

ОСНОВНЫЕ РАЗЛИЧИЯ ПОНЯТИЙ КОМПЕТЕНЦИЯ И КОМПЕТЕНТНОСТЬ В ОБРАЗОВАНИИ

К.А. Эльман

Сургутский государственный университет (Surgut State University)
г.Сургут, Россия

На сегодняшний день, трудно представить высококвалифицированного специалиста без определённого запаса навыков, знаний и умений. Как правило, совокупность данных наборов навыков определяется в рамках компетентностного подхода, который мало изучен. Также известно, что данное понятие не имеет единого мнения о его происхождении. Некоторые учёные связывают определение компетентностный подход с именем известного учёного Аристотеля, который упоминал его как греческое понятие «атере», характеризующиеся как некая сила, которая может бесконечно совершенствоваться и развиваться, что становится присуще индивидууму. Другие же учёные отдают предпочтение появлению данного определения знаменательному 1958 году, когда после запуска искусственного спутника Земли в СССР началась дискуссия системы образования в США. Позже в 1961 году начали появляться многочисленные публикации, монографии, книги, которые сравнивали систему образования в СССР и США.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, образование, учёные, наука.

На сегодняшний день известно, что на протяжении долгого времени многих учёных беспокоит вопрос о различии понятий компетенция и компетентность. Так некоторые энциклопедические словари не различают данные определения, например советский энциклопедический словарь, в отличие же от словаря под редакцией Д.И. Ушакова, который толкует эти два понятия как два разных.

Учёный Шорт Э. характеризует определение «компетенции - как владение ситуацией в определённых условиях, происходящих в изменении окружающей среды, обусловленное способностью реагировать на воздействие среды, а также изменять её».

Исаева Т.Е. определяет под компетентностью процесс сложного явления, а также определённое качество восприятия личностью действительности, которое подсказывает наиболее эффективный способ решения жизненных ситуаций. Также Т.Е. Исаева отмечает, особенность компетенции заключается в способности личности применять полученные знания, умения, создавать новые смыслы, информацию, объекты действительности в процессе непрерывного личностного самосовершенствования.

Равен Дж. характеризует понятие компетентности как специфической способности эффективно выполнять конкретные действия непосредственно в предметной области, которая также включает узкопредметные знания, особого рода предметные навыки, а также способы мышления, понимание ответственности за свои действия. Помимо, этого он выделяет «высшие компетентности», которые подразумевают наличие у личности высокого уровня инициативы, лидерских качеств.

Зимняя И.А. отмечает понятие компетентность как актуальное проявление компетенции, которое подразумевает компетентностный подход.

Зеер Э.Ф. даёт характеристику понятия компетентность как целостной, систематизированной совокупности обобщённых знаний и умений, а компетенции как обобщённый способ действий, который обеспечивает продуктивное выполнение профессиональной деятельности. Также Зеер считает наиболее важными компонентами личности мотивационную и эмоционально-волевую сферы.

Хуторский А.В. даёт разные определения понятиям «компетенция» и «компетентности». Компетенция – это наперёд заданное требование к образовательной подготовке обучаемого. Компетентность – это уже состоявшиеся качества личности обучаемого, а также минимальный опыт по отношению к деятельности в определённой сфере деятельности.

Селевко Г. уделяет особое внимание понятиям «компетенция» и «компетентность», говоря, что они значительно шире понятий знания, умения. Он считает, что данные понятия являются многокомпонентными, так как описывают определённый круг предметов и процессов, включающие разнообразные умственные операции, практические умения, здравый смысл, а также имеют свою классификацию.

Гончарова Н.Л. разделяет эти два определения и характеризует компетенцию как комплексную структуру, состоящую из определённых частей. Компетентность по её мнению характеризуется как понятием иного смыслового ряда, считая её реальной и свойственной для конкретной личности.

В результате можно сделать вывод о том, что в настоящее время в достаточной мере не разработаны в должном образе определения «компетенция» и «компетентность». Так как по предположениям выдающихся учёных они либо отождествляются, либо дифференцируются [3, с. 65].

Также стоит отметить, что существуют образовательные компетенции, которые характеризуются непосредственно личностным подходом в системе образования, которые проявляются и проверяются при выполнении ряда определённых действий.

