

КОМПЕТЕНТНОСТНЫЙ ПОДХОД И ПВК-ПОДХОД: ВОЗМОЖНОСТИ, ОГРАНИЧЕНИЯ, ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ¹

Толочек В.А., Москва (Россия), ФГБНУ «Институт психологии РАН» (ИПРАН), доктор психологических наук, профессор; **Машкова А.С.**, ИПРАН, аспирант, E-mail: ania_12@mail.ru; **Вильчес-Ногерол В.В.**, ИПРАН, аспирант: Belikveronika@gmail.com

Аннотация. Обсуждаются история становления и особенности компетентностного подхода (К-подхода) и подхода с выделением профессионально важных качеств субъекта (ПВК-подхода) как научных концепций, разрабатываемых в границах определенных научных парадигм. Предлагается вариант упорядочивания понятий, используемых для оценки возможностей субъекта (*Задатки* → *Способности* → *Специальные способности* → *Профессиональные способности* → *Профессионально важные качества* → *Компетенции* → *Компетентность* → ...).

Ключевые слова: компетентностный подход (К-подход), профессионально важные качества (ПВК-подход), концепция, парадигма, возможности, ограничения

COMPETENCE APPROACH AND PVC-APPROACH: OPPORTUNITIES, LIMITATIONS, PROSPECTS FOR DEVELOPMENT

Tolochek V.A., Institute of Psychology RAS (IP RAS), Doctor of Psychology, Professor; **Mashkova A.S.**, IP RAS, graduate student, E-mail: ania_12@mail.ru; **Vilches-Nogerol V.V.**, IP RAS, graduate student: Belikveronika@gmail.com

Annotation. The history of the formation and features of the competency-based approach (K-approach) and the approach with the allocation of professionally important qualities of the subject (PVC-approach) as scientific concepts developed within the framework of certain scientific paradigms are discussed. The option of organizing the concepts used to assess the subject's capabilities is proposed (*Makings* → *Abilities* → *Special abilities* → *Professional abilities* → *Professionally important qualities* → *Competencies* → *Competence* → ...).

¹ Поддержано грантом РФФИ № 19-013-00550: «Стили делового общения: пространство и стратегии взаимодействия, ресурсы успешности субъектов»

Key words: competency-based approach (K-approach), professionally important qualities (PVC-approach), concept, paradigm, opportunities, limitations

Введение. В последние два десятилетия в работах отечественных психологов утвердились понятия «компетенции», «компетентность», «компетентностный подход» (К-подход), вытеснив ранее используемые «профессионально важные качества» (ПВК), «профессиография», «психограмма», «профессиональная пригодность», «профессиональная успешность» и др. Новые тенденции можно было бы считать безусловно позитивными, если бы они были «нормально интегрированы» в ранее сложившуюся дисциплинарную понятийную систему. Но здесь мы пока имеем то, что можно назвать «научная мода» и что еще не стало методически и методологически обоснованным в отечественной психологии; на это указывают некоторые прямые и косвенные признаки: 1) ни у молодых авторов, ни у более маститых ученых» чаще нет объяснений и аргументов предпочтения понятий «компетенции», К-подход, заменяющих и замещающих понятия «ПВК» и «профессиография», «психограмма [4; 7; 12; 14; др.]; 2) ряд авторитетных ученых, которые на протяжении десятилетий изучали и разъясняли сущность ПВК и их роль в успешности деятельности субъекта, с 2000-х годов просто стали использовать новые понятия, не изменяя прежних методических приемов изучения профессиональной пригодности и успешности людей [7; 8; 14; 15; др.]; 3) если в отношении понятий «профессионально важные качества» (ПВК), «профессиография», «психограмма», «профессиональная пригодность», и т.п. в 1970-1980-х гг. в отечественной психологии постоянно поддерживалась прямые и косвенные дискуссии (в отношении содержания, возможности развития, оценки феномена и пр.) [4; 12; 13; др.], то новые понятия («компетенции», «компетентность», «компетентностный подход») на протяжении 2-3 десятилетий остаются вне их критического анализа отечественными учеными [см. обзор: 12; 13]. Широкое и некритичное использование К-подхода, при отсутствии реальной широкой проверки его эффективности как социально-психологической технологии, не является безобидным социальным опытом. *Цель* исследования: Анализ особенностей подхода профессионально важных качеств (ПВК-подхода) и компетентностного подхода (К-подхода) в практике решения социальных задач. *Гипотеза:* «ПВК-подход» и «К-подход» как научные концепции являются в то же время научными парадигмами, имеющими свои достоинства и ограничения.

