

УДК 377.1:37.018.55

Вікторія Полуда

ПРОБЛЕМА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ФАХІВЦЯ У ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕННЯХ ЗАРУБІЖНИХ УЧЕНИХ

Науковий пошук, спрямований на дослідження процесу формування компетентності фахівця готельних послуг, є важливою науковою проблемою у розв'язанні сучасних освітніх завдань туристської освіти. Поняття «компетентність» виникає з концепції розвитку людини, що надає особистості роль суб'єкта соціальних змін і впливів, здатного усвідомити складну динаміку процесів розвитку і впливати на їх хід. Необхідність аналізу світового досвіду підготовки компетентних фахівців із готельних послуг зумовили вибір теми наукової статті.

У психолого-педагогічних дослідженнях зарубіжних учених велике місце посідає питання розробки шляхів і методів, а також конкретних методик формування професійно компетентного працівника тієї чи іншої галузі сучасного виробництва (Ш. Деррі, Д. Аллі, Дж. Каллаган, А. Кларк, Д. Кербі та ін.).

Поняття «компетентність» розглядається також як психологічна категорія у дослідженнях таких зарубіжних дослідників: Е. Еріксон, А. Маслоу, Д. Роджерс, Р. Мартені та ін. [10; 11; 13; 15].

Мета статті полягає в аналізі проблеми професійної компетентності фахівця у психолого-педагогічних дослідженнях зарубіжних учених.

Е. Еріксон вважав, що людина, взаємодіючи з оточенням у процесі свого розвитку, стає все більше і більше компетентною. У його концепції психо-соціального розвитку особистості поява почуття компетентності є головним змістом четвертого етапу розвитку – шкільного віку – і основою для ефективної участі в соціальному, економічному і політичному житті. Почуття компетентності та працьовитості у дитини значною мірою залежать від шкільної успішності. Е. Еріксон розглядає в цьому обмеженому визначенні успіху можливі негативні наслідки. Наприклад, якщо діти сприймають шкільні досягнення або роботу як єдиний критерій, відповідно до яко-

го можна судити про їхні достоїнства, вони можуть стати простою робочою силою у встановленій суспільством рольовій ієрархії.

Отже, щира працьовитість означає не просто прагнення бути гарним працівником. Для Е. Еріксона працьовитість містить у собі почуття міжособистісної компетентності – впевненості у тому, що в пошуках важливих індивідуальних і суспільних цілей індивід може вплинути на суспільство [15].

Представники «Его-психології» визначають компетентність як психосоціальну якість, що підкреслює силу й упевненість, виходячи з почуття власної успішності та корисності, що дає людині усвідомлення своєї здатності ефективно взаємодіяти з оточенням.

Г. Олпорт, даючи характеристику зрілої особистості, відзначав, що дозрівання людини – це безперервний процес становлення, що триває все життя. Серед якостей, що визначають зрілу особистість, названа здатність до саморозвитку, до теплих щиросердних соціальних відносин. Зріла людина володіє відповідною кваліфікацією і знаннями у своїй сфері діяльності, компетентністю [13].

Представники гуманістичної психології розглядають людей як активних творців свого власного життя, що володіють волею обирати і розвивати стиль життя. А. Маслоу охарактеризував самоактуалізацію як бажання людини стати тим, ким вона може стати. К. Роджерс висунув гіпотезу про те, що вся поведінка людини визначається мотивом самоактуалізації. Організму «властива тенденція розвивати всі свої здібності, щоб зберегти і розвинути особистість» [10, с. 13]. А. Маслоу виокремив дві глобальні категорії мотивів людини: дефіцитарні мотиви (Д-мотиви) – містять у собі трохи більше, ніж низькорівневі потреби в мотиваційній ієрархії, особливо, якщо йдеться про фізіологічні потреби і вимоги безпеки; мотиви росту (мета-потреби буття, Б-мотиви) – мають віддалені цілі, пов'язані з прагненням актуалізувати свій потенціал; об'єктивні мотиви росту або мета-потреби – повинні збагатити і розширити життєвий досвід, збільшити напругу за допомогою нового, хвилюючого й різноманітного досвіду; мотивація росту припускає не стільки відшукання дефіцитарних станів (тобто зменшення напруги), скільки розширення кругозору, компетентності (тобто збільшення напруги) [10].

Р. Мартенс основним результатом соціалізації бачить формування соціально компетентної особистості. «Мета суспільства за допомогою процесу соціалізації – сформувати компетентну особистість» [11, с. 56]. Компетентність має велике значення у здатності людини успішно взаємодіяти як із фізичним, так і з соціальним оточенням. Щоб успішно діяти в будь-якому суспільстві, людина повинна здобути цілий ряд навичок, знань і нахилів. Ключем до оволодіння цими навичками, знаннями й нахилами є соціальне навчання – процес, протилежний дозріванню.

