

**ПОНЯТИЯ «КОМПЕТЕНТНОСТЬ» И «КОМПЕТЕНЦИЯ»  
КАК СМЫСЛООБРАЗУЮЩИЕ ЕДИНИЦЫ  
КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА**

*В настоящей статье уделено внимание проблеме, связанной с использованием основных понятий компетентностного подхода. С помощью анализа работ отечественных и зарубежных специалистов автор пытается раскрыть исследовательский потенциал изучаемых категорий.*

**Ключевые слова:** компетентность, компетенция, компетентностный подход, профессиональная компетентность.

CONCEPTS «COMPETENCE» AND «COMPETENCY»  
AS SENSEFORMATIVE UNITS OF COMPETENCE APPROACH

*The basic terms of competence approach (competence and competency) are analyzed on the basis of examining publications of Russian and foreign scholars on about competence approach.*

**Keywords:** competence, competency, competence approach, professional competence.

Компетентностный подход — исследовательское направление, которое в настоящее время набирает силу не только в педагогических, но и в социологических и управленческих науках. В связи со стремлением России войти в мировое образовательное пространство и участием в Болонском процессе исследование компетентностей носит актуальный характер.

До сих пор нет единого мнения, что такое «компетентность» и «компетенция». Следовательно, чтобы быть активными участниками нового движения, нужно понимать сущность основных понятий компетентностного подхода. По мнению В. Г. Зарубина «...компетентностный подход ...является новой парадигмой понимания образования для начала XXI в.» [2, с. 14]. Компетентностный подход, с точки зрения исследователя, берет свое начало в XX в., в связи с работами таких деятелей, как Ф. Тейлор, Г. Форд, Г. Эмерсон, Э. Мейо. Основные понятия этого подхода «компетенция» и «компетентность». «Фундаментальные исследования в области компетентностного подхода, предпринятые учеными Герценовского университета, оказывают влияние... на знания в области социологии, теории коммуникаций, маркетинга», — считает В. Г. Зарубин [2, с. 17].

Категории компетентностного подхода («компетентность», «компетенция», «компетентный» и их производные) имеют аналоги во многих языках мира. За рубежом существует богатая интеллектуальная традиция в этой области. В связи с языковым

барьером значительная часть российских исследователей вынуждена работать с переводными изданиями. Данная научная коммуникация порождает определенные трудности. Первая трудность состоит в том, что вопрос о выборе лексических единиц в тексте остается на усмотрение переводчика. Вторая трудность заключается в смысловом многообразии категориального ряда. По мнению А. Штоф: «Помимо полемики по поводу значения понятий, существуют также расхождения по поводу самих терминов. Терминологическая проблема состоит, прежде всего, в том, какое слово использовать для обозначения описываемой реальности: компетентность (competence) или компетенция (competency), или во множественном числе, компетентности (competences), или компетенции (competencies)» [5]. В работах отечественных исследователей делается попытка разграничить понятия «компетенция» и «компетентность», закрепив за ними определенный смысл.

Таким образом, когда мы работаем с зарубежными источниками, переведенными на русский язык, возникает проблема репрезентативности категорий компетентностного подхода. Например, какой термин употребить для обозначения высокой профессиональной подготовки специалиста: компетентность или компетенция? Пытаясь дать однозначный ответ на этот вопрос, мы все время обнаруживаем несостыковки в приводимых определениях. Только мы обнаруживаем согласование позиций в понимании того, что есть «компетентность», как

тут же переводчик использует термин «компетенция» вместо термина «компетентность». Естественно, что существующая терминологическая путаница затрудняет работу исследователя.

Существование разногласий — не только результат работы переводчиков. Отсутствие единого смысла наблюдается и в рамках одного исследования. Обратимся, для примера, к «Новому англо-русскому словарю» под редакцией В. К. Мюллера [3]. Здесь присутствуют понятия «competence», «competency», «competent».

Рассмотрим последовательно каждое из них. «Competence» трактуется в четырех различных вариантах. Во-первых — это способность, умения. Во-вторых — аналог используемого в нашем языке слова «компетентность». В-третьих, его определяют как недостаток и хорошее материальное положение. И наконец, в-четвертых, это слово переводится как компетенция, правомочность.

Как мы можем заметить, первый и четвертый варианты перевода данного термина обозначают совершенно разные смысловые области. Если первое значение слова competence — способность, умения — близко к российскому пониманию компетентности, второе прямо называет этот термин, то третье и четвертое толкования указывают на совершенно иной термин — компетенция. Иными словами, возникает парадокс, когда словарь, призванный дать четкие смысловые согласования, дает двойную трактовку понятия.

Другим понятием, близким к слову «competence», является «competency». В словаре указано, что оно эквивалентно рассмотренному выше понятию «competence». Это вносит неразбериху, так как составители словаря призывают толковать два разных по написанию термина одинаково, используя набор из четырех значений, не согласованных между собой по смыслу.

Данный пример свидетельствует о терминологической путанице, присутствующей на страницах авторитетных исследований в области компетентностного подхода.

