

DOI: 10.6084/m9.figshare.9788546

УДК 005.8

**Ван Їнсінь**Аспірант кафедри інформаційних систем і технологій, [orcid.org/0000-0002-7718-2119](https://orcid.org/0000-0002-7718-2119)

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Київ

**КРИТЕРІЇ ВІДБОРУ ДЛЯ ПІДВИЩЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ  
КИТАЙСЬКИХ ВИКЛАДАЧІВ В УКРАЇНІ**

***Анотація.** Нині не викликає сумнівів важливість освіти та інших форм розвитку компетенцій. Вони є ключовим фактором продуктивності, інноваційного потенціалу та конкурентоспроможності. В умовах динамічного середовища реалізація сучасних міжнародних проектів та програм багато в чому залежить від грамотного застосування компетентнісного підходу. Останні дослідження активів знань свідчать про те, що основні проблеми стратегічного управління пов'язані саме з можливостями та компетенціями організації. Розвиток компетенцій розглядається як раціональний процес, що має кінцевий результат, який можна контролювати без серйозних проблем на основі досліджень та інших міркувань. Виходячи з певних заздалегідь визначених цілей (наприклад, придбання певних знань і навичок), передбачається, що на основі педагогічних і психологічних знань можна розробити і впровадити навчальний процес таким чином, щоб це призвело до досягнення визначених цілей. Янченський політехнічний інститут використовує п'ять базових критеріїв компетентності викладачів: загальнокультурний, загальнопрофесійний, комунікативний, особистісний, саморозвиток та самоосвіту. На основі комплексної експертної оцінки перевіряються всі критерії та приймаються кадрові рішення.*

**Ключові слова:** динамічне середовище; компетентнісний підхід; критерії компетентності

**Аналіз останніх досліджень  
і публікацій**

На сьогодні не викликає сумнівів важливість освіти та інших форм розвитку компетенцій. Вони є ключовим фактором продуктивності, інноваційного потенціалу та конкурентоспроможності. В умовах динамічного середовища реалізація сучасних міжнародних проектів та програм багато в чому залежить від грамотного застосування компетентнісного підходу. Останні дослідження активів знань свідчать про те, що основні проблеми стратегічного управління пов'язані саме з можливостями та компетенціями організації [1; 2].

Поняття компетентності має багато визначень в літературі, а універсальна точка зору ще не сформувалась. Відповідно до однієї поширеної точки зору компетентність розглядається як атрибут працівника, тобто як вид людського капіталу або людського ресурсу, який можна перевести на певний рівень продуктивності. Згідно з іншою поширеною думкою, компетентність визначається з точки зору вимог до завдань, які складають певну роботу. Це дійсно важлива відмінність, тож рекомендовано використовувати термін компетентність для позначення першого значення, а термін кваліфікація для позначення останнього значення [3].

Точніше можна розкрити термін «компетентність» як можливість індивідуальної людини (або колективу) до успішного (відповідно до

конкретного формального або неформального критерію, який було задано самостійно, або з чиєюсь допомогою) вирішення конкретних ситуацій або завершення конкретного завдання або роботи [4].

В цьому контексті розвиток компетенцій визначається [3] як загальне поняття різних заходів, які можуть бути використані для впливу на забезпечення компетентності на внутрішньому ринку праці (серед окремих співробітників, груп співробітників чи цілих колективів).

Це стосується таких заходів:

- найму, просування (наприклад, планування кар'єри) і мобільності персоналу (внутрішня і/або зовнішня);

- навчання або підготовки персоналу, наприклад, за допомогою внутрішніх або зовнішніх курсів;

- запланованих змін завдань або організації роботи за допомогою різних видів заходів (наприклад, розробка робочих місць, ротація робочих місць, організація команди) з метою подальшого неформального навчання в роботі.

