

# Результаты обучения и компетенции – как они связаны?



**WORLD BANK GROUP**

Презентация 3  
Февраль 2019 г.  
г. Минск, Республика Беларусь

Доктор Деклан Кеннеди (Declan Kennedy),  
Отдел образования,  
Университетский колледж Корка,  
Ирландия

«Взаимосвязь между результатами обучения и компетенциями представляет собой сложную область – предмет ряда дискуссий и немалой путаницы».

(Adam, 2004)

# Некоторые вводные замечания

- В литературе существует значительная путаница в отношении значения термина «компетенция» и взаимосвязи между компетенциями и результатами обучения.
- Компетенция/компетентность (*англ.* «competence») также пишется как «competency» (множественное число: «компетенции», *англ.* competences, competencies).

# Компетенции – что означает этот термин?

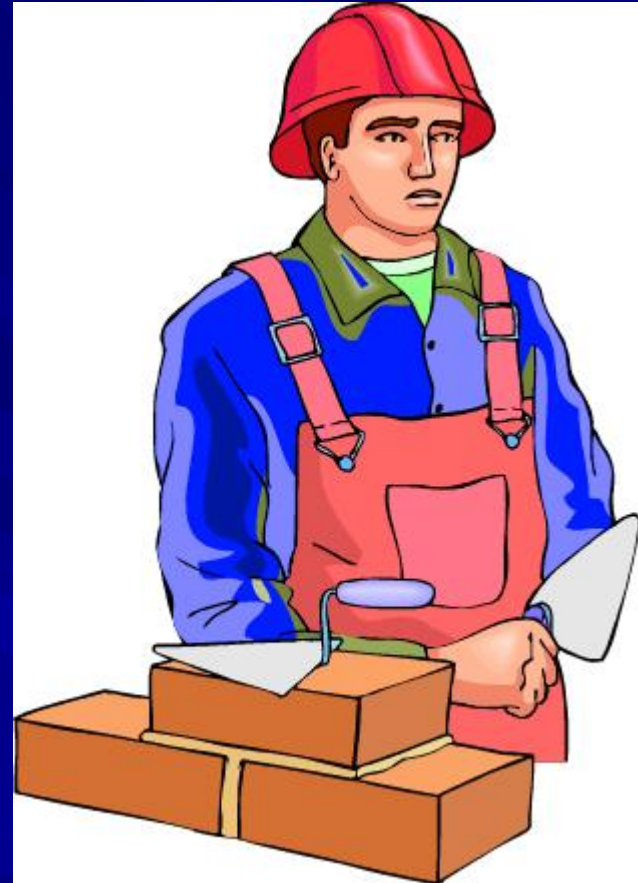
- Трудно найти точное определение термина компетенция. Ситуация обобщена Winterton et al (2005) следующим образом:

*«Существует такая путаница и споры относительно концепции 'компетенции', что невозможно определить или построить последовательную теорию либо прийти к определению, способному учесть и согласовать все различные способы использования данного термина».*

(Winterton et al., 2005)

# Компетенции с точки зрения навыков

- «Некоторые придерживаются узкого взгляда и связывают компетенции только с навыками, приобретенными в процессе обучения» – Adam (2004)
- «Компетенции, вероятно, заменяют, хотя и на более сложном уровне, концепцию навыков. Это не обязательно облегчает понимание того, что такое компетенции, не говоря уже о том, как они должны быть признаны». – Brown and Knight (1995).



# Компетенции – навыки и знания

«Разработка стандартов должна основываться на понятии компетенции, которое определяется, как способность осуществлять деятельность в рамках профессии. Компетенции – это широкое понятие, которое воплощает в себе способность передавать навыки и знания в новые ситуации в профессиональной сфере. Она включает в себя организацию и планирование работы, инновации и решение нестандартных задач. Она включает в себя те качества личной эффективности, которые необходимы на рабочем месте для работы с коллегами, менеджерами и клиентами»

Учебное агентство Великобритании (1989)

# Компетенции – широкое определение

Компетенции – это «динамическое сочетание качеств, способностей и установок. Развитие этих компетенций является объектом образовательных программ. Компетенции формируются в различных подразделах курса и оцениваются на разных этапах. Их можно разделить на компетенции, связанные с предметной областью (специфичные для конкретной области обучения), и общие компетенции (общие для любого дипломного курса)».

