

УДК 37.012-047.22(100)

ЦИКЛІЧНІСТЬ У КОМПЕТЕНТНІСНОМУ ПІДХОДІ: СУЧАСНИЙ СВІТОВИЙ ДОСВІД

Ільницький Д. О.

Кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри міжнародної економіки Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

Василькова Н. В.

Кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

Анотація. Розглядається питання існування циклів в межах компетентнісного підходу в освіті на основі узагальнення світового досвіду сучасного розуміння його сутності. Проведено порівняння основних моделей компетенцій за різними підходами, визначені рівні володіння компетенцією. Запропонована суб'єктна модель компетентнісного підходу в освіті та ідентифіковані напрямки міжнародного співробітництва в ньому.

Ключові слова: компетенція, компетентнісний підхід, суб'єктна модель, циклічність, вища освіта, управління університетом.

Постановка проблеми. Розвиток національних ринків освітніх послуг, поглиблення процесів інтернаціоналізації у сфері вищої освіти, імплементація досягнень технічного прогресу в освітній процес зумовлюють підвищення актуальності досліджень щодо мети функціонування освітньої системи та системи вищої освіти зокрема. Діяльність основних операторів вищої освіти – університетів, – є досить багатоаспектною, оскільки пов'язана не лише з наданням освітніх послуг, а й з прикладними і фундаментальними дослідженнями та комерціалізацією знань. Нами вбачається, що сьогодні основною метою освітньої діяльності університету світового класу є динамічне доповнення індивідуальних компетенцій студента такими, що нададуть їм можливість успішно реалізувати свої прагнення та здібності у майбутньому. При цьому знання все більше розуміються як ресурс, яким професіонал має вміти управляти. Однак українські університети, на наш погляд, ще не повною мірою усвідомлюють особливості застосування компетентнісного підходу (далі – КП) в освіті, не бачать потреби у всебічній взаємодії з усіма зацікавленими суб'єктами на постійній (регулярній, періодичній) основі і роблять наголос на навчанні переважно як на набутті сукупності знань. Ймовірно, це є однією з основних причин того, що сьогодні вітчизняні ВНЗ недостатньо представлені у провідних міжнародних рейтингах університетів.

Мета статті. Виходячи з окресленої аргументації сформульовано такі цілі дослідження: узагальнити сучасний світовий досвід щодо розуміння сутності КП в освіті, окреслити складові, що визначають циклічність в межах КП, розкрити ключові характерні риси моделей компетенцій за різними підходами, визначити рівні володіння компетенцією та запропонувати на основі КП в освіті модель, що враховує циклічність в управлінні освітньою діяльністю університету.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. У вітчизняній науковій літературі питання імплементації КП в освіті розглядалося багатьма дослідниками (Березюк О., Гура О., Даниленко Л., Іванюк І., Клепко С., Локшина О., Овчарук О., Петрук В. та ін.). Слід визнати здобутки науковців щодо окреслення КП в середній освіті [2] та при реалізації національних рамок кваліфікацій, що вдало реалізовано, наприклад, в гірництві [5]. Окремі автори розглядають КП через призму компетентності [1]; є публікації як щодо особливостей застосування КП до вивчення окремих курсів [4], так і щодо КП як методології професійної підготовки у вищій школі [3]. Однак, у працях практично відсутні посилання на те, що суб'єкти мають регулярно переглядати як принципи діяльності, так й зв'язки з іншими суб'єктами, обмінюватися знаннями та знову повертатися до взаємодії. Водночас, аналіз новітніх іноземних публікацій свідчить про перехід на якісно новий рівень розгляду цієї проблеми у провідних країнах у зв'язку з широким впровадженням ІКТ та розвитком економіки знань.

Основні результати дослідження. *Сутність компетентнісного підходу в освіті.* В США університети звернулись до компетентнісного підходу досить давно. Ще у 1970-1980-ті роки Американська асоціація менеджменту ідентифікувала п'ять кластерів компетенцій, які вважались такими, що асоціюються з ефективною управлінською поведінкою [16; 14; 15]. Пізніше акредитаційні вимоги Американської асоціації коледжів та шкіл бізнесу сприяли впровадженню та просуванню КП бізнес-школами університетів США [8]. Сам же термін «компетенція» має давню історію. Тобон С. ідентифікував 7 етапів його становлення:

- 1) грецька філософія;
- 2) сучасна філософія та соціологія;
- 3) зміни в робочому світі;
- 4) освіта для роботи;
- 5) когнітивна психологія;
- 6) психологія промислової організації;
- 7) етап глобальних змін [13].

