

РЕАЛІЗАЦІЯ КОМПЕТЕНТІСНОГО ПІДХОДУ У ФОРМУВАННІ МАЙБУТНІХ ФАХІВЦІВ ЯК ОСНОВА КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ СУЧАСНОГО ВНЗ



Олександр Шубін,



Інна Сіменко,



Ірина Пальцун

© О. Шубін, І. Сіменко, І. Пальцун, 2011

Ключові слова: компетенції, компетентність, здібності, компетентнісний підхід.

Підвищення якості освіти, орієнтованої на формування конкурентоспроможного фахівця нового типу, що володіє спектром компетенцій, адекватних запитам ринку, є однією із актуальних проблем не лише національної системи освіти, але й всього світового товариства. Розв'язання цієї проблеми пов'язане із модернізацією змісту освітньої програми, з оптимізацією організації освітнього процесу та переосмисленням мети і результату освіти через переорієнтацію акцентів з принципу адаптивності на принцип компетентності випускників вищих навчальних закладів.



Підвищення якості освіти, орієнтованої на формування конкурентоспроможного фахівця нового типу, що володіє спектром компетенцій, адекватних запитам ринку, є однією із актуальних проблем не лише національної системи освіти, але й всього світового товариства. Розв'язання цієї проблеми пов'язане із модернізацією змісту освітньої програми, оптимізацією організації освітнього процесу та переосмисленням мети і результату освіти через переорієнтацію акцентів з принципу адаптивності на принцип компетентності випускників вищих навчальних закладів.

У сучасній вітчизняній педагогіці в основу підготовки майбутніх фахівців покладено як широко відомі підходи (системний, комплексний, особистісно орієнтований тощо), так і нові, що останнім часом все більше набувають визнання у дослідників. До другої групи відноситься і компетентнісний підхід, орієнтований

на компетентії освіти (*competence-based education* – СВЕ).

СВЕ-підхід в освіті сформувався у 70-х рр. в Америці у загальному контексті запропонованого Н. Хомським (Массачусетський університет) у 1965 р. терміна «компетенції» щодо теорії мови, трансформативної граматики [1].

Виокремлюють три етапи становлення СВЕ-підходу в освіті:

1. 1960 – 1970 рр. – введення у науковий апарат категорії «компетенція», передумови розмежування термінів «компетенція» і «компетентність»;

2. 1970-1990 рр. – використання категорії «компетенція/компетентність» в теорії і практиці навчання мови, менеджменту, в навчанні спілкування.

Ідея компетентнісного підходу у педагогіці виникла у 80-х рр. минулого століття, коли в журналі «Перспективи. Вопросы образования» було опубліковано статтю В. Де Ландшеєр «Концепция «минимальной» компетентности». Первісно мова йшла не про підхід, а про компетенції, професійні компетенції, при цьому під компетентністю у найбільш широкому розумінні малюся на увазі «поглиблене знання предмету або освоєння умінь» [2, 361].

3. З початку 1990 р. – професійна компетентність розглядається в контексті психології праці і є предметом всебічного дослідження. Приміром, Ж. Делор у доповіді міжнародної комісії з освіти для ХХІ ст. «Образование: сокрытое сокровище», сформував основу, на якій ґрунтується освіта: «навчитися пізнавати, навчитися робити, навчитися жити разом, навчитися жити» [3, 37].

Проблема формування компетентнісного підходу широко досліджується в роботах зарубіжних науковців (В. Болотов, Р. Уайт, А. Маркова, В. Кальней, А. Новіков, С. Шишов, Н. Хомський, Л. Берестова, В. Байденко та ін.); вітчизняні науковці (Н. Баловсяк, С. Клепко, Л. Левченко, Н. Волкова, В. Потьомкіна та ін.) значущу проблематику лише розпочинають опрацьовувати.

Отже, потребує обґрунтування необ-

хідність застосування компетентнісного підходу в національній системі освіти, розмежування понять «компетенції» і «здатності», виокремлення ключових компетенцій сучасного конкурентоспроможного фахівця.

Метою даної статті є дослідження умов впровадження та застосування компетентнісного підходу у вищих навчальних закладах як основи формування конкурентоспроможного фахівця.

Реалізації лексико-семантичної оцінки компетентнісного підходу та побудови доказової бази щодо потреби його застосування вимагає вирішення наступних завдань:

- провести лексико-семантичну оцінку співвідношення термінів «компетенції» і «здатності»,
- довести необхідність застосування компетентнісного підходу в національній системі освіти через критичне ставлення представників бізнесу до сучасних освітніх програм;
- виокремити ключові компетенції фахівців ВНЗ.

