

області. Це дозволить сформуванати такий механізм, який відповідатиме цілям і завданням об'єкта управління; ураховуватиме реальні умови реалізації управлінської діяльності; передбачатиме надійні, збалансовані методи впливу на керований об'єкт; піддаватиметься контролю і матиме можливості для вдосконалення.

Подальші дослідження доцільно спрямувати на вивчення змісту діяльності органів управління освітою різних рівнів, детальний розподіл повноважень між ними та обґрунтування методичного забезпечення механізму реалізації суб'єктно-об'єктних відносин.

Література:

1. Концепція адміністративної реформи в Україні. – К. : Державна комісія з проведення в Україні адміністративної реформи, 1998. – 64 с.

2. *Набока Л. В.* Структурно-функціональне забезпечення реалізації державно-управлінських відносин на територіальному рівні : автореф. дис. ... к. держ. упр. : спец. 25.00.01 “Теорія та історія державного управління” / Л. В. Набока. – Х., 2008. – 20 с.

3. *Паращенко Л. І.* Механізми державного управління загальною середньою освітою в контексті національної стратегії розвитку освіти / Л. І. Паращенко // Державне управління : удосконалення та розвиток. – 2012. – № 1. – Режим доступу : <http://www.du.nauka.com.ua/index.php?operation=1&iid=382>.

4. Стратегія реформування освіти в Україні : [Рекомендації з освітньої політики]. – К. : К.І.С., 2003. – 296 с.

5. Структурно-функціональне забезпечення діяльності територіальних органів влади / [Н. М. Мельтюхова, В. В. Корженко, Г. С. Одинцова та ін.] ; за заг. ред. Н. М. Мельтюхової. – Х. : Вид-во ХарРІ НАДУ “Магістр”, 2007. – 244 с.

Надійшла до редколегії 19.06.2012 р.

УДК 358. 071: 378

О. І. ПОПОВА

**КОМПЕТЕНТНІСТЬ І КОМПЕТЕНЦІЯ ЯК НАУКОВІ КАТЕГОРІЇ:
РІЗНОМАНІТНІСТЬ ПІДХОДІВ ДО ВИЗНАЧЕННЯ СУТНОСТІ**

Досліджено теоретичні аспекти компетентнісного підходу як інноваційної парадигми, зокрема, здійснено термінологічний аналіз сутності та складових понять “компетентність” і “компетенція” як наукових категорій, розглянуто різні підходи зарубіжних і вітчизняних учених до їх визначення.

Ключові слова: компетентністний підхід, компетентність, компетенція, інноваційна парадигма.

In this article some theoretical aspects and competence approach as innovation paradigm are investigated, that is, terminological analysis of the concepts competence and competency is made, as well as an attempt to make thinner their essence. Different points of view of foreign and home scientists were examined as far as the definition of these concepts is concerned.

Key words: competence approach, innovation paradigm, competence, competency.

Загальноосвітні тенденції розвитку державного управління в умовах глобалізації впливають на масштабність завдань, які доводиться вирішувати в умовах сьогодення. Це цілком стосується й проблеми компетентності державних службовців. В останні десятиліття поняття “компетентність” набуває все більшої популярності. Інтерес до зазначеного питання можна пояснити тим, що в основі дефініції поняття “компетентність” лежить ідея виховання особистості, яка не лише повинна мати необхідні знання, професіоналізм, високі моральні якості, але й уміти діяти адекватно у відповідних ситуаціях, застосовувати знання і брати на себе відповідальність за певну діяльність [8].

Звідси важливого значення та визнання набуває компетентнісний підхід як сучасна інноваційна парадигма. Це, безумовно, потребує з'ясування та уточнення сутності ідеї, розробки понятійно-категоріального апарату та відповідного інструментарію впровадження їх у науковий обіг та практику дослідження, а також пошук тих компетенцій, які повинен мати спеціаліст для ефективної професійної діяльності [1]. Особливої гостроти ці питання набувають в освітній сфері. Очевидно, що саме освіта має бути пріоритетною в оновленні знань, удосконаленні вмінь і навичок, а також отриманні нових знань випереджувального характеру, пов'язаних з динамікою сучасних змін.

