

ЗАГАЛЬНОНАУКОВІ ЗАСАДИ ДОСЛІДЖЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Тищенко О.І

Кандидат педагогічних наук, доцент кафедра інноваційних освітніх технологій ЗОШПО

З розвитком науково-технічного прогресу та суспільно-економічними, політичними змінами в житті кожної людини та суспільства в цілому з'явилися нові сфери діяльності, професії та вимоги до них. Процес професіоналізації перестає бути соціально нормованим процесом і вимагає від сучасної людини значно більшої роботи щодо постійного самовизначення та створення себе як професіонала.

Сучасна наукова література постійно повнюється новими поняттями й термінами. Серед них: компетентність, компетенція, компетентнісна модель, компетентніший підхід.

Поняття компетентність розглядали на різних рівнях і під різними кутами зору вітчизняні й зарубіжні науковці. Серед них: В. Болотов, В. Сериков, В. Ковальчук, Н. Копилова, К. Корсак, Н. Кузьміна, А. Маркова, О. Овчарук, І. Тараненко, А. Михайличенко, В. Аніщенко, А. Хуторський, Е. Шорт, М. Потапчук, Д. Сафін, В. Журавльова, В. Тимченко, І. Томчук, М. Теплов, Дж. Рамен, О. Деркач, И. Огарева, Ю. Поваренков, Л. Петровская, Л. Берестова, А. Михайличенко, И. Єліна, В. Зазікіна, И. Кулькова, Т. Єгорова, И. Дроздова, Т. Жаворонкова та ін.

На визначення поняття „професійна компетентність” існують різні погляди. Одні автори окреслюють це поняття як суму знань, умінь і навичок, необхідних для діяльності певного фахівця, інші автори дотримуються думки, що професійна компетентність – це не тільки володіння певною сумою знань, а й можливості їх гнучкого використання, які значною мірою залежать від творчих

та практичних умінь і навичок фахівця [1].

У словнику російської мови І.Ожегова слово «компетентний» визначається як знаючий, оповіщений, авторитетний в якій-небудь галузі, а поняття «компетенція» — як коло питань, в яких хто-небудь добре поінформований; коло повноважень, прав. У Словнику іноземних слів «компетентність» трактується як володіння знаннями, що дозволяють судити про що-небудь, а Радянський енциклопедичний словник дає роз'яснення поняттю «компетенція» як знання і досвід в тій або іншій області. У всіх цих визначеннях багато загального, що говорить про єдине, але в той же час багатогранне розуміння поняття «компетентність» [2, с. 132].

Професійна компетентність, на думку О.О.Деркача, це єдиний комплекс знань, умінь і навичок, психологічних особливостей (якостей), професійних позицій та акмеологічних варіантів [3].

У контексті досліджень Н.І.Пов'якель, професійну компетентність розглядає як інтегральну характеристику професіоналізму, яка дозволяє визначити рівень підготовленості та здатність особистості успішно вирішувати професійні завдання і виконувати професійні обов'язки. Тому професійна компетентність виступає як основний компонент професіоналізму і визначальний фактор успішності реалізації соціальних та життєдіяльнісних функцій фахівця [4].

На думку Є.І.Огарєва, «компетентність — категорія оцінна, вона характеризує людину як суб'єкта спеціалізованої діяльності, де розвиток здібностей людини дає їй можливість виконувати кваліфіковану роботу, ухвалювати відповідальні рішення в проблемних ситуаціях, планувати й удосконалювати дії, що приводять до раціонального і успішного досягнення поставлених цілей».

Компетентність можна представити як категорію, що складається з п'яти головних компонентів:

- глибокого розуміння сутності виконуваних задач і проблем;
- знання досвіду, що є в даній області, активного оволодіння кращими

досягненнями;

- уміння вибирати засоби і способи дії, адекватні конкретним обставинам місця і часу;

- почуття відповідальності за досягнуті результати;

- здатності вчитися на помилках і вносити корективи в процесі досягнення цілей [2].