Таким чином, розвиток компетентності може стосуватися одного або декількох з цих заходів. Ці заходи можуть бути заплановані, але слід також звернути увагу на незаплановані або ненавмисні функції, які можуть мати певні дії. У зв'язку з цим слід зазначити, що термін «розвиток компетентності» іноді набуває іншого значення, а саме для позначення індивідуальних процесів навчання, через які набувається компетентність.

Отже, можна розрізнити поняття «розвиток компетенції» на два типи: пов'язане з організацією та індивідуальне. З наведеним визначенням формальна освіта є лише одним з декількох можливих заходів для розвитку компетентності на робочому місці. Крім того, слід підкреслити, що діяльність, яка не має розвитку компетенції як основної мети, може означати розвиток компетентності індивіда як вторинний ефект, а отже, може розглядатися як освіта/розвиток. Ще один важливий момент, який слід підкреслити, полягає в тому, що різні стратегії та методи розвитку компетенції можуть бути об'єднані. Це часто трапляється і на практиці. Можна навіть стверджувати, що потрібно прагнути до інтеграції між двома або більше стратегіями, згаданими для того, щоб сприяти кваліфікованому навчання на робочому місці. Останній аргумент отримав підтримку від досліджень компетенцій в Північних країнах [5].

При використанні моделі для визначення різних підходів перспективних практик було виявлено, що жодна стратегія не може бути розташована тільки в одній секції. Всі перспективні практики розташовувалися в двох або більше секціях. Цей висновок доповнює розуміння інтеграції та цілісності як основних вимірів можливостей навчання та якостей навчання на робочому місці.

Починаючи з того, що можна назвати технологічно-функціональною перспективою [6], розвиток компетентності підкреслюється як свідомі і раціонально-планова стратегія для досягнення таких речей, як нові або підвищені вимоги до компетенції через змінені умови середовища (наприклад, нові вимоги клієнтів) або зміни в організації. Важливе значення в цьому аспекті має думка про освіту та інші форми розвитку компетентності як засоби або інструменти для підвищення компетентності, що підвищує рівень навчання у учасників, тобто інструментального та раціоналістичного погляду на освіту. Це навчання на індивідуальному рівні у вигляді підвищення знань, підвищення компетентності розглядається на наступному етапі як засіб досягнення цілей у вигляді підвищення продуктивності, зростання і розвиненого добробуту на організаційному або суспільному рівнях.

Розвиток компетенції розглядається як раціональний процес, що має кінцевий результат, який можна контролювати без серйозних проблем на основі досліджень та інших міркувань. Виходячи з певних заздалегідь визначених цілей (наприклад, придбання певних знань і навичок), передбачається, що на основі педагогічних і психологічних знань можна розробити і впровадити навчальний процес таким чином, щоб це привело до досягнення визначених цілей.

Ця точка зору представлена повністю або частково в декількох областях досліджень в галузі

освіти, можливо, найбільш чітко в тих областях, які базуються на теорії людського капіталу [7].

Застосована до розвитку компетенцій на роботі, технологічно-функціональна перспектива передбачає такі припущення:

Інвестиції в освіту персоналу та інші форми розвитку компетентності в компанії значною мірою регулюються невідповідністю попиту і забезпечення кваліфікації на внутрішньому ринку праці компанії. Така невідповідність може виникнути через зміни у зовнішньому або внутрішньому контексті компанії (наприклад, змінений сценарій конкуренції, технічні та організаційні зміни в операціях).

Планування заходів щодо розвитку компетентності може базуватися на свідомо розробленій та чітко сформульованій політиці чи стратегії компетентності, розвиток якої впливає з цілей компанії високого рівня та бізнес-концепції.

Прийняття рішення про інвестування у певну форму розвитку компетенцій базується на раціональних оцінках економічної ефективності, в яких вплив освіти розглядається з урахуванням витрат у вигляді заробітної плати, втрат виробництва та інших витрат, пов'язаних з освітою.

Впровадження освіти для персоналу та інших форм розвитку компетенцій вимагає систематичного планування на основі аналізу кваліфікаційних вимог операцій, фактичної та використаної компетентності персоналу та вимог щодо розвитку. Заходи, що реалізуються, оцінюються та переглядаються з урахуванням досягнутих результатів.

