

В. Безрук

ТЕОРЕТИЧНА ІДЕНТИФІКАЦІЯ КОМПЕТЕНТНОСТІ У КОНТЕКСТІ СУЧАСНИХ ДОСЛІДНИЦЬКИХ ПІДХОДІВ

Здійснено теоретичну ідентифікацію компетентності у контексті сучасних дослідницьких підходів, на підставі цього систематизовано основні методологічні проблеми та гностичні аспекти її дослідження, розкрито компетентність як характеристику якостей фахівців, пов'язану з їх здібностями практичного застосування отриманих знань, умінь та навиків у відповідній професійній сфері, виокремлено основні критерії компетентності та параметри її розвитку.

Ключові слова: компетентність, компетенції, компетентнісний підхід, тестування компетентності, професійно-важливі якості, людський потенціал, стратегічна результативність, творча здатність, диференційовані знання, професійна реалізація, предметна практика.

У межах сучасних дослідницьких підходів, спрямованих на артикуляцію, конкретизацію та верифікацію компетентнісної структури професійного розвитку персоналу у різних сферах суспільного життя, особливої ваги набуває теоретична ідентифікація сутності компетентності, визначення її структурних складових та параметрів розвитку.

Вибір проблем, яким присвячена стаття, безпосередньо обумовлений переходом на стандарти підготовки фахівців третього покоління, які володіють такими рисами, як активність, креативність, вміння комунікувати з людьми, самостійність, мобільність, навчання протягом всього життя та конкурентоздатність. Недостатня розробленість цих аспектів порушує питання доцільності систематизації різних методологічних концепцій та підходів до вивчення категорії компетентності.

Вперше компетентнісний підхід у системі управління людським потенціалом використано наприкінці 60-х рр. ХХ ст. американським вченим Д. Макклелландом, який вважав, що поняття “компетенція” означає “сукупність факторів, які впливають на ефективність людини у будь-якій професійній сфері” [1]. Згодом певні методологічні й теоретичні корективи щодо ідентифікації цього терміна були винесені ним у 1973 р. у статті “Тестування компетентності, а не інтелекту”, опублікованій в “American Psychologist”, де систематизовано поведінкові та психологічні фактори, які слугують основною умовою професійного успіху людини. Ця ідея була теоретично й методологічно продовжена у праці Р. Бояциса під назвою “Компетентний менеджер: модель ефективної діяльності”, де компетентність розглядається як “конкретна здатність та характеристика індивіда, яка дозволяє йому здійснювати дії, які забезпечують успішне виконання його соціальних й професійних функцій” [2].

Синтезовану конструкцію наведених вище двох концепцій компетентності запропоновано Л. Спенсером і С. Спенсером, які нею вважають “характеристику людини, яка лежить в основі її успіху в рамках конкретної діяльності чи конкретної ситуації” [3]. Виходячи із цього, дослідники артикулюють методологічну доцільність ототожнення поняття компетентність та компетенція, перебуваючи у відношенні як ціле та часткове,

характеризуючи конкретне через загальне і навпаки, вона є будь-якою якістю людини, здатною вплинути на її успіх у професійному житті. Інтегровано така якість людини забезпечується її темпераментом, цінностями, переконаннями, мотивацією, здібностями, навиками, особливостями поведінки. З огляду на це, компетентність – це “професійно-важливі якості”, які забезпечують стратегічну результативність діяльності людського потенціалу у різних сферах суспільного життя.

Метою статті є здійснення теоретичної ідентифікації компетентності у контексті сучасних дослідницьких підходів, систематизація основних методологічних проблем та гностичних аспектів її дослідження, розкриття сутності компетентності, вказання на її особливі характеристики у відповідній професійній сфері, виокремлення основних критеріїв та параметрів її розвитку.

Загальнометодологічний контекст компетентності представлений П. Лернером, який нею вважає “здатність до управління соціальними факторами, що включає освоєння необхідними знаннями, які дозволяють людині виступати повноправним та кваліфікованим учасником різних форм соціальної взаємодії” [4]. З огляду на це, компетентність – це творча здатність людини до реалізації відповідної діяльності, яка включає опанування відповідними диференційованими знаннями, які дають змогу їй здійснювати успішну соціальну практику та професійну самореалізацію. Це свідчить про те, що компетентність є своєрідним інструментарієм розвитку “самостійної пізнавальної діяльності, який базується на засвоєнні способів набуття знань необхідних для професійної реалізації” [5].

