

РЕЗЮМЕ

**“КОМПЕТЕНТНОСТЬ” И “КОМПЕТЕНЦИИ”
КАК КРИТЕРИИ ОЦЕНКИ РЕЗУЛЬТАТОВ ОБРАЗОВАНИЯ**
М.С. Валиева, Н.И. Дырда, Д.Х. Абдиева, К.М. Мухамадиева
Кафедра дерматовенерологии имени профессора П.Т. Зоирова
ГОУ «ТГМУ им. Абуали ибни Сино», Душанбе

В статье описываются существующие точки зрения к определению терминов «компетенция» и «компетентность». Обозначается проблема в неоднозначном понимании компетенции и компетентности, что приводит к путанице или взаимозаменяемости. В ходе анализа приведённых определений устанавливаются сходства и различия между ними, выраженные во включённости в оба этих понятия, таких базовых элементов как знания, умения, навыки, но не определяющиеся только их совокупностью. Вместе с тем, указываются имеющиеся различия между компетенцией и компетентностью, приводится обоснование понятий компетенция и компетентность как категорий деятельности.

Ключевые слова: компетенция, компетентность, подход основанный на компетентности.

ХУЛОСА

“САЛОҲИЯТ” ВА “САЛОҲИЯТНОКӢ”
ҲАМЧУН МАҲАҚҲОИ АРЗӢБИИ НАТИҶАҲОИ ОМУӢЗИШ
М.С. Валиева, Н.И. Дырда, А.Д.Х. Абдиева, К.М. Мухамадиева
Кафедраи дерматовенерология ба номи профессор П.Т. Зоиров
МДТ «ДДТТ ба номи Абуалӣ ибни Сино», Душанбе

Дар мақола нуктаҳои назари мавҷуда оид ба таърифи истилоҳҳои «салоҳият» ва «салоҳиятнокӣ» тасвир шудааст. Мушкилот дар фаҳмиши номуайяни салоҳият ва салоҳиятнокӣ нишон дода шудааст, ки боиси нофаҳмиҳо ё ивазшавандагӣ мегардад. Дар рафти таҳлили таърифҳои зикришуда шабоҳат ва тафовути байни онҳо муқаррар карда мешаванд, ки дар дохил намудани ҳар ду мафҳум чунин унсурҳои асосӣ ба монанди дониш, маҳорат, малака, балки на танҳо аз рӯи маҷмӯи онҳо муайян карда мешаванд. Дар баробари ин, фарқиятҳои мавҷудаи байни салоҳият ва салоҳиятнокӣ нишон дода шуда, асоснокии мафҳумҳои салоҳият ва салоҳиятнокӣ ҳамчун категорияҳои фаъолият оварда шудаанд.

Калимаҳои калидӣ: салоҳият, салоҳиятнокӣ, равиши салоҳиятнокӣ.

ABSTRACT
"COMPETENCY" AND "COMPETENCE"
AS EVALUATION CRITERIA LEARNING OUTCOMES
M. S. Valieva, N. I. Dyrda, D. H. Abdieva, Muhamadieva K.M.
Department of Dermatovenereology named after professor P.T. Zoirov
SEI «Avicenna Tajik State Medical University», Dushanbe

The article describes the existing points of view to the definition of the terms competence and competency. The problem is indicated in the ambiguous understanding of competence and competency, which often leads to confusion or interchangeability. In the course of the analysis of the above definitions, similarities and differences between them are established, expressed in the inclusion in both of these concepts of such basic elements as knowledge, skills and abilities, but not determined only by their totality. At the same time, the existing differences between competence and competency are indicated, the rationale for the concepts of competence and competency as categories of activity is given.

Keywords: *competence, competency, competence-based approach.*

Быстрое развитие информационных технологий, огромный объем новой информации, увеличение разнообразных способов взаимодействия сотрудников при выполнении профессиональных задач, определили переход к компетентностному подходу в системе высшего образования.

