

**П. В. СТЕФАНЕНКО** (д-р пед. наук, проф.)  
ДВНЗ «Донецький національний технічний університет»

### МЕТОДИЧНИЙ ПІДХІД ДО ФОРМУВАННЯ КОМПЕТЕНТІСНОЇ МОДЕЛІ ВІЙСЬКОВИХ ФАХІВЦІВ

Проаналізовано поняття «компетенція» й «компетентність» та визначено їх сутність стосовно військових фахівців. Запропоновано методичний підхід до формування компетентісної моделі військових фахівців, яка включає не тільки функціональні, а й когнітивні та соціальні компетенції, що дає можливість визначити індивідуальні «сильні» та «слабкі» сторони військовослужбовця та забезпечити, таким чином, ефективність розстановки кадрів.

**Ключові слова:** компетентісна модель, військові фахівці, компетенція, компетентність, когнітивні компетенції, соціальні компетенції, розстановка кадрів, ефективність.

#### Постановка проблеми в загальному вигляді

Компетентісний підхід використовується в країнах світу як у процесі професійного навчання, так і на етапі підбору й атестації персоналу установ, підприємств, організацій. У процесі підготовки військовослужбовців потенціал даного підходу використаний недостатньо, що обумовлює доцільність наукового обґрунтування теоретичної основи і розробки методичного забезпечення формування компетентісної моделі військових фахівців.

#### Аналіз останніх досягнень і публікацій. Виділення невирішених питань

Основи компетентісного підходу складають дослідження і розробки, наведені у роботах О.Л. Андрєєва, І. Звоннікова, М.Б. Челишкової, М.Д. Іязової, О.В. Хуторського, І.О. Зимної, А.М. Павлової, Е.Е. Симанюк. На сучасному етапі розвитку термінологія, пов'язана з поняттями «компетентність» і «компетенція», - одне зі слабких місць у численних HR-теоріях, тому використання цих термінів потребує деталізації й уточнення змісту.

Наприкінці 70-х рр. ХХ в. результати освіти стали визначати в термінах соціальних компетенцій. Хоча поняття компетенція широко використовувалося раніше в бізнесі, у побуті і літературі. У короткому словнику іноземних слів [1] дається наступне визначення:

«Компетенція (лат. відповідність, домірність) - коло повноважень якої-небудь установи чи особи; коло питань, у яких ця особа має знання, досвід». Сьогодні немає однозначного визначення поняття компетенція. Одні автори визначають її як готовність фахівця застосовувати на практиці отримані знання, інші – як здатність вирішувати проблеми, тобто компетенцію виражають за допомогою активних дієслів, які означають дію. Але багато дослідників погоджуються з тим, що компетенція ближче до понятійного поля «знаю, як», чим до поля «знаю, що». «Знаю, що» відноситься до атрибутів традиційної знанієвої парадигми, а «знаю, як» більше пов'язано зі «знаннями у дії» (рис. 1).

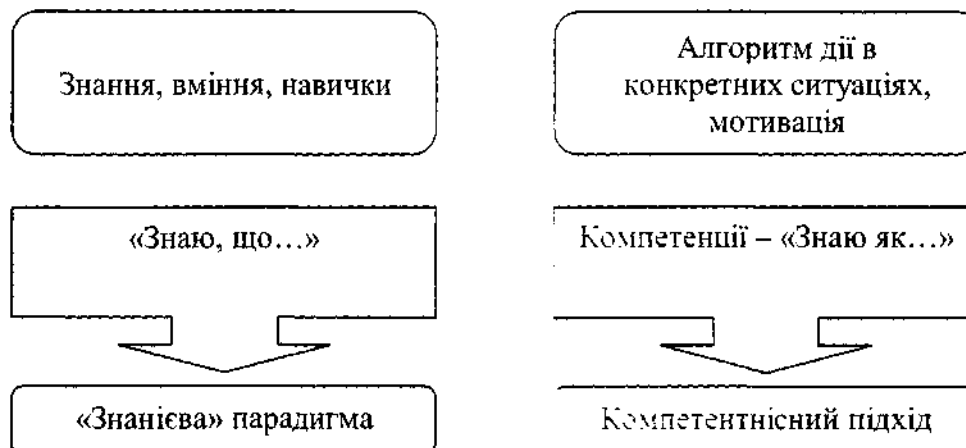


Рис. 1. Сутність поняття «компетенція»