Які ефекти розвитку компетенцій? Дослідження [8] повідомляє про різні результати розвитку компетентності на індивідуальному рівні. Це дослідження було засноване на вибірці осіб (n = 299). У центрі уваги аналізу є користь для окремих форм освіти. На основі факторного аналізу відповідей на анкету в даному дослідженні можна було розрізнити три різні аспекти впливу, а саме: участь у тренінгу забезпечила:

- мотивацію для подальшого навчання (наприклад, підвищений інтерес до продовження отримання освіти, підвищений інтерес до навчання, підвищений інтерес до певного предмета);
- можливості для розвитку кар'єри (головним чином заохочення, більш цікава робота, більша незалежність);
- можливості для психо-соціального розвитку (переважно підвищення самовпевненості, самореалізації, нових друзів).

На основі цих результатів були продовжені дослідження [9] розвитку компетенцій у малих і середніх компаніях, а також виявлені такі типи індивідуальних ефектів:

- підвищення кваліфікації з точки зору кращої спроможності виконувати поточні завдання;
- підвищена зацікавленість у вивченні чогось нового у роботі, тобто підвищення мотивації до навчання;

- краще загальне уявлення про роботу;
- більша відповідальність;
- більша спроможність працювати.

Ці результати показують, що, крім різних видів когнітивних ефектів у вигляді збільшення знань і навичок, можна очікувати різних видів впливу, пов'язаних з мотивацією, інтересом і задоволенням. Ці ефекти є цікавими з огляду на міркування про освіту як інструмент ідеологічного контролю.

Успішні результати інвестування в освіту та інші форми розвитку компетентності в компаніях залежать не тільки від стратегії та методів, що використовуються. Це, звичайно, важливий аспект, але не слід упускати факт, що дослідження в даній області досить однозначно вказує на те, що ефекти, досягнуті за допомогою розвитку компетентності, залежать від взаємодії таких факторів [10]:

- попередній досвід учасників (попередній досвід освіти, впевненість у собі, мотивація, компетентність);
- планування, зміст, розроблення та впровадження програми;
- умови, пов'язані з внутрішнім контекстом компанії, тобто управління, організація роботи, культура компанії і т.д.;
- умови, пов'язані із зовнішнім контекстом компанії (такі чинники, як складність і стабільність навколишнього середовища, конкурентна ситуація, ринок праці і темпи технологічного розвитку в цій галузі).

Останню групу факторів – зовнішній контекст – можна розглядати як пов'язану опосередковано з наслідками інвестицій, що вносяться у розвиток компетентності.

Передумови для участі дорослих в освіті становлять сферу, яка протягом останніх двох десятиліть була в авангарді досліджень освіти дорослих. Готовність до участі та фактична участь у різних формах освіти дорослих дуже нерівномірно розподілені в громаді і тісно пов'язані з умовами життя, сімейним життям, попереднім шкільним навчанням та наявними умовами праці. Відомо, наприклад, що готовність до участі у різних формах освіти дорослих пов'язана з попереднім рівнем освіти: чим вищий рівень освіти, тим більшою є готовність до участі та використання можливостей для подальшого розвитку освіти [11].

Що можна сказати більш конкретно про фактори, які впливають на мотивацію співробітників брати участь в освіті? Важливі фактори, які підкреслюються не в останню чергу в дослідженнях освіти дорослих [11] і психологічних досліджень з мотивації навчання [12], включають:

- погляд учасників на навчання та індивідуальний розвиток;
- очікувані вигоди від зроблених зусиль;
- впевненість у собі в сенсі віри у власну здатність до навчання.

Ці фактори, у свою чергу, тісно пов'язані з соціальним стартом, рівнем освіти, попереднім досвідом різних типів навчальних ситуацій, умов праці та економічними, політичними та культурними факторами в громаді.