Розуміння понять «компетенції» та «здатності» є одним із дискусійних питань у ресурсній теорії (окрім змісту термінів «ресурси» та «здатності»). Серед науковців сформувалися три точки зору на цю проблему [4, 31-33]:

- ототожнення понять здатностей та компетенцій;
- диференціація розуміння компетенцій та здатностей залежно від масштабу використання знань, умінь та технологічних ноу-хау підприємства, що створюють його особливі переваги;
- тлумачення самостійного значення здатностей та компетенцій з подальшим розподілом здатностей на статичні та динамічні. Цей напрямок почав розвиватися у межах концепції динамічних здатностей фірми, відповідно до якої динамічні здатності розглядають не як різновид ресурсів, а як пріоритетне джерело конкурентних переваг підприємства.

Для обґрунтування авторської думки з цього питання звернемося до позицій лін-

гвістів і проведемо лексико-семантичне оцінювання термінів.

Компетенція з латинського «*competentia*» означає коло питань, в яких людина добре проінформована, має знання та досвід. Враховуючи специфічність об'єкта дослідження як інтегрального соціально-особистісно-психологічного феномена, має сенс звернутися до відомих учених-психологів, педагогів, менеджерів, як вони розуміють поняття «компетенції».

Скажімо, американський психолог Д. Мак-Клелланд визначає компетенції як «характеристики, які відрізняють та прогнозують рівень ефективності роботи у конкретних виконавців» [5, 129]. Л. та С. Спенсери у своєму фундаментальному дослідженні компетенцій дійшли висновку, що «компетенції як базові якості індивіда, мають причинне відношення до ефективного та (або) видатного виконання роботи, рівень якої визначається конкретними критеріями» [6]. На симпозіумі у Берні (27–30 березня 1996 р.) [7] за програмою Ради Європи В. Хутмахер (Mg Walo Hutmacher) обгрунтував, що поняття «компетенція» ближче до понятійного поля «знаю, як», ніж до поля «знаю, що».

Р. Бояціс, один із засновників концепції компетенцій, зазначає, що «компетенція – основна характеристика особистості, що лежить в основі ефективного або видатного виконання роботи» [8]. Але сучасні умови функціонування підприємств, соціалізація бізнесу потребують від спеціалістів для ефективного виконання роботи не тільки високого рівня освіти, але й певних особистісних якостей, перш за все ділових і моральних. Йдеться про особистісні та соціальні компетенції, що визначають (за однакового рівня освіти) конкурентоспроможність спеціалістів.

С. Уїддет і С. Холлфорд визначають сутність компетенцій, характеризуючи їх у термінах поведінки, яка проявляється: «Компетенції – це поведінкові моделі, що демонструє персонал, ефективно виконуючи робочі завдання в організаційному контексті» [9].

У сучасній педагогіці професійної освіти компетенції розглядають як новий, обумовлений ринковими відносинами тип цілепокладання. Вони «охоплюють здатності, готовості пізнання й відносини, необхідні для виконання діяльності. Тому відрізняють предметну, методологічну та соціальну компетенції» [10, 22-46].

Логіка міркувань призводить до висновку, що компетенції:

- відносяться до якостей людини;
- характеризуються не тільки наявністю знань, сформованістю відповідних навичок і вмінь, але й рівнем володіння ними;
- складаються з професійного, морального та особистісного компонента;
- розглядаються як своєрідна динамічна складова особистості, що проявляється в практичній діяльності людини.

Що стосується здатностей, то їх більшість учених розглядають як потенційні можливості та задатки, від яких залежить швидкість, якість та рівень сформованості певних компетенцій. Наприклад, російські психологи Б. Теплов і С. Рубінштейн розглядали здатності як «індивідуально-психологічні особливості, що забезпечують легкість та швидкість здобуття знань, вмінь та навичок, але не тотожні їм» [11; 12].

У даному контексті заслуговує на увагу концепція динамічних здатностей, відповідно до якої динамічними є «здатності фірми до інтегрування, створення та реконфігурації внутрішніх та зовнішніх компетенцій для адаптації до середовища, яке швидко змінюється» [13, 516]. Р. Аднер і К. Хелфат пропонують говорити про динамічні здатності менеджерів як про «здатності, за допомогою яких менеджери створюють, інтегрують та реконфігурують організаційні ресурси та здатності» [14, 1012]. Наведену вище дефініцію уточнюють у 2007 р. К. Хелфат та його однодумці з єдиним доповненням про цілеспрямований, навмисний характер управлінських дій [15]. Ця ремарка доказує триєдину спрямованість рішень, що приймаються менеджерами фірм, які мають динамічні здатності. Мова йде про «діяльність ме-

неджерів та складність характеристик організації, що створюють ресурсні диспропорції та неоднорідності» [4, 24].