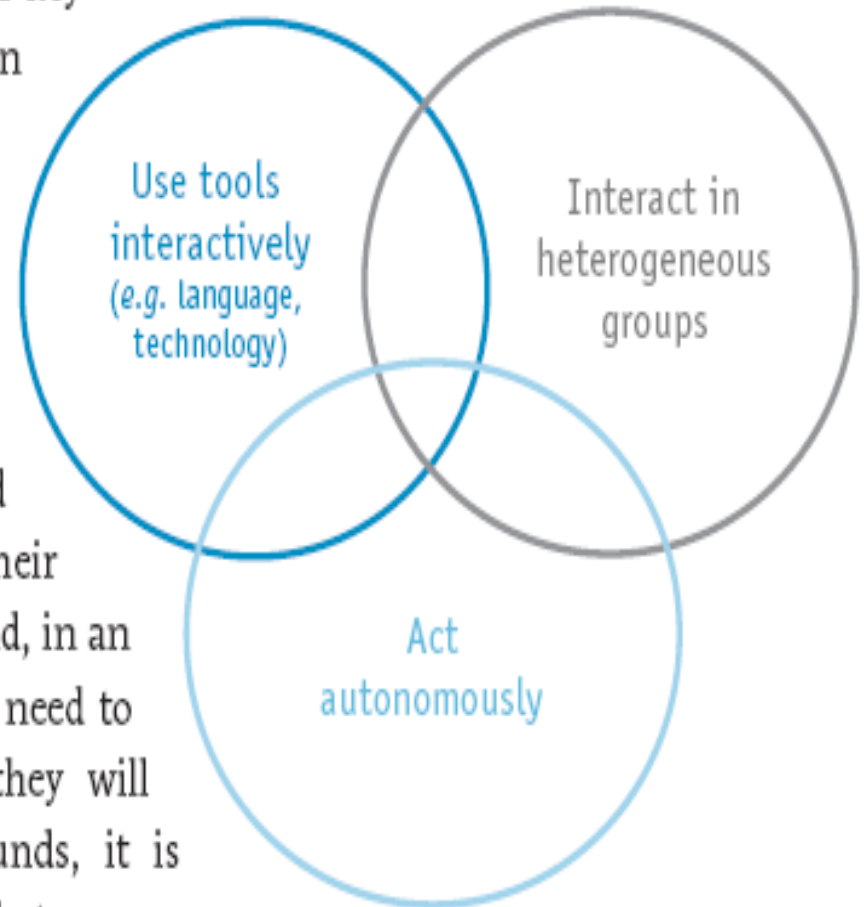
Руководство пользователя ECTS (2005)<sub>7</sub>

- «Компетенции – это больше, чем просто знания и навыки. Они включают в себя способность удовлетворять сложным требованиям, привлекая и мобилизуя психосоциальные ресурсы (включая навыки и установки) в определенном контексте».
- «Например, способность эффективно общаться – это компетенция, которая может опираться на знание человеком языка, практические навыки в области ИТ и отношение к тем, с кем он или она общается». (ОЭСР)



# Три широкие категории компетенций (DeSeCo – ОЭСР)

The DeSeCo Project's conceptual framework for key competencies classifies such competencies in three broad categories. First, individuals need to be able to use a wide range of tools for interacting effectively with the environment: both physical ones such as information technology and socio-cultural ones such as the use of language. They need to understand such tools well enough to adapt them for their own purposes - to use tools interactively. Second, in an increasingly interdependent world, individuals need to be able to engage with others, and since they will encounter people from a range of backgrounds, it is important that they are able to interact in heterogeneous groups. Third, individuals need to be able to take responsibility for managing their own lives, situate their lives in the broader social context and act autonomously.



# Компетенции сестринского дела

## (Miller et al)

Миллер и др. обсуждают два типа компетенций:

- Узкий взгляд и, кроме того, приравнивают компетентность к производительности, т.е. способности выполнять сестринские задачи.
- Более широкий взгляд на компетенции с точки зрения способности медсестры интегрировать когнитивные, аффективные и психомоторные навыки при оказании медицинской помощи.