Разом з тим, Гончі А. та Атанасоу Дж. виділяють три підходи до розуміння компетенції [13]:

- 1) компетенція як перелік завдань;
- 2) компетенція як сукупність характеристик;
- 3) компетенції як цілісні або інтегровані взаємовідносини.

У світі поширеними є декілька моделей компетенцій (табл. 1, стор. 75):

- 1) модель компетенцій, що спирається на біхейвіористську теорію (походить з США);
- 2) модель, що спирається на робоче місце (походить з Великої Британії);
- 3) модель, що спирається на бізнес-стратегії (набула поширення в Японії та США);
- 4) модель, що спирається на когнітивний підхід (характерна для європейської та американської наукових шкіл);
- 5) модель, що спирається на холистичний підхід (поширилася в США, Іспанії, Пуерто-Ріко, Великій Британії).

Аналіз літератури дозволяє стверджувати, що значною мірою сучасна розробка компетентнісного підходу спирається на виміри когнітивного процесу Блума (1956 року) (рис.1, стор. 75) та рівні глибини знань за Веббом (рівень 1 – запам'ятовувати та відтворювати; рівень 2 – навички та концепції; рівень 3 – короткострокове стратегічне мислення; рівень 4 – розширене мислення), динаміку розвитку яких характеризують його слова «описати, пояснити, інтерпретувати» [6; 20].



Джерело: складено за [6].

Рис. 1. Графічна інтерпретація таксономії освітніх цілей Б. Блума.

Таблиця 1.
Порівняльна характеристика основних моделей компетенцій

	Модель компетенцій, що спирається на				
	робоче місце	біхейвіористську теорію	стратегії бізнесу	когнітивний підхід	холістичний підхід
Характеристика	Спирається на важливі посадові функції, які мають суттєво вплинути на досягнення очікуваних результатів. Завданням працівника є усвідомлення себе по відношенню до своїх завдань та інших своїх функцій. Для встановлення компетенцій працівник диверсифікує відносини в організації, порівнює очікувані результати працівників та їх умінь, знань, навичок. Стандарти розробляються та встановлюються промисловістю і спираються на результати. Вважається, що можливості відображають спроможність індивіда. Галузі промисловості погоджують набір характеристик, що відповідають компетентному виконанню обов'язків.	Вважається, що можливості відображають спроможність індивіда та описують, що йому необхідно робити, а чого робити не треба. Це передусім визначається поведінкою індивіда в його виконанні роботи і розглядає конкретні результати в наперед визначеному контексті. Групи компетенцій розробляються шляхом досліджень, що спираються на відмінних виконавців. Стандарти, орієнтовані на результати. Специфікація чудового виконання визначається на основі освітніх досліджень.	Компетенція є реальністю, яка дозволяє спрямовувати зусилля компанії визначеним шляхом, і тому вимагає певних здібностей від його учасників. Вона вводить поняття ключової компетенції.	Компетенції відносяться до пізнавальної діяльності, яка визначається як «здатність і готовність до дій і інтерпретацій». З іншого боку, вона визначає компетенції і їх показники, що спираються на таксономію Н. Блума (використана Блумом для категоризації знання).	Компетенція визначається як результат поєднання основних особистих якостей, таких як спілкування, самовдосконалення, креативність, аналіз і рішучість. Аспекти формують головну ціль компетенцій, яка допускає існування когнітивних, функціональних, поведінкових та етичних компетенцій, та які разом визначають професійну компетентність. Вона є відображенням самого робочого місця, а виконання завдань є катализатором процесу генерування компетенцій. Формування рефлексивної і критичної особистості, значне і інноваційне навчання через співробітництво, спільне лідерство, навчання та викладання, а також розвиток фундаментальних компетенцій, які є такими, що передаються і є поперечними, є основними для цього підходу.
Сфера	професійна діяльність	професійна діяльність / освіта	професійна діяльність	освіта	освіта / професійна діяльність
Підхід	емпіричний	поведінковий	поведінковий	конструктивістський, раціоналістичний, емпіричний	гештальтний, системний, екзистенціалістський

Джерело: складено за [13].