Якщо ж порівнювати терміни «компетентність» і «компетенції», то «компетентність» відображає кінцевий результат, що свідчить про ефективність роботи фахівця. Для того, щоб продемонструвати компетентність, потрібно володіти певними «компетенціями» – моделями поведінки, здатностями, схильностями (якісний рівень діяльності), що забезпечать виконання поставленої задачі та досягнення мети. Компетенції сприяють формуванню корпоративної культури та досягненню загального сприйняття місії та цілей компанії.

Таким чином, під компетенціями розуміють характеристики поведінки, домінуючу форму активності особи, сформованість відповідних навичок і вмінь. Основою їх формування виступають здатності, знання, цінності, схильності, що дають можливість встановити зв'язок між знанням та ситуацією, ідентифікувати стан проблеми та успішно розв'язати її.

У роботах науковців можна зустріти від 3 до 39 ключових компетенцій, якими повинні володіти майбутні висококваліфіковані фахівці. При цьому широко використовуються категорії «готовність», «здатність», «упевненість», «співробітництво», «адаптація», «комунікація» тощо.

На симпозіумі (1996 р.) Ради Європи за темою «Ключові компетенції для Європи» [16, 109] було встановлено такі *ключові компетенції*.

• *Вивчати*: уміти використовувати досвід; організувати взаємозв'язок своїх знань і впорядковувати їх; організувати власні прийоми вивчення; уміти розв'язувати проблеми; самостійно займатися своїм навчанням.

• *Шукати*: запитувати різні бази даних; опитувати оточення; консультиватися у експерта; отримувати інформацію; уміти працювати з документами й класифікувати їх.

• *Думати*: організувати взаємо-

зв'язок минулих і теперішніх подій; критично ставитися до того або іншого аспекту розвитку наших суспільств; уміти протистояти невпевненості й складності; займати позицію в дискусіях і висловлювати власну думку; бачити важливість політичного й економічного оточення, у якому проходить навчання й робота; оцінювати соціальні звички, пов'язані зі здоров'ям, споживанням, а також з навколишнім середовищем; уміти оцінювати твори мистецтва й літератури.

• *Співпрацювати*: уміти співпрацювати й працювати в групі; приймати рішення – злагоджувати розбіжності й конфлікти; вміти домовлятися; вміти розробляти й виконувати контракти.

• *Братися* за справу: включатися в проєкт; нести відповідальність; входити в групу або колектив і робити свій внесок; доводити солідарність; уміти організувати власну роботу; вміти користуватися обчислювальними й моделюючими пристроями.

• *Адаптуватися*: вміти використовувати нові технології інформації й комунікації; доводити гнучкість перед швидкими змінами; показувати стійкість перед труднощами; вміти знаходити нові рішення.

Національні ж нормативні документи та методичні посібники зазвичай розкривають саме компетентності майбутніх фахівців, більше наголошуючи на те, що студент повинен «знати» та «вміти» [17, 9], чи дуже узагальнено характеризують компетенції [18].

Наголошуємо, що окремі спеціальності та освітньо-професійні програми повинні мати власний набір ключових компетенцій, якими має володіти студент ВНЗ для досягнення поставленої мети.

Вперше вивчення взаємозв'язку та взаємозалежності компетенцій та ефективності виконання роботи здійснив у 1973 р. американський психолог Д. МакКлелланд, опублікувавши дані дослідження у статті «Вимір компетентності замість виміру інтелекту». Результатом його дослідження став висновок, що традиційні академічні тести здатностей та знань,

втім як і наявність будь-яких дипломів у потенційних виконавців роботи, не забезпечують їм ефективності виконання робочих обов'язків та успіху у професійній діяльності» [5].

В. Ландшеер у статті «Концепція «мінімальної компетентності» наводить слова Спрейді про те, що знання, вміння

гають представники бізнесу для успішної роботи у їхніх організаціях, та яких знань, навичок та умінь бракує випускникам, яких наймають на посади спеціалістів і лінійних менеджерів.

Надзвичайно важливими для сучасних роботодавців є такі компетенції (табл. 1): здатність працювати в команді

Таблиця 1

Уміння та навички, яких вимагають сучасні роботодавці від випускників

Уміння та навички	Дуже важливо, %	Достатньо важливо, %	Неважливо, %
Здатність працювати в команді	64,2	24,8	11,0
Потенціал самостійно приймати рішення	50,7	27,3	22,0
Знання професійної етики	47,5	39,1	13,4
Лідерський потенціал	45,9	12,0	42,1
Аналітичні навички	42,2	44,4	13,4
Вміння ефективно спілкуватися (навички презентації)	42,2	43,7	14,1
Комп'ютерні навички	33,8	50,4	15,8
Уміння готувати ділову документацію	18,8	47,2	34,0
Вміння сприймати викладену інформацію (усну та письмову)	18,4	47,9	33,7

і поняття – важливі компоненти успіху у всіх життєвих ролях, але вони його не забезпечують. Не меншою мірою успіх залежить від цільових настанов, цінностей, почуттів, надій, мотивації, самостійності, співробітництва, ретельності та інтуїції людей [19, 32]. Лі Якокка, видатний менеджер, підкреслює, що досягнення успіху у фінансовому відношенні лише на 15 % зумовлюється знаннями своєї професії, а на 85 % – умінням спілкуватися з колегами, схиляти людей до власної точки зору, рекламувати себе та власні ідеї тощо [20].