Само же понятие компетентность можно охарактеризовать как сформировавшуюся совокупность качеств индивидуума, т.е. личности в определённой сфере деятельности. Следовательно, компетентный специалист – это человек, который обладает необходимыми знаниями, умениями, опытом, а компетентность – это черта личности, который обладает вышеперечисленным набором компетенций в определённой сфере деятельности [1, с. 397].

Компетенции определяются как цель образовательного процесса, а компетентность как совокупность личностных качеств каждого специалиста.

Если рассматривать вопрос о компетентности как продукте образовательной деятельности, то стоит отметить, что проявление компетентности обуславливается наличием у выпускника образовательного учреждения совокупностью умений, которые отображают определённую компетентность, и психологических реакций, которые демонстрирует индивид в различных жизненных ситуациях. Как правило, компетентность не должна противопоставляться профессиональной квалификации, но и не должна отождествляться с ней.

Компетентность специалиста с высшим образованием или профессиональная компетентность характеризуется готовностью и способностью целесообразно действовать в соответствии с требованиями определённой работы, методически организовано, а также самостоятельно решать поставленные задачи и проблемы, рационально оценивать результаты своей деятельности. Ключевые компетенции прописаны для каждой специальности в Федеральном государственном образовательном стандарте (ФГОС) для каждой ступени образования, который, постоянно совершенствуется [2, с. 69].

Далее мы получаем продукт образовательной деятельности, т.е. специалиста, который обладает набором определённого уровня компетенций, подтверждённых соответствующими квалификационными документами (диплом, удостоверение, свидетельство, сертификат и др.).

Сам процесс формирования компетенций выпускника образовательного учреждения взаимосвязан с самим процессом обучения, который предполагает комбинированное применение различных форм предоставления и усвоения изучаемого материала с оценкой полученных знаний и умений, предусматривая теоретическое обучение, практическое обучение, научную и исследовательскую деятельность, самостоятельную работу, промежуточную и итоговую аттестацию.

Также стоит отметить, что из-за глобальной конкуренции как на мировых, так и на отечественных рынках значительный успех деятельности организации, безусловно, зависит от персонала, так как именно он служит весомым элементом внутренней среды организации, который формирует и реализует конкурентные способности.

Как правило, наличие знаний, умений, навыков каждого работника служит залогом успешной работы предприятия в целом, совместно с предоставлением благоприятных условий для их реализации, которая в итоге формирует целостную систему управления персоналом по компетенциям.

Процесс управления персоналом по компетенциям включает в себя: персонал, который обладает знаниями, навыками, умениями, потенциалом, мотивацией и, конечно же, опытом, а также саму организацию (условия для развития компетенций), которая, направлена на отбор по компетенциям, оценку по компетенциям, мотивацию персонала по компетенциям и развитие самих компетенций.

Управление персоналом по компетенциям на предприятии любой отрасли, как правило, обуславливается потребностью организации в самом персонале, плавно переходя от количественных к качественным вопросам потребности в определённых компетенциях. В результате возникает необходимость разработки и построения модели компетенций для организации, учитывая её сферу деятельности и масштабы [6, с. 118].

На сегодняшний день, целесообразно применять концептуальный подход к построению модели процесса управления персоналом по компетенциям, которая, начинается с выявления потребности в компетенциях самого предприятия, с учётом человеческих ресурсов. Для поставленных задач

руководству предприятия необходимо составить штатное расписание, определить перечень компетенций для каждой должности, и сопоставить составляющиеся компетенции с должностью.

Управление развитием компетенций персонала, которая включает в себя сами корпоративные компетенции организации, должна также содержать технологии управления по компетенциям в организации и инструментам управления по компетенциям в организации.

Технологии управления по компетенциям в организации, как правило, состоят из ряда факторов, а именно: определение потребности в компетенциях, отбор персонала по компетенциям, развитие компетенций персонала, мотивация персонала компетенциям, оценка персонала по компетенциям.

Инструменты управления по компетенциям в организации включают в себя словарь компетенций, который направлен на увеличение эффективности управления; профиль компетенций; модель компетенций.

Актуальным методом отбора персонала на сегодняшний день служит интервьюирование по компетенциям, которое позволяет определить сильные и слабые стороны кандидата на должность по каждой компетенции.

Постоянное желание работников обучаться, повышать свою квалификацию, посещать выставки, симпозиумы, семинары, стажировки, позволяют предприятию быть конкурентоспособными, за счёт адаптации к резким изменениям происходящими между предприятиями. Так как именно гибкая реакция развития компетентности сотрудников служит залогом успешной работы в любой отрасли [5, с. 30].

