

## Визначення ключових категорій компетентнісного підходу у роботах британських дослідників: когнітивний аспект

До числа найсуттєвіших змін, що відбуваються в сучасному світі в умовах глобалізації, належить підвищення ролі знань як провідної рушійної сили розвитку суспільства. Здатність суспільства утворювати, відбирати, адаптувати та застосовувати знання має вирішальне значення для забезпечення повноцінного функціонування кожного його члена. Незалежно від способу використання знання людиною завжди йдеться про втілювання та збереження його саме у мовній формі. Розуміння та вивчення мови як засобу формування, висловлювання, збереження та організації знання у людській свідомості дозволяє вважати її способом пізнання світу. Інакше кажучи, мова є невід'ємною частиною когнітивних умінь людини. Нова парадигма наукового пізнання когнітивізм включає тезу про те, що середовище детермінує сприйняття, форми пізнання світу, а пізнання та його результат матеріалізуються у мові, тобто набувають мовної форми втілення. Метою когнітивного дослідження є проникнення у форми різноманітних структур знання шляхом осягнення мовою.

Останнім часом до методології когнітивізму все частіше звертаються представники сучасних суспільних наук, зокрема освітяни. Процеси економічної та промислової глобалізації, формування інформаційного простору, активізації міграційних процесів у світі спричинили трансформацію всіх сфер життя сучасного суспільства, що призвело до виникнення нових понять і, відповідно, потреби їх мовного оформлення.

Аналіз науково-педагогічної літератури та міжнародної документації директивного характеру засвідчує, що провідним орієнтиром освітньої політики багатьох країн світу і предметом численних дискусій як на національному, так і на міжнародному рівнях стала компетентнісно-орієнтована освіта. У той же час сама історія розробки цього поняття, а також надзвичайна увага наукової та навчально-методичної спільноти до нього свідчить про його ємкість, неоднозначність та відсутність єдиного підходу до його визначення.

Найбільш часто вживаними категоріями, які зустрічаються в контексті модернізації освіти на європейському та світовому рівні є *компетенція*, *компетентність*, *компетентний*.

У словнику іншомовних слів за редакцією академіка О.С.Мельничука знаходимо такі визначення:

*Компетентний* (від лат. *competens (competentis)* – належний, відповідний) – 1) Досвідчений у певній галузі, в якомусь питанні. 2) Повноважний, повноправний у розв'язанні якоїсь справи.

*Компетентність* – поінформованість, обізнаність, авторитетність.

*Компетенція* (лат. *competentia* – належність за правом) – Сукупність повноважень (прав і обов’язків) державного або громадського органу, службової особи, що встановлюється законом, статутом даного органу або іншими нормативними актами. 2) Коло питань, у яких дана особа має знання, досвід [1, с. 431].

У більшості англomовних словників терміни *competence* та *competency* подаються як синоніми і визначаються як: 1) придатність, відповідність, підхожість [5, с. 200]; 2) здатність добре щось робити; 3) характеристика, що відповідає певним вимогам; 4) офіційна правомочність; 5) володіння відповідними вміннями, знаннями, кваліфікацією; 6) якість, яка характеризує достатній або високий рівень фізичної та інтелектуальної підготовленості [3].

Поняття “компетентний” (*competent*) тлумачиться як: 1) належний або правильно підібраний; 2) такий, що володіє підходящими або достатніми вміннями, знаннями, досвідом тощо для досягнення певної; 3) правильно або достатньо кваліфікований, здатний, дієвий, результативний; 4) той, що має офіційну кваліфікацію чи повноваження [7].

Аналіз зазначених понять дозволяє визначити суттєві ознаки поняття “компетентність”:

- обізнаність, володіння ґрунтовними знаннями у певній галузі;
- володіння певними вміннями;
- здатність, заснована на знаннях та досвіді;
- якість, що дозволяє результативно діяти;
- відповідність висунутим вимогам;
- кваліфікованість, офіційна уповноваженість.

Привертає увагу той факт, що всі наведені ознаки вказують на діяльнісний характер/ зміст аналізованих понять, а також наявність загального чи офіційного визнання володіння ними певною особою. Такий глибокий зміст слів *компетенція*, *компетентність* зберігся при набутті ними термінологічного значення. На сьогоднішній день вони застосовуються як наукові категорії в галузі педагогіки, професійної освіти, теорії та практики навчання мови та комунікації, керівництва та менеджменту.