В рамках нашего исследования можно согласиться с позицией российского социолога В. Г. Зарубина, который определяет компетентность как «лично интегрированный результат, имеющий деятельностные, поведенческие признаки: практическую, опытную, мотивационно-ценностную и когнитивно обеспеченную готовность действовать в сфере своей компетенции» [2, с. 18]. Такое понимание компетентности вбирает понятие «компетенция». В предложенном контексте «компетенция» трактуется, как некий круг обязанностей, которые должен выполнять человек, и именно в них он сможет проявить свою компетентность. Следовательно, компетентность — это показатель того, хорошо или плохо выполнены дела. В. Г. Зарубин выделяет в определении компетентности личностную направленность, результат, которого добилась личность. Значит, компетентность — качество индивидуальное, у каждого человека компетентность своя. Она определяется его личными успехами и усердием, в каком-либо виде деятельности. Из определения видно, что слагаемые компетентности: практика, опыт, мотивация и ценности личности, а также знания. Эти составляющие и позволяют человеку быть компетентным, т. е. выполнять на высоком уровне свои обязанности или свою сферу компетенции.

В статье А. Штоф для определения компетентности/компетенции предлагается конструктивистский подход, т. е. попытка сравнить и соотнести между собой близкие по смыслу понятия, чтобы наметить смысловые границы интересующего нас термина. Исследователь отмечает, что толкований компетенций существует великое множество. Однако не стоит бояться, что

определить понятие будет невозможно. А. Штоф предлагает сделать это через «граничный подход». «Существуют два пути выделения границ понятия: описывать объем определяемого термина "изнутри", устанавливая, что принадлежит этому понятию; или идти "снаружи", то есть фокусироваться на различиях между понятием компетенции и близкими терминами...» [5].

Часто компетенции описывают в состоянии статики, имея в виду их нынешнее состояние. Однако А. Штоф отмечает, что полезно изучать компетенции в динамике, т. е. как нечто, что меняется в зависимости от ситуации. Это важно для образования, так как подчеркивается возможность влиять на компетенции. Чтобы ограничить понятие «компетенция» снаружи, научные деятели сравнивают его с другими, близкими по смыслу понятиями. Так, проанализировав понятия «компетенция» и «квалификация», ученые приходят к выводу, что квалификация, в отличие от компетенции, всегда связана с наличием ряда документов, ее подтверждающих. Хотя по их оценкам не редко исследователи путают или объединяют эти понятия.

В идеале, по мнению А. Штоф, компетенция и квалификация должны сочетаться. Проводя различия между знаниями, навыками и компетенцией, исследователи отмечают, что и те и другие могут являться составляющими компетенции.

Суть конструктивистского подхода в определении компетенций состоит в том, что границы определяемого понятия динамичны. Они будут зависеть от того контекста, в котором мы употребляем изучаемое понятие. Таким образом, определение понятия может быть несколько и они могут отличаться друг от друга. Важно, чтобы эти определения имели взаимосвязь между собой, не содержали открытых противоречий. Искать же единственно верное определение не имеет особого смысла.

Следует обратить внимание на дополнительные характеристики категории «компетентность»:

- «индивидуальная степень соответствия требованиям профессии»;
- «глубина и характер осведомленности работника относительно определенной профессиональной деятельности»;
- «способность к эффективной реализации в практической деятельности своей профессиональной квалификации и опыта» [2, с. 45].

Дополнительные характеристики свидетельствуют о взаимосвязи между категориями «квалификация», «профессиональная деятельность» и «компетентность».

Синтез данных понятий ведет к возникновению категории «профессиональная компетентность». Понятие «профессиональная компетентность» рассматривается В. Г. Зарубиным в широком и узком смысле. В широком смысле: профессиональная компетентность состоит «в уровне успешности взаимодействия с окружающей средой» [2, с. 45]. В узком смысле она включает в себя: знания, умения, навыки, способы их реализации в деятельности, общении и саморазвитии человека [2, с. 45]. Таким образом, «профессиональная компетентность» — это категория, характеризующая деятельность человека или группы в сфере профессиональных задач.

В контексте категории «профессиональная компетентность» определяется содержание «профессиональной компетенции». Оно трактуется исследователем как «определенный круг вопросов, которые специалист уполномочен решать» [2, с. 45].

Следует подчеркнуть вклад зарубежных исследователей Д. Макклеланда, Л. Спенсера и С. Спенсера [4].

Д. Макклеланд указывает, что он стал использовать понятие «компетенция» для того, чтобы прогнозировать успех в исполнении работы. С помощью данного термина он хотел ослабить давление расовых,

половых или социально-экономических факторов на выбор того или иного кандидата для работы. Он опирается на пример из 1970-х гг., когда для дипломатической службы в Америке подбирали молодых людей европеоидной расы, которые сдавали экзамен. Однако, по оценкам Д. Макклеланда, с помощью этого экзамена невозможно было определить, насколько хорошо молодой сотрудник справится с дипломатической миссией «где-нибудь в Эфиопии» [4, с. 14].

