



## ФІЛОСОФІЯ ОСВІТИ

УДК 378.091:005.962.131

**ХОРУЖИЙ Григорій**, д. філос. н., професор кафедри філософських та соціальних наук Київського національного торговельно-економічного університету

### КОМПЕТЕНТНІСНІ МОДЕЛІ У ВИЩІЙ ОСВІТІ ТА БІЗНЕСІ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

*Розглянуто поняття "компетентність" та "компетентнісні моделі", а також значення використання цих інструментів менеджменту людських ресурсів. Аргументовано роль компетентнісних моделей у вдосконаленні управління і підвищенні ефективності бізнесу та вищої освіти. Проаналізовано особливості застосування компетентнісних моделей у вищій освіті та бізнесі різних країн Європи, США, Японії та Китаю.*

*Ключові слова: бізнес, вища освіта, компетентність, компетентнісна модель.*

*Хоружий Г. Компетентностные модели в высшем образовании и бизнесе: зарубежный опыт. Рассмотрены понятия "компетентность" и "компетентностные модели", а также значение использования этих инструментов менеджмента человеческих ресурсов. Аргументирована роль компетентностных моделей в совершенствовании управления и повышении эффективности бизнеса и высшего образования. Проанализированы особенности применения компетентностных моделей в высшем образовании и бизнесе различных стран Европы, США, Японии и Китая.*

*Ключевые слова: бизнес, высшее образование, компетентность, компетентностная модель.*

**Постановка проблеми.** Нині відбувається перехід від кваліфікаційної до компетентнісної моделі у вищій освіті та бізнесі, що характеризується не тільки виконанням певних функцій, дотриманням відповідних обов'язків, але й забезпеченням необхідних результатів. Компетентнісні моделі набувають все більшого застосування, зокрема, в менеджменті людських ресурсів. Це супроводжується цілеспрямованими управлінськими рішеннями і діями, метою яких є залучення, розвиток та закріплення робочої сили. При цьому враховуються особливості різних країн. Питання компетентностей вже тривалий час привертають увагу вітчизняних дослідників, які працюють у сфері освіти. Інтерес до вивчення цієї проблеми посилюється, передусім,

у зв'язку з приєднанням України до Болонського процесу, як це мало місце і в інших європейських країнах.

Упродовж багатьох років активно вивчається компетентнісний підхід в українській освіті, зокрема загальні та професійні компетенції, вимоги до компетентностей. Певну увагу вітчизняні вчені приділяють дослідженню компетентнісної моделі вищої школи. Втім, більших зусиль потребує вивчення зарубіжного досвіду застосування компетентнісних моделей як у вищій освіті, так і в бізнесі.

**Аналіз наукових досліджень і публікацій.** Серед вітчизняних досліджень слід відзначити колективні монографії з питань комплексного і компетентнісного підходів в освіті [1]. Здебільшого автори, зокрема А. Мазаракі, Т. Ткаченко, Н. Алюшина, В. Стрельников, І. Ярмола, Т. Пляченко, О. Смилова, А. Яровенко акцентують увагу на особистісних аспектах компетентнісної моделі менеджера, викладача закладу вищої освіти, педагога, майбутнього вчителя, перекладача та представників інших професій [2–8].

Слід також відмітити публікації В. Ільченко, О. Савченко, О. Ходань, В. Ягупова, В. Свистуна, О. Часнікової [9–13] та інших, в яких компетентнісна модель та компетентнісний підхід використовуються стосовно підготовки фахівців у системі вищої освіти або як основа реформування освіти в цілому.

З огляду на це, актуальними є дослідження змісту поняття "компетентнісна модель" та використання цього методу менеджменту гуманітарних ресурсів у країнах Європейського Союзу і Швейцарії, США, Японії та Китаю, що може сприяти осмисленню даної проблеми в Україні.

**Метою** статті є дослідження сутності категорії "компетентнісна модель" та визначення цього поняття в зарубіжній науковій літературі, а також огляд практики реалізації даного методу у вищій освіті та бізнесі європейських країн, США, Японії та Китаю.

**Матеріали та методи.** У статті використано рекомендації Європейського Парламенту та Ради ЄС, Закон України про вищу освіту, наукові праці відомих зарубіжних дослідників, зокрема, Ю. Габермаса, Ф. Вайнерта, Б. Блума, В. Клафкі, Л. Спенсер, М. Спенсера та ін. У процесі наукового дослідження застосовано такі методи досліджень, як: абстракція, логічний, історичний, порівняння, аналізу та синтезу.

**Результати дослідження.** Поняття "компетентність" є предметом дослідження різних дисциплін. Зокрема, в педагогічній науці цю категорію нерідко пов'язують з компетентнісною моделлю німецького педагога В. Клафкі, яку він розробив в рамках так званої критично-конструктивної дидактики. За його підходом компетентність розуміють як вміння і навички вирішувати проблеми у відповідних галузях, а також як готовність діяти певним чином [14]. Таким чином, автор поєднав фактично-категоріальні, методичні та вольові елементи.

Інша традиція спирається на праці психолога Ф. Вайнерта. Він визначав компетентність як когнітивні здібності та навички, необхідні людям для вирішення конкретних проблем, а також пов'язані з ними

мотиваційні, вольові і соціальні навички та вміння успішно і відповідально діяти у різних ситуаціях [15].

Педагогіка метою виховання компетентностей вважає формування самостійної і відповідальної діяльності. Американський педагог Б. Блум ще в 1956 р. визначив таксономію цілей навчання, в якій названі такі пізнавальні ступені компетентностей, як: знання; розуміння; застосування; аналіз; синтез; оцінювання.