У науковий апарат категорія “компетенція” була уведена у 60-тих роках ХХ століття американським лінгвістом, що стояв у витоків когнітивізму, Н.Хомським, який застосував його у теорії мови, трансформаційній граматиці. Дослідник вбачає принципову різницю між лінгвістичною компетенцією (*competence*) та лінгвістичною діяльністю (*performance*), вживанням мови у конкретних ситуаціях. Учений стверджує, що людина володіє лінгвістичною компетенцією, існуючими у свідомості структурними моделями, які дозволяють продукувати мовлення. Лінгвістична компетенція є глибоким внутрішнім знанням мови та її законів, яке притаманне носію мови. З іншого боку, лінгвістична діяльність – це актуальний вияв компетенції як прихованого потенціалу мовця. Вона залежить від розумових та творчих здібностей, мислення, якостей пам’яті, мовленнєвих навичок, досвіду мовця тощо. Окрім того, у лінгвістичній діяльності можуть виявлятися паузи, нерівності, помилки різного роду – порушення мовної компетенції. Отже, лише

в ідеалізованому випадку лінгвістична діяльність може виступати відбиттям лінгвістичної компетенції. Та Н.Хомський розглядає обидва поняття у нерозривному зв'язку. На думку науковця, лінгвістична компетенція є найбільш чистою базою для сприйняття лінгвістичного знання, у той час як лінгвістична діяльність є безпосереднім способом здійснення комунікації, тобто реалізації, існування комунікативної компетенції [2, с. 9-15]. Роботи Н.Хомського надають поштовх для розробки різних видів мовної компетенції в галузі трансформаційної граматики та методики навчання мов.

Аналіз робіт науковців Дж.Равена, Д.МакКлелланда, які є засновниками компетентнісного підходу свідчить про те, що автори не ставили перед собою завдання подати критерії розмежування термінів *компетенція* та *компетентність*, однак, розглянувши сутність розроблених ними визначень, ми зробили висновок, що поняття “компетенція” більше стосується внутрішніх якостей та характеристик особистості, у той час як “компетентність” скоріше пов'язана з її поведінковими виявами. Утім, саме брак належної уваги до зазначеної проблеми в роботах засновників компетентнісного підходу в галузях освіти та менеджменту і розвитку персоналу є однією з причин відсутності єдиного трактування його ключових категорій серед дослідників. Іншим аспектом цієї проблеми є невизначеність серед фахівців-практиків. На думку англійського дослідника К.Вудруфа, її причиною є недостатня обізнаність останніх із значенням психологічних термінів, що застосовуються науковцями для опису *компетенції* та *компетентності*, таких як “мотивація”, “здібності”, “мислення”, “цінності” тощо. Він пропонує інший підхід до визначення компетенції, вбачаючи в ній “добір моделей поведінки (behaviour patterns), які відповідним чином повинен застосовувати працівник, щоб виконувати свої завдання і функції компетентно” [9, с. 17]. Це визначення демонструє погляд вченого на зв'язок між *компетентністю* та *компетенцією*: компетентна людина, на його думку, здатна виконувати конкретні завдання чи роботу, а та, яка має *компетенцією*, володіє гнучкими моделями поведінки, застосування яких робить її здатною виявляти *компетентність* у широкому спектрі різноманітних ситуацій. К.Вудруф визначає цю сукупність моделей поведінки як “поведінковий репертуар” (behavioural repertoire) – набір здібностей, прийомів, дій та реакцій, які дозволяють деяким людям більш ефективно функціонувати у цілому ряді робочих ситуацій, ніж тим, хто ними не володіє.

Такий підхід до трактування *компетенції* відрізняється від попередніх більш психологізованих і може викликати думку про те, що він пропагує вузький біхевіористський погляд на розвиток людини. Та як виявив аналіз, він знайшов підтримку і популярність серед фахівців у галузі професійної підготовки. Так, Р.Курц і Д.Бертрам у своїх дослідженнях піддали подальшій розробці поняття поведінкового репертуару. Вони стверджують, що здатність узагальнювати і переносити свої знання, уміння, моделі поведінки з одного завдання на інше є не просто виявом ефективності діяльності (performance) індивідуума, а складають природу його *компетенції*. Для ілюстрування своїх висновків вони наводять приклад про музиканта, чий репертуар включає

великий спектр різних музичних стилів та напрямків. Дослідники описують музичну майстерність (performance) як результат його компетенції як музиканта. Ця компетенція не є тим самим, що і майстерність, але це те, що дозволяє виявляти майстерність [4].