У соціології компетентність виступає як атрибут професіоналізму. Компетентність визначається як найдосконаліше знання своєї справи, сутності виконуваної роботи, складних зв'язків, відносин, існуючих в ній, можливих засобів і способів досягнення намічених цілей. У теорії менеджменту і управління поняття «компетентність» поступово злилося з уявленням про підготовленість професіоналів до управління, і не тільки самою діяльністю, але й складними системами, соціальними відносинами, існуючими в них. Це привело до виявлення більш-менш оптимальних типів управління, які можуть бути побудовані згідно з ієрархічним принципом за своєю оптимальністю [5, с. 133].

У роботах І.Е.Сліної [6] компетентність розглядається з декількох точок зору. Перша відображає позицію суб'єкта праці: взаємовідповідність покликання і визнання професіонала на державній службі. Друга розкриває її психологічну структуру, згідно з якою професійна компетентність є єдністю трьох компонентів — операціонального, мотиваційного і рефлексії. Компонент рефлексії, по суті, виконує функції зворотних зв'язків в оцінці результату діяльності і самоконтролю суб'єкта праці. Сформульована і обґрунтована критерійна система оцінки професійної компетентності, що базується на принципах нормативності складу і послідовності фаз алгоритму діяльності, векторного моделювання алгоритму діяльності, ізоморфності фаз діяльності на її різних рівнях. Згідно даного підходу рівень професійної компетентності оцінювався головним чином за професійними здібностями, алгоритмами і якістю виконання діяльності.

Л.А.Петровська розробила спеціальне поняття «компетентність спілкування», яке виявляється ключовим при здійсненні спільної діяльності,

управлінської діяльності і різних видів спілкування [7]. Л.І. Берестова досліджувала проблему соціально-психологічної компетентності керівника. Н.Т.Селезньова розкриває стосовно управління системою освіти в нових умовах її регіоналізації і пов'язаності з іншими соціальними структурами уявлення про компетентність як здатність керівника якісно перетворити власну професійну концепцію, реалізувати її на основі принципів партнерства, утримати в складних і критичних ситуаціях.

У системі понять акмеології компетентність виступає як якість особи, яка стала справжнім суб'єктом діяльності і професії. В уявлення про компетентність може бути включене вміння особи вільно орієнтуватися в складних умовах професії, оперувати суб'єктивними й об'єктивними її складовими, вводити нові способи здійснення діяльності, технології.

Укладаючи аналіз принципу суб'єкта діяльності в акмеології, слід сказати, що на його основі вона розкриває шляхи якнайповнішого і задовольняючого саму особу самовираження в професії, що і є умовою творчості, з одного боку. З іншого — цей принцип дозволяє забезпечувати щонайвищу соціальну, професійну ефективність діяльності і кадрів різних професій [5, с. 134].

А.Маркова професійною компетентністю вважає поєднання здатності (особисті якості) та готовності (знання, вміння) до професійної діяльності [8], а А.Михайличенко та В.Аніщенко крім названих компонентів включають у це поняття ще й досвід особистості та її ставлення до справи [9].

Компетентність (за Е.Шортом) можна розглядати під чотирма кутами зору, як:

- поєднання вмінь, навичок поведінки та дій у межах певної діяльності;
- поєднання знань, умінь, навичок у професійній діяльності без критеріїв оцінювання;
- поєднання тих самих елементів, але із застосуванням стандартів;
- поєднання здібностей та особистих якостей людини [10].

Варто зауважити, що крім професійної компетентності, яка має певну нормовану основу застосування (із вказаними критеріями якості діяльності та

продуктів цієї діяльності), існує так звана ключова (загальна, загальноосвітня) компетентність, що проявляється як певний рівень функціональної грамотності.

Особистість може проявляти й розвивати компетентність у різних сферах діяльності, тому, наприклад, словник із соціальної педагогіки подає такі види компетентності, як загальнокультурна, соціально-педагогічна та соціально-психологічна.

Компетентність загальнокультурна — це рівень освіченості, достатній для самоосвіти й самостійного розв'язання посталих при цьому пізнавальних проблем і визначення своєї позиції.