Метою статті є розкриття теоретичних аспектів сутності понять “компетентність” і “компетенція”.

Компетентнісний підхід як інноваційна парадигма, сучасний напрям пошуку та запровадження тих компетенцій і компетентностей, які повинен мати спеціаліст для ефективної професійної діяльності, є предметом дослідження зарубіжних та вітчизняних учених. Та вперше, пов'язані з цим підходом поняття, набули характеру операціональної характеристики успішної професійної діяльності в теоретичних розробках американських дослідників. Так, зокрема, Річард Бояцис у своїх працях визначає типи, рівні та моделі компетенцій [4], Лайл М. Спенсер, Сайн М. Спенсер – моделі компетенцій максимально ефективної роботи [11]. Напрацювання англійського вченого Дж. Равена присвячені особливостям компетенції різних професійних груп [14].

Згодом поняття компетентності, спочатку в освітньому дискурсі (і не лише в Україні), перетворилося на “генеративне слово”, а сам компетентнісний підхід, подаючи можливість подальшого розгортання (генерування), набув значення “генеративної теми” [7]. У зв'язку з цим різні аспекти проблеми дослідження

розглядали в своїх працях зарубіжні та вітчизняні вчені, а саме: В. Байденко, Н. Бібік, С. Бондар, П. Борисов, О. Дахін, І. Зимня, І. Єрмаков, В. Кальней, С. Клепко, О. Кононко та ін.

Питання запровадження сучасної компетентнісної парадигми в практику професіоналізації публічного управління досліджували Н. Бондарчук, А. Вишневський, Л. Гогіна, Н. Нижник, І. Нинюк та ін.

Разом з тим, поділяємо точку зору Н. Бібік, яка зазначає, що процес роботи в Україні за компетенціями лише розпочався і потребує глибокого і всебічного опрацювання [2]. З огляду на це, подальше дослідження теоретико-методологічних основ компетентнісного підходу, пошук нових форм і механізмів його запровадження, які були б адекватні вимогам сучасності та завданням конкретної соціальної сфери, доречно, на наш погляд, починати з категоріального аналізу понять “компетентність” і “компетенція”.

Загальновідомо, що введення кожного нового поняття в науковий обіг потребує його обґрунтування, тлумачення. Проведення певного наукового узагальнення дає можливість констатувати, що сучасні науковці по-різному підходять до визначення понять “компетентність” і “компетенція”. Одні автори вживають ці терміни як синоніми, інші їх розрізняють. Тож для подальшого з’ясування сутності зазначених категорії доцільним вважаємо звернутися, перш за все, до словників.

Так, у Великому тлумачному словнику сучасної української мови знаходимо доволі схожі визначення цих понять. Зокрема, компетенція – це: 1) добра обізнаність із чим-небудь; 2) коло повноважень якої-небудь організації, установи чи особи; компетентний – це: 1) який має достатні знання в якій-небудь галузі, який з чим-небудь добре обізнаний, тямущий; який ґрунтується на знанні, кваліфікований; 2) який має певні повноваження, повноправний, повновладний [5].

У Словнику іншомовних слів ці поняття дещо розрізняються: перше тут трактується як коло питань, в яких особа має знання, досвід; друге – як поінформованість, обізнаність, авторитетність [15]. У контексті цього розгляду вважаємо за доцільне навести визначення поняття “компетентність” як: 1) досвідченість у певній галузі, якомусь питанні; повноправність у розв’язанні якоїсь справи; поінформованість, обізнаність; авторитетність; коло повноважень (прав і їх обов’язків) певного органу чи посадової особи, установлених статутом (або іншими положеннями) установи, закладу; 2) спроможність кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дає змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення стандартів у професійній галузі або певній діяльності [9].