# Совет по присуждению премий в области высшего образования и обучения Ирландии (НЕТАС)

- Опишем компетенции с точки зрения демонстрации и применения знаний и навыков в человеческих ситуациях:
- Уникальной характеристикой компетенций является эффективная и творческая демонстрация и внедрение знаний и навыков в человеческих ситуациях.
- Компетенции опираются на установки, эмоции, ценности и чувство самоэффективности обучаемого...
- Компетенции относятся к процессу управления применением знаний к набору задач и, как правило, приобретаются за счет практики и размышлений.
- Компетенции также включают в себя степень, в которой учащийся может признать свои ограничения и планировать преодолеть их посредством дальнейшего обучения.
- В то время как базовые знания и навыки могут быть описаны более или менее независимо от контекста, для описания компетенций важно четко указать диапазон контекстов, в которых учащийся может продемонстрировать свою компетентность.
- Результаты компетенций могут быть изложены в форме: «В указанном диапазоне обстоятельств учащийся сможет...»

# Категории компетенций

## (NETAS, Национальное квалификационное управление Ирландии)

- **Компетенции – контекст.** Человеческие ситуации, будь то профессиональные или общесоциальные и гражданские, создают контекст, в котором знания и навыки используются в практических целях. Эффективные и автономные действия в сложных, неопределенных и непредсказуемых ситуациях или контекстах требуют более высокого уровня обучения.
- **Компетенции – роль.** Когда человек присоединяется к группе, он или она должны принять соответствующие роли в группе. Это требует применения социальных навыков и понимания задач группы. Более высокий уровень компетенций связан с выполнением нескольких ролей, а также с ролями, требующими лидерства, инициативы и автономии.
- **Компетенции – умение учиться.** Степень, в которой человек может признать и согласиться с ограниченностью своих нынешних знаний, навыков и компетентности и планировать преодолеть эти ограничения посредством дальнейшего обучения. Умение учиться – это способность наблюдать и участвовать в новом опыте, а также извлекать и сохранять смысл из этого опыта.
- **Компетенции – понимание.** Способность участвовать во все более сложном понимании и сознании через процесс размышлений об опыте. Компетенции понимания включает в себя интеграцию других областей знаний, навыков и компетентности с отношением, мотивацией, ценностями, убеждениями, когнитивным стилем и личностью учащегося.

■ Различные определения компетентности не очень специфичны, а лишь дают некоторое представление о том, что подразумевается под компетентным лицом. (Neary, 2002)

«Было бы бессмысленно предполагать, что существует единое определение. Компетентность включает широкий круг знаний, отношений и наблюдаемых моделей поведения, которые в совокупности определяют способность оказывать конкретную профессиональную услугу. Компетентный человек может правильно выполнять многочисленные (но не обязательно все) задачи, многие из которых требуют знаний, теорий, принципов общественных наук или понимания социальных и культурных факторов, влияющих на климат. Компетентность в этом смысле также предполагает принятие профессиональной роли, которая ценит человеческую жизнь».

(Neary, 2002)

# Что такое общие компетенции?

- Общие компетенции – это передаваемые многофункциональные знания, навыки и установки, которые люди могут изучать и развивать различными способами и в различных условиях обучения, а также применять в различных условиях работы и жизни. (Fung et al)



# Европейский фокус на компетенции

- Проект TUNING («Настройка»)
- Проект DeSeCo (определение и отбор компетенций)
- Общее предположение, что по окончании обучения студенты должны приобрести ряд общих компетенций, общих для всех курсов.
- Проект DeSeCo – «Как ключевые компетенции определяются политиками в разных национальных контекстах? Сделан вывод о том, что «единой концепции не существует, и рекомендован прагматический подход, при котором компетенции должны рассматриваться как необходимые предпосылки для удовлетворения сложных требований».

# Примеры общих компетенций

SAARD (вопросник самооценки всестороннего развития)

Исследовательский проект выявил 14 общих компетенций:

- Коммуникация
- Творческое мышление
- Критическое мышление
- Понимание культуры
- Эмоциональный интеллект и психологическое здоровье
- Предпринимательство
- Глобальная перспектива
- Здоровый образ жизни
- Межличностная эффективность
- Руководство
- Обучение на протяжении всей жизни
- Решение проблем
- Социальная и национальная ответственность
- Работа в команде



# Проект TUNING («Настройка»)

■ *Настройка образовательных структур в Европе была начата в 2000 году. В данном проекте термин 'компетенция' определяется следующим образом:*

«Компетенции представляют собой динамическое сочетание знаний, понимания, навыков и способностей. Развитие компетенций является объектом образовательных программ. Компетенции формируются в ходе различных блоков/модулей курса и оцениваются на разных этапах».



В проекте TUNING проводится различие между общими и предметными компетенциями.