Компетентність соціально-педагогічна — поінформованість і вміння реалізувати свої соціально-педагогічні можливості у взаємодії з іншими людьми; у зміцненні сім'ї, внутрішніх сімейних відносин і вихованні своїх дітей; у професійній діяльності при роботі з іншими людьми.

Компетентність соціально-психологічна — поінформованість й уміння індивіда ефективно взаємодіяти з людським оточенням у системі міжособистісних відносин [11, с. 86].

До основних компонентів професійної компетентності, за А.К.Марковою, можна віднести:

- соціально-правову компетентність — знання та вміння в області взаємодії з суспільними інститутами та людьми, а також володіння прийомами професійного спілкування та поведінки;
- спеціальну компетентність — підготовленість до самостійного виконання конкретних видів діяльності, рішення типових професійних задач, здібність адекватно оцінювати результат своєї праці та самостійно отримувати нові знання та навички за спеціальністю;
- персональну компетентність — здібність до постійного професійного росту та підвищення кваліфікації, реалізації себе в професійній діяльності;
- аутокомпетентність — адекватне уявлення про свої соціально-професійні якості та володіння методами подолання можливих професійних деструкцій;

- екстремальну компетентність – здібність до діяльності в екстремальних умовах (аваріях, стресових ситуаціях).

У структурі професійної компетентності, якщо діяльність належить до класів «людина — людина», «людина — група або колектив» і «людина — великі соціальні групи» (за класифікацією Е.А.Клімова), особлива роль належить психологічній компетентності, яка дозволяє ефективно взаємодіяти з «людською складовою» керованих систем. Психологічна компетентність є структурованою системою знань про людину як індивіда, індивідуальність, суб'єкта праці і особистість, включену в індивідуальну або спільну діяльність, здійснюючу професійні і інші взаємодії.

Психологічна компетентність складається з декількох взаємозв'язаних підсистем (за Н.У.Кузьміною):

- соціально-перцептивної компетентності (знання людей, її основу складає спостережливість і проникливість);
- соціально-психологічної (закономірності поведінки, діяльності і відносин людини, включеної в професійну групу);
- аутопсихологічної (самопізнання, самооцінка, самоконтроль, уміння керувати своїм станом і працездатністю, самоефективність);
- комунікативної (знання про різні стратегії і методи ефективного спілкування);
- психолого-педагогічної (знання методів здійснення впливу).

Високий рівень психологічної компетентності забезпечує успішне освоєння психологічних методів управління «людської складової».

У даний час активно проводяться дослідження структури і змісту професійної компетентності різних категорій професіоналів.

Психологічний зміст соціально-перцептивної компетентності розкритий у роботах В.Г.Зазикіна [12].

Було показано, що в основі соціально-перцептивної компетентності лежать такі інтегративні властивості й уміння, як проникливість і спостережливість. У процесуальному аспекті проникливість включає міжособистісне оцінювання,

стереотипізацію, класифікацію, порівняння, зіставлення, аналіз, рефлексію. В результаті формується образ іншої людини, відбувається розуміння детермінант її поведінки і відносин. Особлива увага в роботах В.Г.Зазикіна приділялася методам розвитку проникливості, що базується на фіксації й інтерпретації неконтрольованих або слабо контрольованих форм поведінки і різних індикаторів, що відображають зовнішній вигляд людини, її експресію, характеристики мови, переваги в кольорах, звички, симпатії і ін.

Н.Н.Єршова (1997) вивчала розвиток соціально-перцептивної компетентності в професійному спілкуванні. Нею було показано, що характеристиками такого виду соціально-перцептивної компетентності є: гуманістична спрямованість суб'єкта праці; рефлексивно-перцептивні знання й уміння; позитивна професійна Я-концепція; деякі особистісні властивості (інтелект, воля, емпатія, спостережливість, доброзичливість, емоційна теплота). Визначені шляхи розвитку соціально-перцептивної компетентності в професійному спілкуванні, засновані на знаннях рефлексій і підвищенні рівня організації рефлексії діяльності.