Компетентності розглядаються як комплекс сформованих у процесі професійної освіти чи в результаті накопиченого практичного досвіду можливостей ефективного поведіння в професійній діяльності й у заданих життєвих ситуаціях. Ці можливості визначаються комплексом знань, вмінь, навичок, розумінням виробничих процесів, готовністю до виконання професійних функцій.

З приводу інтерпретації понять «компетентність» і «компетенція» на сьогоднішній день немає єдиної точки зору, як немає і чіткого представлення про їх відмінності. До числа найбільш розповсюджених точок зору на співвідношення цих понять можна віднести наступні [2, 3, 4].

Компетенція - це здатність застосовувати знання, вміння, навички й особистісні якості для успішної діяльності в різних проблемних професійних ситуаціях.

Компетентність – це рівень володіння сукупністю компетенцій, ступінь готовності до застосування компетенцій у професійній діяльності.

Перше поняття також має численні трактування. Зокрема, у роботах вітчизняних і зарубіжних дослідників можна зустріти наступні формулювання.

1. Компетенція – це знання і розуміння того, як діяти в різних професійних і життєвих ситуаціях.

2. Компетенція ґрунтується на знаннях, конструюється через досвід, реалізується на основі волі.

3. Компетенція - здатність застосовувати знання, уміння, навички й особистісні якості для успішної діяльності в різних проблемних професійних або життєвих ситуаціях; компетентність - рівень володіння сукупністю компетенцій, що відбиває ступінь готовності випускника до застосування знань, вмінь, навичок і сформованих на їх основі компетенцій для успішної діяльності у визначеній області.

4. Компетентності - це інтегровані характеристики якостей особистості, що дозволяють здійснювати діяльність відповідно до професійних і соціальних вимог, а також особистісними чеканнями (И.А. Зимова).

5. Компетентності - це сукупність знань, вмінь, навичок і способів діяльності, необхідних для якісної продуктивної діяльності після навчання.

6. Компетентності - це інтегральні надпредметні характеристики підготовки, котрі виявляються в готовності до здійснення будь-якої діяльності в конкретних проблемних ситуаціях у процесі чи після закінчення навчання [2].

Компетенція, відповідно до представлення М. Гордєєва, М. Московчука і М. Соболева, це така частина компетентності, за допомогою якої можна вимірити готовність людини до виконання визначеної роботи. З цієї точки зору в компетенції є дві сторони: одна звернена до роботи, а інша - до людини. Якщо ми говоримо про компетенцію посади, то маємо на увазі вимоги, необхідні для успішного виконання роботи. Якщо ми говоримо про компетенцію співробітника, то маємо на увазі його готовність до виконання роботи з необхідним рівнем якості. Наприклад, проводити переговори чи аналізувати фінансові показники.

**Постановка завдання.** З огляду на вищевикладене, метою публікації є визначення понять «компетенція» та «компетентність» стосовно військових фахівців та обґрунтування методичного підходу до формування компетентнісної моделі військовослужбовців.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Обґрунтування отриманих наукових результатів

Компетентність (від англ. competence) визначається як сукупність компетенцій; наявність знань і досвіду, необхідних для ефективною діяльності в заданій предметній області [5]. Візуально поняття компетентності стосовно військової сфери можна представити таким чином (рис. 2).