Поняття "компетентність" є близьким до категорії "кваліфікація", проте з 1990-х років воно все частіше використовується замість кваліфікації, якою намагались поєднати ситуативні вимоги до людини, зокрема в її діяльності, та особисті передумови для їх виконання. У свою чергу, компетентності менше стосуються професійної діяльності, а більше розуміються як загальне ставлення людей до виконання певних вимог. Йдеться також і про здатність людини до участі в суспільній комунікації. Так, ще в 1980-х роках німецький філософ Ю. Габермас увів поняття "комунікативна компетентність". Водночас поняття "кваліфікація" все ще застосовується в професійній освіті, а у певних випадках вживається як синонім компетентності.

Європейський парламент та Рада ЄС в своїх рекомендаціях [16] від 18 грудня 2006 р. звертали увагу на необхідність розробки системи основних компетенцій як складової навчання протягом усього життя. Компетенції у цьому документі визначені як "набір знань, навичок та відношень" стосовно певної ситуації. Сформульовано вісім основних компетенцій, які необхідні всім громадянам для особистої реалізації та розвитку, активного громадянського життя, соціальної єдності та можливості працевлаштування:

- спілкування рідною мовою;
- спілкування іноземними мовами;
- знання математики та загальні знання у сфері науки і техніки;
- навички роботи з цифровими носіями;
- навчання заради здобуття знань;
- соціальні та громадянські навички;
- ініціативність та практичність;
- обізнаність та самовираження у сфері культури.

При цьому всі основні компетенції вважаються однаково важливими, оскільки сприяють успішному життю в суспільстві, що будується на знаннях. Необхідними передумовами їх застосування є: критичне мислення, творчість, ініціативність, вміння вирішувати проблеми, оцінка ризику, вміння приймати рішення та конструктивно керувати емоціями. У Рекомендації Європарламенту та Ради ЄС від 23 квітня 2008 р. наголошується, що компетентність громадян має "важливе значення для розвитку особистості, конкурентоспроможності, підвищення рівня зайнятості та соціальної згуртованості" [17]. Поняття "компетентність" у цьому документі визначається як беззаперечна здатність використовувати знання, навички та індивідуальні,

соціальні або методологічні вміння в роботі або навчанні, а також у професійному та особистісному розвитку. У Законі України про вищу освіту компетентність визначається як динамічна комбінація знань, вмінь та практичних навичок, а також способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей та морально-етичних цінностей особистості.

Німецькі дослідники вважають необхідними для діяльності закладу вищої освіти фахову, методичну, діяльнісну та соціальну компетентності [14]. Під фаховою компетентністю розуміють знання і вміння, необхідні для отримання відповідної професійної підготовки та здобуття спеціальності, що включають, наприклад, певні технології, навички тощо. Методична компетентність студентів передбачає здатність отримувати, структурувати і зберігати необхідну інформацію, а також застосовувати її в необхідних умовах, правильно інтерпретувати і оцінювати процеси та результати. Важливим у навчальному процесі є формування вмінь та навичок вирішення проблем, прийняття рішень, самостійного навчання, обґрунтування та оцінювання, логічного мислення взагалі. Соціальну компетентність студентів можна розуміти як навички спілкування, справедливості, прихильності, вміння співпрацювати, незалежності, впевненості у собі, співчуття, пізнання людської сутності та вміння критикувати. При формуванні діяльнісної компетентності студентів слід враховувати, що вона означає цілісну кваліфікацію та мотивацію людини, готовність індивіда адекватно поводитися в професійних, суспільних та приватних ситуаціях.

У Великій Британії це поняття визначається як достатність засобів для потреб і зручностей життя; володіння необхідними навичками, знаннями, кваліфікацією або можливостями і як можливість робити щось успішно чи ефективно [19]. Французький професор соціології Гай Ле Ботерф визначає компетентність як сукупність визнаних та перевірених уявлень, знань, навичок та зразків поведінки, об'єднаних відповідним чином у певному контексті [20].

Розрізняються різні типи компетентностей. Зокрема, спираючись на думку відомого британського дослідника М. Армстронга, виділяють поведінкові ("м'які") компетентності, що характеризують спосіб, яким компанія планує зберегти своїх співробітників для досягнення високого рівня ефективності та дуже хороших результатів (емоційний інтелект, комунікація, стійкість до змін, активність, командна робота, вміння приймати рішення, орієнтація на досягнення, навички, мотивація тощо). Технічні (тверді) компетентності визначають специфічні професійні вміння та здібності, знаючи і вмюючи використовувати які працівники ефективно виконують свою роботу. Такі компетентності можуть стосуватись певних сфер або певної посади.

Поширеним є поділ компетентностей на загальні (ключові), пов'язані з місією, цінностями, особливостями культури, стратегією компанії. Вони визначають бажання, спільні для всіх знання, уміння,

навички, цінності та зразки поведінки, якими повинні володіти і демонструвати працівники, незалежно від рівня їхньої посади. Функціональні (специфічні) компетентності пов'язані з конкретною функцією в діяльності підприємства і охоплюють знання, уміння, цінності, навички і поведінку, що приводять до успішного забезпечення певної посади або групи посад відповідно до певного напрямку діяльності. Болгарський дослідник Т. Томов виокремлює такі етапи формування компетентностей: підготовка (аналіз ситуації, вивчення потреб, визначення цілей та менеджменту); збір інформації та розробка компетентностей; впровадження (аналіз переваг і проблем); актуалізація компетентнісної моделі (моніторинг і визначення ефективності).

Загалом можна вести мову про зростання значення компетентностей у вищій освіті, у тому числі при розробці відповідних стандартів. У цьому контексті, а також з огляду на розширення поняття та урізноманітнення компетентностей, на початку XXI ст. виникло питання розробки моделі компетентностей. У контексті європейської освітньої політики компетентності охоплюють також поняття самостійності, відповідальності, компетентності в самостійному навчанні, комунікативної, професійної компетентності.