Відомий дослідник у сфері компетентнісного підходу Д. Брунер вважав, що компетенція – це “володіння повними знаннями у конкретній предметній сфері і які надають особі право реалізовувати відповідні повноваження, приймати ефективні рішення, формувати думку, яка забезпечує розвиток певної галузі” [6]. Тобто у цьому аспекті компетентність особи забезпечує формування її авторитету у конкретній предметній сфері, в контексті вирішення певних професійних завдань. Йдеться про її вміння та здатність реалізовувати покладені на неї повноваження в межах певної інституційної структури та володіння відповідним досвідом у певній сфері. З огляду на це, компетентність передбачає володіння знаннями, які вказують на її авторитетну думку у певній сфері знань і визначають її гностичну самодостатність.

У поглиблення логічності обґрунтування зазначеної вище концепції розробляє свої розуміння компетентності А. Бермус, який її сутність розкриває через “володіння знаннями, вміннями та навичками, які дозволяють висловлювати професійно правильні судження про певні події та явища об’єктивної дійсності” [7]. Такий контекст розуміння компетентності допомагає ідентифікувати його як “певну системну єдність, яка інтегрує особистісні, предметні та інструментальні особливості діяльності людей в межах певної професійної сфери” [8]. У такий спосіб компетентність постає у формі певного рівня “навчання соціальним та індивідуальним формам активності, яка дозволяє індивіду в межах своїх здібностей та статусу успішно функціонувати у суспільстві” [9]. З огляду на це, дослідник формулює цілісну конструкцію ідентифікації компетентності, яка “характеризує загальну здібність та готовність особистості до діяльності, що базується на знаннях та досвіді, які людина здобуває у процесі навчання, і які зорієнтовані на її самостійну участь в навчально-пізнавальному процесі, а також на її успішне включення у професійну діяльність” [10].

У контексті сучасної гуманітарної науки на особливу увагу заслуговує концепція А. Майера, який компетентністю вважає “наявність необхідних знань та досвіду, які важливі для реалізації ефективної діяльності в конкретній предметній сфері” [11]. Певну конкретизацію до цієї концепції вносить Р. Докінс, який компетентність розглядає як сукупність необхідних рис людини, які характеризують її відповідність певному професійному фаху, знання та здатність до виконання чітко визначених функцій. З огляду на це, компетентність характеризує якість людини, яка “володіє усесторонніми знаннями у певній сфері предметної практики, які надають їй певної соціальної ваги та авторитету” [12]. У цьому контексті компетентність вказує на своєрідну здатність до “здійснення реальних життєвих дій та кваліфікаційна характеристика індивіда, яка взята в момент його включення в діяльність, оскільки будь-яка дія містить два аспекти: ресурсний та продуктивний, завдяки чому розвиток компетентності визначає перетворення ресурсу у відповідний продукт” [13].

Подібна методологічна тотожність щодо аналізу компетентності представлена також і в концепції Е. Шорта, на думку якого вона означає потенційну готовність вирішувати завдання на високому фаховому рівні, включаючи “змістовний (знання) та процесуальний (вміння) компоненти” [14]. У цьому контексті компетентність передбачає “знання сутності проблеми та вміння її вирішувати за сталих та кризових обставин” [15]. З огляду на це, компетентність передбачає “постійне оновлення знань, опанування новою інформацією, необхідною для успішного застосування їх в конкретних умовах” [16]. Такий контекст передусім характеризує компетентність як структурну складову оволодіння “оперативними та мобільними знаннями” й професійним досвідом, що дає змогу “вносити об’єктивні судження та приймати точні рішення” [17].

