

НЕОДНОЗНАЧНІСТЬ У ТРАКТУВАННІ КЛЮЧОВИХ ТЕРМІНІВ ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ФАХІВЦІВ

Висвітлюються результати аналізу трактувань двох ключових термінів професійного розвитку фахівців – «компетенції» та «компетентності», що застосовуються у вітчизняній та зарубіжній науково-педагогічній літературі. Систематизовано наявні зарубіжні підходи до їх трактувань у три групи: американський, британський, західноєвропейський. З'ясовано, що вітчизняні науковці переважно вживають ці терміни із західноєвропейських позицій, як інтегральні багатопланові утворення. Простежено ймовірні причини відсутності єдності у їх трактуванні, окреслено перспективи подальших досліджень.

Ключові слова: професійний розвиток, компетенції, компетентності, аналіз дефініцій, причини неоднозначності.

Представлены результаты анализа толкований двух ключевых терминов профессионального развития специалистов – «компетенции» и «компетентности», употребляемые в отечественной и зарубежной научно-педагогической литературе. Систематизированы имеющиеся зарубежные трактовки концептов в три группы: американский, британский, западноевропейский. Выяснено, что отечественные ученые преимущественно употребляют данные термины с западноевропейских позиций, как интегральные многоплановые образования. Прослежено предполагаемые причины отсутствия единства в их трактовке, намечены перспективы дальнейших исследований.

Ключевые слова: профессиональное развитие, компетенции, компетентности, анализ дефиниций, причины неоднозначности.

The article represents the results of the definitions of two key terms in the field of employees' professional development which are widely used in native and foreign scientific literature. The available foreign approaches to these concepts have been systemized into three groups: American, British and Western European. It has been revealed that domestic researchers mostly prefer Western European position as they take these concepts as integral complex unities. There have been identified possible reasons for the variety of the definitions and the absence of the unified approach to the definitions of the above-mentioned concepts as well as the directions for the further research.

Keywords: professional development, competence, competency, definition analysis, reasons for definition variety.

Звернення до формування компетентностей у сучасній педагогіці набуло надзвичайної ваги і популярності не лише щодо тих, хто навчається у формальній освітній системі, але й неформальній та інформальній. Це цілком закономірно, оскільки передумовами компетентісного підходу є об'єктивні вимоги сучасного суспільства та ринкової економіки. Зокрема, звернення до компетентісного підходу все частіше простежується в умовах корпоративного чи внутрішньофірмового навчання персоналу. Адже нині будь-якій компанії потрібен компетентний фахівець, який уміє самостійно приймати рішення, бере на себе більшу відповідальність, готовий

безперервно навчатися і підвищувати свою кваліфікацію, здатний до самоосвіти, тобто такий фахівець, який професійно розвивається.

Компетентнісний підхід до професійного розвитку фахівців має на увазі не лише отримання ними певної сукупності знань та умінь, а формування системного набору компетенцій, що є затребуваними в тій чи іншій сфері професійної діяльності фахівця. Компетентнісний підхід є «корисним інструментом, за допомогою якого знищується прірва між освітою та сучасними вимогами до робочого місця» [1, с. 327]. Дослідження професійного розвитку фахівців з позицій їхнього неперервного навчання на предмет оволодіння ними необхідними компетенціями потребує цілісного аналізу та детального вивчення. Для цього, передусім, необхідно з'ясувати, яким термінологічним апаратом послуговуються дослідники питань професійного розвитку, проаналізувати їх дефініції та з'ясувати причини неоднозначності їх тлумачень, що дасть змогу уникнути плутанини та невідповідностей.

Як свідчить аналіз науково-педагогічної та методичної літератури з досліджуваного питання, у сучасному науковому просторі не існує уніфікованого підходу до трактування термінів «компетентності» та «компетенції». Це стосується як зарубіжних, так і вітчизняних наукових джерел.

За влучним висловом британського науковця Б. Мансфілда (B. Mansfield), ці терміни є справжнім «ящиком Пандори», в якому криються причини їх невизначеності [2, с. 6].

З огляду на вищевикладене, метою статті є аналіз та систематизація існуючих підходів трактування ключових термінів професійного розвитку фахівців, зокрема «компетенція» та «компетентність» у вітчизняних та зарубіжних джерелах, виявлення причин відсутності єдності в їх трактуванні.