Д. Макклеланд вместе с другими исследователями разработал метод «Интервью по получению поведенческих примеров» (Behavioral event interview, BEI). Для этого исследователи попросили дипломатов составлять подробный отчет о своих действиях в неожиданных ситуациях. В итоге анализировали шесть ситуаций для каждого дипломата из выборочной совокупности: три — удачные и три — неудачные. Как утверждает Д. Макклеланд, «мы интересовались качествами людей, которые хорошо выполняли свою работу» [4, с. 15]. Для расшифровки BEI подсчитывались баллы за те или иные качества, которые смогли выделить исследователи в описанных ситуациях. Эти баллы рассчитывались с использованием метода «CAVE» (Content Analysis of Verbal Expression — контент-анализ вербальных высказываний). В результате были выявлены характеристики компетенций, которые отличали лучших сотрудников дипломатической службы от средних и худших:

- межкультурная межличностная восприимчивость;
- позитивное ожидание от окружающих;
- скорость в освоении политических хитросплетений [4, с. 15].

Выявленные компетенции позволили Д. Макклеланду составить модель компетенций, которая помогала бы прогнозировать поведение кандидата, чтобы определить его способности к дипломатической работе, не ущемляя при этом его прав.

Следует обратить внимание на международные исследования в области компетентностного подхода. Одну из главных ролей здесь играет программа ОЭСР: «Определение и выбор компетенций: теоретические и концептуальные основы» [2, с. 55]. Основная задача программы — определить набор ключевых компетенций. В ходе реализации программы было пройдено несколько стадий. В результате была выстроена трехмерная классификация ключевых компетенций:

- Способность использовать широкий набор инструментов для взаимодействия с физическими, информационными и социокультурными объектами.
- Способность взаимодействовать с другими в различных диапазонах жизни и работы.
- Способность действовать автономно и принять ответственность за управление собственной жизнью в широком общественном контексте.

В представленных компетенциях основной упор делается на способности человека к взаимодействию с физическими, информационными, социокультурными объектами, а также к взаимодействию с другими людьми. Кроме того, важно уметь действовать самостоятельно и брать на себя ответственность за свои действия.

В рамках работы Совета ЕС по образованию, молодежи и культуре также проводились исследования компетенций, что «позволило более полно раскрыть их структурные компоненты» [2, с. 59]. Творческий коллектив, подготовивший учебное пособие «Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий» выводит следующую формулу компетентности: «Компетентность — подтвержденная в действии комбинация знаний, квалификаций (умений) и отношений, которые соотносятся с контекстом ситуации. Знания + квалификации/умения + отношение = компетентность» [2, с. 60].

## СОЦИОЛОГИЯ, ПОЛИТОЛОГИЯ

---

Таким образом, рассмотрев различные подходы к определению категорий компетентностного подхода, можно заключить, что:

– движение в изучении исследуемых единиц продолжается;

– к нему приобщаются не только ученые из различных областей науки, но и политические деятели;

– понимание сущности компетентностного подхода и входящих в его состав единиц важно для современного образования и науки.

### СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Заседание 2710 сессии Совета ЕС по образованию, молодежи и культуре. URL: [[http://www.iori.hse.ru/es/sammit/23\\_02\\_06.htm](http://www.iori.hse.ru/es/sammit/23_02_06.htm)].
2. Компетентностный подход в подготовке кадров в области гуманитарных технологий. / Под ред. В. Г. Зарубина, Л. А. Громовой. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2007.
3. *Мюллер В. К.* Новый англо-русский словарь. — М.: Рус. яз., 2001.
4. *Спенсер Л., Спенсер С.* Компетенции на работе. — М.: HIPPO, 2005.
5. *Штоф А.* Что есть компетенция? Конструктивистский подход как выход из замешательства / Пер. с англ. Е. Орел. Источник: Open University of the Netherlands, 2004. URL: [<http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.html>].

### REFERENCES

1. Zasedanie 2710 sessii Soveta ES po obrazovaniju, molodezhi i kul'ture. URL: [[http://www.iori.hse.ru/es/sammit/23\\_02\\_06.htm](http://www.iori.hse.ru/es/sammit/23_02_06.htm)].
2. Kompetentnostnyj podhod v podgotovke kadrov v oblasti gumanitarnyh tehnologij. / Pod red. Zarubina V. G., Gromovoj L. A. SPb.: RGPU im. A. I. Gercena, 2007.
3. Mjuller V. K. Novyj anglo-russkij slovar'. M.: Rus. jaz., 2001.
4. Spenser L., Spenser S. Kompetencii na rabote. M.: HIPPO, 2005.
5. *Shtof A.* Chto est' kompetencija? Konstruktivistskij podhod kak vyhod iz zameshatel'stva / Per. s angl. Orel E. Istochnik: Open University of the Netherlands, 2004. URL: [<http://www.ht.ru/press/articles/print/art26.html>].