Описывает три типа общих компетенций:

- **Инструментальные компетенции:** когнитивные способности, методологические способности, технологические способности и языковые способности.
- **Межличностные компетенции:** индивидуальные способности, такие как социальные навыки (социальное взаимодействие и сотрудничество).
- **Системные компетенции:** способности и навыки, касающиеся целых систем (сочетание понимания, чувствительности и знаний; требуется предварительное приобретение инструментальных и межличностных компетенций).

# Общие компетенции (Tuning – «Настройка»)

- 1 Способность к анализу и синтезу
- 2 Способность применять знания на практике
- 3 Планирование и управление временем
- 4 Базовые общие знания в области обучения
- 5 Основы базовых знаний профессии на практике
- 6 Устное и письменное общение на родном языке
- 7 Знание второго языка
- 8 Элементарные навыки работы на компьютере
- 9 Исследовательские навыки
- 10 Способность учиться
- 11 Навыки управления информацией (способность извлекать и анализировать информацию из разных источников)
- 12 Способность к критике и самокритике
- 13 Способность адаптироваться к новым ситуациям

- 14 Способность генерировать новые идеи (креативность)
- 15 Решение проблем
- 16 Принятие решений
- 17 Работа в команде
- 18 Навыки межличностного общения
- 19 Руководство
- 20 Умение работать в междисциплинарной команде
- 21 Умение общаться с неспециалистами (на местах)
- 22 Признание разнообразия и многокультурности
- 23 Способность работать в международном контексте
- 24 Понимание культур и обычаев других стран
- 25 Способность работать автономно
- 26 Проектирование и управление проектом
- 27 Инициатива и предпринимательский дух
- 28 Этические обязательства
- 29 Забота о качестве
- 30 Воля к успеху

# Анкета для ученых, подготовленная в рамках проекта TUNING

Ранжирование в порядке важности 17 общих компетенций

1. Умение работать в междисциплинарной команде.
2. Признание разнообразия и многокультурности.
3. Базовые знания в области обучения.
4. Базовые знания в области профессии.
5. Способность к анализу и синтезу.
6. Способность применять знания на практике.
7. Способность генерировать новые идеи (креативность).
8. Способность адаптироваться к новым ситуациям.

# Компетенции TUNING (продолжение)

9. Способность учиться.
10. Способность к критике и самокритике.
11. Принятие решений.
12. Элементарные навыки работы на компьютере (обработка текстов, базы данных, другие утилиты).
13. Этические обязательства.
14. Навыки межличностного общения.
15. Знание второго языка.
16. Устное и письменное общение на родном языке.
17. Исследовательские навыки.

## Из списка компетенций в проекта TUNING:

- Многие из этих компетенций носят весьма общий характер, и трудно понять, что под ними подразумевается.
- Без такой ясности оценка этих компетенций была бы чрезвычайно сложной, если не невозможной.
- Как представляется, не существует каких-либо правил или руководящих принципов для описания компетенций: некоторые из компетенций TUNING описаны с использованием термина «умение», другие – термина «способность», третьи описаны с использованием слов «навыки» и «обязательства», в то время как иные преподносятся с точки зрения «знаний».
- Верно ли, что Общие компетенции = Передаваемые навыки?

# Обучение и повышение общих компетенций

- «Для всей Европы очевидно, что есть два основных способа обучения или повышения общих компетенций.
- Во-первых, в рамках программы на получение степени предусмотрены отдельные блоки/модули курсов, позволяющие студентам овладеть по крайней мере частью общих компетенций, например, академическими письменными и устными навыками и компетенциями в области ИКТ».
- Второй способ заключается в том, чтобы общие компетенции разрабатывались в рамках тематических программ и модулей или интегрировались в них.
- Поощряйте развитие общих компетенций при обучении материалу обычной предметной области, если есть понимание необходимости в этом и если стратегии обучения разрабатываются с учетом общих компетенций.

(URL, Проект TUNING)<sup>24</sup>



# Рамка компетенций (Jarvis, 1985)

Три основных компонента:

- **Знание и понимание** соответствующих учебных дисциплин, психомоторных элементов, навыков межличностного общения, моральных ценностей.
- **Умение** выполнять психомоторные приемы, взаимодействовать с участниками роли.
- **Отношения**, которые приводят к знаниям и приверженности профессионализму, готовности играть роль на профессиональном уровне.