Предпосылки становления ПВК-подхода и ожидания. Становление ПВК-подхода проходило в первой четверти XX ст. В.Штерн ввел понятие *психограмма*; О.Липман - *профессионально важные качества (ПВК)*; профессиографический подход развивался

психотехниками, в т.ч. и отечественными учеными - С.Г.Геллерштейном, И.Н.Шпильрейном и др. До середины 1970-х годов отечественные ученые использовали как синонимы понятия «*профессионально значимые качества*» (ПЗК) (т.е., ПЗК – такие качества и при таком уровне их развития, которые определяют успешность человека как профессионала) и «*профессионально важные качества*» (ПВК), которые рассматривались как составляющие *психограмы* в русле *профессиографического* подхода к изучению деятельности субъекта труда [см. обзор: 12; 13].

К 1980-м годам в отечественной психологии надежно утвердилось более «мягкое» понимание феномена, обозначаемое понятием *профессионально важных качества* (ПВК). К ПВК относили те особенности субъекта, которые играют важную роль в эффективности его деятельности; развитие которых может варьироваться в широких пределах; при этом допустима компенсация одних ПВК другими; отдельные качества могут интегрироваться в целостные и завершенные системы; периодически могут происходить перестройки структур ПВК [4; 7; 12; 14; др.]. Сначала к ПВК относили отдельные качества, влияющие на успешность решения отдельных профессиональных задач, затем – комплексы качеств (особенности анатомии и морфологии, физиологии и психофизиологии человека, его специальные знания, умения и навыки, черты характера, ценностные ориентации и др.). В последней четверти XX столетия ученые признавали, что ПВК представляют собой интегральные психофизиологические и психологические образования, формирующиеся в процессе деятельности как *специальные способности* по механизму функциональных систем [4; 12; 15]. ПВК-подход успешно реализовался в отношении представителей массовых (рабочих) профессий; делались и попытки его распространения на изучение и оценку качеств инженеров и руководителей низового и среднего звена. На протяжении почти столетия сохранялось ожидание неограниченных возможностей ПВК-подхода.

Предпосылки становления компетентностного подхода (К-подхода) и ожидания. С начала 1970-х годов в зарубежной психологии утвердилось понятие «*компетенции*», характеризующее ментальные и поведенческие особенности людей как профессионалов и как личностей, влияющие на эффективность работы. В отличие от понятия «ПВК», в содержании «компетенции» акцентировались связи личностных и профессиональных качеств с успешностью решения конкретных задач; при этом ключевыми выступали вопросы адекватности уровня их развития, их соответствия групповым нормам и субкультуры организации [1; 2; 3; 5; 6; 9; 11; 13; 16; 17; др.]. Предпосылками и первыми прецедентами понимания мотивации как «компетенции», как операциональной «единицы» связывают с работами Р.Вайта; «компетенции» как

операциональное использование структур языка («универсальных грамматик», компетенций) - с работами Н.Хомски. Программой для становления компетентностного подхода в психологии стала статья Дэвида МакКлелланда [16].

