

УДК 159.923(043.5)

Барінова Л. Я.

аспірант кафедри диференціальної і спеціальної психології
Одеського національного університету
імені І. І. Мечникова

ТЕОРЕТИЧНІ ПІДХОДИ ДО ВИВЧЕННЯ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Стаття присвячена вивченню необхідності теоретичного обґрунтування та подальшого емпіричного дослідження феномену психологічної компетентності особистості, який є інноваційним та недостатньо представленим у вітчизняній психології.

У статті розкриваються погляди вітчизняних та зарубіжних вчених на структуру компетентності, її найбільш повне визначення.

Ключові слова: компетентність, компетенція, структура компетентності, компетентнісний підхід.

В умовах інтенсивних соціальних змін у суспільстві потреба у психологічно стійкій, гармонійній особистості, яка легко адаптується у різних умовах життєдіяльності, все більше зростає. Сьогодні важливішими універсальними особистісними якостями є такі як гнучке креативне мислення, адаптивність, спрямованість на результат, відповідальність за себе та за інших, стресостійкість тощо. При цьому суттєво підвищується значимість навичок самоорганізації та саморефлексії, міжособистісного спілкування (вміння встановлювати контакти та руйнувати міжособистісні конфлікти, налагоджувати взаємодію з оточуючими та ін.), планування своєї діяльності. Тобто, можна констатувати, що соціальні зміни диктують вимоги до формування та застосування в процесі життєдіяльності суб'єкта особливих особистісних конструктів, які можна об'єднати категорією «психологічна компетентність».

Як свідчить аналіз наукової літератури, повноцінне існування суб'єкта в соціумі практично неможливе без реалізації його особистісного потенціалу, який передбачає пізнання суб'єктом себе через розвинуту систему оцінних ставлень до себе як до особистості (К. О. Абульханова-Славська, Б. Г. Ананьєв, Р. О. Ануфрієва, Г. О. Балл, Ф. Баррон, І. Бергер, Л. В. Виноградова, О. І. Головаха, Є. О. Донченко та ін.).

Саме тому за об'єктивними причинами необхідність дослідження психологічної компетентності як інтегрального особистісного конструкту стає актуальною та востребуваною як з точки зору теорії і методології, так і з точки зору практики психокорекційної та реабілітаційної роботи психолога.

Однак, не дивлячись на очевидну значимість, ця проблема не отримала відповідного розвитку в сучасній психологічній науці, за виключенням окремих напрямків, які, в основному, пов'язані з дослідженням професійної компетентності.

Аналіз наукової літератури з даної проблеми показує всю складність, багатовимірність та неоднозначність трактовки як самих понять «компетенція», «компетентність», так і заснованого на них підходу до процесу й результату становлення особистості, а також необхідність аналітичного розгляду компетентнісного підходу, впроваджуваного в загальну психологію.

Загальнопсихологічна дефініція «компетентність»/«компетенція» може позначати, на наш погляд, будь-які різні явища: мисленнєві дії (процеси, функції), особистісні якості суб'єкта, мотиваційні тенденції, ціннісні орієнтації (установки, диспозиції), особливості міжособистісної та конвенціональної взаємодії, практичні уміння, навички та ін.

Окремі компетенції як специфічні внутрішні, потенційні, приховані психологічні новоутворення (знання, уявлення, алгоритми дій, системи цінностей та ставлень) проявляються у цілісній психологічній компетентності особистості.

Найбільш повно ця полісемія знайшла своє відображення в Tuning Project [5]. В ньому компетенції представлені наступним чином:

- інструментальні, що містять в собі когнітивні, методологічні здібності, технологічні та лінгвістичні уміння;
- міжособистісні, пов'язані зі здібністю суб'єкта виражати почуття, здібність до критики та самокритики; а також соціальні уміння, такі як уміння працювати в команді тощо;
- системні компетенції, такі як уміння та здібності щодо цілісних систем.