# Рамка компетенций

- «Практики и учителя утверждают, что компетенции – это больше, чем знания и навыки. Ценности, критическое мышление, профессиональное суждение, выработка отношений, интеграция теории от гуманитарных наук и естественнонаучных дисциплин также относятся к компетенциям».

(Neary, 2002)



# Компетенции преподавателей (Департамент образования Англии, 1992)

## **Знание предметной области**

Новые дипломированные преподаватели должны уметь демонстрировать:

- Понимание знаний, концепций и навыков по предметам своей специальности и место этих предметов в школьной программе.
- Знание и понимание национальной учебной программы и целей обучения, а также программ обучения по предметам, которые они готовятся преподавать, наряду с пониманием рамок установленных законом требований.
- Широту и глубину знаний предметной области, выходящих за рамки программ обучения и экзаменационных программ в школе.

## Применение предметной области

Новые дипломированные преподаватели должны уметь:

- Составлять согласованные планы уроков, которые учитывают национальные учебные программы и цели обучения, а также политику школьных учебных программ.
- Обеспечивать преемственность и успеваемость в классах, между классами и по предметам.
- Устанавливать соответствующие высокие ожидания для учеников.
- Применять различные стратегии обучения, соответствующие возрасту, способностям и уровням успеваемости учащихся.
- Содержание предмета излагать понятным языком и стимулирующим образом.
- Способствовать развитию у учащихся языковых и коммуникативных навыков.
- Демонстрировать способность выбирать и использовать соответствующие ресурсы, включая информационные технологии.

## Управление классом

Новые дипломированные преподаватели должны уметь:

- Решать при обучении всего класса, групп, пар или отдельных лиц, что подходит для конкретных целей обучения.
- Создавать и поддерживать целенаправленную и упорядоченную среду для учащихся.
- Разрабатывать и использовать соответствующие поощрения и санкции для поддержания эффективной среды обучения.
- Поддерживать интерес и мотивацию учащихся.



- Некоторые из перечисленных выше компетенций являются заявлениями общего характера, например, «продемонстрировать понимание знаний, концепций и навыков».
- Другие компетенции – это результаты обучения, например, «составлять планы уроков...», «представлять содержание темы...», «создавать и поддерживать...»
- Таким образом, компетенции с узкой направленностью могут быть записаны как результаты обучения.

# Компетентность и компетенции

- Некоторые авторы (Boam and Sparrow, 1992; Hendry, Arthur and Jones 1995; Mitrani, Dalziel and Fitt, 1992; Smith, 1993) используют термин «компетенция» (во множественном числе «компетенции») при упоминании профессиональных компетенций.
- Однако другие авторы рассматривают термины «компетентность» и «компетенция» как синонимы (Brown, 1993, 1994; McBeath, 1990).
- Hartle (1995) описывает компетенцию как характеристику личности, которая, как было показано, способствует повышению производительности труда и относится к видимым компетенциям знаний и навыков, а также к базовым элементам компетенций, таким как характеристики и мотивы.
- Elkin (1990) связывает компетентность с работой на микроуровне, а компетенции – с более высокими управленческими атрибутами.

- Cockerill (1989) описывает выходные компетенции, такие как эффективные навыки презентации, с входными компетенциями, такими как уверенность в себе (Winterton et al., 2005).
- Burgoyne (1988) разграничивает понятия «быть компетентным» (удовлетворять требованиям, предъявляемым к должности) и «обладать компетенциями» (обладать необходимыми атрибутами для компетентного выполнения).
- Woodruffe пытается разграничить компетентность и компетенцию, описывая компетентность как аспекты работы, которую человек может выполнять, с компетенцией, относящейся к поведению человека, которое лежит в основе компетентной работы.
- Tate (1995) соглашается с определением Woodruffe и предостерегает от смешения «входных компетенций с выходными компетенциями».



- Burgoyne (1988) разграничивает понятия «быть компетентным» (удовлетворять требованиям, предъявляемым к должности) и «обладать компетенциями» (обладать необходимыми атрибутами для компетентного выполнения).
- Woodruffe (1991) описывает компетенцию как «общий термин, охватывающий почти все, что может прямо или косвенно повлиять на эффективность работы». Он пытается разграничить компетентность и компетенцию, описывая компетентность как аспекты работы, которую человек может выполнять с компетенцией, относящейся к поведению человека, которое лежит в основе компетентной работы.