Як зазначено в ряді вищезгаданих досліджень, інвестиції в розвиток компетентності в організаціях можна розуміти як результат складної взаємодії зовнішніх сил і різних внутрішніх «логік», представлених різними учасниками організації. Крім того, здається, що зовнішні контекстні фактори (наприклад, підвищені вимоги клієнтів або зменшення споживання замовлень) є необхідними, але не достатніми умовами для інвестицій компаній у розвиток компетентності. Крім того, він вимагає, щоб у таких компаніях існував «хороший клімат» для таких інвестицій. Не менш важливим у цьому контексті є, як було показано у вищезгаданих дослідженнях, існування доброї «культури освіти та навчання» в організації. Можна припустити, що таку культуру сформують такі речі, як думки керівництва та профспілкових організацій про цінність освіти, а також суб'єктивну потребу працівників у розвитку компетентності та їх мотивацію до участі в освіті. Враховуючи це, можна зробити висновок, що важливим завданням для майбутніх досліджень є більш ретельне вивчення взаємодії між зовнішніми контекстуальними факторами та внутрішніми «логіками», коли йдеться про прийняття рішень щодо інвестицій у розвиток компетентності, зокрема, для проведення емпіричних досліджень сенс і важливість різних «культур навчання» можуть існувати в межах організації.

Що стосується впливу розвитку компетентності в організаціях, то вони не обмежуються різними типами когнітивних ефектів, наприклад, збільшенням знань і навичок. Те, що називалося «ідеологічно-нормативними ефектами» (наприклад, підвищена мотивація, підвищений інтерес і підвищена впевненість у собі), здається, принаймні так само важливе. Проте ці та інші попередні висновки щодо впливу на розвиток компетентності обґрунтовано потребують подальших досліджень. Потрібно підвищити знання про різні типи ефектів, які можна досягти, як на індивідуальному рівні, так і на організаційному рівні [13]. В обох випадках важливо вивчити як позитивні/функціональні, так і будь-які негативні/дисфункціональні наслідки розвитку компетентності.

Зрозуміло, що інвестування організацією в розвиток компетенції допомагає досягти значні позитивні ефекти. Але далеко не очевидно, як ці зв'язки слід інтерпретувати. Як зазначалося, можна з обох технологічно-функціональних та інституціональних перспектив надати зовсім інші значення поняттю «ефект», а також передумови для досягнення освітніх ефектів. З інституційної точки зору домінуюче уявлення про освіту як про діяльність, обмежену у часі та просторі з певними

зовнішніми та об'єктивними наслідками, також фундаментально ставиться під сумнів. Натомість акцент робиться на розвитку компетенції, що досягається за допомогою безперервного навчання на робочому місці.

Таким чином, інтерес значною мірою спрямований на соціальний та культурний контекст освіти, включаючи освітню культуру, що існує в компанії, а також на соціальний рівень та умови, пов'язані з політикою інвестування в освіту компанії. На цьому тлі представляється важливим як додатково проблематизувати і проаналізувати, що можна розуміти під «наслідками» освіти в компаніях (а також у більш загальному плані), і поглибити аналіз навчання, що відбувається індивідуально і колективно в компанії під час і після здійснення навчального процесу. У зв'язку з цим важливо також спробувати краще зрозуміти взаємодію між освітою як діяльністю та освітою як соціальним інститутом, або, висловившись у теоретичному плані: відносини між технологічно-функціональною та інституційною перспективою освіти в компаніях.

### Викладення основних результатів досліджень

У просуванні ініціативи "Один пояс і один шлях" Китай посилює обмін та співпрацю між організаціями країн-партнерів, організовує діяльність з громадського інтересу щодо освіти, охорони здоров'я, зменшення бідності, біорізноманіття та екологічного захисту на благо населення та покращує виробництво і стан життя бідних районів вздовж поясу і шляху. Посилюється міжнародний обмін і співпраця в галузі освіти, культури і ЗМІ, а також використовується позитивна роль Інтернету та нових засобів масової інформації для сприяння гармонійному і дружньому культурному середовищу та громадській думці [14].