На важливості певних компетенцій у майбутніх фахівців наголошують і вітчизняні роботодавці. За результатами анкетування п'ятдесяти респондентів Донецького регіону (представники управлінського персоналу середніх та великих бізнес-структур) було встановлено, якими є знання, навички та уміння, що їх вима-

(64,2 %), потенціал самостійно приймати рішення (50,7 %), знання професійної етики (47,5 %), лідерський потенціал (45,9 %), аналітичні навички (42,2 %) та вміння ефективно спілкуватися (навички презентації) (42,2 %).

За результатами анкетування випускникам вищих навчальних закладів в першу чергу бракує таких навичок і умінь (табл. 2 на с. 124): здатності працювати в команді (36,8 %), потенціалу самостійно приймати рішення (35,1 %), вміння ефективно спілкуватися (навички презентації) (34,6 %), комп'ютерних навичок (31,2 %). Що стосується комп'ютерних навичок то роботодавці наголошують на недостатній підготовці майбутніх фахівців саме за спеціальними, профільними програмами (наприклад, для студентів спеціальності «Облік і аудит» це програми «1 С: Підприємство», «Парус», «Акцент», «IT Audit» тощо).

Навички та вміння, яких бракує випускникам

Уміння та навички	Дуже важливо, %	Достатньо важливо, %	Неважливо
Здатність працювати в команді	36,8	22,6	40,6
Потенціал самостійно приймати рішення	35,1	22,4	42,5
Вміння ефективно спілкуватися (навички презентації)	34,6	25,9	39,5
Комп'ютерні навички	31,2	19,2	49,6
Знання професійної етики	23,0	30,3	46,7
Уміння готувати ділову документацію	18,7	36,8	44,6
Вміння сприймати викладену інформацію (усну та письмову)	18,7	36,7	44,6
Лідерський потенціал	18,9	32,0	49,1
Аналітичні навички	15,8	27,5	56,7

Висновки.

Таким чином, під компетенціями розуміють характеристики поведінки, домінуючу форму активності особи, сформованість відповідних навичок і вмінь. Основою їх формування виступають здатності, знання, цінності, схильності, що дають можливість установити зв'язок між знанням та ситуацією, ідентифікувати стан проблеми та успішно розв'язати її. Компетентність же відображає кінцевий результат, що свідчить про ефективність роботи фахівця. Для того щоб продемонструвати компетентність, потрібно володіти певними компетенціями – моделями поведінки, здатностями, схильностями

(якісний рівень діяльності), що забезпечать виконання поставленого завдання та досягнення мети.

Ключовими аспектами компетенцій, якими повинні володіти сучасні випускники вищих навчальних закладів є: здатність працювати в команді та самостійно приймати рішення, знання професійної етики, лідерський потенціал, аналітичні навички та вміння ефективно спілкуватися (навички презентації).

Перспективами подальших досліджень є систематизація ключових компетенцій майбутніх фахівців ВНЗ економічних спеціальностей та розроблення програми їх реалізації у навчальному процесі.

Література

1. **Isaeva T. E.** To the nature of Pedagogical Culture: Competence – Based approach to its Structure//Педагогическая высшая школы в XXI веке: Тр. Международ. науч.-практ. интерконференции. – Ростов, 2003.
2. **Ибрагимов Г. И.** Компетентностный подход в профессиональном образовании/ Г. И. Ибрагимов // Educational Technology & Society. – 2007. – № 10 (3). – С.361–365.
3. **Делор Ж.** Образование: сокровище скрытое/ Ж. Делор// UNESCO, 1996. – 126 с.
4. **Катяло В. С.** Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий/ В.С. Катяло // Вестник Санкт-Петербург. ун-та. – 2002. – № 4. – С. 31–33.
5. **Армстронг М.** Практика управления человеческими ресурсами. — 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С. К. Мордовина. — СПб.: Питер, 2008. — 832 с.
6. **Спенсер С.** Компетенции на работе/ С. Спенсер, Л. Спенсер; Пер. с англ. — М.: НИРО, 2005. — 384 с.