

**Семенишена Наталія**

канд. екон. наук, доцент

Подільський державний аграрно-технічний університет  
м. Кам'янець-Подільський

## **КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В ОСВІТІ Й БІЗНЕСІ**

Кінець ХХ - початку ХХІ ст. характеризується бурхливим зростанням темпів змін у всіх сферах життя людини. Прискорено руйнуються пануючі століттями системи цінностей і традицій.

Головним ресурсом планети вже давно став «людський капітал», і в усьому світі стало очевидно, що підвищення якості освіти неможливо за рахунок екстенсивного зростання обсягу інформації, що підлягає засвоєнню.

У сучасному бізнесі конкурентні переваги отримують ті компанії, персонал яких працює злагоджено, а значить - результативно. «Двигуном» бізнесу є компетентні співробітники, які вміють обирати оптимальні методи (дії, операції) на своєму робочому місці.

Однак, інформаційне суспільство ХХІ ст. постало перед проблемою дефіциту кадрів, адже ситуація, коли фахівець з дипломом має кінцевий обсяг знань при відсутності умінь його використовувати й накопичувати, стає стримуючим фактором розвитку продуктивних сил суспільства.

Ще в 1967 р на міжнародній конференції в США дану ситуацію охарактеризовано як загальну кризу світової освітньої системи, що виникла через зростання протиріч між «новою культурою» і старою системою освіти.

Гуманіст, філософ та ідеолог індійської незалежності Махатма Ганді одним з головних семи гріхів людства назвав освіту без якості.

Дійсно, носій знання - викладач - є ключовою фігурою в схемі передачі знань, а сама якість освіти визначається його (викладача) компетентністю, але при цьому абсолютно очевидно, що засвоєння та сприйнятливність знань залежить і від компетентності студента, його готовності та мотивації до набуття знань.

В ході Болонського процесу традиційна «знаннєва» парадигма навчання європейським співтовариством роботодавців була доповнена «діяльнісною» (компетентнісною) парадигмою, і тому освітня модель отримала назву компетентнісної. Як наслідок, вітчизняна система освіти зорієнтована на компетентнісний підхід.

Для поділу загального та індивідуального в сутності компетентнісної освіти використовують поняття «компетенція» і «компетентність».

Компетенція в перекладі з латинської *competentia* означає коло питань, в яких людина добре обізнана та володіє знаннями та досвідом. У цій галузі людина володіє відповідними здібностями, що дозволяють їй обґрунтовано дискутувати в цій сфері, діяти в ній.

Освітні компетенції обумовлені особистісним підходом до освіти,

виявляються, а також перевіряються лише в процесі виконання певних дій.

Компетентність - це вже сформована сукупність якостей особистості. Тобто, компетентний фахівець - це людина, яка володіє необхідними знаннями, вміннями і досвідом, а компетентність - риса особистості, яка володіє цим необхідним набором компетенцій.

Поняття "компетентність" використовується в процесі найму, в оцінці роботи, плануванні успіху тощо, хоча традиційно компанії концентрувалися лише на знаннях і навичках, вважаючи, що поведінку можливо вивчити або змінити за допомоги ефективного управління. Проте, в останні роки значно більше уваги приділяється м'яким навичкам - тобто навичкам спілкування і взаємодії з колегами. Багато організацій визначають набір загальних компетентностей, які їм потрібні в усіх або окремих групах їх співробітників. Це особисті якості і поведінка, необхідні на робочому місці.

Компетентність різниться не лише за видами, а й за рівнями.

Рівень компетентності - це те, наскільки добре людина знає свою справу. Нижче наведено приклади відповідності тих чи інших ознак і якостей різних рівнів компетентності.