Дійсно, Tuning Project представляє найбільш повний перелік компетенцій, якими повинна володіти особистість, однак, на наш погляд, і він не відображує потенційно можливої множини складових компонентів. До розгляду та подальшого моделювання інтегрального конструкту психологічної компетентності можна підійти з іншого боку. Ми припускаємо, що цей розгляд може бути здійснений з позиції:

- а) рівневої зв'язаної супідрядності окремих складових підструктур,
- б) виділення цілого, єдиного та парціального,
- в) домінування процесів або розвитку, або формування для кожної з груп виділених підструктур.

Наше дослідження даної проблеми дозволяє припустити, що в процесі індивідуального розвитку у людини повинна бути сформована деяка цілісна соціально-психологічна якість, що дозволить їй успішно реалізовувати свій особистісний потенціал, взаємодіяти з іншими людьми, адекватно вирішувати стандартні та особливо нестандартні задачі, які потребують творчості, переживати почуття внутрішнього комфорту та психологічної захищеності. Ця інтегральна якість і може бути визначена нами як цілісна інтегральна психологічна компетентність особистості.

Виходячи з деяких теоретичних передположень дослідження психологічної компетентності, а саме, з тези Б. Г. Ананьєва про те, що людина є суб'єктом спілкування, пізнання, праці; з основних положень теорії В. М. Мясіцева про те, що людина проявляється в системі ставлень до

суспільства, інших людей, до себе, до праці; з акмеологічного вектору дослідження компетентності (Н. В. Кузьміна, О. О. Деркач), нами були умовно виділені три основні підвиди компетентнісного підходу до вивчення суб'єкта:

- до самого себе як особистості, як суб'єкта життєдіяльності;
- до взаємодії людини з іншими людьми;
- до діяльності людини, що проявляється у всіх її типах та формах.

При цьому необхідно враховувати трактування компонентної структури компетентності, надану Л. М. Мітіною, згідно якої:

- а) компетентність ширше знань та умінь, вона містить їх в собі;
- б) компетентність містить емоційно-вольову регуляцію її поведінкового прояву;
- в) зміст компетентності значимий для суб'єкта її реалізації та
- г) виступаючи активним проявом людини в її діяльності, поведінці, компетентність характеризується мобілізаційною готовністю як можливістю її реалізації у будь-якій ситуації, що потребує цього [2].

В соціальному плані компетентність можна розглядати як «грамотну поведінку» або здібність оптимально використовувати власні індивідуальні характеристики для конструктивної взаємодії зі світом [1; 4]. У цьому смислі цікава трактовка компетентності пропонує Дж. Равеном: компетентність — це специфічна здібність, необхідна для ефективного виконання конкретної дії в конкретній галузі, яка містить вузькоспеціальні знання, специфічні предметні навички, способи мислення та розуміння відповідальності за свої дії [3]. Бути компетентним фотографом, вченим, батьком, керівником, людиною взагалі — означає мати специфічні компетентності різного рівня (спостерігати, бути глибоко зануреним у предмет, самостійно ставити питання, вміти доводити власну правоту, долати міжособистісні конфлікти тощо) (цит. за: [1]).

Компетентність, на думку Дж. Равена, містить в собі велику кількість компонентів, деякі з яких відносно незалежні один від одного. Причому одні компоненти відносяться переважно до когнітивної сфери, інші — до емоційної і т. д., вони можуть замінити один одного в якості складових ефективною поведінки особистості [3].

Дж. Равеном були виділені наступні 37 видів компетентностей: тенденція до більш ясного розуміння цінностей та установок відносно конкретної цілі; тенденція контролювати свою діяльність; залучення емоцій до процесу діяльності; готовність та здібність навчатися самостійно; пошук та використання зворотнього зв'язку; упевненість в собі; самоконтроль; адаптивність: відсутність почуття безпорадності; схильність до розмірковування про майбутнє: звичка до абстрагування; увага до проблем, пов'язаних з досягненням поставлених цілей; самостійність мислення; оригінальність; критичне мислення; готовність вирішувати складні питання; готовність працювати над чимось, що є спірним і таким, що викликає неспокій; дослідження оточуючого середовища для виявлення її можливостей і ресурсів (як матеріальних, так і людських); готовність покладатися на суб'єктивні оцінки та йти на помірний ризик; відсутність фаталізму; готовність вико-