Терміни «компетенція» та «компетентність» широко використовуються як провідні терміни для професійної освіти та вимірюванні результатів професійного навчання і розвитку.

Аналіз вітчизняних довідкових джерел енциклопедичного характеру свідчить, що традиційно «компетенція» тлумачиться у двох вимірах, як:

добра обізнаність із чим-небудь, що дає змогу особі фахово розв'язати певну проблему;

коло повноважень якої-небудь організації, установи або особи [3, с. 250].

«Компетентність» розуміється як «поінформованість, обізнаність, авторитетність» та як «властивість за значенням «компетентний»» [3, с. 250]. На перший погляд, зміст кожного поняття чітко визначений. Однак, у 70-х рр. ХХ століття в англomовному науковому тезаурусі терміни

почали широко вживати у сфері економіки, зокрема в управлінні персоналом. Отже, терміни із загальноживаних лексичних одиниць стали «одиницями ринкової економіки» [4, с. 332], що зумовило модифікацію їх дефініцій та розбіжності у трактуванні. Провідні зарубіжні науковці з Дипломованого Інституту персоналу та розвитку (Chartered Institute of Personnel and Development – CIPD) відзначають, що концепт «competence» потребує уваги і роз'яснень через свою нечіткість, оскільки в сучасному англійському тезаурусі має 5 різних дефініцій. Коротко розглянемо кожен із них, щоб з'ясувати причини дефініційної неоднозначності.

Competent (прикметник), як у фразі «компетентна людина». У цьому контексті термін означає здатність людини професійно виконувати свої трудові завдання згідно з вимогами. У кожній галузі виробництва фахове виконання обов'язків різне. Крім того, неоднозначність проявляється і в рівні відповідності до вимог: від мінімального до максимального.

Competence (іменник) – компетентність, тобто стан бути компетентним. Термін не має форми множини і може бути використаний лише у значенні «управлінська компетентність» чи «компетентність менеджера».

Competence/s (іменник) – виконуване завдання. У цьому значенні термін використовується у США. Як бачимо, термін може бути і в формі однини, і в формі множини.

Competence/ies (іменник) – характеристика людини, її риса, яка проявляється в ефективному виконанні робочих обов'язків. У цьому значенні термін співвідноситься з поведінкою людини та може бути вираженим як мотив, навичка, як частина власного іміджу та соціальної ролі, чи обсягу використовуваних знань. Широко вживається в літературі з навчання менеджменту.

Competence/s (іменник) – спочатку термін використовувався у значенні «елемент компетентності», зокрема, у Великій Британії. Згодом був замінений на такі терміни, як: «результати» (outcomes), «стандарти» (standards). Проте все ще може бути використаний у своєму першому значенні.

У результаті аналізу всіх розглянутих значень терміна, простежується три коротких дефініції:

результати чи професійні стандарти, які описують, що необхідно робити; завдання, що їх люди виконують на робочому місці, тобто опис того, що відбувається зараз;

особисті риси чи характеристики людини, що описують, якою є ця людина.

Вивчаючи англійську наукову літературу на предмет використання концепту «competence», пов'язаного з професійним розвитком фахівців,

ми зіткнулися з низкою протиріч у їх трактуванні різними дослідниками, в залежності від того, на якому аспекті акцентується при його використанні. Загалом, можна виокремити три усталених підходи, які домінують у зарубіжному науковому просторі:

американський, в якому термін використовується з позицій особистісних характеристик людини, що впливають на гарне виконання робочих завдань, включаючи високу мотивацію. Такий підхід зародився як протипоппозиція до вимірювання інтелектуальності людини, котра виступала «слабким провісником того, яким буде працівник» [5, с. 31]. Тому спостереження за найбільш та менш успішними фахівцями привело до визначення навичок і схильностей працівників, які вирізняли їх. Відтак, компетентності сприймаються як чисто поведінкові. Однак, на відміну від рис особистості та інтелектуальності, їх можна набути у процесі навчання та професійного розвитку;