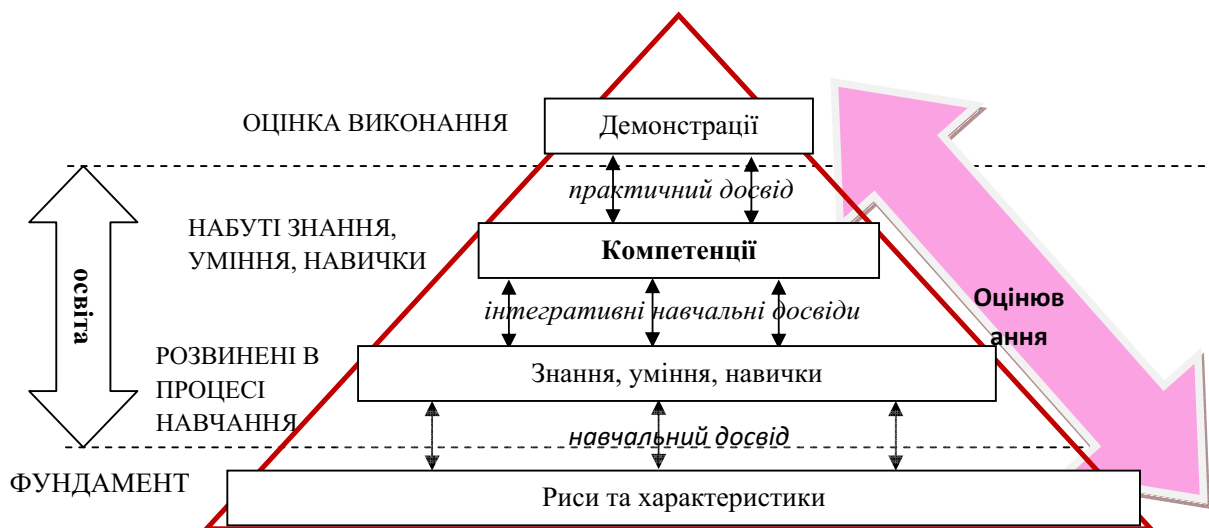
В США досить чітко розрізняють поняття компетенція та компетентність. В нашому дослідженні ми робимо наголос на компетенції, і спираємось при цьому на таке визначення даного терміну: «Компетенція є спроможністю застосовувати або використовувати набір¹ відповідних знань, навичок і здібностей, необхідних для успішного виконання

¹ Саме тому як компаніями і організаціями, так і університетами практикується складання словників компетенцій, що розкривають такий індивідуальний набір.

«критичних робочих функцій» або завдань у певній робочій обстановці» [19, с. 4]. Компетенцію не слід плутати з компетентністю: компетенція описує поведінку, але не намагається описати рівень продуктивності.

Компетенції часто служать основою для запровадження стандартів, які визначають рівень знань, умінь і навичок, що необхідні для успішності на робочому місці, а також можливі критерії вимірювання для оцінки компетентності досягнень. Так, за підтримки Департаменту праці США та Адміністрації з зайнятості та тренувань було забезпечено методичну допомогу з розробки і використання компетентнісної моделі для системи розвитку трудових ресурсів [19].

Вважається, що питання компетенцій є найбільш актуальним для осіб, які завершили середню школу та шукають місце роботи або розмірковують над вибором професії і місця для продовження навчання. Саме тому слід чітко усвідомлювати місце компетенцій в ієрархії результатів навчання, що демонструє рис. 2. Таке розуміння, судячи зі звіту Національної кооперативної робочої групи щодо компетентнісних ініціатив в освіті після завершення середньої школи, закладено в політику, що проводиться Департаментом освіти США щодо навчання на рівнях, що йдуть після завершення середньої школи [11]. Як бачимо, компетенції не є єдиними результатами навчання, але потребують оцінювання для того аби дати роботодавцеві та працівникові інформацію про рівень та якість володіння ними.



Джерело: складено за [11].

Рис. 2. Місце компетенцій в ієрархії результатів навчання після завершення середньої школи.

Відмінною рисою КП в освіті є те, що якість навчання вимірюється не кількістю годин, проведених студентом в аудиторії, а якістю набутих компетенцій. Слід звернути увагу на ту частину ієрархії результатів навчання (рис. 2), що знаходиться між навчальним та практичним досвідом, адже саме тут здобуваються компетенції, сюди час від часу особи, які здобувають чи підтримують індивідуальні компетенції, повертаються (що є одним з проявів циклічності у КП), саме тут знаходиться більша частина системи вищої освіти.

В цілому в США та інших країнах зараз розгорнулася жвава дискусія щодо відходу від вимірювання успішності та результативності навчання студента на основі кредитних годин до оцінювання компетенцій, вдосконалення чи заміни кредитно-модульної системи

[18]. Одним з аргументів на користь КП називають можливість врахування досвіду, що його студенти отримують за межами університету. Активно обговорюється і КП в середній школі [21].