Слід зазначити, що більшість зарубіжних і вітчизняних учених отожднюють ці поняття, що є цілком зрозумілим, адже обидва терміни походять з латинської мови, де *competentia* – обізнаність, відповідність, *competo* – відповідаю, добиваюсь. Та водночас, на думку науковця Н. Бібік, серед причин такого отожднення – неточний переклад з іноземної мови. Зокрема автор зазначає,

що запозичення термінології із зарубіжних видань через неточності перекладу внесло безліч непорозумінь у з'ясуванні явищ, які за своєю суттю не є новими для української термінологічної традиції [2].

Аналіз позицій учених щодо осмислення сутності понять “компетенція” і “компетентність” дає підстави стверджувати про їх багатозначність і багатогранність. Усе це створює передумови для існування різних наукових підходів до розуміння сутності понять. Зупинимося на деяких з них.

На нашу думку, перший підхід у визначенні понять пов'язаний з їх значенням у забезпеченні зв'язку теоретичних і практичних складових освіти. Його прихильники вбачають у компетенціях зв'язок, який дає змогу практично застосовувати набуті знання (П. Борисов, І. Родигіна, О. Савченко, М. Чошанов). Тож, підсилюючи практичну значущість сутності поняття, П. Борисов визначає компетентність як здатність застосовувати отримані знання і вміння на практиці, в житті, для розв'язання проблем [3].

Компетенція актуалізує прагматичну спрямованість освітнього процесу, тоді як компетентність доповнюється особистими якостями індивіда (мотиваційними, вольовими, етичними, ціннісними орієнтаціями, звичками тощо). При цьому важливість їх взаємодії полягає в тому, що компетентність є проявом компетенції.

У комплексних дослідженнях проблематики чітко простежується другий підхід, в якому компетентність розглядається як оцінна категорія. Зокрема, Н. Бібік зазначає, що “компетенції” сприймаються як похідні, вужчі від “компетентності”. Зокрема, вона наголошує, що аналіз контексту вживання поняття “компетенції” дозволяє розуміти його як соціально закріплений освітній результат. Тобто компетенції можуть бути виведені як реальні вимоги до засвоєння сукупності знань, способів діяльності, досвіду, ставлень, якостей особистості, яка діє в соціумі [2].

Як уже зазначалось, компетентність є ступенем або рівнем здатності особистості ефективно діяти. Та оскільки за дослідженнями Б. Борисова кожен вид компетентності має різні рівні освоєння (мінімальний, достатній і високий) [3], оцінка компетентності повинна даватись відповідно до певних державних стандартів чи критеріїв якості. Компетентність же має відповідати рівню, прийнятному в професійній галузі або у сфері діяльності.

Зважаючи на те, що поняття “компетентність” є системним утворенням, російські вчені В. Краєвський та А. Хуторський визначили ще один науковий підхід. За їх дослідженнями, компетентність – це сукупність особистісних якостей людини (ціннісно-сміслових орієнтацій, знань, умінь, навичок, здібностей), які зумовлені досвідом її діяльності в певній соціальній і особистісно значущій сфері [10].

Так, А. Хуторський, зокрема, розглядає компетентність як оволодіння людиною відповідною компетенцією, включаючи її особистісне ставлення до неї і до предмета діяльності. Варто згадати, що російський дослідник складовими компетенції вважає сукупність взаємопов'язаних якостей особистості (сміслових орієнтацій, знань, умінь, навичок і досвіду діяльності), необхідних для здійснення особистісно і соціально значущої продуктивної діяльності щодо об'єктів реальної дійсності. Він також уточнює, що під компетенцією слід розуміти наперед задану

вимогу (норму) до освітньої підготовки особистості, а під компетентністю – уже особистісну якість (сукупність якостей), які вже сформовано, а також мінімальний досвід щодо певної діяльності. Тобто компетентність передбачає мінімальний досвід застосування компетенції [17].