Рыночная экономика требует появления новых конкурентоспособных специалистов, обладающих умением работать с людьми, самостоятельно принимать решения, умеющих быть креативными, обильными и обучаемыми. Знания, умения и навыки, усвоенные в процессе обучения, устаревают быстрее, чем выпускники начинают работать. Вступая в самостоятельную жизнь, они испытывают трудности, так как получают существенное расхождение между содержанием жизни и содержанием того, чему учили. Чтобы быть востребованным специалистом недостаточно получить высшее образование, необходимо постоянно развиваться, пополнять свои знания в разных областях, развивать свои профессиональные и культурные компетенции [1,2].

В связи с этим, для формирования профессиональных компетенций молодых специалистов необходим новый подход, что стало основой современных образовательных программ. Необходима переориентация оценки результата образования с понятий «подготовленность», «образованность», «общая культура», «воспитанность» на понятия «компетенция» и «компетентность». При этом в своем содержании компетенции не исключают знания, умения и навыки, но принципиально отличаются от тех, что были ранее [2,3].

Компетентностный подход, является главным условием для создания современных и востребованных образовательных программ. Сложности применения компетентностного подхода, главным образом, связаны с тем, что от обучаемого требуется в первую очередь умение разрешать проблемы, как в профессиональной, так и в бытовой сфере, а не информированность. В процессе обучения обучаемый сам применяет необходимые знания, формулирует цели, решает поставленные задачи, а не использует готовое решение, в результате чего учебная деятельность приобретает ис-

следовательский характер и становится предметом усвоения. При формировании компетентностного подхода к обучению необходимо придерживаться определённых правил: 1. Формирование компетенций должно быть результатом процесса обучения. 2. В процессе обучения обучаемый активно участвует в процессе и несёт ответственность за результат. 3. Для обучаемого должны быть созданы условия к поиску и обработке информации. 4. Каждый обучаемый должен иметь возможность применять на практике освоенные компетенции. 5. Процесс обучения и освоения компетенций должен проходить в индивидуальном темпе для каждого обучаемого [3,4].

Уже во второй половине двадцатого века термины «компетенция» и «компетентность» существенно различались между собой, но однозначного толкования этих понятий нет до настоящего времени. Анализ литературы показывает многомерность и неоднозначность трактовки этих понятий.

В «Кратком словаре иностранных слов» (М., 1952 г.) определение: «компетентный» – обозначает знающий, или сведущий в определенной области. В толковом словаре Д. И. Ушакова понятие «компетентность» обозначает – осведомлённость, авторитетность; тогда как «компетенция» – значила круг вопросов или явлений, в которых определённый человек обладает авторитетностью, знаниями, опытом и кругом полномочий.

Зимняя И.А. раскрывает термин «компетентность» – как «опыт социально - профессиональной жизнедеятельности человека, основывающийся на знаниях, и являющийся конечным результатом процесса образования» [1,2,3].

Какие же бывают компетенции?

Корпоративные или ключевые компетенции: потребуются в любой организации. Зависят от ценностей организации, стратегии, кодекса этики.

Компетенции личной эффективности проявляются в наличии у человека личностных качеств: зрелость, стремление к профессиональному росту, планирование карьеры, поиск ценностей, способность к творчеству, адекватная самооценка, уверенность в себе, способность адаптироваться, знание бизнес-этикета, деловой имидж и т.д.

Профессионально-технические компетенции применимы в отношении групп должностей. Включают в себя специальные профессиональные требования для разных специальностей.

Лидерские компетенции - управленческие способности: умение работать в команде, директивность, сотрудничество, наставничество, применение должностных полномочий.

Профессиональные компетенции

Некоторые авторы употребляют замещающее компетентность понятие - профессионализм. Но оно шире: под ним подразумевают не только компетентность, но и отношение к трудовой деятельности и к специфике работы. Отметим, что иногда, несмотря на полное соответствие установленным требованиям и стандартам, человека нельзя назвать профессионалом, так как он не умеет применять накопившиеся знания на практике. Чтобы стать профессионалом высокого уровня необходимо знать отличия между компетентностью и компетенцией и постоянно повышать уровень своих знаний.

Профессиональные компетенции – это набор личных и деловых качеств сотрудника, знаний, умений и навыков, которые необходимы для эффективного выполнения работы и достижения высоких результатов.

