

УДК: 159.9

DOI: 10.25629/НС.2024.03.19

ПОНЯТИЯ «КОМПЕТЕНЦИЯ» И «КОМПЕТЕНТНОСТЬ» В РЕТРОСПЕКТИВЕ И СОВРЕМЕННОСТИ

Смирнова А.Р.¹, Пряжникова Е.Ю.^{1,2}

¹Нижевартовский государственный университет

²Финансовый университет при правительстве РФ

Аннотация

Цифровизация общества внесла свои коррективы в требования, предъявляемые к обучающимся на всех уровнях образования. Образовательные организации пересмотрели технологии обучения и «перешли» на обучения через результат в рамках компетентностного подхода. С середины XX в. психологи оперируют такими понятиями, как «компетенция» и «компетентность». На протяжении развития компетентностного подхода понимание к компетенции и компетентности существенно менялись. Изначально «компетенция» и «компетентность» рассматривались как тождественные понятия (D. O. Hebb, L. M. Spencer, M. M. S. Varadan), с начала XIX в. психологи вносят отличающийся смысл данных понятий (К. Khan, S. Ramachandran, J. G. Burgoyne, S. K. Wong, А. Г. Асмолов, Э. Ф. Зеер, И. А. Зимняя, А. В. Хуторской, П. Г. Щедровицкий). Цель статьи – анализ проблемы компетенции и компетентности, а именно смыслового значения, классификации, структуры и методов оценки. Результаты. Психологами в отечественной и зарубежной психологии существует следующие понимание первичности компетенции и компетентности: первична компетентность, вторична компетенция (А. Г. Асмолов, Э. Ф. Зеер, А. В. Хуторской); первична компетенция, вторична компетентность (И. А. Зимняя, П. Г. Щедровицкий, К. Khan, S. Ramachandran, J. G. Burgoyne). Выводы и заключение: отсутствует универсальная классификация компетенций / компетентностей, а также единого понимания конструкторов компетентностного подхода всеми психологами.

Ключевые слова

компетенция, компетентность, базовые компетенции, ключевые компетенции, структура компетенции и компетентности, модель компетентности

Введение

Расширение средств массовых коммуникаций и трансформация информационного поля повлияли на рынок труда, нуждающийся в новых специалистах и/или обновлению функциональных обязанностей. Изменения в требованиях к специалистам, а также современная культурная среда способствовала модернизации образования на всех её уровнях. Процесс обучения начал реализовываться в рамках компетентностного подхода. Так в начале XXI в. ключевой компетенцией в образовательных учреждениях являлось умение учиться.

Краткий обзор литературы

Проблема компетентностного подхода изучается, как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе, но, не смотря на наличие работ, существуют размытые границы между определениями «компетенция» и «компетентность». Так в ретроспективе зарубежной и отечественной психологии понятия «компетенция» и «компетентность» являлись синонимами (D. O. Hebb, L. M. Spencer и др.). При определении видов компетенций были выделены виды

компетентностей. В настоящее время в отечественной психологии существуют различные точки зрения относительно первичности конструкторов компетентностного подхода. Первая точка зрения заключается в понимании компетенции как знания, умения, навыки, способность и др.; при проявлении компетенции в профессиональной деятельности она трансформируется в компетентность (И. А. Зимняя, Р. Р. Carbone, L. M. Spencer, R. H. White, M. M. S. Varadan и др.). С другой точки зрения, компетентность является базовым конструктором для развития профессиональных компетенций (Э. Ф. Зеер).

Целью научного исследования является: анализ проблемы компетенции и компетентности, а именно смыслового значения, классификации, структуры и методов оценки.

Определение категорий: компетенция и компетентность

Упоминания компетенции и компетентности в научной психологической литературе прослеживается с 40-х гг. XX в. В 1949 г. была опубликована книга «The organization of behavior: an euro psychological theory», автором которого является канадский физиолог и нейропсихолог D. O. Hebb. В своей книге автор оперировал такими понятиями, как «компетентные психологи» и «интеллектуальная компетентность» [11, с.70, 273]. К компетентным психологам D. O. Hebb относил психологов, внёвших теоретический и экспериментальный вклад в науку, а под интеллектуальной компетентностью понимал способность [11, с.70, 273]. Следует отметить, что указанная D. O. Hebb проблема компетентности психологов как специалистов является актуальной в настоящее время спустя 75 лет.

Профессор Гарвардского университета R. H. White в своей работе «Motivation reconsidered: the concept of competence» определил причину поведения индивида через компетенцию в рамках теории конвергенции двух факторов. С одной стороны, компетенция рассматривалась как биологический компонент, так как индивид с рождения нуждается в удовлетворении потребности во взаимодействии с социумом, а с другой стороны, как социогенетический компонент, при котором компетенцию необходимо развивать на протяжении всей жизни через взаимодействие с окружающей средой. Объектом исследования R. H. White являлись положительные эмоциональные переживания («effectance») при реализации коммуникативной компетенции в процессе выполнения определенных действий [23].

Исследование компетенций / компетентностей через поведение рассмотрены в трудах доктора философии L. M. Spencer и американского филантропа S. M. Spencer, индийского профессора M. M. S. Varadan, доктора философии J. G. Burgoyne, доктора психологических наук, академика РАО И. А. Зимняя, кандидата философских наук П. Г. Щедровицкий.

M. M. S. Varadan, в рамках исследования поведенческих компетенций, описал компетенцию как наблюдаемую способность, умения, знания, мотивацию или черты характера, определяемые в поведении и необходимые для успешного выполнения работы [21].

И. А. Зимняя охарактеризовала компетентность как актуализируемое, прижизненно формируемое, интегративное, базирующееся на знаниях, интеллектуально и социокультурно обусловленное личностное качество, проявляющееся в деятельности, поведении человека в его взаимодействии с другими людьми, в процессе решения их разнообразия. Компетентность является свойством личности, отличающаяся готовностью использовать, полученные знания, умения и навыки и обязательном наличии минимального опыта [32].