британський, в якому термін спочатку використовували для створення уніфікованої національної системи робочих кваліфікацій. Тому в англійській традиції в основі використання терміна лежать професійні стандарти та здатність фахівця здійснювати трудову діяльність на робочому місці в межах професії та відповідно до робочих вимог. Згодом послуговування цим терміном у згаданому трактуванні значно вплинуло на розвиток третього підходу – західноєвропейського;

західноєвропейський, що використовується в країнах Західної Європи, зокрема у Франції, Німеччині та Австрії. Звичайно, відмінності в трактуванні концепту у Франції та Німеччині є, але вони незначні, тому ми їх об'єднуємо в одну групу, оскільки для них є характерним розуміння концепту як багатогранного інтегрального утворення, що включає в себе «триптих – знання, функціональні компетенції, та поведінкові характеристики» [6, с. 251]. У теорії їх можуть співвідносити з іншими термінами, але суть такого підходу на практиці проявляється в тому, що особа буде ефективним і дієвим фахівцем за умови інтеграції та цілісності таких складових: вона повинна володіти необхідними знаннями, повинна мати необхідні функціональні навички для виконання своїх трудових завдань та належну соціальну поведінку.

Вчені Ф. Д. Ле Деїст (F. D. Le Deist) та Дж. Вінтертон (J. Winterton) називають ці три підходи поведінковим (behavioural approach), функціональним (functional approach) та багатовимірним чи цілісним (multi-dimensional and holistic approach) [5, с. 31].

Визначення трьох домінуючих підходів у трактуванні терміна «*competence*», не означає використання виключно єдиного, яке було опи-

сано вище. Наприклад, у США набуває популярності більш широкий підхід до згаданого концепту, в якому все частіше беруться до уваги функціональні навички для виконання трудових завдань і враховуються набуті знання. У Великій Британії також спостерігається розширення концепту завдяки включенню до його концептуального поля знань та поведінкових характеристик, на додаток до чисто функціональних, пов'язаних з конкретними професіями. У західноєвропейській практиці до багатовимірного і цілісного бачення концепту додається ще один рівень, який є всеосяжним, на переконання науковців. Це – мета-компетентність (*meta-competence*) – здатність вчитися/навчатися (*learning to learn*) [5, с. 39].

Підводячи підсумки аналізу різних шляхів трактування концепту «*competence*» в англomовній науковій літературі, можемо стверджувати: незважаючи на те, що самі дослідники вважають концепт не зовсім зрозумілим та неоднозначним, все ж таки вони відзначають його вагомість для досліджень різнопланових питань професійного розвитку фахівців [5, с. 29].

На думку британського дослідника Б. Мансфілда (B. Mansfield), цей «недовивчений, недодосліджений» термін був експортований до країн із перехідною економікою (до яких, власне, належить й Україна) як основа для здійснення їх освітніх реформ у професійній освіті [2, с.7]. Тому з великою іронією вчений пропонує спробувати перекласти термін «*competence*» та майже синонімічний йому «*key skills*», що так невинно звучать в англійській мові, російською мовою, а потім спробувати переконати партнерів, що ці терміни чіткі та недвозначні і їх сміливо можна використовувати як основу для реформи професійної освіти [2, с. 9-10].

Слова «компетенція» та «компетентність» використовувалися в українській мові ще до запозичення їх як провідних термінів для професійної освіти та вимірювання результатів професійного навчання і розвитку. Так, у вітчизняному науковому просторі поняття «компетентність» широко трактують як здатність ефективно і творчо застосовувати знання та уміння в міжособистісних стосунках – ситуаціях, що передбачають взаємодію з іншими людьми в соціальному і професійному контекстах [7, с. 3].

Ефективність компетентнісного підходу для досліджень професійного розвитку фахівців доведена часом і практикою, не зважаючи на неоднозначність тлумачень ключових термінів «компетенція» та «компетентність». Рамки статті не дають змоги навести приклади дефініцій згаданих термінів, що пропонуються вітчизняними дослідниками. Проте, узагаль-

нюючи найбільш вживані трактування, можемо констатувати прихильність українських вчених до західноєвропейського підходу, який відрізняється сприйняттям згаданих понять як багатограних цілісних утворень, в основі яких лежать знання, уміння та навички. Водночас, вітчизняні вчені застерігають від їх ототожнення з класичними «ЗУНами» [8, с. 35]. Компетентність за своїм обсягом є значно ширшою за сукупність знань, умінь та навичок, оскільки вони припускають «дію за аналогією зі зразком», а компетентність припускає «досвід самостійної діяльності на основі універсальних знань» [9, с. 147].