Компетентнісні моделі набули широкого використання в бізнесі та різних організаціях і стали ключовим компонентом набору чи найму та розвитку працівників, а також складовою діяльності кадрових служб. Моделі можуть мати різні форми, але зазвичай вони містять кілька основних елементів: перелік специфічних компетентностей та їх визначення; опис діяльності або поведінки, пов'язаних з кожною компетентністю; діаграму відповідної моделі.

У США компетентнісну модель вважають основою визначення вимог до кваліфікації та знань, що характеризують успішну роботу [21]. Центр "Компетентнісна модель", який фінансується Департаментом праці США, виходить з необхідності дотримуватися п'яти етапів формування компетентнісної моделі:

*перший* – зібрати необхідну довідкову інформацію, що включає наявні ресурси, визначення змісту та основних рис галузевої моделі;

*другий* – розробити проект стандарту компетентнісної моделі, визначивши її основні аспекти та пов'язати їх з конкретним змістом;

*третій* – зібрати відгуки фахівців з цього питання, щоб визначити подальшу перспективу;

*четвертий* – уточнити рамки компетентностей, додавши або вилучивши деякі з них;

*п'ятий* – перевірити рамки компетентностей, що забезпечує прийняття цілісної моделі.

Експерти також відзначають, що компетентнісні моделі мають отримувати певний нагляд з боку вищих керівників і відповідати бізнес-стратегії та культурі компанії, заснованої на дослідженнях та

прив'язаної до практики управління. Компетентнісні моделі широко використовуються в бізнесі для визначення та оцінки компетентностей в організаціях для визначення вимог до кваліфікації та знань на конкретних робочих місцях, у розробці бізнес-стратегії. Вони є ключовим компонентом набору та найму, а також елементом управління діяльністю відділів кадрів. У певних сферах (продаж та управління), потрібні компетентності вважаються достатньо вивченими і досягнуто широкого консенсусу щодо конкретних навичок, умінь та поведінки, необхідних для досягнення успіху. Такі моделі можуть бути основою для поєднання компетентностей з організаційною стратегією і практикою.

У 2011 р. в США відбулась зустріч 100 авторитетних представників вищої школи Америки, які обговоривши практику застосування компетентнісних моделей у вищій освіті, зробили такі висновки:

- компетентності містять чіткі цілі навчання, що можна вимірювати і передавати іншим, і які розширюють можливості студентів;
- навчання на основі компетентностей має випереджаючий характер щодо досягнутого рівня вмінь та навичок;
- позитивну роль у навчанні студентів відіграє оцінювання результатів;
- студенти отримують своєчасну і диференційовану підтримку у навчанні, що здійснюється на основі індивідуальних потреб;
- досвід вказує, що кращі результати має навчання на основі компетентнісного підходу, який поєднує набуття та застосування важливих навичок та вмінь [22].

Президент Університету західних регіонів США Роберт У. Мендехолл вважає, що найважливішою характеристикою вищої освіти, побудованої на основі компетентностей, є те, що її успішність вимірюється рівнем здобутих знань та навичок, а не тривалістю навчання. При цьому контролюється ефективність навчального процесу, технологія викладання та навчання, що також уможлиблює індивідуалізацію навчання кожного студента. Однак це вимагає оптимізації організації навчального процесу, чіткого визначення компетентностей, критеріїв оцінювання, темпів подачі та засвоєння матеріалу з урахуванням індивідуальних здібностей студентів. Водночас змінюється роль викладача, який не тільки проводить заняття, відповідає на питання, проводить дискусії, а й допомагає студентам синтезувати та застосовувати знання [23].

У Вальденському університеті США, викладання і навчання в якому базується на компетентностях, вважають знання і вміння студентів важливішими ніж дотримання якихось формальних ознак, як, наприклад, тривалість та організація навчання і викладання. Компетентнісні програми допомагають набутти реальних навичок, які

можна негайно використовувати у певній сфері. Використовуючи за вибором відповідні ресурси, студент формує якомога більше бажаних компетентностей, отримує ступінь і тим самим скорочує період навчання та плату за освіту [24].

Адміністрація зайнятості та навчання США у співпраці з Американською асоціацією інженерних товариств та іншими технічними фахівцями з питань освіти, представники уряду, бізнесу та промисловості розробили компетентнісну модель для інженерів. Ця модель містить набір основних компетентностей, необхідних для вступу в інженерну професію, а також для підтримки вмінь і навичок під час своєї кар'єри [25]. Основними складовими є управлінські компетентності та специфічні вимоги до професії, які представлено на п'яти рівнях.

1. Компетентності особистої ефективності: міжперсональні навички, чесність, професіоналізм, ініціатива, адаптивність та гнучкість, надійність та реалістичність, навчання впродовж життя.

2. Академічні компетентності: читання, письмо, математика, наука і технології, комунікація, критичне і аналітичне мислення, комп'ютерні навички.

3. Компетентності на робочому місці передбачають такі якості, як: командна робота; оцінювання клієнта; планування та організація; креативне мислення; вирішення питань профілактики; пошук і розвиток можливостей; використання інструментів та технологій; складання розкладу та координація; перевірка, екзаменування та записування; основи бізнесу.

4. Технічні компетентності в масштабах всієї галузі. Вони містять: основи інжинірингу; дизайн; виробництво та будівництво; операції та обслуговування; професійна етика; бізнес, юридична та публічна політика; стійкість і соціальна інновація та вплив; інжиніринг та економіка; контроль якості та забезпечення якості; безпека, здоров'я і навколишнє середовище.

5. Основні галузі промисловості. Компетентності визначаються представниками галузі.