Следует отметить, что компетентность, как готовность к применению знаний и умений так же рассмотрена в трудах доктора психологических наук, академика РАО А. Г. Асмолова. В пособии под редакцией А. Г. Асмолова, компетентность понимается как результат когнитивного научения, а компетенция – как общая способность и готовность использовать знания, умения и обобщенные способы действий, усвоенные в процессе обучения, в реальной деятельности. Компетенция – это «знание в действии». Компетенция означает способность человека устанавливать связи между знанием и реальной ситуацией, осуществлять принятие решения в условиях неопределенности и вырабатывать алгоритм действий по его реализации.

Психологи из университетов Quebec и Mexico «Managerial competencies as a key factor for the success of he is» также как и А. А. Зимняя, определяют компетентность комплексным наука, возникающим в результате интеграции, мобилизации и адаптации навыков и умений к ситуациям, имеющим общие характеристики [20].

П. Г. Щедровицкий считал такого компетентного специалиста, который «...видит и понимает тенденции развития мышления и деятельности и вместе с тем рефлектирует необходимые изменения своей собственной профессиональной деятельности в связи с тенденциями развития». Компетентность исходит из самооценки человека и уверенности в возможность включения его в деятельность [41]. Готовность к деятельности предопределяет развитие компетенций человека в любой его сфере.

Научные труды по вопросу изучения компетенций / компетентностей через предъявления требований социума имеются у индийских психологов К. Khan и S. Ramachandran, доктора философии J. G. Burgoyne, доктора педагогических наук, члена-корреспондента РАО А. В. Хуторского, доктора психологических наук, академика РАО И. А. Зимней.

К. Khan и S. Ramachandran в работе «Conceptual frame work for performance as sessment: competency, competence and performance in the contex to fassess ments in health care-deciphering the terminology» под компетенцией определяют способность понимать и выполнять что-либо на базовом уровне, включающая навыки, связанные с обучением и пониманием, то есть быть исполнителем. По мнению К. Khan и S. Ramachandran, также как и R. H. White, компетенция развивается в процессе онтогенеза, как в личностной, так и в профессиональной сфере (например, понимание основных обязанностей или требований к работе). Компетентность означает способность выполнять конкретную задачу, которой обучили индивида, то есть наличие профессионального навыка [13].

J. G. Burgoyne разделял понятия «компетенция» и «компетентность», так под компетентностью доктор философии понимал выполнение требований работы или функциональных обязанностей, а под компетенциями – поведение при эффективном выполнении работы [4]. Таким образом, компетентность считается внутренним явлением, с возможностью её оценки через поведение, т.е. компетенции.

Отличающее понимание в определении компетенции и компетентности имеются в трудах А. В. Хуторского. А. В. Хуторской рассматривает компетенцию как наперед заданное социальное требование к образовательной подготовке ученика, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в определенной сфере, стандартизованное для многих индивидов [37]. Общество предъявляет требования через компетенции, представляющие собой нижнюю границу, необходимую для достижения. Общество, с одного ракурса, предъявляет требования индивиду, с другого, – предоставляет среду для их развития. Следует отметить, что, по мнению А. В. Хуторского, освоение компетенций возможно лишь при сформированности компетентностей [38]. Таким образом, компетентность лежит в основе освоения компетенций.

Разделяет данную точку зрения и доктор психологических наук, профессор, член-корреспондент РАО Э. Ф. Зеер. Под компетенциями Э. Ф. Зеер рассматривает обобщенные способы действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональной деятельности; способности человека реализовывать на практике свою компетентность [30].

Компетенция в рамках деятельностного подхода рассматривалась К. Khan и S. Ramachandran, калифорнийским психологом В. Weiner.

Работы В. Weiner отличаются изучением компетенции в рамках адаптационного аспекта. В. Weiner рассматривает компетенцию как психическое явление, способствующее адаптации человека в различных условиях. Эмоциональный компонент компетенции может переживаться как положительно, так и отрицательно индивидом [22]. В. Weiner считает, что компетенция является синонимом умений и способностей.

Компетенция и компетентность, как качество личности рассматривались профессорами психологии R. E. Boyatzis, R. G. Bush, L. M. Spencer и S. M. Spencer.

В книге «Competence at Work: Models for Superior Performance» L. M. Spencer и S. M. Spencer рассматривали компетенцию как базовое качество индивидуума, эффективность которой можно определить через количественные показатели [17].

В своей работе «The Competent Manager. A Model For Effective Performance» R. E. Boyatzis считал, что компетентность – это основополагающая характеристика индивида, которая причинно связана с эффективным или превосходным выполнением работы» [3].

По мнению R. G. Bush, компетентность – это набор личных качеств (знаний, навыков и установок, например, действие, мобилизация ресурсов, интеграция многочисленных и сложных знаний, умение учиться, умение занимать определенную позицию, брать на себя ответственность и иметь стратегическое видение.), которые позволяют индивиду работать лучше [14].

В рамках бихевиорального подхода, популярного за рубежом, S. K. Wong «компетенция» обозначает поведение или личные качества, включающие в себя различные знания и навыки, необходимые для выполнения работы, ориентирующие на выполнение задач, и оценивающие через результат деятельности. В свою очередь, компетентность является одним из личностных качеств, необходимым не просто для выполнения задачи, а для её превосходного выполнения. Компетентность ориентирована на людей и может передаваться от одного человека к другому [25].

Под компетентностью S. Redding понимает определенный набор взаимосвязанных способностей (навыков и знаний) с методами и критериями для определения степени, в которой человек демонстрирует мастерство в них [16].

Не смотря на наличие общих черт в понимании компетенции и компетентности, имеются противоречивые взгляды на их понимание в зарубежной и отечественной научной литературе. В таблице 1 представлены содержательные характеристики компетенции и компетентности, включающие в себя понимание конструкта, связь с другими психическими явлениями и их проявления.

Виды компетенций и компетентностей

В научной и методической литературе существуют различные критерии выделения компетенций / компетентностей в ту или иную группу. Ниже представлены виды компетенций / компетентностей, рассматриваемые зарубежными и отечественными представителями научной психологии.

В научном труде под редакцией А. Г. Асмолова критерием выделения видов компетенций является характер стоящих перед человеком задач, таких как личностная, коммуникативная, интеллектуальная, социальная, общекультурная [26].