**НАВЫКИ**

**ЗНАНИЯ**

**Компетентный**

**ОТНОШЕНИЕ**

Психомоторные

Когнитивные

**НАВЫКИ**

**ЗНАНИЯ**

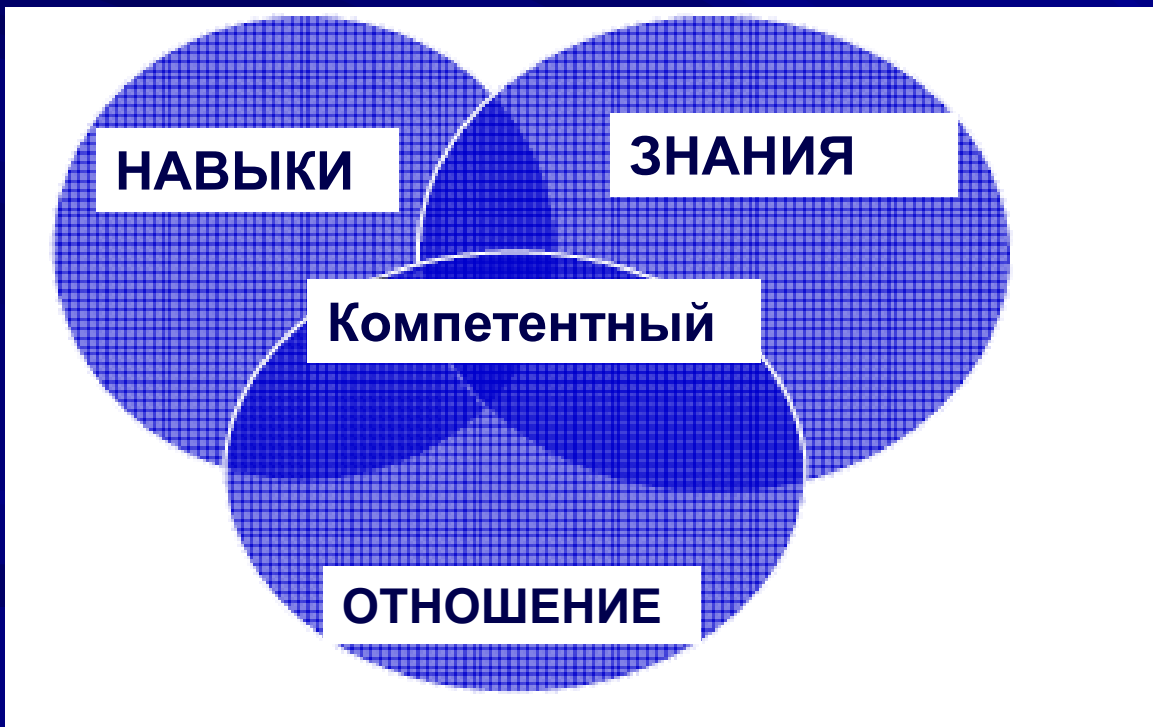
**Компетентный**

**ОТНОШЕНИЕ**

Аффективные

# Оценка общих компетенций

- «Некоторые компетенции плохо определены, поэтому их анализ несколько затруднен... Это отсутствие точности затрудняет анализ и критическую оценку» (Boní and Lozano, 2007)



# Соотношение компетенций, целей и результатов обучения

- Взаимосвязь между компетенциями, целями и результатами обучения обсуждается Hartel и Foegeding (2004) в сфере инженерного обеспечения пищевой промышленности.
- В данной работе они определяют компетенцию как «общее утверждение, детализирующее желаемые знания и навыки студентов, заканчивающих наш курс или программу».



## Компетенции:

- Студент должен уметь использовать баланс масс и энергии для данного процесса производства продовольствия.

## Цели:

- Понимать объем баланса масс в системах пищевой промышленности.
- Понимать правильное использование мольных долей и массовых долей в массовых балансах.

## Результаты обучения:

- Опишите общие принципы баланса масс в стационарных системах.
- Нарисуйте и используйте технологические схемы с метками в потоках для решения проблем баланса масс.
- Решите проблемы баланса масс, связанные с операциями по переработке пищевых продуктов.
- Проектируйте и решайте баланс масс для сложных систем технологических потоков, включая проблемы смешивания порциями, проблемы многостадийного потока, проблемы с множественными входами и выходами, рециркуляционные потоки и множественные компоненты, а также процессы, в которых происходят химические реакции.