Ця модель розглядається як інструмент управління, що описує існуючі та необхідні компетентності в компанії. Їх визначення та оцінка і створення моделі вважається завданням управління персоналом. Основою для розробки моделі є визначення компетентностей як здатності самоорганізуватися в процесі роботи, здійснювати самостійну діяльність у відкритих, складних та динамічних ситуаціях. Вважається, що компетентні дії мають чотири важливих аспекти:

- особисті компетентності характеризують здатність формувати критичне, продуктивне та цілеспрямоване ставлення до власної роботи;
- технічні та методичні компетентності охоплюють технічні знання і описують вміння використовувати ці знання творчо для вирішення проблем;

- соціальна та комунікативна компетентність розглядається як здатність співпрацювати з іншими за власною ініціативою;
- орієнтовані на діяльність компетентності активно та цілеспрямовано використовують особисті, професійні та соціально-комунікативні навички.

Компетентнісні моделі виконують у компаніях певні функції, зокрема: визначення цілей компанії стосовно можливостей працівників; опис ключових компетентностей, необхідних для досягнення стратегічних цілей; розвиток моделі разом із стратегічними цілями компанії; спостереження та перевірка компетентностей; використання необхідних навичок для цілеспрямованого розвитку персоналу; підтримка стратегічного планування в різних сферах діяльності компанії; сприяння підбору персоналу; оцінка продуктивності працівників.

Компетентнісні моделі закладів вищої освіти мають свої особливості порівняно з певними фірмами та промисловими підприємствами. Так, у Марбурзькому університеті ФРН головною вважають діяльнісну компетентність, у контексті якої розглядають системно-організаційну компетентність, що включає дидактичну, фахову, методичну, соціальну компетентності та самокомпетентність.

Розроблена в Берлінському вільному університеті компетентнісна модель [26] містить такі компоненти, як: дослідницька компетентність (систематичне вивчення стану проблеми, оцінка наукових джерел, виявлення суперечливих висновків, визначення потреб дослідження); методологічна компетентність (формування та реалізація проблеми і гіпотези дослідження, планування процесу дослідження, опис предмета дослідження, використання адекватних методів аналізу); рефлексивна компетентність (осмислення наукового результату, методологічних рамок, можливостей застосування, етичних наслідків дослідження); комунікативна компетентність (підготовка наукових публікацій, презентація наукових результатів); фахові знання (знання центральних теорій у цій сфері, основних методів дослідження в цій сфері, актуальних результатів дослідження предмета, стандартів наукової комунікації).

При цьому студенти отримують можливість брати участь у науково орієнтованому навчанні, що вимагає:

- цілеспрямовано вивчати актуальні результати дослідження, оцінювати їх якість відповідно до певних критеріїв та визначати подальші потреби дослідження ("дослідницька компетентність");
- систематично вивчати питання дослідження за допомогою відповідних методів ("методична компетентність");
- осмислювати наукові результати стосовно їх практичної значимості та етичного змісту ("рефлексивна компетентність");



- компетентно розглядати й обговорювати наукові результати ("комунікативна компетентність");
- здобувати актуальні наукові знання: як теоретичні, так і практичних ("фахові знання").

Незважаючи на те, що модель компетентності, як правило, є наріжним каменем для поглибленого обговорення з працівником перспектив його розвитку, небагато фірм застосовують практику відгуків про ефективність.

Швейцарський дослідник Д. Вейкфілд вважає, що різноманітність компетентностей у вищій освіті можна впорядкувати через фахову, соціальну та самокомпетентність. Необхідною при цьому є компетентнісна орієнтація, що характеризується послідовним включенням діяльнісної компетентності та результатів викладання і навчання. У цьому процесі вчений виокремлює три рівні [26]:

*методичний*, що включає окремі методи, пов'язані з діяльністю в рамках усього навчального процесу та викладання певного предмета і покликані підвищити ефективність навчання;

*дидактичний* означає спрямованість усього навчального процесу на конкретні дії та певні компетентності;

*андрагогічний*, який передбачає не тільки використання відповідних методів, спрямованих на формування вмінь і навичок, а й розвиток цілісної особистості та започаткованих компетентностей.

Важливо, щоб кожен з цих рівнів включав елементи попереднього, а в цілому вони були взаємопов'язаними і відповідали сучасному розумінню навчання, яке передбачає формування індивідуальних знань.

З огляду на процеси глобалізації, японське міністерство освіти, культури, спорту та науки і технологій (*МEXT*) у 2014 р. в результаті проведеного конкурсу з метою підготовки майбутніх світових лідерів визначило 56 закладів вищої освіти (ЗВО) – 4 національні, 34 публічні та 18 приватних. Ці ЗВО повинні продемонструвати свої зусилля для розвитку людських ресурсів, що включає здатність виявляти та вирішувати проблеми в різних суспільствах і стати активним у глобальному бізнесі, розробку та впровадження кваліфікованих навчальних програм, і в результаті вони вдосконалюють свої системи освіти, розвиток глобальних лідерських компетентностей. Цей проект *SGH* розроблений на основі іміджу глобальної еліти і відображає ідеологію, в якій глобальні лідерські компетенції є універсальними й очевидними, піддаються тренуванню та вимірюванню.

Компетентнісні моделі набувають все більшого поширення і у закладах вищої освіти Китаю, де діють понад дві тисячі університетів. Наприклад, комп'ютерні науки вивчають і викладають у 160 ЗВО. Значна увага приділяється компетентностям викладачів, а саме таким якостям, як: мотивація, інноваційність, аналітичність і вміння робити судження, концептуальне мислення, вміння бачити деталі, виконання

плану, відданість професії, самоаналіз, розв'язання головоломок, виховання, ідентифікація, вміння працювати, співпереживання, людяність, вміння виражати думки, відповідальність, керівництво та моніторинг, професіоналізація та ресурси, інтеграція. Передумовами компетентнісної моделі викладача ЗВО в Китаї вважаються гнучкі характерні особливості: адаптація, аналітичне мислення, харизматичність, суспільні відносини, спілкування та координація, планування, заповзятість, відкритість, відстеження близьких галузей, упорядкування, командна робота, вміння бути керівником команди, інформативність, аналіз, дії, навчання, стратагеми, спроможність виконувати завдання, оптимізувати, самодисциплінувати себе і самоусвідомлення [27].