Підхід до сутності компетентності як сукупності особистісних якостей людини дає змогу оцінити ці якості, визначити їх природу і цінність для неї. Таке тлумачення компетентності засвідчує, що людина не засвоює окремо знання і вміння, а оволодіває комплексною процедурою, в якій для кожного виділеного напрямку присутня відповідна сукупність компонентів, що мають особистісно-діяльнісний характер.

Нарешті, важливим є інший підхід до з'ясування змісту понять “компетенція” і “компетентність”, який характеризується тим, що вони визначаються через категорії “здатності”, “готовності”, “здібності”. Прихильниками цього підходу є чимало зарубіжних і вітчизняних учених, а саме: О. Дахін, І. Єрмаков, В. Краєвський, В. Кальней, О. Овчарук, О. Пометун, М. Рібаков, С. Шишов, Дж. Равен.

Так, С. Шишов розглядає компетенцію як загальну здатність, яка ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, набутих завдяки навчанню. Зіставляючи уміння і компетенції, він зазначає, що компетенція породжує уміння, дію [18].

О. Дахін визначає компетенцію як сферу діяльності або коло питань, в яких людина професійно обізнана, володіє системними знаннями та великим досвідом роботи. Він розглядає компетентність у певній галузі як наявність у людини необхідних знань і здібностей, які дають змогу аналізувати, робити висновки й приймати ефективні рішення, а також раціонально діяти, реалізуючи вказані рішення [16].

Учені зазначають, що поняття компетентність не зводиться ні до знань, ні до вмінь, ні до навичок. Компетентність можна розглядати як можливість установлення зв'язку між знаннями і ситуацією, або, в ширшому розумінні, як здатність знайти, виявити процедуру (знання і дію), яка підходить для розв'язання проблеми. Компетенція не може бути визначена через певну суму знань і вмінь, оскільки значна роль в її застосуванні належить обставинам. Бути компетентним – означає вміти мобілізувати в певній ситуації отримані знання і досвід. Для того щоб проявилась компетенція, необхідно звернути увагу на конкретну ситуацію, в якій вона реалізується. Отже, компетенція тісно пов'язує мобілізацію знань, умінь і поведінкових відношень, які налаштовані на умови конкретної діяльності. Компетентна особистість – це особистість зі сформованими компетенціями.

До того ж упродовж життя людина має можливість постійно вдосконалювати власні компетенції, розвивати їх, доповнювати.

Актуальною тут є і точка зору Дж. Равена, який у своїй роботі “Компетентність у сучасному суспільстві” ґрунтовно розробив зміст поняття “компетентність” та її складові. Компетентність він розглядає як специфічну здібність, яка потрібна для ефективного виконання конкретної дії в конкретній предметній сфері, що охоплює фахові знання, предметні навички, способи мислення, а також розуміння відповідальності за свої дії [14]. Під компетентністю він також розуміє комплекс когнітивних та емоційних складників ефективної життєдіяльності людини й розглядає це поняття як мотивовані здібності.

Проаналізувавши природу компетенції, науковець відзначає, що вона може проявлятися лише в органічній єдності з цінностями людини, тобто в умовах глибокої особистої зацікавленості в певному виді діяльності. Дж. Равен виділяє такі складові компетенції: когнітивні – це знання, уміння, навички; афективні – настанова, емоції, стимул, цінності, ставлення; вольові – поведінкові зусилля, мобілізація енергії, настирливість; досвід – уміння братися і вирішувати справу, співпрацювати, успіх, задоволення від виконаної справи [14].

У цьому контексті доречно розглянути напрацювання І. Зимньої, яка до складових компетенції відносить внутрішні, потенційні новоутворення: знання, уявлення, програми (алгоритми) дій, системи цінностей і відношень, які потім складають компетентність людини [7].

