



**Обґрунтування вимог розвитку особистості до умов сучасного ринку праці і понять «компетенція», «компетентність».**

В сучасному світі вже є аксіомою твердження, що одними із важливих складових реалізації мрій і цілей кожної особистості є усвідомлене розуміння нею своїх сильних сторін і зон розвитку та потреба у постійному навчанні.

Не викликає сумнів також і те, що для того, **щоб особистість гармонійно розвивалася і могла отримувати задоволеність від результатів своєї роботи, відчувати суспільну потребу сучасного бурхливого світу у собі та бути щасливою в житті, вона має:**

- *розуміти вимоги, які пред'являються до неї при виконанні тієї чи іншої роботи;*
- *мати певні здібності й розвинені особисті якості;*
- *бути вмотивованою на виконання даного виду діяльності;*
- *володіти необхідними знаннями, уміннями та навичками;*
- *досягати намічених цілей (діяти результативно і ефективно).*

Зазначені вище чинники в різній інтерпретації знаходять своє відображення в поняттях «компетенція», «компетентність». Останнім часом ми можемо також зустрітися з визначенням «компетентнісно-орієнтована освіта». Тлумачення зазначених термінів є вкрай різноманітним.

У будь-якому випадку, сутність цих термінів має кореспондуватися із особистими, соціальними, професійними і культурними потребами сучасного суспільства, а також, що вкрай важливо, із ринком праці. Саме ринок праці (чи то ти власник, чи найманий працівник у бізнесі/бюджетній/суспільній справі)

**На професійних сайтах і у фахових виданнях точаться суперечки щодо понять «компетенція» і «компетентність». У педагогічній практиці ці два поняття часто об'єднують., що має місце і в українському законодавстві.**

**Водночас, переважна більшість, якщо не всі представники світу роботодавців, чітко розділяє ці поняття.**

**ГС «Центр інновацій «Сходи в Майбутнє», яка у своїй діяльності сповідує ціннісно-цільовий та компетентнісний підходи, враховуючи позитивний**

міжнародний та вітчизняний досвід, **теж чітко розділяє поняття «компетенція» і «компетентність».**

**У нашому розумінні, що сформовано на аналізі багаточисельних джерел інформації і результативних практик:**

**КОМПЕТЕНЦІЯ** – це особистісні характеристики (мотиви, цінності, психологічні особливості), професійні та інші якості (знання, уміння та навички), необхідні для виконання певного виду діяльності.

**КОМПЕТЕНТНІСТЬ** – це доведена спроможність застосовувати компетенції (рівень володіння певною компетенцією).

**Професійно розроблена модель компетенцій допомагає вирішувати завдання, пов'язані з ефективністю діяльності окремого індивідуума та організації в цілому.**

Гуру визначення понять «компетенція» і «компетентність» LYLE M. SPENCER та SIGNE M.SPENCER так трактують складові, що містить у собі поняття «компетенція».

**«Компетенція** – базова якість індивідуума, що має причинне відношення до ефективного та/або найкращого (на основі критеріїв) виконання роботи в тій чи інших ситуаціях.

**Компетенція**, якщо розглядати її з точки зору базису, є сталою частиною людської особистості і може визначати поведінку людини в безлічі ситуацій і робочих завдань.

Причинне відношення означає, що **компетенція** зумовлює або викликає певну поведінку і виконання.

Беручи до уваги критерії, можемо сказати, що **компетенція** дійсно прогнозує добре чи погане виконання, яке вимірюється за допомогою конкретного критерію або стандарту.

Отже, **компетенція** – базова якість людини, що визначає «варіанти поведінки або мислення, які поширюються різні ситуації, що тривають досить значний період часу.»

**Вони визначають п'ять типів основних складових компетенцій:**

«1. **Мотиви.** Те, про що людина думає або чого хоче постійно і що викликає дію. Мотиви «націлюють, направляють і вибирають» поведінку на певні дії або цілі і відводять в сторону від інших.

Приклад: Спрямовані на досягнення люди постійно ставлять перед собою багатообіцяючі і складні цілі, несуть особисту відповідальність за їх досягнення і користуються зворотним зв'язком для досягнення кращого результату.

2. **Психофізіологічні особливості** (або властивості). Фізичні характеристики та відповідні реакції на ситуації або інформацію.