На основі використання компетентнісних підходів та моделей в Болгарії створено відповідну систему, яка включає Національну раду оцінювання компетентностей як постійний орган, що розглядає і затверджує компетентнісні моделі і з їх урахуванням розробляє політику на ринку праці, пропонує зміни у різних сферах, зокрема в національній класифікації професій та посад. Рада керує національною референтною мережею з оцінювання робочої сили, що охоплює 20 секторів та 10 регіональних центрів. Ця мережа забезпечує розробку, затвердження та реалізацію компетентнісних моделей на корпоративному рівні. Загальну методичну і змістовну координацію діяльності Національної референтної мережі здійснює національний центр оцінювання компетентностей. Регіональні центри оцінювання компетентностей на практиці забезпечують координацію й оцінку компетентностей на відповідних підприємствах та ключових посадах. Крім цього, центри консультують підприємства в певному регіоні й організують навчання, робочі та консультативні зустрічі з потенційними пілотними підприємствами, вивчають думку працівників і готують пропозиції щодо введення нових посад, проводять опитування [28].

Американські дослідники Л. Спенсер і С. Спенсер у 1993 р. для пояснення сутності компетентностей використали "модель айсберга" (рисунки), лише 1/9 якої перебуває над водою [29]. Наверху "піраміди айсберга" знаходяться "знання", що означають інформацію, отриману у певній сфері. На другій сходинці розміщуються "навички", які означають "робити щось добре", просто, використовуючи певні знання. На третьому місці – "соціальні ролі", під якими розуміють відносини і цінності, що виявляються стосовно інших людей. Четверту сходинку займає "власний образ", що вказує на особистісне розуміння ідентичності та цінностей. Далі йдуть "риси характеру", що пояснюють як і чому індивід ставиться до інших людей. Завершує "піраміду айсберга" шоста сходинка "мотиви", яка визначає, що рухає нами – потреби досягнення чогось, влада, вплив чи належність до чогось. Видимими в

цій моделі її автори вважають знання і навички. Проте невидимі складові також мають певний вплив на компетентнісну модель індивіда загалом.



### "Модель айсберга", розроблена Л. Спенсер і С. Спенсером

Джерело: Competency Ice-Berg Model - Meaning and its Components.

URL : <http://www.managementstudyguide.com/competency-iceberg-model.htm>.

Відомою є модель товариства менеджменту гуманітарних ресурсів (*SHRM*) [29], в якій компетентність розглядається як кластер взаємопов'язаних якостей, включаючи знання, навички та вміння, що сприяють більш ефективному виконанню роботи. Модель описує 8 поведінкових компетентностей, структурованих у три кластери: *лідерство* (лідерство, навігація, етична практика); *міжособистісні відносини* (менеджмент відносин, комунікація, глобальна і культурна компетентність); *бізнес* (прозорість бізнесу, консультації, критичне оцінювання та знання з гуманітарних ресурсів). Поведінкові компетентності описують і полегшують застосування технічних знань для поведінки, пов'язаної з роботою. Іншими словами, технічні компетентності відображають ті знання, які спеціалісти з персоналу використовують на своїх робочих місцях, а поведінкові відображають застосування таких знань. Отже, модель *SHRM* розглядається як набір компетентностей, що сукупно визначають вимоги до ефективної роботи.

Товариство організує 15 сфер застосування гуманітарних ресурсів, об'єднаних у три блоки: *люди* (стратегічне планування, виявлення таланта, зайнятість і утримання, навчання та розвиток, нагородження), *організація* (структура функцій людських ресурсів, організаційна ефективність і розвиток, менеджмент робочої сили, відносини зайнятості та праці, технологічний менеджмент; *робоче місце* (гуманітарні

ресурси в глобальному контекст, різноманітність та включеність, ризик-менеджмент, корпоративна соціальна відповідальність, законодавство про зайнятість та регулювання).

Таким чином, накопичено різний досвід розробки компетентнісних моделей. Наприклад, у Болгарії практикують два стратегічних підходи:

*універсальний* – включає набір компетентностей (10–15), використовується, коли менеджмент прагне сформувати загальні вміння, характеристики і цінності, необхідні для забезпечення ефективності багатьох посад;

*багатоманітний* – передбачає побудову різних моделей в організації залежно від позицій і рівнів.

Поряд з компетентнісними моделями вживається також поняття "архітектура компетентностей", що описує загальні правила визначення компетентності в організації [30]. Вона містить керівні принципи, за допомогою яких розробляються різні компетентності для організації, наприклад, поведінкові, технічні, професійні, основні чи унікальні тощо. Існує три основних критерії, яким у більшості організацій повинні відповідати компетентності:

- професії мають включати компетентності, які працівники повинні мати – як зараз, так і в майбутньому;
- компетентності повинні підтримувати всі нинішні та передбачувані програми організації;
- усі компетентності повинні бути простими у використанні всіма зацікавленими сторонами.

Важливими для архітектури компетентностей є такі складові, як: компетентності лідерства, що є ключовими для управління даною організацією; технічні компетентності, що враховують особливості певної професії; компетентності кількох професій і серцевинні (найзагальніші). Загалом архітектура нараховує 12–15 компетентностей. Можливі декілька архітектур компетентностей, одну з яких організація визначає відповідно до своїх потреб.