ристовувати нові ідеї та інновації для досягнення цілі; знання того, як використовувати інновації; упевненість у благоприємному ставленні суспільства до інновацій; установка на взаємний вигаш та широту перспектив; наполегливість; використання ресурсів; довіра; ставлення до правил як до вказівок щодо бажаних способів поведінки; здібність приймати рішення; персональна відповідальність; здібність до спільної роботи заради досягнення цілі; здібність спонукати інших людей працювати разом заради досягнення поставленої цілі; здібність слухати інших людей та приймати до уваги те, що вони говорять; прагнення до суб'єктивної оцінки особистісного потенціалу співпрацівників; готовність дозволяти іншим людям приймати самостійні рішення; здібність розв'язувати конфлікти; здібність ефективно працювати в якості підлеглого; терпимість відносно різних стилів життя оточуючих; розуміння плюралістичної політики; готовність займатися організаційним та суспільним плануванням [3].

Однак, не дивлячись на представлену повну диференціацію компетентностей, їхня чітка структуризація в науковому підході Дж. Равена відсутня, що дозволяє розглядати компетентність в інтерпретації Дж. Равена як набір окремих, не пов'язаних між собою та не систематизованих соціальних та особистісних характеристик. Суттєвим недоліком даного підходу, на наш погляд, є відсутність індивідуального рівня в структурі компетенції, що не дозволяє говорити про її стійкість та інтегральність.

В сучасних дослідженнях поняття «компетентність» визначають не тільки як володіння знаннями, що дозволяють судити, висловлювати авторитетну думку. Сьогодні «компетентність» частіше визначають як:

1) суму здібностей, умінь та знань, достатніх та адекватних тому, що необхідно зробити (виконувати певні функції);

2) поєднання психічних якостей та психічних станів, що дозволяють діяти самостійно та відповідально (дієва компетентність) (О. М. Борисова, Дж. Л. Гібсон, Д. Х. Доннеллі, Д. М. Іванцевич, Е. Х. Шейн та ін.).

Різноманітність та багатозначність поняття «компетентність» знайшли своє відображення в різних підходах до вивчення даного феномену, які, в основному, торкалися професійної діяльності (У. Дж. Дункан, Е. Ф. Зеєр, В. І. Маслов, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна, Г. М. Павлова, Е. Е. Симанюк та ін.)

Як правило, під компетентністю у професійному контексті розуміють володіння фахівцем набором необхідних для його роботи компетенцій, або відповідність даного фахівця вимогам його посади, або здібність фахівця ефективно здійснювати свою професійну діяльність.

Найбільш значимим (системоутворюючим) елементом професійної моделі компетентності вважається алгоритм ефективної діяльності фахівця — його технологія, «ноу хау», оскільки у будь-якій діяльності, яку здійснює фахівець, завжди можна побачити певну структуру. Саме обраний алгоритм призводить до запланованого результату, а уся решта компонентів компетенції (знання, навички, установки) по відношенню до нього є допоміжними. Причому алгоритм цей повинен бути достатньо складним, варіативним та індивідуалізованим. І чим вище кваліфікація фахівця, чим

складніше його діяльність, чим невизначеніше за умову цієї діяльності, тим більш складний, більш варіативний і більш індивідуалізований алгоритм потрібний.