- Результаты обучения, описанные Hartel и Foegeding, точно определяют, что ожидается от студентов, чтобы продемонстрировать, что они приобрели данную конкретную компетенцию.



# Компетенция в рамках конкретной профессии

- «Чемберс дал полезное определение компетенции: поведение, ожидаемое от начинающих независимых практиков. Такое поведение включает понимание, навыки и ценности в комплексную реакцию на весь спектр обстоятельств, встречающихся в общей профессиональной практике. Этот уровень эффективности требует некоторой степени скорости и точности, соответствующей благополучию пациента, но не эффективности на самом высоком уровне. Это также требует понимания того, что представляет собой приемлемое поведение в данных обстоятельствах и стремление к самосовершенствованию».

(Oliver et al., 2008)



- Oliver et al. (2008), по-видимому, не проводят различия между терминами **компетентность** и **компетенция**, поскольку определение компетентности, которое они цитируют, взято из статьи, в которой обсуждается компетенция.
- Oliver et al (2008) описывают компетенции как обширные утверждения, в которых изложены знания, навыки и установки нового выпускника.
- Они также утверждают, что компетенции могут считаться сходными с целями и могут подкрепляться результатами обучения.
- Они указывают на то, что оценка компетентности не только относится к навыкам, но также требует соответствующих знаний и установок, в том числе самосознания, т.е. способности распознавать свои сильные и слабые стороны.

Они описывают связь между компетенциями и результатами обучения следующим образом: «Результаты обучения поддерживают компетенции, находятся на более высоком уровне детализации и составляют основу как обучения, так и оценки. Правильно построенные компетенции и результаты обучения точно сформулированы, чтобы указать, что студенты должны знать, что студенты должны понимать, и что студенты должны уметь делать и насколько хорошо, используя язык и контекст, который указывает на уровень, на котором они будут оцениваться».



# Компетентность в стоматологии

Чемберс описывает компетенции с точки зрения того, что стоматологи делают на регулярной основе для удовлетворения потребностей пациентов. Он обсуждает компетенции с точки зрения эффективности психомоторных навыков и понимания того, что делается и поддерживается профессиональными ценностями:

*Стоматология, как правило, решает эту проблему, акцентируя внимание на механике и деталях, избегая при этом тех вещей, которые трудно измерить... Компетенции – это удобный термин, который встречается в разговоре, когда требуется общее слово, относящееся к хорошей стоматологии. Я никогда не встречал никого, кто был бы против компетентных дантистов. Но также трудно точно сказать, что именно это означает.*

(Chambers 1994)

# Компетентность – «нечеткая» концепция (Van der Klink and Boon)

- Van der Klink and Boon (2002) описывают компетентность как «нечеткое понятие».
- С другой стороны, они утверждают, что это «полезный термин, устраняющий разрыв между образованием и требованиями к работе».

*Int. J. Human Resources Development and Management, Vol. 3, No. 2, 2003*

125

## Competencies: the triumph of a fuzzy concept

Marcel R. van der Klink and Jo Boon

Educational Technology Expertise Centre,  
Open University of the Netherlands, Heerlen, PO Box 2960,  
6401 DL Heerlen, The Netherlands

E-mail: marcel.vanderklink@ou.nl

E-mail: jo.boon@ou.nl

**Abstract:** This article investigates the current popularity of the concept of competencies. After a brief exploration of perspectives on the concept of competencies, a study will be presented that was conducted in order to gain more insight into the backgrounds of the current status of this concept and to investigate competency-based practices. The study investigated the applications in enterprises and higher education. The last section summarises the main findings and raises some issues that need further elaboration.

Van der Klink and Boon (2002) пытаются проследить различные интерпретации понятия компетентности в образовательных системах различных стран:

**Существует значительная путаница в отношении того, что на самом деле означает компетенция... Во-первых, можно наблюдать различия между странами в соответствии с разной национальной политикой в области образования и различными типами отношений между образованием и рынком труда, многие из которых имеют историческое происхождение. В британском подходе это относится к способности соответствовать стандартам производительности для функций и профессий, таких как те, которые разработаны для национальных профессиональных квалификаций (NVQ) в Великобритании. В США компетенция относится к навыкам, знаниям и характеристикам людей, то есть чертам, мотивам и самооценке, которые способствуют повышению эффективности работы... Более чем в Великобритании или США, немецкая перспектива подчеркивает целостный взгляд на компетентность. Это не просто случайный набор навыков и знаний. Компетенции определяются как комплексные программы действий, которые позволяют людям адекватно выполнять различные функции в различных условиях работы в рамках конкретной профессии.**