Д.Р.МакКлелланд подверг критике сложившуюся практику использования тестов интеллекта, тестов на знание предмета [14]. При этом он акцентировал внимание на качествах людей, которые лучше других выполняли свою работу. Новый подход к решению таких задач предполагал: 1) «Использование критериальных выборок» (т.е., изучение особенностей именно «лучших», а не всех работников, не «средних» и/ или «плохих») и 2) Изучение «оперантных мыслей и поведения» (т.е., изучение личностных особенностей, влияющих на успешность конкретных профессиональных задач, определяющих конструктивное поведение людей в конкретных рабочих группах). Статья Д.Р.МакКлелланда была поддержана и оценена как «новый взгляд» в понимание подходов и методов оценки качеств субъекта деятельности, как начало движения «компетенций» в психологии. Немного позже Р.Бояцис вводит в научный оборот понятие «компетентность» как способность человека к поведению, которое «удовлетворяет требованиям работы в определенной организационной среде» [176 с.11]. Если под «компетенциями» подразумевались отдельные особенности человека, подлежащие корректному измерению, то под «компетентностью» - *общая способность*, общая состоятельность человека как работника, как члена данной рабочей группы, данной организации. Соотношение понятий «компетенция» и «компетентность» как «часть» и «целое» разделяют и многие отечественные ученые [3; 5; 6; 8; 15; др.]. К-подход успешно реализовался в отношении представителей массовых профессий (в т.ч. – менеджеров - руководителей низового и среднего звена управления). На протяжении полу столетия сохраняется ожидание неограниченных возможностей К-подхода.

Задачи ПВК-подхода и компетентностного подхода (К-подхода: возможности и ограничения. С самого начала в отечественной психологии «компетенции» приобрели своего рода «презумпцию свободы от критического анализа»; в зарубежной психологии этот подход стал складываться с начала 1970-х, но критические анализы были более ориентированы на точность оперирования понятием; на наборы признаков, им обозначаемые; дискуссии более имели форму подчеркивания преимуществ своего подхода в интервале регионов (американский подход / английский; германский – французский и т.п.).

В доступных нам источниках нет должной рефлексии *К-подхода* как своеобразной научной концепции, как исторически преходящих

концептуальных построений, реализуемых в границах доминирующих научных парадигм; нет отношения к *К-подходу* как концепции, имеющей достоинства (возможности) и ограничения. За редким исключением [5; 6; др.] не проводится сопоставление особенностей *К-подхода* и *ПВК-подхода*; чаще *К-подходу* приписываются исключительные инструментальные возможности. Все поиски наборов качеств и методов их оценки сконцентрированы на индивидуальной деятельности человека. Эти наборы индивидуальных качеств субъекта просто дополняются наборами качеств, позволяющих ему взаимодействовать с другими. Но сами процессы становления взаимодействий людей, эффекты взаимодействия остаются вне зоны внимания специалистов [10; 12]. Так было в русле *ПВК-подхода*, так остается и в границах *К-подхода*. Де-факто изучение и оценка компетенций людей «производится» в контексте среды конкретной организации, в отношении поведения человека в конкретных малых и средних социальных группах [1; 2; 10; 11; 12; 13]. Другими словами, проблема компетенций как бы «погружена» в проблематику организационной психологии и должна рассматриваться именно в этом контексте.

Ввиду ограниченных возможностей настоящей статьи, кратко обозначим понимание связей между разными проявлениями феномена и его эволюцией – особенности адаптации к условиям актуальной социальной среды.. Два критерия: 1) мера специализации функциональных систем и 2) полнота связи субъекта с условиями среды (окружения), - позволяют выявить и упорядочить понятия, в соответствии с ими обозначаемым содержанием как: *Задатки* → *Способности* → *Специальные способности* → *Профессиональные способности* → *Профессионально важные качества* → *Компетенции* → *Компетентность* →... Анализ цепочек понятий, отражающих функциональные и генетически связанные феномены (или их проявления) позволяет упорядочивать эти понятия, вносить большую определенность в их использование; возможно даже, усиливать их функции как инструментов научного познания [11; 13].

Выводы: 1. Совокупности типовых особенностей изучения профессиональной деятельности субъектов в начале XX ст., определяющих содержание, возможности и ограничения научных подходов (условно - *ПВК-подхода*), совокупности типовых особенностей изучения профессий и профессиональной деятельности людей в конце XX – начале XX ст. (условно - *К-подхода*), являются частными, дисциплинарными парадигмами. Обе парадигмы имеют свои возможности, ограничения и, вероятно, перспективы развития.