У свою чергу, професійна компетентність – важлива складова і показник високого рівня професіоналізму. Вона включає знання й ерудицію, що дозволяють людині кваліфіковано судити про питання сфери професійної діяльності, бути обізнаним у визначеній області, а також якості особистості, що дають можливість людині діяти відповідально і самостійно. Професійна компетентність виявляється в успішному вирішенні визначеного класу професійних завдань, що лежить в основі різних видів компетентності (соціально-перцептивна, комунікативна, організаційна і т.д.) [6].

По Е.Ф. Зеєру, професійно компетентний працівник являє собою фахівця, «що володіє необхідними для якісного і продуктивного виконання праці знаннями, уміннями, якостями, досвідом і індивідуальним стилем діяльності» [7, с. 30-31]. Тут термін «компетентність» доповнюється прикметником «професійна», таким чином, ми приходимо до необхідності розгляду словосполучення «професійна компетентність».

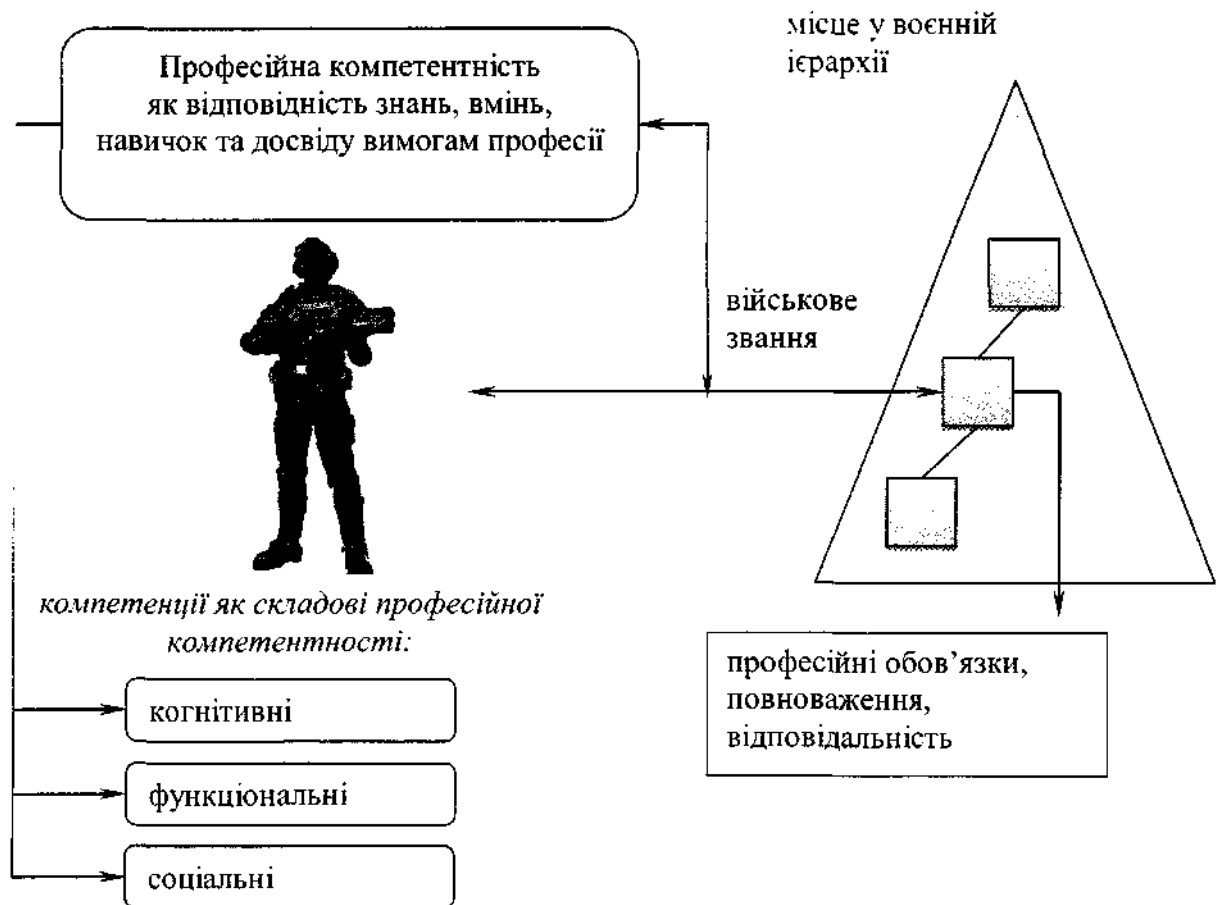


Рис. 2. Поняття «компетентність» у військовій сфері

Визначення «професійної компетентності» у різних Інтернет - словниках розглядається як відношення до успішної професійної діяльності, її значення і визначених специфічних завдань. у сукупності з усіма знаннями і навичками, що використовуються при її здійсненні.

Природно, що компетенції можуть бути дуже різними, по суті, це збірне ім'я для багатьох видів характеристик людини.

Компетентнісний підхід активно застосовується в процесі професійної освіти. Значення компетентнісної основи змісту освіти полягає в тому, що воно передбачає не тільки формування у майбутніх кваліфікованих фахівців високого рівня професіоналізму, під яким розуміють володіння людиною конкретними технологічними процесами, (професійні уміння, навички, досвід практичної діяльності, знання виробничих, у т.ч. - бізнес- процесів), а й розвиток професійних важливих якостей (професійна «Я-концепція», професійна культура, самостійність, здатність приймати відповідальні рішення, доводити до кінця почату справу, творчий підхід до професійної діяльності, гнучкість, неординарність мислення, комунікабельність, здатність до навчання, безперервне підвищення кваліфікації, уміння вести діалог, творчо взаємодіяти в професійному середовищі і т.ін.). Тобто, професійна компетентність передбачає оволодіння майбутнім кваліфікованим фахівцем конкретними компетенціями.

