

ПІДХОДИ ДО ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТТЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ В СУЧАСНІЙ ПСИХОЛОГІЧНІЙ ТЕОРІЇ

У публікації розглядаються різні наукові підходи до визначення психологічного змісту поняття професійної компетентності. Традиційно феномен професійної компетентності досліджувався у сфері менеджменту, управління та інших наукових сферах. Але в умовах нагальної потреби підвищення ефективності використання людських ресурсів, психологічна наука прагне до пошуку і глибинного аналізу основних механізмів та способів впливу на розвиток професійної компетентності. У статті проводиться огляд публікацій, наводяться приклади і подаються авторські висновки щодо означеної проблеми.

Ключові слова: професійна компетентність, здатність навчатися протягом усього життя, модель компетентності, внутрішні мотиваційні характеристики, уявлення та очікування, когнітивні, афективні та вольові компоненти ефективної поведінки людини.

Поняття "компетентність" посідає значне місце у вітчизняній психологічній теорії. Сутність феномена "професійна компетентність" можна розкрити через значення близьких понять: "компетентність", "компетентний", "компетенція". У словнику іншомовних слів компетентність визначається як "володіння знаннями, які дозволяють судити про що-небудь, висловлювати вагому авторитетну думку" або "володіння компетенціями, поінформованість, обізнаність, авторитетність" [1, с.15]. "Компетенція" розуміється як "коло повноважень будь-якої організації, установи або особи; коло питань, в яких дана особа має повноваження, знання, досвід" [1, с.31]. Поняття "компетентний" витлумачено як "знаючий, поінформований у певній галузі, той, що має право на основі своїх знань або повноважень робити чи вирішувати що-небудь, судити про що-небудь" [1, с.64].

Мета нашої публікації полягає в тому, щоб проаналізувати різні наукові підходи до визначення психологічного змісту поняття професійної компетентності; провести огляд публікацій і описати приклади аналізу даного поняття як психологічного феномена та підготувати авторські висновки.

Відповідно логіки суджень окремих дослідників, тлумачення терміна "компетентність" потребує конкретизації контексту та наукового підходу. А.Вербіцький вивчає це поняття через контекстний підхід і систему усвідомлених знань. "Бути теоретично і практично компетентним означає зробити подвійний перехід: від знака – до думки, від думки – до дії або вчинку; перехід від інформації до її використання опосередковується думкою, що і робить цю інформацію знанням" [2, с.55].

На думку Д.Бритела саме використання набутих знань у діяльності і визначає компетентність людини: "людина або компетентна, або ні щодо певного рівня засвоєння". Французька дослідниця Вів'ян де Ландшєер визначає компетентність як особливий рівень навченості "поглиблене знання або засвоєне вміння", який потрібен громадянам, щоб успішно функціонувати в суспільстві [3, с.27,56].

У науковому доробку Л.І.Мороз, компетентність визначається як структуровані набори знань, умінь, навичок та ставлень людини, які формуються в процесі навчання і дозволяють людині визначати, тобто ідентифікувати і розв'язувати проблеми, що є характерними для певного напрямку продуктивної діяльності [4, с.31].

Видатний англійський психолог Джон Равен у своїй роботі "Компетентність у сучасному суспільстві: вивч, розвиток і реалізація" визначає компетентність як наявність у людини характеристик і здібностей, які дозволяють досягнути особистісно значущих цілей незалежно від їхньої природи та соціального середовища, в якому ці люди живуть і працюють [5, с.280]. Автор зауважує, що феномен компетентності включає інтелектуальні, афективні та вольові компоненти, які забезпечують мотивацію ефективної та спроможності людини до її реалізації.

Увага міжнародної спільноти до визначення та стандартизації поняття "компетентність" є важливою ознакою сьогодення, "ключові компетентності" розглядається європейськими науковцями як, з одного боку, спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні соціальні потреби, з іншого – комплекс цінностей особистості її знань і навичок. На підставі вибору ключових компетентностей вченими Австрії, Бельгії, Німеччини, Фінляндії та інших європейських країн запроваджено класифікацію загальнонародських компетентностей, а саме – виділено три головні групи ключових компетентностей людини.

Соціальні компетентності пов'язані з доволі широкими, суспільним життям, соціальною діяльністю та репрезентативною здатністю до співпраці; мобільністю в різних соціальних умовах, прийняттям громадських цінностей.