Рівень володіння компетенцією. В педагогіці широко згадується 4 рівня навчання компетенціям, що запропонував Дж. Фловер: 1) несвідома некомпетентність, 2) свідомо некомпетентність, 3) свідомо компетентність, 4) несвідома компетентність² [12]. Більш раціональним в практиці застосування КП у ВНЗ є визначення трьох рівнів майстерності з компетенції, що на практиці застосовується в університеті Чикаго [10]:

- *рівень I* – рівень «новачка», або людини, яка може демонструвати компетенцію лише в умовах регулярного контролю і наставництва;
- *рівень II* – рівень самостійної демонстрації компетенції на мінімально необхідному рівні;
- *рівень III* – рівень, на якому виконавець досяг повної майстерності з компетенції, працює без нагляду, здатний проводити інструктаж інших і готовий до застосування компетенції до широкого спектру різних, у т.ч. нових, ситуацій.

Сучасні дослідники також виділяють 5 рівнів компетенції працівника, для чого застосовують індекс індивідуальної компетентності [9, с. 178]. За ним відбувається поділ концептуальних знань та прикладних навичок на п'ять рівнів двома великими бар'єрами – 1) навчальним; 2) бар'єром часу і повторення³ (рис. 3). Тут слід встановити взаємозв'язок між навчальним бар'єром і бар'єром часу та повторення з одного боку, та навчальним і практичним досвідом, що допомагають визначити місце компетенцій в ієрархії результатів навчання, з іншого боку (рис. 2).



Джерело: складено за [9, с.178].

Рис. 3. Структура індексу індивідуальної компетентності.

Як бачимо з рисунку 3, суб'єкти можуть просуватися в процесі набуття компетенції від рівня, на якому компетенція практично відсутня, до експертного рівня. При цьому слід враховувати те, що з часом людина може втрачати окремі складові компетенції, або вони можуть змінюватися під впливом НТП тощо, що вимагає періодичної підтримки здобутого рівня, що є ще одним з проявів циклічності у компетентнісному підході. На практиці це знаходить свій прояв⁴ у формі підвищення кваліфікації, атестації чи переатестації, які для окремих професій вже давно є обов'язковими.

² Найвищим проявом якої часом називають свідомо компетентність несвідомої компетентності.

³ Що закладає один з факторів циклічності у КП.

⁴ Форми можуть бути різними, але більшість з них передбачає проведення оцінювання, яке має бути забезпечено на високому якісному рівні.

Суб'єкти компетентнісного підходу в освіті. Дослідження практики застосування КП дало можливість вибудувати суб'єктну модель, на яку спирається галузь освіти у забезпеченні потреб ринку праці та самих працівників (рис. 4). Саме в цій моделі закладений найбільший фактор циклічності в КП. Каркасом цієї моделі є наступна логіка:

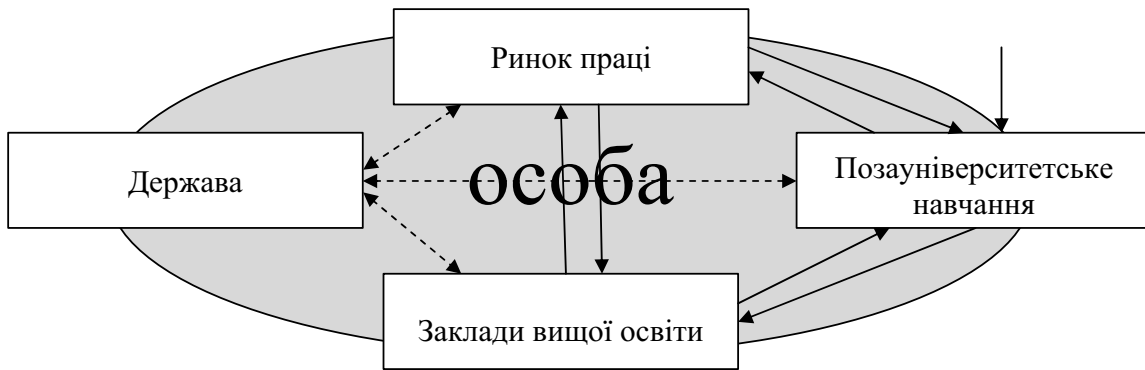


Рис. 4. Загальна модель взаємодії суб'єктів в межах компетентнісного підходу.