2. ПВК-подход характеризуют: предельно широкие обобщения (характера профессиональной деятельности, количества и содержания качеств субъекта); при этом была и остается слабая согласованность мнений специалистов о сущности профессионально важных качеств (ПВК), параметрах их развития, актуальной востребованности конкретных качеств на конкретном рабочем месте; нередко имеет место подмена количественных измерений и мониторинга эволюции ПВК «суждениями здравого смысла»; как правило, латентно постулируется сохранность уровня выраженности ПВК на протяжении всей профессиональной жизни субъекта и др. «Спонтанная оппозиция» базовым положениям ПВК-подхода со стороны отдельных специалистов обычно предстает как множество разных, не согласованных и не согласующихся между собой точек зрения.

3. К-подход характеризуют: прагматизм исходных целей и задач; эмпиризм в постановке задач и оценке качеств субъекта; нередко имеет место подмена научного изучения феноменов обобщением суждений экспертов-практиков; экстенсивный подход к изучению компетенций; ограниченность шкал оценок (номинальные, ранговые, интервальные в пределах 3 – 5 баллов оценок экспертов); не признанными как актуальные остаются вопросы перспективы развития качеств субъекта, личностного и профессионального развития человека в продолжении всей его карьеры; решение вопросов совместной деятельности представлено через расширение наборов компетенций субъекта. «Спонтанная оппозиция» чаще заявляет о себе как критика оппонентов и аргументация преимуществ своего подхода.

Литература:

1. Аксеновская Л.Н. Ордерная диагностика организационной культуры. Саратов: Наука, 2016. 190 с.
2. Аксеновская Л.Н. Ордерная модель организационной культуры: монография / М.: Академический проект; Трикста, 2007. – 303с.
3. Башкин Е.Б. Эффективность стратегических ассессмент-сессий в развитии профессиональных компетенций.– Автореф. дисс. канд. психол. наук.- М., 2010 - 24 С.
4. Бодров В.А. Психология профессиональной пригодности.- М.: ПЕР СЭ, 2001.- 511 С.
5. Мартиросова Н.В. Психологическое обеспечение расстановки кадров в подразделениях охраны общественного порядка органов внутренних дел. - Автореф. дисс .канд. психол. наук.- СПб., 2014. - С. 24.

6. Машкова А.С. Формирование модели компетенций для руководителей среднего звена на основе организации опытно-экспериментальной работы // Известия Уральского государственного университета: Серия 1: Проблемы образования, науки и культуры. 2011. Т. 89. № 2. С. 197-206.
7. Митина Л. М. Учитель как личность и профессионал.- М.: «Дело», 1994. – 216 С.
- 8 Митина Л. М. Психология профессионально-карьерного развития личности — М.; СПб.: Нестор-История, 2019.
9. Спенсер Л.М., Спенсер С.М. Компетенции на работе.- М.: Нипро, 2005. – 384 с.
- 10.. Толочек В.А. Сопряженная профессиональная карьера субъекта: контексты и измерения // Человек. Сообщество. Управление. 2011. № 2. С. 48 – 61.
11. Толочек В.А. Психологическое обеспечение профессиональной деятельности. Методики профессионального отбора. – М.: Юрайт, 2018.
12. Толочек В.А. Психология труда.- 3-е изд.- СПб.: Питер, 2019. – 480 С.
13. Толочек В.А. Компетентностный подход и ПВК-подход: возможности и ограничения // Вестник СПбГУ. Сер. Психология. 2019. Т.9. Вып. 2 (30). С.123-137.
14. Шадриков В.Д. Проблемы системогенеза профессиональной деятельности.- М.: Наука, 1982.- 184 С.
15. Шадриков В.Д. Психология деятельности человека.- М.: Изд-во «Институт психологии РАН», 2013.- 462 С.
14. McClelland D.C. Testing for competence rather than for intelligence. American Psychologist. 1973. 28. P. 1-14.
15. Boyatzis R. E. The Competent Manager: A model for effective performance. – Chichester: John Wiley & Sons, 1982. - 540 S.