Водночас слід зауважити, що вітчизняні та російські науковці активно розробляють зазначену проблему та майже всі дослідники складовими компетенції вважають знання, уміння, навички, досвід, діяльності, цінності, ставлення. Компетенція інтегрує в собі три аспекти – когнітивний (знання), операціональний (уміння, способи діяльності) і аксіологічний (наявність певних цінностей) [9]. При цьому, як уже і зазначалось вище, слід наголосити, що поняття “компетентність” розглядається вченими ширше, ніж поняття знання, вміння або навички, оскільки включає їх. Однозначно всі науковці вважають, що компетенція – це інтегроване, комплексне утворення, яке має індивідуальний характер. Воно містить не тільки когнітивну й операціонально-технологічну складову, а й мотиваційну, етичну, соціальну і поведінкову.

Відповідно до вищезазначених міркувань, за необхідне вважаємо акцентувати увагу на підходах до тлумачення понять з позицій науки державного управління. Слід зауважити, що перші спроби науково визначити поняття компетентності були зроблені у зв'язку з розвитком власне науки управління. Зокрема, А. Нікіфоров у своїх працях розглядає компетентність у широкому та вузькому значеннях. Широке тлумачення при цьому має три сторони: 1) методологічний принцип керування та управління; 2) форма прояву свідомої суспільної активності; 3) елемент соціальної ролі службовця. У вузькому значенні, як зазначає науковець, компетентність пов'язана зі специфікою управлінської діяльності [13].

Аналіз різних підходів до розуміння та тлумачення зазначених категорій дозволив Ю. Майсурадзе розділити їх на три основні групи: 1) тлумачення компетентності як знання справи, науки управління; 2) уведення в зміст компетентності рівня освіти, досвіду роботи за спеціальністю, стажу роботи на посаді; 3) розгляд компетентності у взаємозв'язку знань і способів їх реалізації на практиці [12].

Дослідник розрізняє поняття “компетентність” і “компетенція” та визначає компетенцію як повноваження, а компетентність як характеристику носія цих повноважень і робить висновок, що люди можуть бути наділені компетенцією, але при цьому не мати компетентності. Тоді завдання оптимізації управління, на думку науковця, полягає в тому, щоб “привести у відповідність фактичну й офіційну компетентності” [1, с. 286]. Водночас учений зазначає, що зміст компетентності в кожному конкретному випадку буде залежати від характеру

праці та її специфічних вимог. Розмірковуючи про співвідношення ефективності й компетентності він підкреслює, що обидва ці поняття характеризують людську діяльність з позиції витрат сил, енергії, часу та пов'язаних з ними результатів. На думку вченого, компетентність – це “...прояв єдності знань, досвіду, мистецтва управління і творчих, вольових факторів (рішучості, усвідомленої відповідальності, інтуїції), тобто як єдність знань і вмінь, серед яких головне – уміння приймати оптимальні чи хоча б ефективні рішення...” [1, с. 306].

Усі наведені визначення дають нам підстави приєднатися до розуміння, що компетентність – це певний рівень інтелектуального, психологічного та функціонального стану людини, який відображає конкретні сфери професійної діяльності та зумовлює у своїй єдності якісну визначеність професіонала. Це також наявність глибоких фахових знань у певній галузі та сфері діяльності, вміння аналізувати та прогнозувати розвиток ситуації та використовувати здобуті на практиці знання щодо вирішення певних проблем, а також правомочність вирішувати їх [6].

Аналізуючи точки зору та підходи до дослідження проблеми, доходимо висновку, що зміст понять “компетентність” і “компетенція” можна розглядати з позиції інтересів різних груп споживачів, які по-різному визначають їх сутність, підкреслюючи найбільш важливі, на їхній погляд, характеристики, складові та особливості. Застосування різних підходів до визначення сутності наукових категорій передбачає дослідження компонентів, які наповнюють поняття.