Приклад: Швидкість реакції і хороший зір – фізіологічні особливості для компетенцій бойового пілота.

Емоційний самоконтроль і ініціативність є більш складними «відповідними реакціями на ситуації». Деякі люди не «кидаються» на оточуючих і діють «за межами голосу боргу» в ім'я вирішення проблем в умовах стресу. Такі властивості характерні для компетенцій успішних менеджерів.

3. **Я-концепція**. Установки, цінності або образ-Я людини.

Приклад: Я-концепція – віра людини в те, що вона може ефективно діяти в будь-якій ситуації, що є частиною уявлення людини про саму себе.

Людські цінності – це відповідь або реактивні мотиви, які прогнозують дії людини на короткостроковий період в ситуаціях, коли за старшого залишаються інші. Наприклад людина, яка цінує лідерство, має велику ймовірність проявити лідерство в поведінці, якщо йому дадуть завдання, яке буде «тестом на лідерські здібності». Люди, які цінують роботу, що полягає «в керівництві», але не схильні впливати на інших на рівні мотивації, часто домагаються керівних постів, але терплять на них невдачу.

4. **Знання**. Інформація, якою володіє людина в певних змістовних областях.

Приклад: Знання хірурга про нервах і м'язах людського тіла.

Знання – складна компетенція. Бали за тести на знання часто не в змозі прогнозувати виконання роботи, бо не можуть виміряти те, як знання і навички використовуються в роботі. По-перше, багато тестів на знання вимірюють механічне запам'ятовування, тоді як насправді важлива здатність знайти інформацію. Запам'ятовування конкретних фактів менш важливо, ніж знання про те, які факти з конкретного питання взагалі існують і де при необхідності їх знайти. По-друге, тести на знання – «відповідні». Вони вимірюють здатність тих, кого тестують, вибрати правильну відповідь з декількох варіантів, а не здатність людини діяти на основі своїх знань. Наприклад здатність вибрати, який з п'яти пунктів дієвий як доказ, сильно відрізняється від здатності вистояти в конфліктній ситуації і приводити переконливі доводи. Нарешті, знання найкраще прогнозують, що людина може зробити, а не те, що він, зробить.

5. **Навичка.** Здатність виконувати певну фізичну або розумову задачу.

Приклад: Навичка стоматолога пломбувати зуби, не ушкоджуючи при цьому нерв; здатність програміста написати програму в 50 000 рядків, що будуть логічно оформлено.

Розумові або пізнавальні компетенції включають аналітичне мислення (обробка знань і даних, визначення причини і наслідків, організація даних і планів) і концептуальне мислення (виявлення патернів в комплексних даних).»

Ми трактуємо поняття «**навичка**» як сформовані **уміння** (дії, які удосконалюються під час виконання певної діяльності, а завдяки багаторазовим повторенням стають автоматичними і виконуються без усвідомленого контролю).

Тобто, додаємо ще одну складову компетенції: «**уміння**».

У Методичних рекомендаціях щодо розроблення стандартів вищої освіти (Науково-методична Рада МОН України, 2016 р.) **уміння** трактується як здатність застосовувати знання для виконання завдань та розв'язання задач і проблем. Уміння поділяються на когнітивні (інтелектуально-творчі) та практичні (на основі майстерності з використанням методів, матеріалів, інструкцій та інструментів).

Ми підтримуємо позицію багатьох авторів, які вважають, що **уміння** – це здатності, що можуть розвиватися у тій чи іншій мірі і ефективно виявлятися на практиці. Це здатність виконувати певну діяльність або дії в нових умовах, які формуються на основі раніше засвоєних знань і навичок.

Вважається загально визнаним, що **знання** породжують **уміння**, а останні доводяться до автоматизму і стають **навичками**. Водночас, *така підпорядкованість не враховує того, що знання самі по собі ніколи не існують, а завжди стають елементами якоїсь діяльності, якихось умінь, дій.*

Ті ж Методичні рекомендації щодо розроблення стандартів вищої освіти визначають **знання** як осмислену та засвоєну суб'єктом наукову інформацію, що є основою його усвідомленої, цілеспрямованої діяльності. Вони поділяють **знання** на емпіричні (фактологічні) і теоретичні (концептуальні, методологічні).