Э. Ф. Зеер объединил компетенции в следующие группы: социальные, познавательные (гностические), операциональные и специальные компетенции [31]. Так виды компетенции по Э. Ф. Зееру и А. Г. Асмолову не противоречат, а являются взаимодополняющимися.

В «Tuning Educational Structures in Europe» компетенции объединяются в три группы: инструментальные, межличностные и системные. Инструментальные компетенции включают в себя способность к анализу и синтезу; способность к организации и планированию; базовые знания в различных областях; тщательная подготовка по основам профессиональных знаний; письменная и устная коммуникация на родном языке; знание второго языка; элементарные навыки работы с компьютером; навыки управления информацией (умение находить и анализировать информацию из различных источников); решение проблем; принятие решений). Межличностные компетенции предполагают способность к критике и самокритике; работа в команде; навык; и межличностных отношений; способность работать в междисциплинарной команде; способность общаться со специалистами из других областей; принятие различий и мультикультурности; способность работать в международной среде; приверженность этическим ценностям. Системные компетенции раскрываются через способность применять знания на практике; исследовательские навыки; способность учиться; способность адаптироваться к новым ситуациям; способность порождать новые идеи (креативность); лидерство; понимание культур и обычаев других

стран; способность работать самостоятельно; разработка и управление проектами; инициативность и предпринимательский дух; забота о качестве; стремление к успеху.

Таблица 1 – Содержание компетенции и компетентности в отечественной и зарубежной психологической литературе

параметры	понимание										связь			проявление		
	обязанность	соц запрос	граница нормы	способность	качество личности	ЗУН	мотивация	черты характера	результат деятельности	понимание	готовность	самооценка	ответственность	прогнозирование	ценности	адаптация
Компетентность первична, компетенция вторична																
Э. Ф. Зеер				т		т	т									т
А. В. Хуторской		ц	ц													
А. Г. Асмолов				ц	ц						ц					
Компетенция первична, компетентность вторична																
И. А. Зимняя					т	ц					т				т	т
П. Г. Щедровицкий						ц					т	т				
K. Khan, S. Ramachandran				ц		ц		ц		ц						
S. K. Wong					ц	ц										
Компетентность внутренний план, компетенция внешний план																
J.G. Burgoyne	т														ц	
Компетенция и компетентность тождественны																
D. O. Hebb																
R. H. White				+		+	+	+								+
M. M. S. Varadan				+		+	+	+								+
L. M. Spencer, S. M. Spencer					ц											
R. G. Bush					+	+				+			+	+		
R. E. Boyatzis					т											

P. W. Gonçalves, S. G. Wcalikli, A. Serebrenik, A. Bacchelli объединили компетенции в шесть кластеров. Интеллектуальные компетенции предполагают сбор информации, анализ проблемы, численная интерпретация, суждение, способность к критике, креативность, планирование, перспектива, организационная осведомленность, внешнее осознание, ориентация на обучение, техническая экспертиза. Личные компетенции реализуются через адаптивность, независимость, честность, стрессоустойчивость, жизнестойкость, детализированное сознание, самоуправление, ориентированность на перемены. Коммуникационные компетенции проявляются с помощью чтения, письменного сообщения, слушания, выражения мнения и саморепрезентации. Межличностные компетенции выявляются в воздействии, убедительности, чувствительности, гибкости, власти, ведении переговоров. Лидерские компетенции демонстрируются в организации, расширении прав и возможностей, оценке, мотивации других, развитии других и в лидерстве. Результативные компетенции раскрываются в принятии риска, решительности, деловом чутье, энергии, стремлении к совершенству, упорстве, инициативе и клиенто-ориентированности [10].

Доктор философии М. Egaud выделил общие (применимы в различных областях) и специфические (связаны с профессиональной сферой) компетенции [14]. Данные критерии выделены и в Едином классификаторе Компетенций НИУ ВШЭ: системные (общие для всех

направлений подготовки, ядро компетентностных образовательных результатов) и профессиональные (инструментальные, социально-личностные) [40].

S. Redding выделяет личные, академические и карьерные (профессиональные) компетентности [16].

В ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» от 07.08.2014 выделяют три группы компетенций: общекультурные компетенции, общепрофессиональные компетенции и профессиональные компетенции [34]. ФГОС ВО – бакалавриат по направлению подготовки 37.03.01 «Психология» от 29.07.2020 г. выделяют универсальные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции [35]. Изменение в Стандарте определили необходимость первоначального развития личностных, социальных, коммуникативных компетенций обучающихся вузов.

На сайте Iowa State University of Science and Technology имеется классификация видов компетенций, построенная на таксономии В. S. Bloom, базирующаяся на знаниях. Фактические компетенции предполагают знание терминологии; конкретных деталей и элементов. Концептуальные компетенции демонстрируют понимание классификаций и категорий; принципов и обобщений; теорий, моделей и структур. Процедурные компетенции проявляются через предметные навыки и алгоритмы; знание предметных техник и методов; знание критериев определения того, когда использовать соответствующие процедуры. Метакогнитивные компетенции включают в себя стратегически навыки; осознание когнитивных задачах, включая соответствующие контекстуальные и условные знания; самопознание [5].

А. В. Хуторской и М. Р. Devereux определили ключевые профессиональные компетенции. А. В. Хуторской выделяет три главные компетенции учителя: прогнозирование, предполагающее в умении ставить цель; вопрошание, понимающее как умение задавать развивающие вопросы обучающимся и рефлексия, предполагающая умение осознавать, что происходит [39].

Профессор Оксфордского университета М. Р. Devereux выделил ключевые компетенции образовательной компетентности специалистов в области информационных технологий и систем. Технические компетенции, где индивид обладает достаточными предметными знаниями и может планировать и организовывать таким образом, чтобы достичь максимальных результатов. Административные компетенции – человек обладает широким спектром бизнес-знаний, может следовать правилам, процедурам и руководящим принципам, установленным организацией, и может работать в соответствии с ожидаемыми стандартами, установленными организацией и способность следовать общепринятым стандартам и процедурам. Этические компетенции предполагают наличие у индивида моральных норм, которыми он руководствуется при принятии решений в профессиональной среде. Продуктивные компетенции проявляются через эффективность индивида и способность добиваться желаемых результатов, способность постоянно развивать свои знания и навыки. Личные компетенции предполагает умение у индивида управлять временем, наличием навыков общения с людьми, тайм-менеджментом, коммуникациями и навыками управления конфликтами для эффективной работы в профессиональной среде.