**Висновки.** Компетентності поєднують знання, вміння, навички та відносини, що виступають передумовами досягнення успіху, які можна вивчати і засвоювати, насамперед у зв'язку з виконанням певних завдань та вимог. До основних компетентностей відносять спілкування рідною та іноземною мовами, науки і техніки, навчання заради здобуття знань, соціальні та громадянські навички, ініціативність та практичність, обізнаність та самовираження у сфері культури, які вважаються необхідними для всіх громадян для особистого розвитку та активного громадянського життя.

При цьому компетентнісна модель як певний набір компетентностей та характеристик виступає методом менеджменту гуманітарних ресурсів. Він, зокрема, включає: розгляд компетентнісної

моделі в контексті діяльності всієї організації; узгодження компетентнісної моделі з цілями ЗВО чи підприємства, починаючи цей процес з вищого рівня управління; використання методів аналізу роботи; врахування вимог майбутньої діяльності фахівців; визначення компетентностей – як загальних, так і спеціальних; застосування методів розвитку організації; використання компетентнісної моделі в роботі з персоналом.

Компетентнісна модель відрізняється від таких понять, як "компетентнісні рамки", "кваліфікаційні рамки", "референційна система", що означає результати навчання. Така модель систематизує компетентності, уможливорює їх використання для планування і рефлексії, проведення певних порівнянь, мотивації працівників, підвищення ефективності діяльності тощо.

Компетентнісні моделі застосовуються в рамках управління людськими ресурсами і конструюються як інтегровані системи, що взаємно доповнюються. Вони являють собою рамки компетентностей, описують поведінку, яка необхідна для розвитку особистості та досягнення кращих результатів у різних сферах діяльності та навчання.

#### СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Компетентнісний підхід у вищій освіті: світовий досвід*. Київ : КНЕУ, 2016. 61с.
2. *Мазаракі А. А., Ткаченко Т. І.* Компетентнісна модель менеджера в галузевих стандартах вищої освіти. URL : [ir.nmu.org.ua/bitstream/handle.pdf](http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle.pdf).
3. *Алюшина Н. О.* Компетентнісна модель наставника інноваційного типу в системі державної служби. Вісн. НАДУ. 2014. № 3. С. 89–97.
4. *Стрельніков В.* Компоненти професійної компетентності викладача вищої школи. Гуманітар. вісн. 2013. № 28. С. 278–285.
5. *Ярмола І. К.* Модель професійної компетентності педагога вищої школи. Запорозж. мед. журн. 2013. № 5. С.116–118.
6. *Пляченко Т. М.* Компетентнісна модель у структурі фахової підготовки майбутнього вчителя музики. URL : [elibrary.kubg.edu.ua/570/1/T\\_Plyachenko\\_Kompetentnisna%20model.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/570/1/T_Plyachenko_Kompetentnisna%20model.pdf).
7. *Смислова О. В.* Компетентнісний підхід як основа підготовки майбутніх перекладачів до професійної діяльності. URL : [www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe).
8. *Яровенко А. Г.* Компетентнісна модель майбутнього вчителя інформатики. URL : <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/znanosv/znanosv2016/paper/view/.../1241>.
9. *Льченко В. Р.* Компетентнісна модель освітньої галузі як необхідна умова ефективної освіти. URL : [biblos.iod.gov.ua/download.php?file\\_id=639](http://biblos.iod.gov.ua/download.php?file_id=639).
10. *Савченко О. П.* Компетентнісний підхід у сучасній вищій школі. URL : [intellect-invest.org.ua/pedagog\\_editions\\_e-magazine\\_pedagogical\\_science\\_vypuski](http://intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski).

11. *Ходань О. Л.* Компетентнісний підхід до підготовки майбутніх фахівців у ВНЗ. Наук. вісн. Ужгород. нац. ун-ту. С. 232–235.
12. *Ягунов В. В., Свистун В. І.* Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. Наук. записки. Т. 71. Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота. С. 3–8.
13. *Часнікова О. В.* Компетентнісний підхід в освіті як основа її реформування. URL : [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=2607, www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbuv/cgiirbis\\_64.exe](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2607, www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe).
14. *Kompetenz.* URL : [https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz\\_\(P%C3%A4dagogik\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz_(P%C3%A4dagogik)).
15. *Franz E. Weinert (Hrsg.)* : Leistungsmessungen in Schulen. Weinheim und Basel : Beltz, 2001. S.27.
16. Про основні компетенції для навчання протягом усього життя від 18 грудня 2006 року : Рекомендація 2006/962/ЄС Європейського Парламенту та Ради (ЄС).
17. Про встановлення Європейської кваліфікаційної структури для можливості отримати освіту протягом усього життя : Рекомендація Європейського Парламенту і Ради 2008/С 111/01 від 23 квіт. 2008 р.
18. URL : <https://en.oxforddictionaries.com/definition/competence>.
19. *Competenza.* URL : <https://it.wikipedia.org/wiki>.
20. *Competency Model.* URL : <https://www.trainingindustry.com/wiki/competency-model>.
21. *An international study in competency education: postcard from abroad.* URL : <https://www.competencyworks.org>.
22. *Dr. Robert Mendenhall.* What Is Competency-Based Education? URL : [https://www.huffingtonpost.com/dr-robert-mendenhall/competency-based-learning-\\_b\\_1855374.html](https://www.huffingtonpost.com/dr-robert-mendenhall/competency-based-learning-_b_1855374.html).
23. *Competency based education.* URL : <https://www.waldenu.edu/experience/tempo-learning/resource/what-is-competency-based-education#wICfPK34hwOFBeOv.99>.
24. *Engineering Competency Model.* URL : <https://www.careeronestop.org/competencymodel/competency-models/Engineering.aspx>.
25. *Forschungsorientierte Lehre an der freien Universitaet.* URL : <http://www.fu-berlin.de/sites/fole/evaluation-instrumente/kompetenzmodell/index.html>.
26. *David Wakefield.* Lehren und Lernen. URL : [Lehren-und-lernen.ch](http://Lehren-und-lernen.ch).
27. *Jinchao Lin.* Research on Chinese University Teacher's Competency Availablefrom. URL : [https://www.researchgate.net/publication/26642783\\_Research\\_on\\_Chinese\\_University\\_Teacher](https://www.researchgate.net/publication/26642783_Research_on_Chinese_University_Teacher).
28. *Competence Iceberg.* URL : <http://www.managementstudyguide.com/competency-iceberg-model.htm>.
29. *SHRM Body of Competency and Knowledge (SHRM BoCK™).* URL : <https://www.shrm.org/certification/about/BodyofCompetencyKnowledge/Pages/default>.
30. *Competency architecture.* URL : [https://en.wikipedia.org/wiki/Competency\\_architecture](https://en.wikipedia.org/wiki/Competency_architecture).