Мегапроектом "Один пояс і один шлях" передбачено економічний масштаб – 21 трлн доларів США. Це означає необмежений потенціал спільних міжнародних проектів та програм між Китаєм та країнами-партнерами. У кожній країні, в кожній галузі співпраці своя специфіка, а тому управління компетенціями розвитку організацій-партнерів на основі проектів та програм відіграє величезну роль в управлінні міжнародними колективами, що задіяні в спільній реалізації.

Розглянемо конкретний приклад спільної програми у сфері освіти: підвищення професійної компетентності китайських викладачів Янченського політехнічного інституту на базі Київського Національного Університету ім. Тараса Шевченка (Україна).

Група викладачів відібрана для проходження навчання в аспірантурі для отримання рівня Ph.D. Базовими для відбору було взято п'ять критеріїв: загальнокультурний, загальнопрофесійний,

комунікативний, особистісний, саморозвиток та самоосвіта (рис. 1). По кожному критерію було проведено експертну оцінку від 0 до 10 балів.



Рисунок 1 – Критерії відбору Янченського політехнічного інституту для підвищення професійної компетентності викладачів

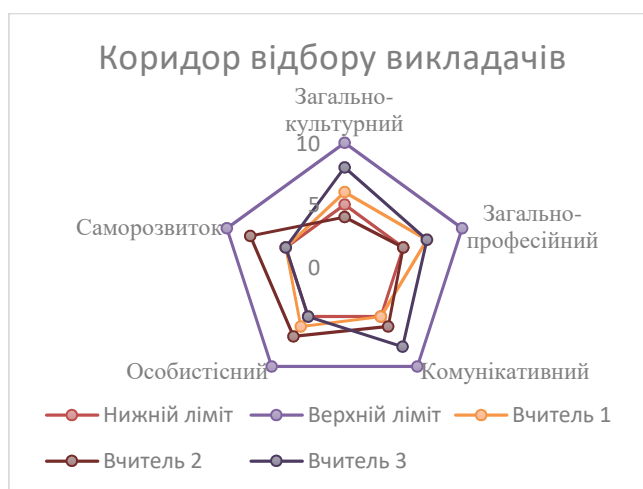


Рисунок 2 – Пелюсткова діаграма відбору викладачів Янченського політехнічного інституту для підвищення професійної компетентності

Мінімальний ліміт відбору становить 5 балів по кожному з критеріїв. На пелюстковій діаграмі (рис. 2) представлені результати компетентісного відбору трьох викладачів для участі в програмі підвищення кваліфікації. Вчитель 2 за загальнокультурний критерій має 4 бали, тим самим його кандидатура не пройшла відбір. Інші два викладачі ввійшли в коридор відбору.

### Висновок

Янченський політехнічний інститут використовує п'ять базових критеріїв компетентності викладачів: загальнокультурний, загальнопрофесійний, комунікативний, особистісний, саморозвиток та самоосвіта. На основі комплексної експертної оцінки перевіряються всі критерії та приймаються кадрові рішення.

Проте на думку автора ці п'ять критеріїв не повною мірою розкривають компетенції викладачів в умовах міжнародної співпраці, тому ця методика має отримати подальший розвиток з урахуванням останніх тенденцій часу.