Американские психологи R. G. Sternberg, G. B. Hedlund, J. A. Wagner, R. K. Williams, J. Horvath выделили следующие виды: метакогнитивные компетенции (распознавание проблемы, определение проблемы, представление проблемы, формулирование стратегии, распределение ресурсов, мониторинг решения проблемы, оценка решения проблемы); когнитивные компетенции (критического мышления: анализ, критика, суждение, оценку, сравнение и противопоставление, оценивание; творческого мышления: создание, открытие, изобретательство, фантазирование, предположение и выдвижение гипотез; практическое мышление: применение, пользование, утилизацию и практика; осмысленные использование знаний для общего блага и достижение баланса между собственными интересами и интересами других); мотивационные компетенции (мотивация достижения, самооффективность, стремление людей совершенствовать свои интеллектуальные навыки); контекстуальные компетенции (родной язык, семейное происхождение, акцент теста на быстром выполнении, знакомство с материалами

теста); обучающие компетенции (выборочное кодирование, включающееся различие релевантной информации от нерелевантной и объединение релевантной информации; выборочное сравнение, включающееся соотнесение новой информации); знания-компетенции (декларативные и процедурные знания) [18].

На сайте ассоциации американских психологов выделены фундаментальные, функциональные и профессиональные виды компетенций [1].

На сайте «European Education Area» определены восемь ключевых компетенций: грамотность; многоязычие; математическая компетентность и компетентность в естественных науках, технологии и инженерия; цифровая компетентность; личностная, социальная компетентность и компетентность в процессе обучения; гражданская компетентность; предпринимательская компетентность; культурная осведомленность и способность к самовыражению [15]. Все ключевые компетенции считаются одинаково важными. Компетенции взаимодополняют друг друга и способствуют взаиморазвитию.

Обобщая виды компетенций, представим схему (схема 1). Компетенции объединены в четыре группы: личностные, социальные, образовательные и профессиональные. Данные группы компетенций не существуют оазисно, а являются фактором развития других компетенций. К личностным компетенциям отнесены те компетенции, которые относятся к индивидуально-психологическим характеристикам личности, например, самокритика, прогнозирование, ответственность. Социальные компетенции предполагают компетенции, способствующие общению с другими, взаимодействие с ними, проявление лидерских качеств, а также компетенции знаний родного языка, умения писать и читать. Образовательные компетенции раскрываются через способность учиться, работу с электрическими вычислительными машинами, а также выборочного кодирования. Профессиональные компетенции включают в себя способность применения теоретических знаний для решения профессиональных задач и исследовательские навыки.

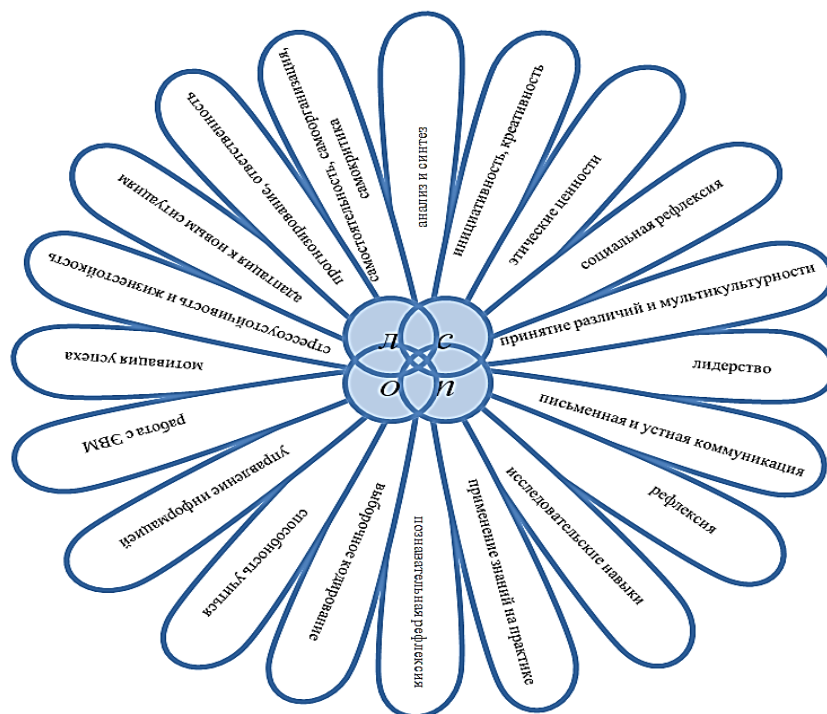


Схема 1 – Виды компетенций

Стадии развития компетенции и компетентности

На развитие компетенции оказывает влияние не только социум (R. H. White, K. Khan и S. Ramachandran), профессиональная среда (K. Khan и S. Ramachandran), но и, по мнению В. Weiner) локус-контроль, стабильность и саморегуляция [22]. В издании «Motivation from attribution perspective and the social psychology of perceived competence» перечислены следующие предпосылки развития компетенций: наследственность и воспитание; обучение и старания [22]. То есть освоение компетенций происходит за счёт индивидуальных особенностей личности и за счёт социальной и профессиональной сред, способствующих её освоению.

Психологи Калифорнийского университета (Berkeley) S. E. Dreyfus и H. L. Dreyfus выделили пять уровней развития компетентности: новичок (знания), компетентный (умения), профессионал (навык), эксперт (опыт), мастер (действия-автоматизмы) [7].

Психолог А. Лихти выделила три стадии развития компетенции: знание; действие; понимание [9].

Э. Ф. Зеер выделяет два вида (уровня) компетентностей, основание которого является план проявления: внутренний план отражается конкретизацией в понятиях и называется теоретическими, а отражение внешних свойств и примеров рассматриваются как эмпирические компетентности [27, с.44-45]. Первичные базовые компетентности, по мнению Э. Ф. Зеера, трансформируются в компетенции, которые в свою очередь формируются в ключевые квалификации [30].