У контексті теоретичної ідентифікації поняття “компетентність” розробляє свою концепцію Д. Бріттел, вважаючи, що вона означає відповідні риси, які гарантують зорієнтованість персоналу на реалізацію інтересів та потреб клієнта, а також можливість для самореалізації власного творчо-професійного потенціалу. До таких рис, на його думку, належать:

– *клієнтоорієнтованість* – характеризує виключну зорієнтованість персоналу на розкриття та задоволення потреб клієнтів як споживачів соціальних та управлінських послуг;

– *стратегічні навички* – здатність людини мислити на перспективу, тримаючи у своїй свідомості об’єктивний стан речей, незалежно від того, наскільки вона глибоко занурена у відповідну діяльність, що включає вміння будувати довгострокові плани, сприймати та належно реагувати на можливі та потенційні загрози, здатність виокремлювати важливе та суттєве для конкретної ситуації, вміння працювати з конкурентами та відповідними джерелам інформації;

– *лідерство* – характеризує здатність мобілізації колективу, вміння направляти та скоординувати їх дії задля досягнення колективних цілей та реалізації відповідних індивідуальних талантів, сприяючи їх особистісному зростанню, утвердженню командного духу;

– *ініціативність* – здатність передбачати параметри інституційного розвитку організаційної структури, ініціюючи дії, які містять ризик, необхідний для досягнення її певних конкурентних переваг [18].

Відтак, у межах зазначеної вище концепції сукупність наведених вище рис – це комплекс самостійних якостей, які формують поведінкову модель індивіда, яка визначає

його максимальну користь для певної організаційної структури. У такий спосіб компетентність розкривається через увиразнення індивідуальних якостей конкретної людини, імплементованої у практику соціальних відносин, з чітко визначеними цілями результативності організаційних умов розвитку відповідних інституцій. Унаслідок цього цього, аби забезпечити відповідний рівень результативності, індивід повинен чітко розуміти своє функціональне призначення в межах певної інституції, прагнення та наміри своїх колег, а також належно ідентифікувати свої індивідуальні здібності, необхідні для застосування у життєдіяльності певної інституції. Йдеться про здатність індивіда володіти такими індивідуальними особливостями, які б давали змогу йому “емоційно співпереживати” секторальну стратегію розвитку інституції, включаючи застосування аналітичних здібностей, можливості реалізації індивідуального стилю діяльності та прийняття індивідуальних рішень.

Аналізуючи загальноконтекстний вимір компетентності, О. Гебнер вказав на тривіальну залежність стратегії розвитку організаційної структури від компетентності персоналу, задіяного в її розвитку [19]. Виходячи із цього, реалізація стратегії розвитку організаційної структури залежить від оволодіння творчими, креативними, аналітичними та стратегічними компетентностями, кожна із яких залежить від індивідуального потенціалу розвитку індивіду. Саме тому специфікація ідентифікації компетентностей залежить від сенсу та важливості набуття персоналом певних рис, які забезпечать йому можливість професійної реалізації та синхронізуються із його особистісними якостями. Це все свідчить про те, що сфера компетентностей чітко регламентується відповідними умовами соціальної практики, в яку інтегрований співробітник, аби забезпечити результативність відповідного організаційного проекту. У цьому контексті компетентність є своєрідною сполучною ланкою між наявним досвідним знанням персоналу та стратегією розвитку організаційної структури, яка базується на реалізації чітко визначеного переліку компетенцій. Такий контекст ідентифікації компетентності свідчить про чітку методологічну залежність її від компетенцій відповідної інституційної структури, які визначають сферу її функціональної практики і під забезпечення якої запроваджуються методики розвитку компетентностей. Тобто, у цьому аспекті, вчений виходить із того, що сфера компетенцій організаційної структури визначає основні параметри вимог до формування компетентностей, якими має володіти персонал, аби забезпечити її функціонування. З огляду на це, функціональна ієрархія включає запровадження компетентнісних вимог, які мають висуватись до співробітників залежно від їх посадових обов’язків. Однак такий контекст розуміння компетентностей вказує на детермінацію компетентнісних параметрів персоналу функціональними вимогами інституційної структури.

Продовженням цього є певний аспект конкретизації щодо ідентифікації компетентності, представлений у концепції Дж. Равена, який вбачає в ній “інтелектуальну та практичну складову освіти” [20]. У цьому аспекті змістовна структура компетентності залежить від результативності освіти індивіда та його здатності володіти інтегрованими здібностями реалізації знань на практиці. У такий спосіб компетентність постає як “специфічна особливість ефективного виконання конкретних дій у предметній сфері, включаючи володіння вузько предметними знаннями, особливого роду предметні навички, способи мислення, розуміння відповідальності за свої дії” [21]. З огляду на це, в “поняття компетентність закладена ідеологія інтерпретації змісту освіти, який формується залежно “від результату”, являючи собою своєрідний “стандарт на

виході” [22]. Такий контекст розуміння компетентності базується на інтеграції знань та досвіду, які індивід реалізує у сфері індивідуально-професійного буття та реалізації у системі суспільних відносин.