Таким чином, виходячи з викладеного вище, можна зробити висновок, що загальновизначеного однозначного тлумачення понять “компетентність” і “компетенція” немає, вони розглядаються вченими з різних підходів. Така різноманітність існуючих точок зору та підходів до визначення змістової складової понять свідчить, зокрема, про складність і багатоплановість їх наукової категорії, що, у свою чергу, обумовлює інтерес до досліджуваної проблематики. Слід також відмітити, що різні підходи до розуміння сутності тлумачення понять ученими витікають з різних позицій до визначення інтегруючого компонента їх змісту. Одні таким компонентом вважають знання, вміння, навички, інші – здібність і готовність особистості до діяльності, дехто розглядає змістовий та процесуальний компоненти компетентності. Кожний із зазначених наукових підходів до з'ясування сутності понять “компетенція” і “компетентність” є доволі цінним для науки, а їх сукупність дає підстави стверджувати про багатогранність їх дефініції. Компетентність досить динамічне явище, рівень якого, виходячи із розмаїття підходів, об'єктивно складно визначити, що безперечно викликає зацікавленість проблемою.

Наведений вище перелік підходів до визначення наукових категорій, на нашу думку, не є вичерпним, а тому потребує подальшого дослідження проблеми. Напрямки подальших досліджень вбачаємо в більш детальному вивченні зарубіжного досвіду з окресленої проблематики, можливостях запровадження його в практику роботи, оскільки компетентність створює певні передумови для забезпечення діяльності людини, більше того, впливає на результати цієї діяльності, що є надзвичайно важливим в умовах сьогодення. Саме тому вважаємо за необхідне дослідити питання професійної компетентності керівника, зокрема освітньої галузі, її складові та процес формування.

Література:

1. Про затвердження положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування : постанова Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 р. № 564. – Режим доступу : <http://www.zakon1.rada.gov.ua>.

2. Бібік Н. Компетентнісний підхід у презентації освітніх результатів / Н. Бібік // Школа першого ступеня: теорія і практика : зб. наук. пр. ; Переяслав-Хмельницького держ. пед. ун-ту ім. Григорія Сковороди. – Переяслав-Хмельницький. – 2004. – Вип. 10. – 196 с.

3. Борисов П. П. Компетентностно-деятельностный подход и модернизация содержания общего образования / П. П. Борисов // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2003. – № 1.

4. Бояцис Р. Компетентный менеджер. Модель эффективной работы / Р. Бояцис; пер. с англ. – М. : ГИППО, 2008. – 352 с.

5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К., Ірпінь : ВТФ “Перун”, 2001. – 144 с.

6. Державне управління та державна служба: Словник – довідник / уклад. О. Ю. Оболенський. – К. : КНЕУ, 2005 – 480 с.

7. Зимняя И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования / И. А. Зимняя // Высш. образование сегодня. – 2003. – № 5.

8. Кленко С. Ф. Філософія освіти в Європейському контексті / С. Ф. Кленко. – Полтава : ПОІППО, 2006. – 328 с.

9. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с.

10. Краевский В. В. Предметное и общепредметное в образовательных стандартах / В. В. Краевский, А. В. Хуторской // Педагогика. – 2003. – № 2.

11. Лайл М. Компетентность на работе. Модели максимальной эффективности / М. Лайл, Спенсер ; пер. с англ. – М. : НРРО. – 2005. – 384 с.

12. Майсурадзе Ю. Ф. Роль образования в повышении компетентности руководящих кадров промышленности / Ю. Ф. Майсурадзе // Науч. упр. обществом. – М. : Наука, 1976. – Вып. 10. – С. 277–311.

13. Никифоров А. Г. Компетентность и ее значение в управлении производством / А. Г. Никифоров // Вестн. МГУ. – М. : Изд-во Моск. гос. ун-та, 1973. – № 3. – С. 12–23.

14. Равен Джон. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация / Дж. Равен ; пер. с англ. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.

15. Словарь иностранных слов. – 14-е изд., испр. – М. : Рус. яз., 1987. – 608 с.

16. Стратегія реформування освіти в Україні : Рек. з освітньої політики. – К. : К.І.С., 2003. – 296 с.

17. Хуторской А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования / А. В. Хуторской // Нар. образование. – 2003. – № 2. – № 3.

18. Шишов С. Е. Понятие компетенции в контексте качества образования / С. Е. Шишов // Стандарт и мониторинг в образовании. – 1999. – № 2.

Надійшла до редколегії 19.06.2012 р.