Інші англійські дослідники С.Уиддет, С.Холлифорд також погоджуються з К.Вудруфом, Р.Курцем і Д.Бертрамом у твердженні про те, що ключові поняття компетентнісного підходу потрібно конкретизувати у термінах, що вказують на діяльність. Вони висловлюють думку про те, що відмінність слід визначати таким чином: здатність виконувати робочі завдання слід визначати як *компетентність*, а здатність виявляти певну поведінку слід визначати як *компетенцію*. Прикладом компетенції є “здійснення ефективної міжособистісної взаємодії”, що виявляється у таких поведінкових виявах як, зокрема, “застосування такого стилю міжособистісного спілкування, при якому береться до уваги почуття інших” [8]. *Компетенція* – глибше, це те, що може виявлятися у ширшому колі ситуацій, аніж компетентність, яка відповідає вимогам щодо виконання конкретної функції чи роботи. З цієї точки зору компетентність виступає скоріше як нормативне поняття, ніж описове.

Фахівці Національного інституту неперервної освіти дорослих Англії та Уельсу (NIACE) визначили кілька ознак, якими, на їхню думку, характеризується *компетентність*. По-перше, оскільки *компетентність* пов'язана з дією, то вона повинна мати певний контекст. По-друге, *компетентність* означає лише результат дії, вона не описує процес навчання чи підготовки, який призвів до її досягнення. По-третє, для того, щоб мати тверде уявлення про можливості індивіда, необхідні чітко визначені й загальноприйняті стандарти, за якими вимірюється і офіційно визнається ефективність діяльності. По-четверте, *компетентність* є мірою ефективності діяльності за певний проміжок часу [6].

Проаналізувавши визначення понять “компетенція” та “компетентність”, розроблені зарубіжними науковцями, ми дійшли висновку, що термін *компетентність* вживається на позначення певного переліку способів дії, необхідних для виконання конкретного завдання чи роботи. Поняття *компетенція* ширше за своїми рамками і означає сукупність моделей поведінки, яка дозволяє людині функціонувати з максимальною ефективністю у широкому спектрі ситуацій. Підтвердженням цих висновків є визначення, вироблені в ході тривалих дискусій Робочою групою з професійних кваліфікацій (Working Group on Vocational Qualifications), організованою Британським Чартерним інститутом персоналу та розвитку (CIPD), за яким *компетентність* – це здатність здійснювати певну діяльність у відповідності до встановлених стандартів, а компетенція означає оволодіння такими способами дії, поведінкою, які дозволяють досягти найвищого рівня ефективності діяльності у будь-якій ситуації. Отже, *компетентність* – це мінімальний прийнятий стандарт, показник найнижчого припустимого рівня ефективності, який може вважатися

достатнім; *компетенція* – рух до вищого рівня майстерності, прагнення гнучкості та досконалості.

Таким чином, аналіз засвідчує, що більшість дослідників керуються однаковими принципами при трактуванні термінів *компетенція* та *компетентність*, однак єдиного, загальнодотриманого визначення цих категорій не існує. Окрім того, деякі науковці (W.Brezinka, T.Hyland, M.K.Smith, H.Smith) пропагують інше розуміння цих понять, розглядаючи *компетентність* як широку і містку властивість особистості, що розгалужується на вузькі *компетенції*, що зводяться до конкретних умінь.

Для конструктивного вирішення проблеми розмежування зазначених термінів як освітянам, так і фахівцям в галузі профотбору та менеджменту, що звертаються до категорій компетентнісного підходу, рекомендується завжди попередньо вказувати, яке значення вони вкладають у вживані ними поняття. При цьому слід керуватись принципами трактування цих понять, розробленими на основі когнітивного підходу.

### Література

1. Словник іншомовних слів / За редакцією О.С.Мельничука. – К.: Головна редакція УРЕ, 1985. – 968 с.
2. Хомский Н. Аспекты теории синтаксиса: Пер. В.А.Звегинцева. – М.: Изд-во Московского университета, 1972. – 236 с.
3. Cambridge Advanced Learner's Dictionary. – URL: <http://dictionary.cambridge.org>
4. Kurz R., Bartram D. Competency and Individual Performance: Modelling the World of Work // Organizational Effectiveness: The Role of Psychology / Robertson I, Callinan M and Bartram D (eds). – London: John Wiley & Sons, 2002. – P. 227-255.
5. New Webster's Dictionary and Thesaurus of the English Language. School, Home and Office Edition. – Lexicon Publications, Inc., Danbury, CT, 1993. – 1248 p.
6. Tight M. Key Concepts in Adult Education and Training. – London: Taylor and Francis, second edition, 2002. – 196 pp.
7. Webster's Revised Unabridged Dictionary // <http://dictionary.reference.com>
8. Whiddett S., Hollyforde, S A Practical Guide to Competencies, London: CIPD, 2003.
9. Woodruffe C. What is meant by a competency // Designing and Achieving Competency: A Competency Approach to Developing People and Organisations / Boam R., Sparrow P. (Eds), London: McGraw-Hill, Maidenhead, 1992. – P. 16-30.