При цьому в закордонній практиці компетентнісний підхід досить широко розповсюджений і застосовується в процесі оцінки й атестації персоналу, що привело до формування різних моделей професійної компетентності, що відрізняються своєю структурою.

Російські дослідники В.І. Звонніков та М.Б. Челишева узагальнили досвід зарубіжних країн на шляху розвитку компетентнісного підходу [8] (рис. 3).

На основі цього узагальнення констатується, що одномірні моделі, розраховані на побудову єдиної шкали при оцінюванні якості результатів освіти, значно уступають багатомірним структурам оцінки. Поява функціональних і когнітивних компетенцій розширила початковий поведінковий підхід, що склався в США в період формування представлень про компетенції в освіті.



Рис. 3. Зарубіжні підходи до визначення та виділення кластерів компетенцій [8, с. 27]

З роками компетентностний підхід отримав більш цілісну структуру, найбільш характерну для Франції і Німеччини, де знання, вміння і навички разом з поведінковими і мотиваційними аспектами увійшли як складові елементи загальної кластерної структури компетенцій.

Модель багатомірної структури компетенцій представлена на рис. 4.

	<i>Професіональні</i>	<i>Особистісні</i>
<i>Концептуальні</i>	<b>Когнітивні компетенції</b>	<b>Метакомпетенції</b>
<i>Операційні</i>	<b>Функціональні компетенції</b>	<b>Соціальні компетенції</b>

Рис. 4. Модель багатомірної структури компетенцій [8, с. 27]

До складу цих груп увійшли:

когнітивні компетенції, що охоплюють знання, отримані при навчанні, або засновані на індивідуальному досвіді і саморозвитку. При цьому, незважаючи на використання звичного терміна «знання» для позначення компетентнісних результатів навчання, передбачалося, що традиційне трактування знання (знають - що), підкріплене розумінням (знають - чому);

функціональні компетенції (навички чи ноу-хау), які включають характеристики того, що фахівець може зробити і здатний продемонструвати у визначеній професійній області;

соціальні компетенції, до яких відносяться здібності до пошуку, аналізу й оцінки можливих шляхів саморозвитку, самостійному формуванню вимог і обмежень в особистому, трудовому і громадському житті, розвитку навичок вибору і реалізації життєвих планів;

метакомпетенції, що характеризують здатність фахівця переборювати непевність, сприймати зауваження керівників і робити правильні висновки з критичних зауважень керівництва чи колег.