Стаття надійшла до редакції 28.12.2017.

**Khoruzhyi H. Competency models in higher education and business: foreign experience.**

**Background.** In our time, there is a transition from qualification to competence in higher education and business, which is characterized by increased attention to the study of foreign experience in the use of competency models. Competency models as a method of human resource management contribute to the attraction, development and retention of labor in various organizations.

The **aim** of the article is to study the essence of the category "competent model" and to define this concept in foreign scientific literature, as well as the practice of implementing this method in higher education and business.

**Materials and methods.** The article uses the recommendations of the European Parliament and the Council of the EU, the Law of Ukraine on Higher Education, the scientific works of well-known foreign researchers. In the process of scientific research, the following research methods have been used: abstraction, logical, historical, comparison, analysis and synthesis.

**Results.** The concept of "competence" is the subject of research of various disciplines. For example, pedagogy aims to raise competencies to form an independent and responsible activity. The European Parliament and the Council (EC) formulated in their Recommendations eight core competences: communication in native and foreign languages, science and technology, learning for the sake of knowledge, social and civic skills, initiative and practicality, awareness and expression in the field of culture.

Professional, methodological, activity and social competence can be considered necessary for the activity of higher educational establishments.

Common is the division of competences into general (key) and functional (specific) that are related to a specific function in the enterprise or higher education institution and include knowledge, skills, values, skills and behavior that lead to the success of a particular position or group positions according to a certain direction of activity. Competency models have become widespread in business, higher education and other organizations and have become the key to recruiting, hiring, developing and securing workers, as well as an integral part of staffing.

Specific characteristics of competency models are interpersonal skills, honesty, professionalism, initiative, adaptability and flexibility, reliability and realism, lifelong learning. The competent iceberg model is an important issue for research. The renowned American Society for the Management of Humanitarian Resources considers competence as a cluster of interrelated qualities, including knowledge, skills and abilities that contribute to more efficient work execution. The modern theory and practice of management also uses the architecture of competencies, in which 12-15 key elements are essential for the management of this organization.

Based on the use of competent approaches and models in Bulgaria, an appropriate system has been created that includes the National Council for the Evaluation of Qualifications as a permanent body.

**Conclusion.** Competence combines knowledge, skills, skills and relationships that are the preconditions for success, which can be studied and mastered, primarily due to the fulfillment of certain tasks and requirements.

At the same time, the competent model as a certain set of characteristics advocates the method of management of humanitarian resources, which should be considered in the context of the activities of the entire organization and consistent with the goals of the higher educational institution or enterprise.

Formation of the competent model includes management features, the use of methods of analysis of work, taking into account the requirements of future professionals, the definition of competencies as general and special, the use of organizational development methods, the use of competency model in the work with personnel. Such a model systematizes competence, makes it possible to use them for planning and reflection,

*carrying out certain comparisons, motivating employees, improving the efficiency of activities, etc.*

*Competency models are used within the framework of human resources management and are constructed as mutually supplemented integrated systems. They represent competencies that describe the behavior that is needed to develop an individual and achieve better results in different areas of activity and learning.*

*Keywords:* business, higher education, competence, competency, competence model.