Основними елементами професійної компетентності вважаються:

1) алгоритм ефективної діяльності — послідовність кроків та їхній характер, оптимальні для досягнення запланованого результату в даних умовах;

2) теоретичні знання — систематизована інформація про виконувану діяльність та її умови (теоретичні знання необхідні для усвідомленого формування навичок і варіативного застосування алгоритму ефективної діяльності);

3) психологічні установки — розуміння смислу здійснюваної діяльності, позитивне відношення до неї, впевненість в своїх силах;

4) уміння і навички — набір «програм», що дозволяють ефективно реалізовувати алгоритм ефективної діяльності;

5) особистісні і професійні якості — забезпечують якість, а часто і саму можливість реалізації усіх виконуваних дій. Від умінь і навичок особистісні і професійні якості відрізняються своєю відносною неспецифічністю;

6) професійний досвід — забезпечує стабільність і економічність реалізації вибраного алгоритму діяльності, особливо у складних умовах (на тлі втоми, за наявності перешкод, після довгих перерв і т. п.).

За даними багатьох дослідників даної проблеми, якщо компетенція співробітника перевищує компетенцію його посади хоч би за одним з параметрів, то співробітник відчуває себе незадоволеним, а його компетентність починає знижуватися. Більш того: для того, щоб такий співробітник відчував себе щасливим, необхідно, щоб вимоги його посади перевищували його поточну компетентність хоч би за одним з параметрів (Є. О. Климов, А. К. Маркова, Л. М. Мітіна, Ю. П. Поварьонков, М. С. Пряжников та ін.).

Проте, недивлячись на практичне значення і безперечний науковий інтерес до даної проблеми, в більшості випадків дослідники обмежувалися вивченням набору професійно важливих якостей, особливостей їх формування і оцінки, часто ототожнювалися поняття професійної компетентності і професіоналізму. Залишилися не розкритими питання, що стосуються загальнопсихологічного, універсального розуміння компетентності, її внутрішньої моделі, що дозволяє особистості не тільки успішно адаптуватися до будь-яких умов і нових обставин, але і зберігати при цьому свій індивідуальний, соціальний, валеологічний і внутрішньосімейний статус.

Ось чому постановка проблеми психологічної компетентності особистості є актуальною, а розробка її моделі вимагає окремого наукового дослідження.

Список літератури

1. Борисова Е. М. О роли профессиональной деятельности в формировании личности/Е. М. Борисова//Психология формирования и развития личности / [Под ред. Л. И. Анцыферовой]. — М.: Наука, 1981. — С. 159–177.

2. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. — М. : МПСИ ; Воронеж : Изд-во НПО «МОДЕК». — 2002. — 400 с.
3. Равен Дж. Выходя за рамки стандарта «3 Rs» (чтение, письмо, арифметика): достижение и оценивание более широких целей в сфере образования (реферат) (версия текста от 12.1999) / Дж.Равен// Метод проектов. — Минск: БГУ ЦПРО, 2003.
4. Шейн Э. Х. Организационная культура и лидерство / Э. Х. Шейн. — СПб., 2002. — 234 с.
5. Tuning Educational Structures in Europe. Line 1. Learning Outcomes.Competences. Methodology. 2001–2003. — Phase 1/ [http: // www.relintdeusto.es/TuningProject/index.htm](http://www.relintdeusto.es/TuningProject/index.htm).

Барина Л. Я.

аспирант кафедры дифференциальной и специальной психологии
Одесского национального университета
имени И. И. Мечникова

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ИЗУЧЕНИЮ ПСИХОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ

Резюме

Статья посвящена изучению необходимости теоретического обоснования и последующего эмпирического исследования феномена психологической компетентности личности, который является инновационным и недостаточно исследованным в отечественной психологии.

В статье раскрываются взгляды отечественных и зарубежных исследователей на структуру компетентности, ее наиболее полное определение.

Ключевые слова: компетентность, компетенция, структура компетентности, компетентностный подход.

Barinova L. J.

graduate student
departments of differential and special psychology
Odessa National university to the name of I. I. Mechnikov

THEORETICAL GOING IS NEAR STUDY OF PSYCHOLOGICAL COMPETENCE

Summary

The article is devoted the study of necessity of theoretical ground and subsequent empiric research of the phenomenon of psychological competence of personal, which is innovative and not enough investigational in domestic psychology.

In the article the looks of domestic and foreign researchers open up to the structure of competence, it the most complete determination.

Key words: competence, jurisdiction, structure of competence, competence approach.