- Представники ринку праці (професійні спілки, асоціації роботодавців тощо) визначають для кожної з професій, посад повне коло компетенцій (знання, уміння, навички та їх застосування). Найкращим прикладом візуалізації застосування КП на найвищому державному рівні є модель компетентності Адміністрації з зайнятості та тренувань [19].
- Особи, що бажають здобути певну посаду, можуть набувати компетенції на всіх рівнях навчання – від доуніверситетського, університетського так і післяуніверситетського. Вони роблять вибір між постачальниками освітніх послуг – від безкоштовних до платних, що мають значну диференціацію за рівнем вартості послуг та відповідно їх якості.
- Заклади вищої освіти визначаються з колом компетенцій, які, навчаючись під їх керівництвом, можуть опанувати студенти, що засвідчує відповідний диплом певного ВНЗ. Часом навіть невеликі університети можуть визнаватися найкращими у світі для набуття певної компетенції та співпрацювати на цій основі з іншими університетами світу, в тому числі – з лідерами ринку. Оцінювання результатів навчання та корекція на цій основі процесу навчання кожного студента створює передумови для індивідуалізації здобуття особою бажаних компетенцій. Відповідальність за якість навчання є імперативом діяльності університетів на освітньому ринку.
- Позауніверситетське навчання (до якого можна віднести і практичний досвід, отриманий працівником під час роботи на різних посадах, в різних компаніях та організаціях чи іншим чином) відрізняється від університетського, як правило, якістю здобутих компетенцій і тим, що охоплює всі вікові категорії.
- Роль органів державного управління в цій моделі може бути різною, залежно від національних особливостей певної країни. Нами вбачається, що держава тут має виконувати передусім роль каталізатора у взаємодії між ринком праці, закладами освіти та особами, що набувають компетенції. Її завданнями може бути підтримка проведення науково-практичних досліджень у цій сфері, визначення вимог до акредитації освітніх закладів, координація роботи професійних організацій та взаємодії всіх суб'єктів на постійній основі. Іншим прикладом може бути координація зусиль щодо професійної орієнтації молоді, що також має певну періодичність.

Слід також віднести до суб'єктів КП в освіті і кінцевих споживачів компетенцій, які, зі свого боку, мають надавати ринку праці, працівникам, закладам освіти чіткі сигнали

щодо своїх очікувань та їх трансформації у часі. Цими споживачами, з нашої точки зору, є як роботодавці, так і самі працівники.

В процесі життя людина зустрічається з різними циклами: день змінює ніч, циклічно змінюються пори року; податки сплачуються раз на місяць / квартал / рік; навчання розбите на уроки, семестри. І таких прикладів багато. Всі вони демонструють повторення окремих явищ з певною періодичністю, і кожного разу фази циклу різні, хоча і мають певні однакові риси. Так і в навчанні люди повертаються знову і знову до процесу отримання знань, набуття компетенцій, але кожного разу виходять з чергового етапу освітнього циклу з новим досвідом. Фактично КП закладений в основу концепції навчання протягом життя, коли особи періодично повертаються до навчання для поглиблення та розвитку індивідуальних компетенцій. Такі періоди компактного набуття певних компетенцій під час послідовного завершення різних навчальних програм можуть свідчити про існування певної циклічності в освіті, заснованій на компетентнісному підході.

У компетентнісному підході можемо ідентифікувати наступні цикли:

- особа періодично звертається до закладів освіти для отримання нових знань, умінь, а саме навчання також характеризується циклічністю тощо;
- роботодавці періодично направляють працівників на навчальні програми для здобуття нових компетенцій, що є передумовою для можливості кар'єрного зростання;
- ринок праці звертається до дослідників та консультантів з метою визначення та уточнення меж компетенцій за окремими професіями;
- держава здійснює регулюючий, стимулюючий чи стримуючий вплив на всіх суб'єктів, встановлює правила конкуренції на ринку, здійснює моніторинг;
- ринок праці та держава, разом з представниками ВНЗ та професійних організацій, проводять оцінювання якості індивідуальних компетенцій, проводять сертифікацію осіб та самих закладів освіти.

Можливо ідентифікувати й інші цикли, довжина яких може бути різною, але головним є усвідомлення того, що в сучасних умовах суб'єкти в межах КП мають періодично, регулярно, циклічно вступати у взаємодію з різних питань. В середній школі навчання триває 11 років, на бакалаврському рівні – 4, на магістерському – 1-2, професійні вимоги та стандарти переглядаються, уточнюються, навчальні програми вдосконалюють тощо. Сукупна довжина циклів обмежується лише бажанням та спроможністю суб'єктів, тривалістю їх життя або існування як юридичної особи.

Міжнародний аспект у компетентнісному підході. Очевидно, кожний з національних ринків праці має індивідуальні особливості, як і рівні соціально-економічного розвитку, однак всі вони мають і спільні характеристики в розрізі компетенцій, якими мають володіти представники професій. Дослідники виокремлюють глобальні, загальні компетенції, що притаманні практично всім, але мають особливості залежно від професії. Глобалізація уніфікує вимоги до професій та посад. Тому доцільним є розвиток міжнародного співробітництва щодо ідентифікації змісту професійних компетенцій, яке має враховувати результати досліджень з цього напрямку, в тому числі міжнародних.