## References

1. IPMA Organisational Competence Baseline (IPMA OCB). (2013). IPMA 67.
2. Global alliance for project performance standards. <http://www.globalpmsstandards.org/>
3. Ellström, Per-Erik, Kock, Henrik. (2008). *Competence Development in the Workplace: Concepts, Strategies and Effects*. *Asia Pacific Education Review*, 9, 1, 5-20.
4. Ellström, P-E. (1997). *The many meanings of occupational competence and qualification*. *Journal of European Industrial Training*, 21(6/7), 266–274.
5. Høyrup, S., & Ellström, P-E. (2007). *Arbejdspladslæring. forudsætninger, strategi/metoder, resultater [Workplace learning: Strategy/methods, results]*. Copenhagen: Nordisk Ministerråd, TemaNord.
6. Collins, R. (1979). *The credential society: A historical sociology of education and stratification*. New York: Academic Press.
7. Becker, G. S. (1975) *Human capital: A theoretical and empirical analysis*. New York: Columbia University Press.
8. Nordhaug, O. (1991). *The shadow educational system: Adult resource development*. Oslo: Norwegian University Press.
9. Kock, H., Gill, A. & Ellström, P-E. (2007). *Practices of competence development in the workplace: Relations between learning environments, strategies and learning outcomes in SMEs*. Paper presented at The Second Nordic Conference on Adult Learning, Linköping, Sweden.
10. Burke, L.A. & Hutchins, H.M. (2007). *Training transfer: An integrative literature review*. *Human Resource Development Review*, 6(3), 263-296.
11. Rubenson, K. (2006). *The Nordic model of lifelong learning*. *Compare: A Journal of Comparative Education*, 36(3), 327–341.
12. Colquitt, J.A. & LePine, J.A. (2000). *Towards an integrative theory of training motivation: A meta-analytic path analysis of 20 years of research*. *Journal of Applied Psychology*, 85(5), 678-707.
13. Salas, E. & Cannon-Bowers, J.A. (2001). *The science of training: A decade of progress*. *Annual Review of Psychology*, 52, 471–499.
14. *National Development and Reform Commission, Ministry of Foreign Affairs, and Ministry of Commerce of the People's Republic of China, with State Council authorization «Vision and Actions on Jointly Building Silk Road Economic Belt and 21st-Century Maritime Silk Road» // First Edition 2015, [http://en.ndrc.gov.cn/newsrelease/201503/t20150330\\_669367.html](http://en.ndrc.gov.cn/newsrelease/201503/t20150330_669367.html)*

Стаття надійшла до редколегії 20.03.2019

## Wang Ying Xing

PhD student Department of Information Systems and Technology, [orcid.org/0000-0002-7718-2119](https://orcid.org/0000-0002-7718-2119)

Taras Shevchenko National University of Kyiv, Kyiv

**SELECTION CRITERIA FOR INCREASING THE PROFESSIONAL COMPETENCE  
OF CHINESE TEACHERS IN UKRAINE**

**Abstract.** Today, there is no doubt about the importance of education and other forms of competency. They are a key factor in performance, innovation potential and competitiveness. In terms of dynamic environment, the implementation of modern international projects and programs largely depends on the competent application of the competence approach. Recent research on assets of knowledge suggests that the main problems of strategic management are related with the opportunities and competencies of organizations. The development of competence is regarded as a rational process that has an end result that can be monitored without serious problems based on research and other considerations. Based on certain pre-defined goals (for example, acquiring certain knowledge and skills), it is assumed that based on pedagogical and psychological knowledge it is possible to develop and implement the learning process in such a way that it led to the achievement of certain Purposes. The Yanchen Polytechnic Institute uses 5 basic criteria of competence of teachers: general-cultural, general-professional, communicative, personal, self-development and self-education. On the basis of a comprehensive expert evaluation all criteria are checked and personnel decisions are accepted.

**Keywords:** *Dynamic environment; competence approach; competence criteria*

**Link to publication**

APA Wang Ying Xing. (2019). *Selection criteria for increasing the professional competence of chinese teachers in Ukraine*. *Management of development of complex systems*, 38, 98 – 102, [dx.doi.org/10.6084/m9.figshare.9788546](https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9788546).

ДСТУ Ван Їнсин. Критерії відбору для підвищення професійної компетентності китайських викладачів в Україні [Текст] / Ван Їнсин // *Управління розвитком складних систем*. – № 38. – 2019. – С. 98 – 102, [dx.doi.org/10.6084/m9.figshare.9788546](https://doi.org/10.6084/m9.figshare.9788546).