На зарубежном сайте по трудоустройству выделяют следующие стадии развития компетентности: бессознательная некомпетентность; сознательная некомпетентность; сознательная компетентность; бессознательная компетентность [12].

В «Стратегии модернизации содержания общего образования» были предложены следующие уровни развития компетентности: минимальный, продвинутый, высокий [36].

Формализуем перечисленные стадии развития компетентности и представим в виде обобщенной схемы 2. Как видно из схемы, бессознательный некомпетентный уровень предполагает наличие или отсутствие знаний. Сознательный некомпетентный уровень включает в себя знания, умения и навыки; это пороговый уровень, который предполагает формальное выполнение требований, предъявляемые социумом. Сознательный компетентный уровень отличается не только теоретическими, но и практическими знаниями, но и пониманием действия; в данном случае осознаётся социальная значимость действия. Бессознательная компетентность, также как и «мастер» являются высоким уровнем развития компетентности, когда профессионал выполняет свои функциональные обязанности, используя множества паттернов. Следует отметить, что с данного уровня можно перейти на первый уровень, когда когнитивный компонент игнорируется, доминирует лишь автоматизированные действия.

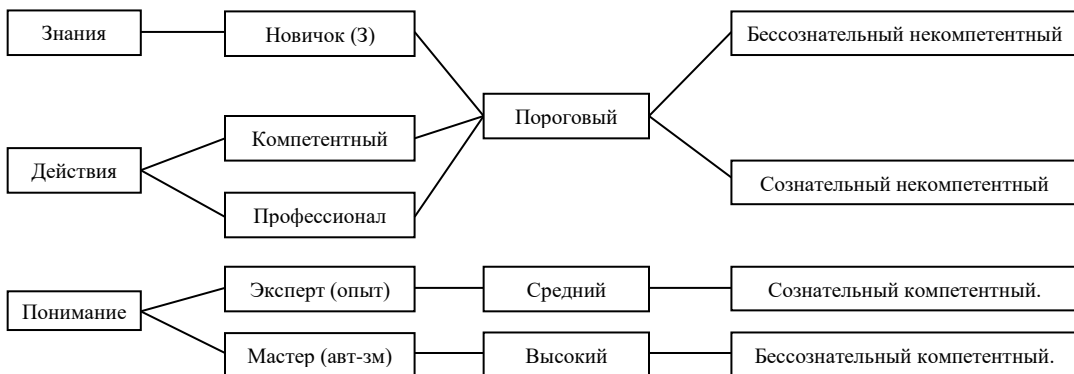


Схема 2 – Обобщенная схема развития компетентности

Структура компетенции и компетентности

В 1973 г в рамках структурного подхода оценки и развития компетенций D. Mc Clelland разработал модель «Айсберг компетенций». Модель определяет видимые и скрытые психические явления. Видимые психические явления: знания (информация, полученная в определённой сфере) и навыки (продемонстрированные приобретённые способности) легко изменимы. Изменения скрытых психических явлений: социальная роль (внешний-Я), представление о себе (внутренний-Я), черты характера, мотивы (потребность в успехе, власти, влиянии, принадлежности) считается возможным, но сложным. Согласно модели, скрытый компонент является основой компетенций и играет решающую роль в определении успеха и эффективности человека в данной области.

В книге «Competence at Work: Models for Superior Performance» L. M. Spencer и S. M. Spencer модернизировали модель «Айсберг компетенций», представив её через знания, навыки, самооценку и ценности, личностные черты, мотивы. L. M. Spencer и S. M. Spencer различают компоненты компетенции: мотивы, нацеливающие, направляющие и определяющие поведение на определённые действия или цели, контролирующие от остальных, незначимых для профессионального труда; психофизиологические особенности (или свойства), а именно физические характеристики субъекта и его соответствующие эмоционально-моторные реакции на ситуации или информацию; Я-концепция, включающая в себя установки, ценности или образ-Я; знания, имеющиеся у индивида информация в определенных содержательно профессиональных областях; навык, рассматриваемый как способность успешно выполнять определенную физическую или умственную задачу [17].

L. W. Anderson и D. R. Krathwohl модернизировали таксономию B. S. Bloom, представив в компетентность виде пирамиды, начиная с фундаментального компонента: воспоминания; понимание и созидание; применение; анализ; оценивание; создание [24].

Иное представление о модели компетенции представлено в трудах М. Д. Ильязовой, где компетенции соотносятся с объектным «полюсом» деятельности и выступают как проектируемый образ деятельности, в который включены структура, цели, задачи и способы деятельности. С субъектным полюсом деятельности связана компетентность, которая рассматривается как интегральное качество личности и в данном контексте трактуется как успешно реализованная в деятельности компетенция [33].

На официальном сайте Европейского Союза: ключевые компетенции рассматриваются как сочетание знаний, навыков и установок. Знания, представляющие концепции, факты и цифры, идеи и теории, которые уже устоялись и поддерживают понимание определенной области или предмета. Навыки, определяющиеся как способность осуществлять процессы и использовать существующие знания для достижения результатов. Отношения, представленные в виде установок, описывающих предрасположенность и менталитет действовать или реагировать на идеи, людей или ситуации [6].

S. Redding уделял особое внимание личностным компетентностям, которые постоянно развиваются, накапливаются и способствуют эффективному обучению. S. Redding выделял четыре компонента личностной компетентности: когнитивный, отвечает на вопрос: «что мы знаем? « и предполагает наличие предшествующих знаний, облегчающие новое обучение; обширные знания, приобретенные в любом контексте, доступные в памяти для облегчения нового обучения, с достаточной глубиной понимания. Метакогнитивный компонент отвечает на вопрос: «как мы учимся?», реализуется через саморегуляцию. Мотивационная, отвечает на вопрос: «почему мы учимся?», раскрывающаяся через вовлеченность и целеустремленность. Социальный/эмоциональный компонент отвечает на вопрос: «кто мы такие?», выражающийся в чувстве собственного достоинства, уважении к другим, эмоциональным переживанием, способности ставить позитивные цели и принимать ответственные решения. Следует отметить, что, по мнению S. Redding, оценке подвергается только когнитивная компетентность [16].