Также стоит отметить, что компетенции не начнут работать, если сами специалисты не будут в них заинтересованы, для этого необходимо не только мотивация, но и стимулирование.

Американский психолог Врум В. выдвинул свою «Теорию ожидания Витокра Врума», основная идея которой состоит в том, что наличие у человека какой-либо потребности не является необходимым и достаточным для его полноценной и эффективной работы, направленная на удовлетворение этой потребности или достижению цели. Иначе говоря, иметь потребность – не значит стараться её достичь. Взаимосвязь данной теории и компетентности заключается в том, что если работник знает, что если его производительность благоприятно скажется на качестве и количестве продукции, то он получит вознаграждение, т.е. премию. Следовательно, результативность = (компетенция * мотивация).

На предприятии модель компетенций необходима для построения достоверной системы оценки персонала как для каждой должности, так и для всего коллектива и предприятия в целом, разработка стандартов, сравнительный анализ сотрудников, выявление компетенций которые нуждаются в доработке или развитии, позволяют также провести анализ для дальнейшего совершенствования предприятия или мгновенного устранения возникших вопросов и недочётов.

Компетенции служат фундаментом для создания уникального предприятия любой сферы деятельности, как на мировых, так и на отечественном рынках.

Следовательно, стоит уделить особое внимание управлению персоналом, которое основано на компетентностном подходе и служит неотъемлемой частью предприятия, так как компетенция характеризуется основополагающим звеном стратегического ориентира предприятия [4, с. 179].

В заключении, отметим, что понятие компетенция определяется как совокупность взаимосвязанных качеств индивидуума, которые заданы по отношению к определённым ряду предметов и процессов, необходимых для качественной и продуктивной работы по отношению к ним, а понятие компетентность характеризуется как владение личности определённой компетенцией, включающей его отношение к ней, а также предмету деятельности.

Список литературы

1. Срыбник М.А., Эльман К.А. Основные требования к экологическому образованию в государственных образовательных стандартах // В сборнике: Стандартизация и сертификация: опыт стран Европейского союза и перспективы сотрудничества для России материалы Международной научно-практической конференции. ответственный редактор И.А. Волкова. 2018. С. 395-398.

2. Срыбник М.А., Виленский М.М., Эльман К.А. Характеристика функциональных систем организма детско-юношеского населения в условиях адаптации к жизни на Севере ХМАО-Югры // Самарская Лука: проблемы региональной и глобальной экологии. 2019. Т. 28. № 1. С. 68-71.

3. Эльман К.А., Срыбник М.А. Интеграция современных педагогических и информационных технологий через формирование профессиональных компетенций // В сборнике: Актуальные проблемы совершенствования высшего образования Материалы XIII научно-методической конференции с международным участием. Ярославский государственный университет им. П. Г. Демидова. 2018. С. 65-66.

4. Эльман К.А., Срыбник М.А., Глазова О.А. Оценка психического напряжения учителей образовательных учреждений города Сургута и Тюмени методом фазовых пространств // В сборнике: Депрессия - вызов XXI века Материалы 4-й Костромской Всероссийской школы молодых ученых и специалистов в области психического здоровья с международным участием. 2018. С. 177-182.

5. Эльман К.А., Срыбник М.А., Еремина Е.А. Формирование новой культурно-исторической парадигмы развития человеческой цивилизации на базе Сургутского нефтяного техникума // В сборнике: INFORMATIZATION OF SOCIETY: SOCIO-ECONOMIC, SOCIO-CULTURAL AND INTERNATIONAL ASPECTS Materials of the VIII international scientific conference. Vědecko vydavatelské centrum «Sociosféra-CZ», Faculty of Business Administration, University of Economics in Prague Penza State Technological University Penza State University. 2018. С. 29-31.

6. Эльман К.А., Срыбник М.А. Порядок проведения практических работ студентами Сургутского нефтяного техникума на предметах охрана труда и промышленная безопасность // В сборнике: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В МИРОВОМ НАУЧНОМ ПРОСТРАНСТВЕ сборник статей Международной научно-практической конференции. Уфа, 2019. С. 117-119.

Об авторе:

Эльман К.А., аспирант Сургутский государственный университет (Surgut State University), e-mail: elmanka@bk.ru

Научный руководитель: Доктор педагогических наук, профессор, Рассказов Филипп Дементьевич, Сургутский государственный университет (Surgut State University).