І.Є.Вегерчук (2000) розробила систему оцінювання соціально-перцептивної компетентності і визначила шляхи її оптимізації. Соціально-перцептивна компетентність розглядалася як система емоційно-плотського і інтелектуального сприйняття, розуміння і оцінки соціальних суб'єктів в діяльності і спілкуванні. Структурна модель соціально-перцептивної компетентності включала три підструктури: потенційну, процесуальну і результуючу. Оцінка соціально-перцептивної компетентності здійснювалася за характеристиками сприйняття, розуміння й оцінювання, а також за здатністю системно реагувати на соціальні суб'єкти, адекватне уявне моделювання особистості сприйманого, ступінь орієнтування на різні особистісні індикатори, різноманітність прийомів оцінювання і ін.

У роботах І.В.Кулькової [13] розглянута структура спостережливості як базової якості й умінь, що визначають розвиток соціально-перцептивної компетентності. Визначені її найважливіші структурні компоненти:

перцептивний, когнітивний, рефлексія, емпатійний, мотиваційний і прогностичний. Виявлені особистісні якості, котрі сприяють розвитку спостережливості. Розроблена системна модель функціонування і розвитку спостережливості.

Т.Є.Єгорова [14] вивчала аутопсихологічну компетентність. У аутопсихологічній компетентності акцентуються властивості особи, що дозволяють направити активність людини на самопізнання, адекватну самооцінку, самоконтроль і самоврядування. Розвиток аутопсихологічної компетентності з орієнтацією на біоенергетичні показники дозволяє, на думку автора, активно впливати на функціональні стани і тим самим підвищувати здатність протистояти стресам і працездатність. Розвиток такого виду аутопсихологічної компетентності дозволяє підвищити рівень етичної і екологічної самосвідомості, прискорити процес професійного розвитку особистості.

Спеціальний вид професійної компетентності, що базується на соціально-перцептивній і соціально-психологічній, розглянутий в дослідженнях І.Н.Дроздова [15]. Це компетентність суб'єкта оцінки й відбору персоналу. Даний вид компетентності має наступні структурні складові: методичну компетентність в області засобів і способів відбору кандидатів, оцінки їх професійних умінь і професійно важливих якостей, припускаючи здатність виділяти критерії і показники, володіння психологічними методами оцінювання, уміння аналізувати і пояснювати одержані факти; соціально-психологічну компетентність; професійно-управлінську компетентність, що виявляється в знанні особливостей функціонування конкретного суб'єкта в загальній системі професійних взаємодій. Описані характеристики «оцінювальної» діяльності таких фахівців: швидкість оцінювання; точність оцінювання; співвідношення результатів оцінювання з даними, одержаними в результаті використання інструментальних методів психодіагностики; прогностичність оцінок; надійність; ступінь організованості оцінної діяльності. Розроблена модель тренінгового розвитку компетентності в оцінювальній діяльності. Виявлені

суб'єктивні чинники розвитку компетентності: спостережливість, проникливість, вміння аналізувати і складати класифікації і типології, спрямованість на взаємодію, інтерес до особи, уважність, вміння управляти своїми станами і емоціями.

Розвиток професійної компетентності може ефективно здійснюватися в процесі професійної підготовки і перепідготовки. Т.А. Жаворонкова [16] показала, що на професійну підготовку державних службовців впливають наступні соціально-психологічні чинники: соціальна спрямованість особи, що виявляється в соціальному типі мислення, професійних ціннісних орієнтаціях, розумінні значення професійної діяльності; соціально-психологічна компетентність; комунікативна культура. Велика роль і психолого-акмеологічних чинників: рівня розвитку професійно важливих якостей; мотивації до самоосвіти і саморозвитку; реалістичних уявлень про професійну кар'єру. Одержані результати підтверджують необхідність психолого-акмеологічного супроводу професійного вдосконалення [5, с. 259].