Мотиваційні компетентності відображають внутрішню мотивацію, інтереси та індивідуальний вибір особистості: винахідливість, бажання змінити життя на краще, спроможність до навчання.

Функціональні компетентності пов'язані зі сферою знань, умінням оперувати науковими поняттями та фактичним матеріалом, тобто йдеться про лінгвістичну компетентність, уміння використовувати джерела інформації для власного розвитку.

Феномен "професійної компетентності" є окремим об'єктом багатьох наукових досліджень. В літературі найчастіше використовуються такі визначення професійної компетентності: навички та риси, необхідні працівнику для ефективного виконання роботи; поведінка, яку демонструють переважно успішні працівники, на відміну від менш успішних; комплекс знань, умінь, здібностей, мотивацій, цінностей та інтересів людини; знання, навички, здібності та інші характеристики, пов'язані з високими досягненнями в роботі, тощо.

Складна структурна будова професійної компетентності, описана в роботах представників багатьох наукових шкіл (А.А. Абульханової, А.А. Бодальова, В.Г. Зазікіна, Є.А. Клімова та інших) включає такі компоненти:

- 1) мотиваційний: прагнення до прояву компетентності в поведінці та діяльності людини;
- 2) когнітивний: володіння знаннями щодо змісту компетентності, тобто засобами, способами і програмами виконання дій, рішення соціальних і професійних завдань, реалізації права і норм поведінки;
- 3) поведінковий: досвід прояву компетентності в різноманітних стандартних і нестандартних ситуаціях;
- 4) ціннісно-смысловий: наявність особистісної значущості змісту компетентності і об'єкту її реалізації;
- 5) емоційно-регуляційний: здатність адекватно ситуаціям соціальної і професійної взаємодії здійснювати емоційно-вольову регуляцію [5, с.135].

Отже, професійна компетентність визначається як інтегрована характеристика особистості фахівця, під якою розуміється наявність необхідного для успішної реалізації професійної діяльності комплексу ставлень, цінностей, знань, умінь і навичок, що проявляються у спроможності сприймати індивідуальні професійні та соціальні потреби; у забезпеченні соціальної і професійної самореалізації в умовах ринкових відносин у можливості професійного самовдосконалення протягом всього життя [4, с.33].

Дж. Равен розробив модель компетентності, оригінальність якої пов'язана з визнанням провідного значення ціннісно-мотиваційної сфери особистості в процесі досягнення життєвого успіху людини. Компетентність у теорії Дж. Равена розглядається як один з елементів особистісної мотивації: "Особистісні компоненти мотивації (на відміну від зовнішніх компонентів середовища) розділяються на два види – цінності та компетентності" [7, с. 297]. На думку автора, для того, щоб з'ясувати, наскільки успішно людина досягатиме значимих цілей, потрібно оцінити кількість видів компетентності, які проявляються в її поведінці в процесі досягнення цих цілей. Учений включає компетентність до числа найбільш важливих характеристик людських ресурсів поряд із ініціативою, ціннісним компонентом та ін. Проведені дослідження показали, що реалізація особистих та професійних цілей потребує зміни або актуалізації певної категорії цінностей та застосування відповідних видів компетентності.

Особлива увага автора приділяється розвитку професійної компетентності: Це передбачає не тільки створення сприятливих внутрішніх та зовнішніх умов для розвитку здібностей людини, а й виховання професіонала як особистості. Знання, уміння і навички, які формують виконавчу сторону професійної діяльності, успішно розвиваються та актуалізуються лише за умови прийняття і усвідомлення суспільного значення відповідних професійних цілей. Така ситуація сприяє формуванню високого рівня відповідальності, ініціативи, готовності до творчої діяльності.

Дж.Равен пропонує власну модель компетентності, яка характеризується гетерогенністю ключових факторів компетентності та кумулятивним характером її основних компонентів. Такий підхід дозволяє орієнтуватися на інтеграцію багатьох незалежних елементів в процесі аналізу результатів досліджень та обробки отриманих даних, а також забезпечує можливість замінювати різні компоненти один одним під час моделювання ситуацій, які потребують проявів компетентності. Описуючи характер зв'язків між елементами моделі, Равен приділяє увагу не тільки актуально виявленим характеристикам, а й латентним, прихованим, які можуть проявлятися в нових ситуаціях професійної та інших видів діяльності людини.

