатність співвідносити їх із потребами ринку праці, готовність до самоосвіти, які

працівник може ефективно застосовувати в різних ситуаціях та адаптувати до змінюваних умов роботи.

Отже, на підставі аналізу психолого-педагогічної літератури ми дійшли висновку, що компетентність – це інтегрований результат освіти, який включає знання, але на відміну від знань передбачає переведення різноманітної, динамічної інформації у форму власної діяльності (реальної чи мисленнєвої), а не інформації про неї; уміння використовувати це знання у конкретній ситуації, але на відміну від уміння удосконалюється не шляхом автоматизації та перетворення на навичку, а шляхом інтеграції з іншими компетентностями; навички (діяльність), тобто розуміння яким способом можна здобути це знання, але на відміну від навички є усвідомленою; цінності, критичне мислення, тобто адекватне оцінювання себе, важливості конкретного знання для власної діяльності. Компетентність тісно поєднує мобілізацію знань, умінь та поведінкових стосунків, які налаштовані на умови конкретної діяльності. Компетентність можна розглядати як можливість встановлення зв'язку між знаннями і ситуацією або, в ширшому розумінні, як здатність знайти, виявити процедуру (знання і дію), яка необхідна для розв'язання конкретної проблеми. Оволодіння компетентністю вимагає значного інтелектуального розвитку – абстрактного мислення, саморефлексії, визначення власної позиції, самооцінки, критичного мислення. Саме інтегрований характер робить складним і важливим формування цього поняття.

Висновки:

1. Терміни "професійна компетентність" та "компетенція" поширилися як на професійну сферу діяльності людини, так і на освітню. Активна робота над формулюванням дефініцій термінів поки не призвела до створення загальноприйнятих визначень, існують розбіжності як у розумінні понять, так і у вживанні термінів.

2. У межах об'єктивістського підходу формулювання загальноновживаних визначень понять "компетентність" та "компетенція" практично неможливо, оскільки вони мають символічну природу. Продуктивним може бути конструктивістський підхід, який визнає критерієм істинності не абсолютність дефініції, а межі семантичного простору, для якого сконструйоване визначення має смисл у певному контексті, є життєздатним.

3. Широкий об'єм термінів "компетентність" та "компетенція" зумовлені їх символічною природою й варіюються під внутрішнім впливом комбінацій ключових фрагментів дефініцій термінологічного значення, сформульованих фахівцями різних галузей.

4. Професійно-трудова компетентність (стосовно робітничих професій) - це система професійних компетенцій робітника, передбачених певною кваліфікацією або посадою. Під компетентністю

учня ми розуміємо задану програмну вимогу, норму освітньої підготовки.

Компетенції – особистісні риси людини, що зумовлюють рівень виконавчих, технологічних, економічних, комунікативних, етичних, соціальних та інших знань і вмінь, включаючи її здатність творчо мислити, готовність брати на себе відповідальність, передбачати результати своєї діяльності й критично оцінювати її наслідки, готовність до самоосвіти, які працівник може ефективно застосовувати в різних ситуаціях та адаптувати до змінюваних умов роботи.

Подальше продовження нашої роботи пов'язане з дослідженням особливостей формування професійно-трудової компетентності у вихованців спеціальної школи і побудовою моделі формування даної компетентності.

Список використаних джерел

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови. – К: Перун, 2001. – 1736 с.
2. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация. – М: Когито-Центр, 2002. – 395 с.
3. Гарет Р. Рекрутмент и отбор. Подход, основанный на компетенциях. – М.: НИРО, 2005. – 288 с.
4. Уиддат С., Холлифорд С. Руководство по компетенциям. – М.: Нипро:Сірп, 2004. – 216 с.
5. Тихомиров Ю.А. Теория компетенции. – М.: Юринформ центр, 2004. – 354 с.

The article is analyzing the terminological and associative meaning of concepts professional competency and professional competence.

Keywords: professional competency, professional competence, associative meaning, terminological meaning.

Отримано 06.12.2010 р.