Модель багатомірної структури компетенцій доцільно покласти в основу формування методичного підходу до формування компетентнісної моделі військових фахівців. Зазначений методичний підхід базується на визначенні пріоритету між вузівською універсальною компетентнісною моделлю професії та запитом компетентнісної моделі військовослужбовця, який формується на рівні Збройних сил України.

Виглядає логічним формування особистісної карти компетенції військового фахівця як результату навчання у вузі, що передбачає відображення не тільки знань, вмінь та досвіду у ключових, загально предметних та предметних компетенціях, а й ретельне відображення особистісних якостей фахівця, тобто когнітивних та соціальних компетенцій.

В результаті особистісна карта компетенції військового фахівця має включати: функціональні, соціальні та когнітивні компетенції. При цьому, динамічна складова карти компетенції відображає знання, вміння, навички та досвід фахівця на момент оцінки. Проте, особистісна карта компетенції має включати також статичну складову, що відображає іманентні характеристики особистості, стійкі у часі. Зокрема, когнітивні компетенції, що визначаються типом інформаційного метаболізму, домінуючою модальністю (у термінах нейро-лінгвістичного програмування) та типом темпераменту; та соціальні компетенції, що обумовлені характеристиками світогляду особистості, індивідуальними

цілями та цінностями. Особистісна карта компетенції військового фахівця, сформована з урахуванням статичної та динамічної складових, дозволить не тільки відстежувати прогрес у засвоєнні знань, вмінь та навичок, а й забезпечити ефективну розстановку кадрів, без чого неможливо формування професійної армії.

#### **Висновки та перспективи подальших розробок**

Таким чином, методичний підхід до формування компетентнісної моделі військових фахівців, що пропонується, включає не тільки функціональні, а й когнітивні та соціальні компетенції, що дає можливість визначити індивідуальні «сильні» та «слабкі» сторони військовослужбовця та забезпечити, таким чином, ефективність розстановки кадрів.

Деталізація алгоритму формування особистісної карти компетенції військового фахівця складає подальший напрямок дослідження проблеми впровадження компетентнісного підходу в процес підготовки військовослужбовців.

#### **Список використаної літератури**

1. Яндекс. Словари [Электронный ресурс]. - Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru>.
2. Звонников В.И. Измерения и качество образования / В.И. Звонников. – М.: Логос, 2006. – 312 с.
3. Зимняя Н.А. Педагогическая психология: учеб. пособ. / Н.А. Зимняя. - 2-е изд. – М.: Логос, 2007. – 384 с.
4. Иванов Д.А. Компетентностный подход в образовании. Проблемы, понятия, инструментарий / Д.А. Иванов, К.Г. Митрофанов, О.В. Соколова. – М.: АПКИПРО, 2003. – 101 с.
5. Академик: словари и энциклопедии Компетентность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/ruwiki/1526590>.
6. Акмеологический словарь / под общ. ред. А.А. Деркача. – М.: Изд-во РАГС, 2004. – 161 с.
7. Зеер Э.Ф. Психология профессий / Э.Ф. Зеер. – М.: Екатеринбург, 2003.
8. Звонников В.И. Контроль качества обучения при аттестации: компетентностный подход: учеб. пособие / В.И. Звонников, М.Б. Чельшкова. – М.: Университетская книга; Логос, 2009. – 272 с.

*Стаття надійшла до редакції 25.09.2013*