Аналіз моделі компетентності варто розпочати з переліку її основних складових, виділених автором.

1). Внутрішні мотиваційні характеристики пов'язані із системою особистих цінностей. Сюди відносять такі якості людини як ініціатива, лідерство, інтерес до суспільних процесів та механізмів, а також міркування щодо можливості їхнього впливу на людську особистість. Ці якості залежать від наявності конкретних спеціальних знань – на противагу застарілим загальним знанням, які сьогодні пропонує більшість освітніх закладів та програм.

2). Уявлення та очікування пов'язані з механізмами функціонування суспільства та роллю людини в ньому. До цієї категорії особистісних рис відносять уявлення людей про самих себе і ту роль, яку вони відіграють в діяльності організації або держави, який соціальний клімат сприятиме інноваціям, розвитку та відповідальності, а також сприйняття ними установок в рамках яких даються вказівки про напрями та форми їхньої професійної діяльності.

3). Розуміння змісту термінів, за допомогою яких описуються людські відносини: демократія, рівність, відповідальність, управління, прийняття рішень, підпорядкування та делегування повноважень [6, с.24].

На нашу думку, названі складові відіграють роль основних принципів формування компетентності фахівця в сучасних умовах розвитку суспільства.

Узагальнюючи результати своїх емпіричних досліджень, Равен виділяє значну кількість компонентів компетентності. Вони можуть бути автономними по відношенню один до одного, мати різну психологічну природу (інтелектуальну, емоційну, вольову), але поєднує їх те, що чим більше таких компонентів людина застосовує в процесі досягнення мети, тим вищою є вірогідність її реалізації. У структурі компетентності автор виділяє значимі аспекти поведінки: досягнення, співробітництво та вплив, а також - окремі компоненти ефективної поведінки: когнітивні, афективні та вольові.

Дж. Равен також приділяє увагу аналізу різних видів компетентності. Він визначає "види компетентності" як певні характеристики та здібності людей, які дозволяють їм досягати значимих цілей. [6, с 281]. На наш погляд види компетентності можна об'єднати у три групи: когнітивні, афективні та вольові відповідно виділених автором компонентів ефективної поведінки. Серед найбільш значимих для виконання професійної діяльності ми виділяємо такі.

Когнітивні. *Готовність використовувати нові ідеї та інновації для досягнення цілей.* Надзвичайно важливою є готовність людини досягати поставлених цілей шляхом продукування та реалізації нових ідей. Тому визначальною з точки зору суспільного прогресу є готовність людей бути новаторами.

Аналіз середовища з метою виявлення нових можливостей та ресурсів. Ця характеристика проявляється як бажання здійснювати дослідницький пошук нових засобів, матеріалів, напрямків та ідей як нових джерел корисної інформації.

Схильність до міркувань про майбутнє: звичка до абстрагування. Ця компетенція проявляється в умінні передбачувати складності і проблеми заздалегідь та планувати реалізацію різних стратегій поведінки.

Самостійність та оригінальність мислення. Ця компетенція дає можливість по новому розглядати існуючі реалії, знаходити нові можливості, долати стереотипи.

Готовність вирішувати складні проблеми. Готовність вирішувати складні проблеми є наслідком стійкого внутрішнього бажання (мотивації) людини це робити.

Готовність та спроможність навчатися самостійно. Для розвитку цієї компетентності необхідно розробляти стратегії саморозвитку, інтуїтивних відчуттів, ідей та інших результатів самоосвіти.

Афективні. Довіра. У даному випадку йдеться про довіру в сенсі готовності сприймати емоційну підтримку та допомогу інших людей, а також проявляти свої почуття по відношенню до інших.

Терпимість до різних стилів життя довколишніх. Така характеристика відноситься до моральних принципів особистості та спрощує співробітництво з іншими людьми, сприяє досягненню спільних цілей.

Адаптивність: відсутність відчуття безпорадності. Адаптивність у професійній діяльності виглядає як спроможність співробітника справлятися з новими задачами, досягати і поставленої мети.

Впевненість у позитивному ставленні суспільства до нововведень. Готовність зосереджуватися на інноваційній діяльності або досягненні визначених цілей залежить від рівня задоволення інших потреб.

Установка на взаємний вииграш та широта перспективи. У більшості випадків односторонні спроби збільшити власні досягнення приводять до неуспіху, кооперація сторін значною мірою примножує загальний позитивний результат.