Формирование профессиональной компетентности - это процесс постепенный и непрерывный. Он включает в себя следующие этапы: 1) Получение специального образования; 2) Приобретение практических навыков; 3) Повышение квалификации, прохождение специальных курсов и тренингов; 4) Приобретение профессионального опыта; 5) Достижение профессионализма в своей сфере[6,8,9].

По мере накопления опыта, приобретения новых знаний и навыков совершенствуется компетентность работника. Различают 6 видов профессиональной компетентности:

1. Индивидуальная компетентность относится к собственным знаниям, навыкам и поведению человека, которые способствуют повышению эффективности его работы, а также его коммуникабельности. К ним относят: решение проблем, принятие решений, общение, юмор, эффективность

2. Деловая компетентность относится к знаниям и навыкам, необходимым в конкретном бизнесе или отрасли, и включает обслуживание клиентов, трудовую этику, подотчетность, коммуникацию.

3. Управленческая компетентность относится к набору навыков, которые применимы только к руководящим и управленческим должностям или ролям, которые чаще всего ориентированы на выполнение задач и подразумевает построение отношений, ориентация на результаты, стрессоустойчивость.

4. Лидерская компетентность относится к необходимым навыкам для лидерских ролей: влияние, изобретательность, умение убеждать.

5. Функциональная компетентность специфична для определенной работы. Например, программист должен обладать конкретными знаниями и навыками, когда дело доходит до различных языков программирования, уметь делать отчетность, анализировать данные, иметь глубокие знания в этой отрасли.

6. Основная компетентность относится к общим навыкам, характерным для организации. Это способ работы организации и персонала, ведение отчетности, высокий эмоциональный интеллект, умение общаться.

Отдельно можно выделить коммуникативную или социальную компетентность — совокупность знаний, умений, навыков общения с людьми, которая важна не только в работе, но и в жизни каждого человека. К этому виду компетентности относится также эмоциональная компетентность — способность осознавать свои эмоции и эмоции другого человека, и умение управлять этими эмоциями. В наше время это принято называть модным термином “эмоциональный интеллект” или EQ.

В зависимости от должности и компании, многие компетентности могут отличаться, но для успешного выполнения своих обязанностей компетентность во всех сферах является обязательной частью [7,8,9].

Компетентность отличается не только по видам, но и по уровням. Уровень компетентности - это то, насколько хорошо человек знает свое дело, т. е. степени овладения компетенциями.

Уровень компетентности изменяется в течение всей профессиональной деятельности человека. Успешность этого процесса во многом обусловлена личностью самого сотрудника. Уровень компетенции моделируется педагогами, далее - наставниками, менеджерами и руководством. Различают следующие уровни компетенции: 1) Некомпетентность, 2) Уровень требует развития, 3) Опыт и 4) Мастерство.

Компетенция и компетентность взаимосвязаны друг с другом. Уровень компетентности, т.е. квалификация, зависит от соответствия её требованиям компетенции.

Компетенция определяется работодателем, или руководителем, а компетентность формируется в процессе обучения и реализуется и развивается в профессиональной деятельности.

Быть компетентным – значит «уметь реализовывать знания, применять опыт, волю и эмоциональное состояние для решения проблем в конкретных обстоятельствах».

Таким образом, *компетенция* – это понятие, которое включает знания, умения, навыки, способы деятельности, опыт человека. *Компетентность* – это способность применять приобретенные знания, умения, навыки, опыт в различных ситуациях для решения определенных задач. Компетентность является личностным образованием, которое проявляется в процессе активных, самостоятельных действий человека.