Ще більше простору для міжнародного співробітництва у КП відкриває освітній ринок, на якому з кожним роком поширюються процеси інтернаціоналізації. Університети США, успішно навчаючи на основі КП, займають провідні позиції у більшості міжнародних рейтингів університетів. Компетентнісний підхід у вищій освіті робить можливим мобільність викладачів, студентів та випускників як в межах країни, так і між країнами. Він уніфікує стандарти підготовки фахівців, але при цьому університетам залишається досить багато простору для пошуку власних унікальних маркетингових ніш в умовах загострення глобальної конкуренції в освіті. Організації, що проводять міжна-

родну акредитацію університетів та освітніх програм, в своїй діяльності спираються на принцип періодичності та КП.

Саме на компетентнісному підході значною мірою побудована співпраця між країнами ЄС в реалізації проекту Tuning [7]. Реалізація співробітництва в цьому напрямку покликана не лише забезпечити ринок праці працівниками з компетенціями згідно міжнародних стандартів, але й посилити конкурентні позиції освітніх систем у світовому масштабі.

Висновки. Окремі дослідники називають поширення практики застосування КП в навчальних програмах вищої освіти, які завершуються отриманням диплому, тихою революцією [17]. Одним з проявів такого тренду є широке розповсюдження масових відкритих он-лайн курсів, що створюють передумови для отримання дипломів тими студентами, хто опановує компетенції таким шляхом. На прикладі США можемо побачити, що зацікавлені в такому розвитку і Департамент освіти США, і 37 млн. американців, які мають певний досвід університетської освіти, отримали певні кредити, але не завершили навчання [17]. Очевидно, що зацікавлені в цьому і заклади освіти внаслідок розширення бази освітнього ринку.

Циклічність у КП проявляється по-різному, але об'єктивно є запорукою його успішного застосування, адже в сучасних умовах неможливо здобути всі необхідні компетенції та більше не повертатися до їх розвитку. Статика відсутня, є лише динаміка. Вона проявляється передусім у необхідності регулярної взаємодії всіх зацікавлених сторін у процесі визначення компетенцій та їх складових, навчання ним та їх оцінювання. Кожний з суб'єктів у своїй діяльності має враховувати фактор циклічності та час, який необхідний для цього.

Список використаної літератури

1. Бех І. Д. Компетентнісний підхід у сучасній освіті / Бех І. Д. – К. : Інститут проблем виховання НАПУ. – 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html>.
2. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / Під заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : «К.І.С.», 2004. – 112 с.
3. Луначек В. Компетентнісний підхід як методологія професійної підготовки у вищій школі // Публічне управління: теорія та практика. №1 (13). – 2013. – С. 155-162. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2013-1/doc/4/01.pdf>.
4. Петрожалко Ю. В. Особливості застосування компетентнісного підходу до вивчення курсу «Українська мова з професійного спрямування у ВНЗ України» // ЧДУ імені Петра Могили. Наукові праці. Педагогічні науки. Том 86. Випуск 73. – 2008. – С. 177-184. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2008/86-73-20.pdf>.
5. Салов В. О., Письменкова Т. О. Застосування компетентнісного підходу при впровадженні національної рамки кваліфікацій. / Салов В. О., Письменкова Т. О. – НГУ Науково-методична комісія з галузі знань 0503 «Розробка корисних копалин». [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/met_komisija_a_galuzi_0503/Salov,%20Pismenkova.pdf.
6. Arasian P. W., Cruikshank K. A., Mayer R. E., Pintrich P. R., Raths J., Wittrock M. C. / Anderson, Lorin W.; Krathwohl, David R., eds. A taxonomy for learning, teaching, and as-

- sessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. – Allyn and Bacon. – 2000. – 336 p. ISBN 978-0-8013-1903-7.
7. A Tuning Guide to Formulating Degree Programme Profiles Including Programme Competences and Programme Learning Outcomes. Bilbao, Groningen and The Hague. – 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/Tuning_Guide._Degree_programme_profiles.pdf.
 8. Albanese R. Competency-based management education. // *Journal of Management Development*. – Vol. 8, № 2, 1989. – P. 14-20.
 9. Bilal Succar, Willy Sher, Anthony Williams. An integrated approach to BIM competency assessment, acquisition and application // *Automation in Construction*, № 35. – 2013. – P. 174-189.
 10. Chicago State University. University Competency Dictionary. P. 1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csu.edu/humanresources/empdev/documents/WebsiteCompetencyDictionary.pdf>.
 11. Elizabeth A. Jones, Richard A. Voorhees, Karen Paulson. Defining and Assessing Learning: Exploring Competency-Based Initiatives. Report of the National Postsecondary Education Cooperative Working Group on Competency-Based Initiatives in Postsecondary Education. – 2002. – P. 23. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: nces.ed.gov/pubs2002/2002159.pdf.
 12. Flower J. «In the Mush» // *Physician Exec*. – Jan-Feb, № 25 (1). – 1999. – P. 64 - 6. PMID 10387273.
 13. Guerrero Dante, De los Ríos Ignacio. Professional competences: a classification of international models. // *Procedia – Social and Behavioral Sciences* № 46, WCES. – 2012. – P. 1290-1296.
 14. Hayes, J. L. A new look at managerial competence: the AMA model of worthy performance. // *Management Review*. – November, 1979. – P. 2-3.
 15. Hayes, J. L. The AMA model for superior performance: part II: how can I do a better job as a manager? // *Management Review*. – February, 1980. – P. 2-3.
 16. Hayes, J. L. The AMA model for superior performance: part III: how competent managers work with people. // *Management Review*. – March, 1980. – P. 2-3.
 17. Marguerite J. Dennis. Competency-based degrees – The quiet revolution? // *University World News*, Issue № 30. – 14 February, 2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20140212124833226>.
 18. Paul Fain. Hour by Hour. // *Inside Higher Ed*. – September 5, 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.insidehighered.com/news/2012/09/05/credit-hour-causes-many-higher-educations-problems-report-finds?refresh>.
 19. Technical assistance guide for developing and using competency models – One solution for the workforce development system. – Personnel Decisions Research Institutes & JBS International. – 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.careeronestop.org/CompetencyModel/Info_Documents/TAG.pdf.
 20. Webb's Depth of Knowledge Guide: Career and Technical Education Definitions. – 2009. – 13 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aps.edu/rda/documents/resources/Webbs_DOK_Guide.pdf.
 21. Why We Need Competency-Based Education. Asia Society. – 24.02.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://asiasociety.org/education/partnership-global-learning/making-case/why-we-need-competency-based-education?refresh>.

CYCLES IN COMPETENCE BASED APPROACH: MODERN INTERNATIONAL EXPERIENCE

Ilytskyy D. O.

PhD, Doctoral student at Chair of International Economics, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman.

Vasilkova N. V.

PhD, Associate Professor at Chair of Marketing, Kyiv National Economic University named after Vadym Hetman.

Abstract. *On the bases of generalization of world experience in the field the paper highlights the question of cyclicity within competency based approach to education. Comparative characteristics of the main competency models is laid down, identified the levels of competency possession. The subjective model of competency based approach to education is offered and identified the main directions of international cooperation within the field.*

Key words: *competency, competency based approach, subjective model, cyclicity, higher education, university management.*