Структура і зміст професійної компетентності багато в чому визначається специфікою професійної діяльності і приналежністю професії до певного класу. У якості прикладу розглянемо структуру професійної діяльності оперуповноваженого карного розшуку. Оперуповноважений карного розшуку працює над розкриттям, розслідуванням та попередженням кримінальних злочинів: вбивств, розбійних нападів, грабежів, крадіжок [17, с. 12]. Проведені дослідження показали, що професійна компетентність оперуповноваженого карного розшуку включає:

- професійно-правову компетентність;
- соціально-правову;
- соціально-перцептивну компетентність;
- соціально-психологічну;
- комунікативну компетентність;
- персональну компетентність;
- спеціальну компетентність;

- аутокомпетентность;
- екстремальну професійну компетентність.

Таким чином, можна зробити висновок, що науковці розглядають поняття “компетентність” на різних рівнях і під різними кутами зору. Варто зауважити, що в літературі немає чіткого визначення поняття компетентності та її видів, але, узагальнюючи вищевикладене, можемо дати наступне визначення: професійна компетентність - це сукупність професійних знань, умінь та способів ефективного виконання професійної діяльності працівників. До основних видів професійної компетентності слід віднести: загальнокультурну, соціально-педагогічну, соціально-психологічну, соціально-правову, спеціальну, компетентність персональну, аутокомпетентність, екстремальну компетентність. Щоб працівник був професіоналом власної справи він має володіти всіма видами компетентності.

Література:

1. http://vidkoippo.iatp.org.ua/psiholog_3.html
2. Личность и профессия: психологическая поддержка и сопровождение: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Л.М.Митина, Ю.А.Кореляков, Г.В.Шавырина и др.; Под ред. Л.М.Митиной. — М.: Издательский центр «Академия», 2005. — 336 с.
3. Акмеология: Учебник / Под общей редакцией А.А. Деркача. — М.: Изд-во РАГС, 2002. — 650 с.
4. Пов’якель Н.І. Професіогенез саморегуляції мислення практичного психолога: Монографія. — К.: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2003. — 295 с.
5. Деркач А. А. Акмеологические основы развития профессионала. — М.: Издательство Московского психолого-социального института; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2004. -752 с

6. Елина И. Е. Компетентность как интегральная характеристика профессиональной деятельности госслужащих // Экономика и управление: проблемы и пути выхода из кризиса. — М.: РАГС, 1999.
7. Петровская Л. А. Компетентность в общении: социально-психологический тренинг — М.: МГУ, 1989. — 216 с.
8. Словарь по социальной педагогике: Учебное пособие для студ. вузов / Авт.-сост. Л. В. Мардахаев. — М.: Издательский центр «Академия», 2002. — 368 с.
9. Гушлевська І. Поняття компетентності у вітчизняній та зарубіжній педагогіці // Шлях освіти. — 2004. — № 3.
10. Short E. The Concept of Competence: Its Use and Misuse in Education // Journal of Teacher Education. — 1985. — Vol. 36. — № 2. — P. 5.
11. Чемерис Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності й компетенції // Вища освіта України – 2006 - №2 –С.84-87
12. Зазыкин В. Г. Психология проницательности. — М., 2001. — 128 с.
13. Кулькова И. В. Социально-психологический тренинг развития психологической наблюдательности кадров государственной службы: Сб. работ аспирантов. — М., 1996.
14. Егорова Т. Е. Жизнедеятельность в условиях энергоинформационного обмена. — Н.Новгород, 1994.
15. Дроздов И. Н. Психологические аспекты управления кадрами. — Владивосток, 1997.
16. Жаворонкова Т. А. Особенности социально-перцептивного восприятия госслужащих и проблемы регионального управления // Развитие социальной перцепции. — М., 1998.
17. Ануфрієв М.Л., Ірхін Ю.Б., Курко М.Н., Нещерет Т.В., Омельченко С.І. Синявський В.В., Шаповалов О.В. Професіографічна характеристика основних видів діяльності в органах внутрішніх справ України (кваліфікаційні характеристики професій, професіограми основних спеціальностей): Довідник. - К.: МВС України; КІВС, 2003. - 80 с.