Список литературы

1. Кондурар МВ. Понятия компетенция и компетентность в образовании. *Вектор науки ТГУ*. 2012; 1(8): 189-191.
2. Панов НА, Зайцева КС. Формирование компетенций «4К» (критическое мышление, креативность, коммуникация, коллаборация) обучающихся профессиональных образовательных организаций. *Санкт-Петербург*. 2021: 34.
3. Васильева АН, Пузик АА. Компетентностный подход в современном образовании. *Сб. научно-методических трудов. Донецк*. 2020: 125-135.
4. Зимняя ИА. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия. М.: *Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов*, 2004: 42.
5. Перевозчикова ЛС. Либеральная парадигма высшего профессионального образования и компетентностный подход. *Вестник ВГУ. Серия: проблемы высшего образования*. 2012; 1: 105-109.
6. Путилова АВ. Компетентностный подход при проектировании образовательного процесса как механизм повышения качества образования. *Азимут научных исследований: педагогика и психология*. 2013; №4: С.53-56.
7. Хуторской АВ. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования. *Народное образование*. 2003; 2: 58-64.
8. Музычина АА, Бугоркова ИА, Бугорков ИВ. Реализация компетентностного подхода на додипломном и последипломном этапах высшего профессионального образования. *Сборник научно - методических трудов, посвящённых 90-летию Университета. Донецк ГОО ВПО ДОННМУ им. Горького*. 2020: 437-443.
9. Ледванова ТЮ, Коломейчук АВ. Формирование коммуникативной компетентности врача. ГБОУ ВПО Саратовский ГМУ им. В.И. Разумовского Минздрава России. *Бюллетень медицинских Интернет-конференций (ISSN 2224-6150)*. 2015; 5: 2115.
10. Зимняя ИА. Ключевые компетенции - новая парадигма результата образования. *Высшее образование сегодня*. 2003; 5: 34-42.
11. Шихалева Ю. Как происходит формирование компетентности. <https://www.hr-director.ru/article/67079-kompetentnost-neobhodimoe-uslovie-effektivnosti-18-m8> 19.04.2022.
12. Корчагин ЕА, Сафин РС. Компетентностный подход и традиционное представление о высшем образовании. *Высшее образование в России*. 2016; 11(206): 47-54.

13. Томилин ОП, Томилин ОО. Проблемы компетентностного подхода в высшем профессиональном образовании. 2022.
14. Бех ІД. Теоретико-прикладний сенс компетентнісного підходу у педагогіці. *Виховання і культура*. 2009; 12: 5-7.
15. Хапаева СС. Результаты обучения: подходы к выявлению и оценке. *Вестник Университета*. 2014; 19: 79-86.

REFERENCES

1. Kondurar MV. Ponyatiya kompetentsiya i kompetentnost' v obrazovanii [Concepts of competence and competency in education]. *Vector of science TSU*. 2012; 1(8): 189-191.
2. Panov NA, Zaitseva KS. Formirovaniye kompetentsiy «4K» (kriticheskoye myshleniye, kreativnost', kommunikatsiya, kollaboratsiya) obuchayushchikhsya professional'nykh obrazovatel'nykh organizatsiy [Formation of competencies "4K" (critical thinking, creativity, communication, collaboration) of students of professional educational organizations]. *St. Petersburg*. 2021: 34.
3. Vasilyeva AN, Puzik AA. Kompetentnostnyy podkhod v sovremennom obrazovanii [Competency-based approach in modern education]. *Collection of scientific and methodological works. Donetsk*. 2020: 125-135.
4. Zimnyaya IA. Klyuchevyye kompetentnosti kak rezul'tativno-tselevaya osnova kompetentnostnogo podkhoda v obrazovanii [Key competencies as a result-target basis for the competence-based approach in education]. Author's version. M.: *Research center for problems of the quality of training specialists*, 2004: 42.
5. Perevozchikova LS. Liberal'naya paradigma vysshego professional'nogo obrazovaniya i kompetentnostnyy podkhod [Liberal paradigm of higher professional education and competence-based approach]. *VSU Bulletin. Series: Problems of higher education*. 2012; 1: 105-109.
6. Putilova AV. Kompetentnostnyy podkhod pri proyektirovanii obrazovatel'nogo protsessa kak mekhanizm povysheniya kachestva obrazovaniya [Competence-based approach in designing the educational process as a mechanism for improving the quality of education]. *Azimuth of scientific research: pedagogy and psychology*. 2013; No. 4: pp. 53-56.
7. Khutorskoy AV. Klyuchevyye kompetentsii kak komponent lichnostno-oriyentirovannoy paradigmy obrazovaniya [Key competencies as a component of the personality-oriented paradigm of education]. *Public education*. 2003; 2: 58-64.
8. Muzychina AA, Bugorkova IA, Bugorkov IV. Realizatsiya kompetentnostnogo podkhoda na dodiplomnom i poslediplomnom etapakh vysshego professional'nogo obrazovaniya [Implementation of the competence-based approach at the pre-graduate and post-graduate stages of higher professional education]. *Collection of scientific and methodological works dedicated to the 90th anniversary of the University. Donetsk State Educational Institution of Higher Professional Education Donetsk National Medical University named after Gorky*. 2020: 437-443.
9. Ledvanova TYu, Kolomeychuk AV. Formirovaniye kommunikativnoy kompetentnosti vracha [Formation of communicative competence of a doctor]. State Educational Institution of Higher Professional Education Saratov State Medical University named after V.I. Razumovsky, Ministry of Health of the Russian Federation. *Bulletin of Medical Internet Conferences* (ISSN 2224-6150). 2015; 5: 2115.