Referances

1. Bekh I. B. Kompetentnisny pidhid u suchasnij osviti / Bekh I. B. – K. : Instytut problem vyhovannja NAPU. – 2012. [Electronic resource]. – Rezhym dostupu: <http://www.ipv.org.ua/component/content/article/8-beh/56-2012-09-04-22-32-01.html>.
2. Kompetentnisny pidhid u suchasnij osviti: svitovyj dosvid ta ukrajinski perspektyvy: Biblioteka o osvitnjoji polityky / Pid sag. red. O. V. Ovcharuk. –K. : «K.I.C.», 2004. –112 s.
3. Lunjachek V. Kompetentnisny pidhid jak metodologija profesijnoji pidgotovky u vyschij shkoli // Publichne upravlinnj: teorija ta praktyka. №1(13). – 2013. – S. 155-162. [Electronic resource]. – Rezhym dostupu: <http://www.kbuapa.kharkov.ua/e-book/putp/2013-1/doc/4/01.pdf>.
4. Petrozhalko Ju.V. Osoblyvosti sastosuvannja kompetentnisnogo pidhodu do vyvchennja kursu «Ukrajinska mova z profesijnogo sprjamuvannja u VNZ Ukrainy» // ChDU imeni Petra Mohyly. Naukovi pratsi. Pedagogichni nauky. Tom 86. Vypusk 73. – 2008. – S. 177-184. [Electronic resource]. – Rezhym dostupu: <http://lib.chdu.edu.ua/pdf/naukpraci/pedagogika/2008/86-73-20.pdf>.
5. Salov V. O., Pysmenkova T. O. Sastosuvannja kompetentnisnogo pidhodu pry vprovashzhenni natsionalnoji ramky kvalifikacij. / Salov V. O., Pysmenkova T. O. – NGU Naukovo-metodychna komisija z galusi znan 0503 «Rosrobka korysnyh kopalyn». [Electronic resource]. – Rezhym dostupu: http://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/met_komisija_a_galuzi_0503/Salov,%20Pysmenkova.pdf.
6. Airasian P. W., Cruikshank K. A., Mayer R. E., Pintrich P. R., Raths J., Wittrock M. C. / Anderson, Lorin W.; Krathwohl, David R., eds. A taxonomy for learning, teaching, and assessing: A revision of Bloom's taxonomy of educational objectives. – Allyn and Bacon. – 2000. – 336 p. ISBN 978-0-8013-1903-7.
7. A Tuning Guide to Formulating Degree Programme Profiles Including Programme Competences and Programme Learning Outcomes. Bilbao, Groningen and The Hague. – 2010. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/Tuning_Guide._Degree_programme_profiles.pdf.
8. Albanese R. Competency-based management education. // Journal of Management Development. – Vol. 8, No 2. – 1989. – P. 14-20.
9. Bilal Succar, Willy Sher, Anthony Williams. An integrated approach to BIM competency assessment, acquisition and application // Automation in Construction, # 35. – 2013. – P. 174-189.
10. Chicago State University. University Competency Dictionary. P.1. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.csu.edu/humanresources/empdev/ documents/WebsiteCompetencyDictionary.pdf>.
11. Elizabeth A. Jones, Richard A. Voorhees, Karen Paulson. Defining and Assessing Learning: Exploring Competency-Based Initiatives. Report of the National Postsecondary Education Cooperative Working Group on Competency-Based Initiatives in Postsecondary Education. – 2002 – P. 23. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: nces.ed.gov/pubs2002/2002159.pdf.
12. Flower J. «In the Mush» // Physician Exec. – Jan-Feb, № 25 (1). – 1999. – P. 64–6. PMID 10387273.
13. Guerrero Dante, De los Ríos Ignacio. Professional competences: a classification of international models. // Procedia - Social and Behavioral Sciences № 46, WCES. – 2012. – P. 1290 - 1296.
14. Hayes, J. L. A new look at managerial competence: the AMA model of worthy performance. // Management Review, November, 1979. – P. 2-3.

15. Hayes, J. L. The AMA model for superior performance: part II: how can I do a better job as a manager? // Management Review, February, 1980. – P. 2 - 3.
16. Hayes, J. L. The AMA model for superior performance: part III: how competent managers work with people. // Management Review, March, 1980. – P. 2-3.
17. Marguerite J. Dennis. Competency-based degrees – The quiet revolution? // University World News. – 14 February 2014. – Issue №:30. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.universityworldnews.com/article.php?story=20140212124833226>.
18. Paul Fain. Hour by Hour. // Inside Higher Ed. – September 5, 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.insidehighered.com/news/2012/09/05/credit-hour-causes-many-higher-educations-problems-report-finds?refresh>.
19. Technical assistance guide for developing and using competency models – One solution for the workforce development system. – Personnel Decisions Research Institutes & JBS International – 2012. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: https://www.careeronestop.org/CompetencyModel/Info_Documents/TAG.pdf.
20. Webb's Depth of Knowledge Guide: Career and Technical Education Definitions. – 2009. – 13 p. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.aps.edu/rda/documents/resources/Webbs_DOK_Guide.pdf.
21. Why We Need Competency-Based Education. Asia Society. 24.02.2014. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://asiasociety.org/education/partnership-global-learning/making-case/why-we-need-competency-based-education?refresh>.

ЦИКЛИЧНОСТЬ В КОМПЕТЕНТНОСТНОМ ПОДХОДЕ: СОВРЕМЕННЫЙ МИРОВОЙ ОПЫТ

Ильницький Д. А.

Кандидат економічних наук, доцент, докторант кафедри міжнародної економіки Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

Василькова Н. В.

Кандидат економічних наук, доцент кафедри маркетингу Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана.

Аннотация. *На основе обобщения современного мирового опыта рассматривается вопрос существования циклов в пределах компетентностного подхода в образовании. Проведено сравнение основных моделей компетенций по различным подходам, определены уровни владения компетенцией. Предложена субъектная модель компетентностного подхода в образовании и идентифицированы направления международного сотрудничества в нём.*

Ключевые слова: : *компетенция, компетентностный подход, субъектная модель, цикличность, высшее образование, управление университетом.*