В документе «Стратегия модернизации содержания общего образования» компетентность включает в себя когнитивную, операционально-технологическую, мотивационную, этическую, социальную и поведенческую составляющие [36].

Э. Ф. Зеер объединил универсальные компетенции ФГОС ВО (УК-1, УК-3, УК-4, УК-5) к soft-компетенциям. Под soft-компетенциями Э. Ф. Зеер рассматривает гибкие социальные компетенции. В структуру soft-компетенций входят форсайт-компетенции [28].

В модели компетентности И. А. Зимней имеются схожие компоненты как у S. Redding: когнитивный, раскрывающийся в содержании компетентности, поведенческий, проявляющийся в конкретных ситуациях, ценностно-смысловой, заключающееся в осознании и осмыслении значимости действий и деятельности для индивида, регулятивный, включающий регуляцию процесса и результата проявления компетентности, а также мотивационный компонент, а именно готовность к актуализации проявления компетентности в разнообразных ситуациях решения социальных и профессиональных задач) [32].

По мнению А. В. Хуторского, компетентность как интегративное явление имеет следующую структуру: нижний базовый, второй и верхний уровни. Базовый уровень включает в себя такие интеллектуальные действия, как анализ, синтез, обобщение, планирование, прогнозирование и др. К следующему уровню относятся личностные качества человека, определяющие характер проявления его компетентностей (целенаправленность, ответственность). Содержание, имеющее компонентный состав раскрывают верхний уровень.

Оценка компетенции и компетентности

Американская ассоциация психологов определила критерии оценки компетентности психологов. Компетентность психологов оценивается в несколько этапов. Знания оцениваются с помощью тестов, внесённых в электрические вычислительные машины; умение соотносить теоретические знания с ситуационной задачей оценивали «умения»; решение профессиональных задач по заданному сценарию оценивало «навыки», а компетенция «действие» оценивалась через непосредственно практическую профессиональную задачу [1].

На сайте «Центр преподавания и обучения. Школа профессиональных исследований» имеется расширенная модель оценки компетентности психологов: оценка знаний осуществляется через тесты с предоставлением вариантов ответов или эссе с наличием кратких ответов. Умение соотносить теорию с ситуационными задачами оценивается через устный опрос по каждому конкретному случаю, решение кейсов и анализ видео конкретных профессиональных ситуаций. Результативность деятельности и профессиональные качества психолога проверяются с помощью наблюдений, портфолио, самоанализа, супервизии и отзывов от клиентов. Комплексная оценка практических навыков и задач определяется с применением компьютерного моделирования и проигрывания профессиональных задач [19].

Ассоциация государственных и провинциальных советов по психологии считает практикующего психолога компетентным при условии наличия докторской степени или степени магистра (при наличии наставника), успешной сдачи теста по определению знаний в области психологии, а также работа с супервизором в течение двух лет. Следует отметить, что тест включает в себя две части: первая часть ориентирована на проверку знаний, где оцениваются непосредственно теоретические знания и вторая часть ориентирована на навыки, анализирующая реальные ситуации в практике психологов. Тест оценивает формирование следующих компетенций и компетентностей: теоретические знания (анализ научной литературы, просветительская деятельность); диагностика (выбор методов и методик, а также их проведение; обработка и интерпретация результатов; психологическое заключение; навыки консультирования; разработка рекомендаций; проведение консультирования по результатам диагностического исследования; учёт анамнеза); социальная компетенция (проведение групповых занятий, уважение к людям; выявление и разрешение внутриличностных и межличностных конфликтов); профессионализм (следование этическим принципам психолога, личностная рефлексия); этическая и нормативно-правовая деятельность (следование нормативно-правовой документации; ведение

профессиональной документации, следование этическому кодексу психолога); сотрудничество, консультация (анализ практической деятельности; участие в научных семинарах, конференциях, эффективно работать в организации и др.) [2].

Выводы и заключение

Наличие научных исследований по проблеме компетенций и компетентности в отечественной и зарубежной литературе не позволяет прийти к общепринятому определению понятий «компетенция» и «компетентность». Кроме того, психологами данные понятия рассматриваются диаметрально. Так И. А. Зимняя, В. Weiner, L. M. Spencer, S. M. Spencer и др. рассматривают компетенции как результат обучения, а компетентность как её проявление. В то же время А. Г. Асмолов, А. В. Хуторской, Э. Ф. Зеер и др. определяют компетентность, как результат научения через компетенцию. В научных трудах психологи выделяют компетенцию и компетентность, как качество личности (L. M. Spencer, S. M. Spencer; S. K. Wong) и как совокупность знаний, умений и навыков (И. А. Зимняя; В. Weiner; M. M. S. Varadan; K. Khan и S. Ramachandran; R. G. Bush и др.), как способность осуществлять что-либо (R. H. White; K. Khan и S. Ramachandran). Овладение компетенцией проявляется через поведение (J.G. Burgoyne, R. H. White, И. А. Зимняя, M. M. S. Varadan). Следует отметить, что психологи связывают овладение компетенцией с эффективностью выполняемой деятельности (L. M. Spencer, S. M. Spencer, R. G. Bush, R. E. Boyatzis).

Также отсутствует общепринятая классификация компетенций и компетентностей. Обобщая виды компетенций, была представлена схема компетенций, состоящая из четырех групп: личностные, социальные, образовательные и профессиональные, которые существуют не изолированно, а симбиозно.

Сравнение аттестации психологов в отечественной практике и зарубежной выявила различия, например, в отечественной практике компетентность психолога не оценивается отзывами респондентов, психологи не анализируют свою деятельность с супервизором и проходят многоступенчатую аттестацию, включающую в себя не только оценивание теоретической базы, но и способность решить смоделированные профессиональные задачи.

Перспективой дальнейшего исследования является составление диагностической батареи по определению компетенции студентов психолого-педагогических направлений.