Слідуючи цьому, компетентність є індивідуально-типологічною здатністю людини вирішувати тактичні й стратегічні проблеми об’єктивної реальності, яка регламентується її пізнавальною здатністю у різних сферах суспільного життя. З огляду на це, Е. Зеєр класифікував такі основні сфери реалізації компетентності людини в об’єктивній реальності, серед яких: пізнавальна, громадсько-суспільна, соціально-трудова, культурно-дозвільна. На підставі цього дослідником розроблено структуру компетентностей, яка включає навички: “самоосвіти, критичного мислення, самостійної роботи, самоорганізації та самоконтролю, роботи в команді, вміння прогнозувати результати та можливі наслідки різних варіантів рішень, встановлювати причинно-наслідкові зв’язки, знаходити, формулювати та розв’язувати проблеми” [23].

Особливу гносеологічну та аксіологічну цінність у контексті ідентифікації поняття “компетентність” становить концепція Дж. Горднера, який вважає, що це поняття означає здатність виявляти та задовольняти особисті смаки керівника у процесі реалізації відповідних професійних функцій. А це, своєю чергою, вимагає “високої освіченості, знайомства з проблемою, знання закономірностей об’єктивної реальності, яка детермінує виникнення певної проблеми та високий рівень інформованості” [24]. У такий спосіб компетентність є похідною від так званої “мисленневої карти”, яка дає змогу обирати, які знання необхідні для вирішення певних проблемних ситуацій у відповідних сферах суспільного життя, а також їх обирати та групувати згідно з предметною специфікою. Такий підхід до ідентифікації компетентності має виключно когнітивне спрямування, яке і визначає параметри демонстрації методик застосування знань, вмінь та навичок у сфері професійної практики.

Значний інтерес у межах теоретичної ідентифікації компетентності становить також концепція Г. Гарфінкеля, який її сутність зводив до набуття здібностей, необхідних для розвитку лідерського потенціалу людини у будь-якій сфері суспільного життя. З огляду на це, компетентність – це структурна складова життєдіяльності людини, яка допомагає їй зрозуміти та прийняти єдині соціальні норми, за якими функціонують соціальні системи. Це вказує на те, що компетентність є “спеціальною умовою взаємодії людей на основі здорового глузду, що дозволяє їм зсередини конструювати відповідні соціальні норми, які забезпечуватимуть їм можливість перебування у відповідному соціальному порядку” [25]. У такому методологічному контексті розгляду компетентності вона означає також здатність людини до власної практичної раціональності, яка забезпечує й можливість реалізації “активних раціональних смислів соціальної практики, які стримують деформацію об’єктивного буття” [26]. У такий спосіб, компетентність перетворює індивіда на суб’єкта творення соціальної дійсності, завдяки чому відбувається її впорядкування відповідно до раціональних смислів, які нею забезпечуються. Слідуючи цьому, компетентність індивіда акумулює його здатність на реалізацію раціональних нормативів, тим самим руйнуючи фальсифікаційні норми “рутинності об’єктивної реальності” та увіразняючи нові рівні професійної ідентифікації.

Певним методологічним доповнення до наведеної вище концепції слугує ідентифікація компетентності, запропонована Р. Баскаєвим, якою він вважає “специфічну здатність, необхідну для ефективного виконання певних дій в межах конкретної предметної сфери, включаючи володіння вузькоспеціалізованими знаннями, особливого роду

предметними навиками, способами мислення, а також розумінням відповідальності за свої дії” [27].

У межах такого методологічного підходу розробляє свою концепцію Л. Бінов, який розглядає компетентність як “вміння робити добре, те що робиш, що має конкретний кінцевий результат, що не потребує тривіальних повторів” [28]. Виходячи із цього, на думку вченого, аби визначити компетентність людини в певній предметній сфері, доцільно: 1) визначити, в чому полягає кінцевий результат її діяльності; 2) спрогнозувати процедурну структуру отримання конкретного результату діяльності (розробити план досягнення результату).