10. Zimnyaya IA. Klyuchevyye kompetentsii - novaya paradigma rezul'tata obrazovaniya. [Key competencies - a new paradigm of educational results]. *Higher education today*. 2003; 5: 34-42.

11. Shikhaleva Yu. Kak proiskhodit formirovaniye kompetentnosti [How competence is formed]. <https://www.hr-director.ru/article/67079-kompetentnost-neobhodimoe-uslovie-effektivnosti-18-m8> 19.04.2022.

12. Korchagin EA, Safin RS. Kompetentnostnyy podkhod i traditsionnoye predstavleniye o vysshem obrazovanii [Competence-based approach and traditional understanding of higher education]. *Higher education in Russia*. 2016; 11(206): 47-54.

13. Tomilin OP, Tomilin OO. Problemy kompetentnostnogo podkhoda v vysshem professional'nom obrazovanii [Problems of competence-based approach in higher professional education]. 2022.

14. Bekh ID. Teoretiko-prikladniy sens kompetentnogo podkhoda u pedagogitsi [Theoretical and applied sense of competence-based approach in pedagogy]. *Education and culture*. 2009; 12: 5-7.

15. Khapaeva SS. Rezul'taty obucheniya: podkhody k vyyavleniyu i otsenke [Learning outcomes: approaches to identification and assessment]. *University Bulletin*. 2014; 19: 79-86.

СВЕДЕНИЯ ОБ АВТОРАХ

Валиева Мухаббат Сайдалиевна – доцент кафедры дерматовенерологии имени профессора Зоирова П.Т. ГОУ «ТГМУ им. Абуали ибни Сино», к.м.н. +992 907 97 83 81 e-mail: muhabbat_v71@mail.ru

ORCID 0000-0001-8702-0968; ID: 38171142; SPIN-код:3468-4440

Дырда Нина Ивановна - доцент кафедры дерматовенерологии имени профессора Зоирова П.Т. ГОУ «ТГМУ им. Абуали ибни Сино», к.м.н., тел. + 992 886 00 57 81 e-mail: dni2272@mail.ru

ORCID 0000-0002-9296-3554; ID: 1077567; SPIN-код:1381-8458

Абдиева Дильбар Ходжиевна – доцент кафедры дерматовенерологии имени профессора Зоирова П.Т. ГОУ «ТГМУ им. Абуали ибни Сино», к.м.н., тел. +992 907 90 55 30 e-mail: 2242651@mail.ru

ORCID 0000-0002-4923-8154; ID: 1077563; SPIN-код:2107-1149

Мухамадиева Кибриёхон Мансуровна – заведующая кафедрой дерматовенерологии имени профессора Зоирова П.Т. ГОУ «ТГМУ им.Абуали ибни Сино», д.м.н., тел. +992 931-27 75 75 e-mail: kibriyo_67@mail.ru

ORCID 0000-0002-4264-2816; ID: 998398; SPIN-код:1880-3870

Информация об источнике поддержки в виде грантов, оборудования, лекарственных препаратов

Финансовой поддержки со стороны компаний-производителей лекарственных препаратов и медицинского оборудования авторы не получали.

Конфликт интересов: отсутствует

Контактная информация

Валиева Мухаббат Сайдалиевна – доцент кафедры дерматовенерологии имени профессора Зоирова П.Т. ГОУ «ТГМУ им. Абуали ибни Сино», к.м.н, тел. +992 907 97 83 81 e-mail: muhabbat