Библиография

1. Aра task force on the assessment of competence in professional psychology: final report: отчет / American Psychological Association, 2006. – 154 p. С.61-65. URL: <https://www.apa.org/ed/resources/competency-revised.pdf> (дата обращения: 05.02.2024).
2. Association of state and provincial psychology boards. – URL: <https://www.asppb.net/page/ReqPsych> (дата обращения: 05.02.2024).
3. Boyatzis, R.E. The Competent Manager. A Model For Effective Performance / R. E. Boyatzis Richard E. Boyatzis Case Western Reserve University. – 1982. URL: https://www.researchgate.net/publication/247813294_The_Competent_Manager_A_Model_For_Effective_Performance (дата обращения: 05.02.2024)/
4. Burgoyne, J. G. The Competence Movement: Issues, Stakeholders and Prospects / J. G. Burgoyne – 1993. URL: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/eum0000000000812/full/html> (дата обращения: 05.02.2024).
5. Center for excellence in learning and teaching. Iowa state university: Официальный сайт – Iowa. – Обновляется по мере необходимости. – URL: <https://www.celt.iastate.edu/instructional-strategies/effective-teaching-practices/revised-blooms-taxonomy/> (дата обращения: 05.02.2024).
6. Commission staff working document. Accompanying the document Proposal for a council recommendation on Key Competences for Life Long Learning. Brussels, 2018. – 104 p. URL:

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:52018SC0014> (дата обращения: 18.12.2023).

7. Dreyfus, S. E. A Five-Stage Model of the Mental Activities Involved in Directed Skill Acquisition // S.E. Dreyfus, H.L. Dreyfus/ University of California, Berkeley, 1980, pp.7-14. URL: https://www.researchgate.net/publication/235125013_A_Five-Stage_Model_of_the_Mental_Activities_Involved_in_Directed_Skill_Acquisition/ (дата обращения: 18.12.2023).

8. Eraut, M. Developing Professional Knowledge And Competence / M. Eraut. University of Sussex. 2002. – URL: https://www.researchgate.net/publication/349860771_Developing_Professional_Knowledge_And_Competence (дата обращения: 18.12.2023).

9. Globally responsible leadership initiative. Официальный сайт. Competency Assessment for Responsible Leadership. URL: <https://grli.org/initiatives/carl/> (дата обращения: 06.02.2024).

10. Gonçalves, P. W. Competencies for Code Review / P. W. Gonçalves, G. Çalıkıh, A. Serebrenik, A. Vacchelli. 2023. Proc. ACM Hum.-Comput. Interact. 7, CSCW 1, Article 38 (April 2023), 33 pages. URL: <https://dl.acm.org/doi/pdf/10.1145/3579471> (дата обращения: 04.02.2024).

11. Hebb, D. O. The organization of behavior. A neuropsychological theory / D.O. Hebb. – London: Charman & Hall, 1949. – 335 p. – URL: https://pure.mpg.de/rest/items/item_2346268_3/component/file_2346267/content (дата обращения: 28.01.2024).

12. Indeed: Официальный сайт. – Обновляется по мере необходимости. – URL: <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/levels-of-competence> (дата обращения: 05.02.2024).

13. Khan, K. Conceptual framework for performance assessment: competency, competence and performance in the context of assessments in healthcare--deciphering the terminology / K. Khan, S. Ramachandran // National library of medicine. National center for biotechnology information, 2012. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/23039835/> (дата обращения: 07.12.2023).

14. Managerial competencies as a key factor for the success of heis. Actions to strengthen leadership, a Quebec-Mexico collaborative study. 2021. – 62 p.

15. Redding, S. Competencies and personalized learning. In M. Murphy, S. Redding, & J. Twyman (Eds.), Handbook on personalized learning for states, districts, and schools – 2016. pp. 3–18. Philadelphia, PA: Temple University, Center on Innovations in Learning. URL: https://compcenter-network.org/sites/default/files/archive/Redding_chapter_web.pdf (дата обращения: 04.02.2024).

16. Publications office of the European Union «: Официальный сайт – Key competences for lifelong learning, 2019. URL: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/297a33c8-a1f3-11e9-9d01-01aa75ed71a1/language-en> (дата обращения: 05.02.2024).

17. Spencer, L.M. Competence at Work: Models for Superior Performance / L.M. Spencer, S.M. Spencer: John Wiley & Sons, 1993. – 384 p. – ISBN: 978-0-471-54809-6.

18. Sternberg, R. J. Dynamic Instruction for and Assessment of Developing Expertise in Four Ethnic Groups // R. J. Sternberg, E. L. Grigorenko, D. P. Birney, N .F. Linda, J. I. Jeltova The national research center on the gifted and talented. University of Connecticut University of Virginia Yale University. – 2007. – 92 p. URL: <https://files.eric.ed.gov/fulltext/ED505380.pdf> (дата обращения: 05.02.2024).

19. The center for teaching and learning. School of professional studies: Официальный сайт. – Шарлотт. – Обновляется по мере необходимости. – URL: <https://teaching.charlotte.edu/sites/teaching.charlotte.edu/files/media/files/file/GoalsAndObjectives/Bloom.pdf> (дата обращения: 18.12.2023).

20. Tyranska, M. Managerial Competencies for Various Management Levels / M. Tyranska. Cracow University of Economics. 2016. – URL: <https://oui-iohe.org/wp-content/uploads/2021/11/Managerial-Competencies-Key-Factor-Success-HEIs.pdf> (дата обращения: 18.12.2023).

21. Vardan, M. M. S. Behavioural competency dictionary. URL: <https://www.slideshare.net/KapilChhabra1/4-behavioural-competency-dictionary> (дата обращения: 16.12.2023).

22. Weiner, B. Motivation from an Attributional Perspective and the Social Psychology of Perceived Competence / B. Weiner. Handbook of competence and motivation, In A. J. Elliot & C. S. Dweck (Eds.), Guilford Publications, 2005 (pp. 73–84). URL: <https://psycnet.apa.org/record/2005-08058-005> (дата обращения: 18.12.2023).

23. White, R. W Motivation Reconsidered: The Concept of Competence / R. W White. – Psychological Review. Washington. American Psychological Association, 1959. URL: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Fh0040934> (дата обращения: 18.12.2023).