**Таблиця 1. Рівні компетентностей та їх прояв**

<b>Рівень</b>	<b>Прояв особистості</b>
<b>Майстерність</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Завжди може вибудувати діалог зі знайомим і незнайомим співробітником</li> <li>- Завжди може аргументувати власну позицію, показати переваги власної пропозиції або ідеї</li> <li>- Завжди може доступно і просто пояснити навіть найскладнішу ідею</li> <li>- Завжди може домовитися про співпрацю</li> <li>- Завжди може конструктивно, в позитивному ключі висловити власну думку і при цьому не зіпсувати відносини з іншими людьми</li> <li>- Завжди домагається того, щоб слова не розходилися з ділом (як власні, так і інших)</li> <li>- Може конструктивно взаємодіяти з різними людьми і при цьому завжди досягати поставлених в спілкуванні цілей</li> </ul>
<b>Досвід</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Часто може вибудувати діалог зі знайомим і незнайомим співробітником</li> <li>- Часто може аргументувати власну позицію, показати вигоди власної пропозиції або ідеї, якщо це стосується особистих інтересів</li> <li>- Намагається доступно і просто пояснити складні ідеї, часто це вдається</li> <li>- Часто може домовитися про співпрацю</li> <li>- Часто може конструктивно, в позитивному ключі висловити свою думку і при цьому не зіпсувати відносини з іншими людьми</li> <li>- Намагається, щоб власні слова не розходилися з ділом, часто це виходить</li> <li>- Може взаємодіяти з різними людьми, часто домагається поставлених в спілкуванні цілей</li> </ul>
<b>Вимога розвитку</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Часто може вибудувати діалог зі знайомими людьми, рідко з незнайомими співробітниками</li> <li>- Іноді може аргументувати свою думку, якщо це стосується особистих інтересів</li> <li>- Часто пояснення складних ідей викликає утруднення</li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Іноді може домовитися про співпрацю, але з великими труднощами</li> <li>- Не завжди може конструктивно в позитивному ключі висловити свою думку і при цьому не зіпсувати відносини з іншими людьми</li> <li>- Часто власні слова розходяться з ділом</li> <li>- Рідко може взаємодіяти з різними людьми і добиватися поставлених в спілкуванні цілей</li> </ul>
<b>Некомпетентність</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Погано вибудовує діалог зі знайомими людьми, не може вибудовувати діалог з незнайомими співробітниками</li> <li>- Не може аргументувати власну позицію</li> <li>- Не може пояснити складні ідеї доступною мовою</li> <li>- Дуже рідко може домовитися про співпрацю</li> <li>- Не може конструктивно в позитивному ключі висловити свою думку і при цьому не зіпсувати відносини з іншими людьми</li> <li>- Власні слова розходяться з ділом</li> <li>- Не може взаємодіяти з різними людьми і досягати поставлених в спілкуванні цілей.</li> </ul>

В результаті проведеного аналізу зроблено висновок, що компетенція розуміється як сукупність взаємопов'язаних якостей особистості, заданих по відношенню до певного кола предметів або процесів і необхідних, щоб якісно і продуктивно діяти по відношенню до них. Компетенція, як категорія, відображає істотні характеристики здатності людини визначати засоби і прийоми дій, які підходять для вирішення завдання або досягнення мети в конкретному виді діяльності. Компетентність не зводиться лише до знань, умінь і навичок, якостей особистості окремо або в їхній сукупності, але вона детермінується ними.

Компетентність, як категорія, відображає істотні характеристики здатності людини ефективно вирішувати завдання певної сфери діяльності або завдання, що виникають в нестандартних ситуаціях, з урахуванням особистого досвіду, при збереженні потенціалу, навіть коли він не діє.

Таким чином, компетенції виступають як цілі освітнього процесу, а компетентність - як результат, сукупність особистісних якостей фахівця.

### Список використаних джерел

1. Prokopova O., Liaska O., Verkholtantseva V. *Peculiarities of the competitive specialists training in Agricultural Higher Education institutions: social and humanitarian dimensions*. In: Scientific achievements in environmental and life science. Traicon SC. 2018. Pp 104-113.
2. Prokopova O., Hutsol T., Semenyshyn M. *Modern requirements for the vocational training of a future agriculture worker: competency-based approach*. In: Scientific achievements in environmental and life science. Traicon SC. 2018, pp. 114-122
3. Прокопова О.П. Мовленнєво-комунікативна компетентність як одна із складових професійного становлення фахівця. *Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету імені Івана Огієнка*. Серія педагогічна. 2010. №10. С.54-57.