Включення емоцій у процес діяльності. Спроможність людини поєднувати адекватні емоційні переживання з відповідною діяльністю прискорюють та підсилюють спроможність людини у досягненні мети.

Вольові *Упевненість у собі.* Упевненість у собі є ефективним особистісним підґрунтям для усвідомлення людиною того, що вона може здолати будь-які перешкоди.

Самоконтроль. Така компетентність передбачає спроможність людини не проявляти імпульсивну поведінку, стримувати почуття гніву, безсилля, роздратованості.

Наполегливість. Проявляється у володінні достатнім емоційним та поведінковим досвідом для усвідомлення важливості терпіння в процесі рутинної роботи для вирішення складних задач.

Сприймання правил як орієнтирів бажаних способів поведінки. Це проявляється в прагненні людини зрозуміти цілі, що є основою певної інструкції та діяти відповідно неї за умови розуміння чому були визначені саме такі правила. Така поведінка формує відповідальність і приводить до свободи дій.

Персональна відповідальність. Частіше всього люди не прагнуть до відповідальності за ту діяльність, яка не виступає для них як особиста цінність. Проте, в багатьох випадках не можливо досягнути успіху, не беручи на себе відповідальності.

Здатність спонукати інших людей працювати спільно заради поставленої мети. Така характеристика поєднує в собі спроможність людини бути лідером, чітко формулювати групові цілі і знаходити механізми їхнього досягнення.

Висновки. У сучасній науковій теорії поняття компетентності людини має широке трактування і складну структурну будову. Загалом, йдеться про спроможність людини кваліфіковано здійснювати певну діяльність, виконувати завдання або роботу; наявність відповідного набору знань, навичок та відношень, що дають змогу ефективно діяти у професійній галузі або виді діяльності.

Науковці міжнародної спільноти виділяють "ключові компетентності" які сприяють досягненню успіхів у житті, стимулюють розвиток суспільних інститутів та відповідають різноманітним сферам життя особистості. Виділяють мотиваційні, соціальні та функціональні ключові компетентності. До категорії функціональних, на нашу думку, відноситься і професійна компетентність, під якою розуміється наявність необхідного для успішної реалізації професійної діяльності комплексу ставлень, цінностей, знань, умінь і навичок, що проявляються у забезпеченні соціальної і професійної самореалізації, можливості професійного самовдосконалення протягом всього життя.

Наші подальші наукові розвідки зумовлюються особливою актуальністю проблеми компетентності в сучасних умовах суспільного розвитку. Ми будемо продовжувати аналіз цієї проблеми в напрямку пошуку психологічних механізмів оптимізації професійної компетентності.

ЛІТЕРАТУРА

1. Компетентність саморозвитку фахівця: педагогічні засади формування у вищій школі. / [О.О.Біла, Т.Р.Гуменичкова, Я.В.Кічук та ін.; Наук. ред. упорядкув. Н.В. Кічук]; Півден. наук. центр АПН України. Ізмаїл. держ. гуманіт. ун-т. – Ізмаїл, 2007.
2. Міляєва В. Психологічні аспекти професійної компетентності державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової кваліфікації / В. Міляєва // Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: зб. наукових праць. – К.: НПУ ім. М.П. Драгоманова, 2009. – №27(51). – 281 с.
3. Brittel D., Landshejer V. The wholistic competency profile: A model. Ottawa: Staffing Policy and Program Development Directorate, Public Service Commission of Canada, 1996.
4. Мороз Л.І. Професійно-психологічний тренінг у становленні особистості фахівця (на прикладі працівників ОВС) / Л.І.Мороз. – К. :Київ. нац. ун-т внутр. справ.; Івано-Франківськ: Надвірнянська друкарня, 2007. – 311 с.
5. Житєва компетентність особистості: від теорії до практики.: Наук.-метод. посіб. / [Л.Г. Єрмаков, В.В. Нечипоренко, Т.І. Єрмаков та ін.]; За наук. ред. І.Г.Єрмакова; Ін-т педагогіки АПН України та ін. – Запоріжжя: ЦентрІон, 2005. – 633 с.
6. Равен Дж. Компетентність в сучасному об'єктиві: виявлення, розвиток і реалізація / Равен Дж. [пер. с англ.]. – М.: "Когіто-Центр", 2002. – 396 с

Подано до редакції 21.06.2010