24. Wilson, L.O. Anderson and Krathwohl Bloom’s Taxonomy Revised / L.O. Wilson, 2016/ – URL: https://quincycollege.edu/wp-content/uploads/Anderson-and-Krathwohl_Revised-Blooms-Taxonomy.pdf (дата обращения: 28.12.2023).

25. Wong, S. C. Competency Definitions, Development and Assessment: A Brief Review / S. C. Wong International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development 9(3):95-114. 2020. URL: https://www.researchgate.net/publication/347441323_Competency_Definitions_Development_and_Assessment_A_Brief_Review (дата обращения: 05.02.2024).

26. Асмолов, А.Г. Как проектировать универсальные учебные действия в начальной школе: от действия к мысли: пособие для учителя / [А.Г. Асмолов, Г.В. Бурменская, И.А. Володарская и др.]; под ред. А.Г. Асмолова. – М. : Просвещение, 2008. – 151 с., с. 15.

27. Зеер, Э.Ф. Дидактические конструкты психологии профессионального образования: учебное пособие / Э. Ф. Зеер, Н. О. Садовникова. Екатеринбург: Изд-во Рос. гос. проф.-пед. ун-та, 2012. 125 с. ISBN 978-5-8050-0457-6.

28. Зеер, Э. Ф., Заводчиков Д. П. Модель soft-компетенций педагога среднего профессионального образования // Профессиональное образование и рынок труда. 2022. Т. 10. № 4. С. 82–97.

29. Зеер, Э. Ф. Компетентностный подход к образованию / Э. Ф. Зеер // Образование и наука. – 2005. – № 3. – С. 27-40.

30. Зеер, Э.Ф. Компетентностный подход к модернизации профессионального образования/ Зеер Э.Ф., Сыманюк Э.Э. // Высшее образование в России. 2005. №4

31. Зеер, Э. Ф. Саморегулируемое учение как психолого-дидактическая технология формирования компетенции у обучающихся // Психологическая наука и образование. 2004. Том 9. № 3. С. 5–11.

32. Зимняя, И. А. Компетентностный подход в образовании. URL: <https://www.youtube.com/watch?v=aomPknCyikg> (дата обращения: 18.12.2023).

33. Ильязова, М. Д. Компетентность, компетенция, квалификация – основные направления современных исследований / М.Д Ильязова // Профессиональное образование. Столица. – 2008. – № 1. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kompetentnost-kompetentsiya-kvalifikatsiya-osnovnyye-napravleniya-sovremennyh-issledovaniy> (дата обращения: 18.12.2023).

34. Портал федеральных государственных образовательных стандартов образования: Москва. URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/fgosvob/370301_Psihologiya.pdf (дата обращения: 18.12.2023).

35. Портал федеральных государственных образовательных стандартов образования: Москва. URL: https://fgosvo.ru/uploadfiles/FGOS%20VO%203++/Bak/370301_B_3_23082020.pdf (дата обращения: 18.12.2023).

36. Стратегия модернизации содержания общего образования. Материалы для разработчиков документов по модернизации общего образования. – М.: ОО «Мир книг», 2001. – 104 с. URL: <https://rosmintrud.ru/docs/1281> (дата обращения: 08.01.2024).

37. Хуторской, А. В. Модель компетентностного образования / А.В. Хуторской // Педагогика. Компетентность специалиста, 2017, с. 9-16. – URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/model-kompetentnostnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 18.12.2023).

38. Хуторской, А. В. О компетенциях. – URL: <https://www.youtube.com/watch?v=-3txEuGNTrhM> (дата обращения: 18.12.2023).

39. Хуторской, А. В. Три ключевые компетенции педагога. – URL: https://vk.com/video335079002_456239194?list=62ae7a9338beb0d886 (дата обращения: 18.12.2023).

40. ФГАОУ ВО «Национальный исследовательский университет «Высшая школа экономики»: Официальный сайт – Москва. – Обновляется по мере необходимости. – URL: <https://www.hse.ru/mirror/pubs/share/168700987?draft=1/> (дата обращения: 18.12.2023).

41. Щедровицкий, П. Г. Коммуникативная и рефлексивная компетенция в рамках мыслительного подхода: контуры нового понимания / П.Г. Щедровицкий // Педагогика развития: ключевые компетентности и их становление. – Красноярск: Изд-во КГУ 2003. – С. 15-16.

THE CONCEPTS OF “COMPETENCE” AND “COMPETENCIES” IN RETROSPECTIVE AND MODERN TIME

Smirnova A.R., Pryazhnikova E.Yu.

Nizhnevartovsk State University

Abstract

The digitalization of society has made adjustments to the requirements for students at all levels of education. Educational organizations have reviewed teaching technologies and “switched” to learning through results within the framework of a competency-based approach. Brief review of the literature. From the middle of the 20th century psychologists operate with such concepts as “competence” and “competency”. Throughout the development of the competency-based approach, understanding of competence and competency has changed significantly. Initially, “competence” and “competency” were considered as identical concepts (D. O. Hebb, L. M. Spencer, M. M. S. Varadan), from the beginning of the 19th century psychologists bring a different meaning to these concepts (K. Khan, S. Ramachandran, J. G. Burgoyne, S. K. Wong, A. G. Asmolov, E. F. Zeer, I. A. Zimnyaya, A. V. Khutorskoy, P. G. Shchedrovitsky). Purpose: analysis of the problem of competence and competency, namely the semantic meaning, classification, structure and assessment methods. Research methods: analysis of the definitions of “competence” and “competencies”, synthesis of types of competencies and competences, formalization of models of competence and competency, deduction of assessment of competences and competencies. Results and its discussion. Psychologists in domestic and foreign psychology have the following understanding of the primacy of competence and competency: primary competence, secondary competence (A. G. Asmolov, E. F. Zeer, A. V. Khutorskoy); primary competence, secondary competence (I. A. Zimnyaya, P. G. Shchedrovitsky, K. Khan, S. Ramachandran, J. G. Burgoyne). Conclusions and conclusions: there is no universal classification of competencies/competences, as well as a unified understanding of the constructs of the competency-based approach by all psychologists.

Keywords

competence, competency, basic competencies, key competencies, structure of competence and competency, competency model