#### REFERENCES

1. *Kompetentnisnyj pidhid u vyshhij osviti: svitovij dosvid.* Kyi'v : KNEU, 2016. 61s.
2. *Mazaraki A. A., Tkachenko T. I. Kompetentnisna model' menedzhera v galuzevyh standartah vyshhoi' osvity.* URL : [ir.nmu.org.ua/bitstream/handle.pdf](http://ir.nmu.org.ua/bitstream/handle.pdf).
3. *Aljushyna N. O. Kompetentnisna model' nastavnyka innovacijnogo typu v systemi derzhavnoi' sluzhby.* Visn. NADU. 2014. № 3. S. 89–97.
4. *Strel'nikov V. Komponenty profesijnoi' kompetentnosti vykladacha vyshhoi' shkoly.* Gumanitar. visn. 2013. № 28. S. 278–285.
5. *Jarmola I. K. Model' profesijnoi' kompetentnosti pedagoga vyshhoi' shkoly.* Zaporozh. med. zhurn. 2013. № 5. S.116–118.
6. *Pljachenko T. M. Kompetentnisna model' u strukturi fahovoi' pidgotovky majbutn'ogo vchytelja muzyky.* URL : [elibrary.kubg.edu.ua/570/1/T\\_Plyachenko\\_Kompetentnisna%20model.pdf](http://elibrary.kubg.edu.ua/570/1/T_Plyachenko_Kompetentnisna%20model.pdf).
7. *Smyslova O. V. Kompetentnisnyj pidhid jak osnova pidgotovky majbutnih perekladachiv do profesijnoi' dijnal'nosti.* URL : [www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbu/cgiirbis\\_64.exe](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe).
8. *Jarovenko A. G. Kompetentnisna model' majbutn'ogo vchytelja informatyky.* URL : <https://conferences.vntu.edu.ua/index.php/znanosv/znanosv2016/paper/view/.../1241>.
9. *Il'chenko V. R. Kompetentnisna model' osvithoi' galuzi jak neobhidna umova efektyvnoi' osvity.* URL : [biblos.iod.gov.ua/download.php?file\\_id=639](http://biblos.iod.gov.ua/download.php?file_id=639).
10. *Savchenko O. P. Kompetentnisnyj pidhid u suchasnij vyshhij shkoli.* URL : [intellect-invest.org.ua/pedagog\\_editions\\_e-magazine\\_pedagogical\\_science\\_vypuski](http://intellect-invest.org.ua/pedagog_editions_e-magazine_pedagogical_science_vypuski).
11. *Hodan' O. L. Kompetentnisnyj pidhid do pidgotovky majbutnih fahivciv u VNZ.* Nauk. visn. Uzhgorod. nac. un-tu. S. 232–235.
12. *Jagupov V. V., Svystun V. I. Kompetentnisnyj pidhid do pidgotovky fahivciv u systemi vyshhoi' osvity.* Nauk. zapysky. T. 71. Pedagogichni, psihologichni nauky ta social'na robota. S. 3–8.
13. *Chasnikova O. V. Kompetentnisnyj pidhid v osviti jak osnova i'i reformuvannja.* URL : [https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\\_id=2607](https://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=2607), [www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis\\_nbu/cgiirbis\\_64.exe](http://www.irbis-nbu.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbu/cgiirbis_64.exe).
14. *Kompetenz.* URL : [https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz\\_\(P%C3%A4dagogik\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Kompetenz_(P%C3%A4dagogik)).
15. *Franz E. Weinert (Hrsg.) : Leistungsmessungen in Schulen.* Weinheim und Basel : Beltz, 2001. S.27.
16. *Pro osnovni kompetencii' dlja navchannja protjagom us'ogo zhyttja vid 18 grudnja 2006 roku :* Rekomendacija 2006/962/JeS Jevropejs'kogo Parlamentu ta Rady (JeS).
17. *Pro vstanovlennja Jevropejs'koi' kvalifikacijnoi' struktury dlja mozhlyvosti otrymaty osvitu protjagom us'ogo zhyttja :* Rekomendacija Jevropejs'kogo Parlamentu i Rady 2008/C 111/01 vid 23 kvit. 2008 r.
18. *URL :* <https://en.oxforddictionaries.com/definition/competence>.
19. *Competenza.* URL : <https://it.wikipedia.org/wiki>.
20. *Competency Model.* URL : <https://www.trainingindustry.com/wiki/competency-model>.
21. *An international study in competency education: postcard from abroad.* URL : <https://www.competencyworks.org>.



22. *Dr. Robert Mendenhall*. What Is Competency-Based Education? URL : [https://www.huffingtonpost.com/dr-robert-mendenhall/competency-based-learning-\\_b\\_1855374.html](https://www.huffingtonpost.com/dr-robert-mendenhall/competency-based-learning-_b_1855374.html).
23. *Competency based education*. URL : <https://www.waldenu.edu/experience/tempo-learning/resource/what-is-competency-based-education#wICfPK34hwOFBeOv.99>.
24. *Engineering Competency Model*. URL : <https://www.careeronestop.org/competencymodel/competency-models/Engineering.aspx>.
25. *Forschungsorientierte Lehre an der freien Universitaet*. URL : <http://www.fu-berlin.de/sites/fole/evaluation-instrumente/kompetenzmodell/index.html>.
26. *David Wakefield*. Lehren und Lernen. URL : [Lehren-und-lernen.ch](http://Lehren-und-lernen.ch).
27. *Jinchao Lin*. Research on Chinese University Teacher's Competency Available from. URL : [https://www.researchgate.net/publication/26642783\\_Research\\_on\\_Chinese\\_University\\_Teacher](https://www.researchgate.net/publication/26642783_Research_on_Chinese_University_Teacher).
28. *Competence Iceberg*. URL : <http://www.managementstudyguide.com/competency-iceberg-model.htm>.
29. *SHRM Body of Competency and Knowledge (SHRM BoCK™)*. URL : <https://www.shrm.org/certification/about/BodyofCompetencyKnowledge/Pages/default>.
30. *Competency architecture*. URL : [https://en.wikipedia.org/wiki/Competency\\_architecture](https://en.wikipedia.org/wiki/Competency_architecture).

УДК 378.147

**КРАСІЛЬНИКОВА Олена**, к. і. н., доцент кафедри філософських та соціальних наук Київського національного торговельно-економічного університету

## КОМПЕТЕНТНІСНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА ФІЛОСОФІЇ ОСВІТИ

*Досліджено проблему впровадження компетентнісного підходу в освітній процес. На основі наукової літератури здійснено аналіз понять "компетенція" та "компетентність".*

*Ключові слова:* компетентнісний підхід, компетентність, компетенція, ключові компетенції, освіта.

*Красильникова Е. Компетентностный подход как основа философии образования. Исследована проблема внедрения компетентностного подхода в образовательный процесс. На основе научной литературы проанализированы понятия "компетенция" и "компетентность".*

*Ключевые слова:* компетентностный подход, компетентность, компетенция, ключевые компетенции, образование.

**Постановка проблеми.** Освіта відіграє важливу роль у розвитку особистості та суспільства. Вона є одним із засобів розвитку людства.

© Красільнікова О., 2018

ISSN 1727-9313. ВІСНИК КНТЕУ. 2018. № 1 \_\_\_\_\_ 147