**(Van der Klink and Boon, 2002)**

## Learning Outcomes and Competences



Declan Kennedy / Áine Hyland / Norma Ryan

---

### Abstract

There is wide variation in the literature regarding the interpretation of the meaning of the term competence. This interpretation ranges from a description of competence in terms of performance and skills acquired by training to a broad overarching view that encompasses knowledge, understanding, skills, abilities and attitudes. Due to the lack of clarity of the concept of competence, assessment of competences can be very difficult. Some authors warn against associating competence exclusively with skills, others distinguish between the terms competence and competency whilst others treat these terms as being synonymous. The essential problem appears to be that these terms are liberally used as general terms to refer to various aspects of job performance without any attempt being made to give precise definitions of the terms. While various efforts have been made to arrive at a single definition of the term competence, no agreement has been reached and there is still wide variation of meaning between various cultures and between different professions. This is in contrast to the clear definition of the concept of learning outcomes found in the literature. It is recommended that if the term competence is being used, the definition of competence being used in the particular context should be stated and also that competences should be written using the vocabulary of learning outcomes.

«Одной из причин дебатов о полезности управленческой компетенции может быть мягкая направленность и размытые границы термина 'компетентность'. Социальная наука имеет привычку брать слово из нашего общего лексикона и изменять его значение в качестве технического или академического термина. Этот процесс все еще происходит с 'компетентностью', и до сих пор нет общего консенсуса относительно того, что это слово должно означать при использовании в приложениях управления».

(Brown, 1994)



«Тот факт, что концепция компетенций служит средством решения достаточно разных проблем, вероятно, связан с ее диффузным характером. На самом деле это плохо определенная концепция, не имеющая четкого содержания, что позволяет давать широкие толкования. Эта большая неопределенность отчасти вызвана применением этой концепции в различных странах, в различных условиях и для разных целей. Ее неопределенность, вероятно, является в то же время объяснением ее выдающегося статуса сегодня, но она затрудняет использование этой концепции в качестве надежного краеугольного камня для разработки РЛР [развития людских ресурсов] и образовательных практик».

(Van der Klink and Boon, 2003)

# Выводы

- Не существует единого определения термина 'компетенция'. Описания термина 'компетенция' варьируются от широкого всеобъемлющего атрибута до предмета очень конкретной задачи. Это противоречит четкому определению концепции результата обучения, содержащемуся в литературе.
- Одна из больших проблем, возникающих при использовании компетенций, заключается в том, что, как представляется, не существует четких руководящих принципов их написания. В противоположность этому, руководящие принципы для написания результатов обучения очень четко изложены в литературе.
- В целом, если кто-то достигает результата обучения, он достигает уровня компетентности. Компетентность можно рассматривать как результат достижения ряда результатов обучения на рабочем месте.
- Достижение результатов обучения – это этап на пути к становлению компетентности, т.е. результаты обучения и компетенции могут дополнять друг друга, но мы должны быть осторожными при определении компетенций.

# Рекомендации

- Из литературы очевидно, что в определенных профессиях термин «компетентность» имеет общее значение. Следовательно, нет проблем с использованием понятия компетентности, поскольку среди представителей этой профессии существует общее понимание ее значения.
- Проблема возникает, когда термин «компетентность» используется в общем контексте без определения того, что подразумевается под этим термином.
- Учитывая значительную путаницу в литературе, если необходимо использовать термин «компетентность», то его значение необходимо четко определить для контекста, в котором он используется.

- Поэтому во избежание путаницы при использовании термина «компетенция» рекомендуется руководствоваться следующими руководящими принципами:
  1. Укажите определение компетенции, которое используется в конкретном контексте.
  2. Чтобы обеспечить ясность смысла, напишите компетенции, используя лексику результатов обучения, то есть выразите требуемую компетентность с точки зрения достижения студентами конкретных результатов обучения по программе или результатов обучения по модулю.

- Поскольку не существует общего понимания термина «компетенция», результаты обучения стали чаще использоваться, чем компетенции, при описании того, что студенты должны знать, понимать и/или быть в состоянии продемонстрировать в конце модуля или программы.
- «Нечеткость» компетенций растворяется в ясности результатов обучения!

Одним словом, используйте результаты обучения, чтобы уточнить, что подразумевается под заявлением о компетентности.



Конец!