Висновки

Отже, здійснений нами аналіз теоретичної ідентифікації компетентності в контексті сучасних дослідницьких підходів дав змогу систематизувати основні методологічні проблеми та гностичні аспекти її дослідження, на підставі цього ідентифіковано компетентність як характеристику якостей фахівців, пов’язану з їх здібностями практичного застосування отриманих знань, умінь та навиків у відповідній професійній сфері. Виокремлено основні критерії компетентності (рівень засвоєння знань та вмінь, діапазон і широта знань та вмінь, здатність виконувати спеціальні завдання, раціонально організовувати і здійснювати свої професійні функції, використовувати свої знання у нестандартних ситуаціях).

Список використаної літератури

1. Discussion: The origin of the term ‘ethnomethodology in Proceedings of the Purdue Symposium on Ethnomethodology / ed. by R. Hilland, K. Grittenden ; Institute Monograph Series. [S. p.] P. 15—18.
2. Garavan T. & McGuire D.: Competencies & Workplace Learning: Some Reflections on the Rhetoric & the Reality // Journal of Workplace Learning. 2001. Vol. 13. № 4. P. 144—164.
3. Спенсер Л., Спенсер С. Компетенции на работе. Модели максимальной эффективности работы / пер. с англ. М. : НИРРО, 2005. 384 с.
4. Лернер П. С. Инструменты поддержки и развития компетентностного подхода // PR в образовании. 2015. № 4. С. 44.
5. Там же. С. 47.
6. Брунер Д. Ж. Компетентность и психология познания. М., 2009. С. 77.
7. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентностного подхода в образовании // Интернет-журнал “Эйдос”. 2005. 10 сентяб.
8. Там же.
9. Там же.
10. Там же.
11. Майер А. А. Модель профессиональной компетентности. М., 2012. С. 211.
12. Докинс Р. Авторитет як эгоистичный ген. М. : Мир, 2013. С. 318.
13. Там же. С. 340.
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. Ibid.
16. Ibid.

17. Ibid.
18. Brittel D. The wholistic competency profile: A model. Ottawa : Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission of Canada, 2015. 389 p.
19. National Research Council. Commission on Physical Sciences, Mathematics, and Applications. Committee on Information Technology Literacy, Computer Science and Telecommunications Board. Being Fluent with Information Technology. Publication. URL : <http://www.nap.edu/catalog/6482.html>.
20. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / пер. с англ. М. : Когито-Центр, 2012. С. 211.
21. Там же. С. 234.
22. Там же. С. 258.
23. Зеер Э. Ф. Компетентностный подход к образованию // Образование и наука. 2015. № 3. С. 43—57.
24. Several key accrediting agencies...
25. Гарфинкель Г. Исследования по этнометодологии. СПб. : Питер, 2007. С. 111.
26. Гарфинкель Г. Концепция и экспериментальные исследования “доверия” как условия стабильных согласованных действий / пер. с англ. А. М. Корбута // Социологическое обозрение, 2009. Т. 8. № 1. С. 114.
27. Баскаев Р. М. О тенденциях изменений в образовании и переходе к компетентностному подходу // Инновации в образовании. 2007. № 1. С. 11.
28. Блинов Л. В. Социально-профессиональная компетентность личности – продукт межкультурного взаимодействия // Педагогическое образование и наука. 2008. № 1. С. 53, 54.

*Стаття надійшла до редакції 27.03.2017
Схвалена до друку редколегією 20.04.2017*

V. Bezruk

THEORETICAL IDENTIFICATION OF COMPETENCE IN THE CONTEXT OF CURRENT RESEARCH APPROACHES

This article presents theoretical identification of competence in the context of current research approaches. On this basis, basic methodological problems and gnostic aspects of its research are systematized and the competence as a characteristic of qualities of specialists related to their abilities to apply the acquired knowledge and skills in the relevant professional field is revealed. The basic criteria of competence and its development options are singled out.

Keywords: competence, competencies, competency approach, competence testing, professionally important qualities, human resources, strategic performance, creative ability, differentiated knowledge, professional realization, substantive practice.