Щодо відповідності англomовних «*competence*» та «*competency*» українським термінам, то зазначимо, що відсутня їх чітка кореляція. Так, в англо-українських словниках, як було згадано вище, переважно пропонується два терміни з майже синонімічним перекладом. Водночас, при спробі зробити переклад з української мови на англійську, спостерігаємо, що «компетенція» та «компетентність» у сучасних англо-українських та українсько-англійських словниках не розмежовуються. Натомість, пропонується у всіх випадках послуговуватися терміном «*competence*».

Причини невідповідності згаданих англomовних та україномовних термінів вбачаємо, передусім, у їх невизначеності в англійській мові, з якої вони були запозичені. Водночас, деякі вітчизняні науковці пояснюють розбіжності у тлумаченні термінів ймовірною помилкою при перекладі Рекомендацій Ради Європи з мовної освіти та інших міжнародних документів [10].

Таким чином, аналіз наявних тлумачень термінів «компетенції» та «компетентності» у дискурсі вітчизняних та зарубіжних науково-педагогічних досліджень показав відсутність єдності. Аналіз причин такого стану уможливив виокремлення трьох підходів: американського, британського та західноєвропейського. Причому, вітчизняні дослідники у своєму використанні згаданих термінів віддають перевагу західноєвропейській позиції, тобто сприймають концепти як складні інтегральні утворення.

Подальші перспективи дослідження ми пов'язуємо з аналізом існуючих підходів у зарубіжних та вітчизняних наукових джерелах до термінів «професійна компетентність» та «професійна компетенція», якими часто послуговуються у практичному обігу, але які до сих пір відсутні в багатьох виданнях вітчизняної довідково-енциклопедичної літератури.

Список використаних джерел

1. Boon J., van der Klink M. Competencies: the triumph of a fuzzy concept / J. Boon, M. van der Klink // Proceedings of Academy of Human Resources Development Annual Conference. – Honolulu, 2002. – Vol. 1. – pp. 327–334.
2. Mansfield B. Competence in transition / B. Mansfield // Journal of European Industrial Training. – 2004. – Vol. 28. – No 2/3/4. – pp. 296–309.
3. Академічний тлумачний словник української мови (1970–1980). Мова: укр. – Електронна версія «Словника української мови» в 11 томах. – 2011. [Електронний ресурс]: Режим доступу: <http://sum.in.ua/>
4. Бідюк Н. М. Теорія і практика професійного навчання безробітних у США: дис. ... доктора пед. наук: спец. 13.00.04 / Бідюк Наталія Михайлівна. – К., 2009. – 544 с.
5. Le Deist F. D., Winterton J. What is competence? / F. D. Le Deist, J. Winterton // Human Resource Development International. – 2005. – Vol. 8. – No 1. – pp. 27–46.
6. Cazal D., Dietrich A. Compétences et saviors: quels concepts pour quelles instrumentation / D. Cazal, A. Dietrich // Gérer les Compétences: des Instruments aux Processus. – Paris: Vuibert, 2003. – pp. 241–262.
7. Вища освіта України і Болонський процес: навч. посіб. / [Степко М. Ф., Болюбаш Я. Я., Шинкарук В. Д., Грубіянюк В. В., Бабин І. І.]; за ред. В. Г. Кременя – Тернопіль: Навч. книга «Богдан», 2004. – 382 с.
8. Кузьмінський А. І. Теоретико-методологічні засади післядипломної педагогічної освіти в Україні: дис. ... д-ра пед. наук. : спец. 13.00.04 / Кузьмінський Анатолій Іванович. – К., 2003. – 443 с.
9. Яцик М. Р. Формування професійної компетентності майбутніх економістів як інтердисциплінарна педагогічна проблема / М. Р. Яцик // Вісник Черкаського університету: наук. журнал. – Серія: педагогічні науки. – № 3 (256). – Черкаси: ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2013. – С. 145–149.
10. Чемерис І. М. Нові вимоги до спеціаліста: поняття компетентності та компетенції / І. М. Чемерис // Вища освіта України. – 2006. – № 2(20). – С. 84–88.