Ефективність процесу соціалізації, на думку Р. Мартенса, можна оцінити з точки зору здатності людини успішно виконувати багато соціальних ролей, тобто бути соціально компетентним. Отже, компетентність спонукає до успішного виконання ролі відповідно до того, як суспільство її визначає. Компетентність у формі певних навичок може високо оцінюватись в одному суспільстві та недооцінюватись в іншому. Отже, стандарт соціальної компетентності задається нормами і традиціями, прийнятими в конкретному суспільстві, конкретній соціальній групі.

Р. Мартенс вважає, що процес соціалізації зводиться не просто до розвитку міжособистісних навичок, він містить у собі формування багатьох інших навичок, умінь і нахилів, що допомагають людині стати соціально компетентним громадянином суспільства.

Таким чином, він розрізняє поняття «міжособистісна компетентність» і «соціальна компетентність». Міжособистісна компетентність належить до міжособистісних навичок, певних відносин і особистісних нахилів, які полегшують міжособистісні відносини. Однак інші навички й уміння, наприклад, рухові та мовні, людина теж повинна засвоїти, щоб стати соціально компетентною, тобто успішно жити і працювати в суспільстві. Соціалізація – безперервний процес, тому що вимоги суспільства до людини змінюються так само, як і сама людина змінюється з роками [11].

У дослідженнях зарубіжних авторів також можна зустріти визначення різних видів компетентності. Так, Ж. Годфруа виділяє лінгвістичну компетентність і визначає її як приховану (імпліцитну), підсвідому здатність формулювати необмежену кількість висловів тією чи іншою мовами [5].

Е. Шостр, розробляючи «Опитувальник власної орієнтації», виділяє компетентність у часі, що оцінює тенденцію людини жити в сьогоденні, а не зосереджуватися на минулому або майбутньому.

Характеризуючи міжособистісну компетентність, Вайнштейн найбільш важливою її рисою вважає вміння встановлювати й підтримувати певну інформацію про себе та щодо інших [11]. Це вміння залежить від трьох чинників:

1. Людина повинна точно поставити себе на місце іншого (емпатія) і передбачити, як вплинуть її дії або поведінка на іншу людину.
2. Людина повинна здобути великий досвід і різноманітні моделі поведінки.
3. Людина повинна володіти певними міжособистісними ресурсами, щоб застосовувати потрібну тактику у відповідних ситуаціях.

У журналі «Вища освіта в Європі» (ЮНЕСКО) [17] періодично висувуються характеристики вимог до особистості й діяльності фахівця за кордоном. Як критерій ефективності підготовки фахівця наводяться професійні критерії здатності до цілісного навчання й освоєння нового,

що надає йому такі переваги: вільний вибір роботи і спосіб життя, креативний підхід, не пов'язаний зі згаданою технологією тощо.

М. Нікандров у монографії «Сучасна вища школа капіталістичних країн» наводить цілі підготовки фахівців Сполучених Штатів Америки (далі – США), досягнення яких дає змогу: розуміння розвитку соціальної організації; здатність виявляти і критично аналізувати проблеми; уміння мислити, логічно і переконливо виражати свої думки в усній і письмовій формі; загальне ознайомлення з шедеврами світової культури і важливість їх ролі та впливу на цивілізацію (залучення моральних, етичних і соціальних понять, істотних для формування власної філософії, для кар'єри, що відповідають потребам суспільства); формування інтересу і потреби до безперервного навчання [4].

Отже, з урахуванням варіативності культурно-історичних моделей фахівців різних суспільних систем неважко побачити загальнолюдські пріоритети і риси, що об'єктивно відображають загальне в підготовці фахівців різних країн.

Питання професійного моделювання особистості актуальні для будь-якої країни, де професійна компетентність працівників розглядається як інтелектуальний, «людський» капітал. Так, у Німеччині підготовка у вищій професійній школі зорієнтована на розвиток у фахівця пізнавальних, загальних, інтелектуальних здібностей, професійних навичок, загальної ерудиції, соціальних і власних якостей, пунктуальності, працездатності, охайності, гнучкості, самостійності, гідності, лояльності, врахування інтересів підприємства, а також здатності до керівництва: уміння вести переговори, встановлювати контакти, розподіляти завдання, приймати рішення тощо [12].

У розробленій американськими дослідниками моделі «компетентного працівника», що набуває все більшої популярності серед світових науковців, увага акцентується на індивідуально-психологічних якостях, до яких відносяться: самостійність, дисциплінованість, комунікативність, потреба в саморозвитку.

Найважливішим компонентом професійної компетентності працівника є його здатність швидко і безконфліктно пристосовуватися до конкретних умов роботи [9]. Слід зазначити, що в західноєвропейських моделях компетентності акцентується увага на таких якостях: уміння самостійно знаходити шляхи розв'язання комплексних завдань, самостійне здобуття нових знань, умінь, навичок, позитивна уява про власну особистість; здатність гармонічного спілкування, уміння поводитися в колективі.

Результати аналізу американської літератури свідчать, що широкого тлумачення набуває поняття «компетентність», які розглядається як «основа наук» із відповідними вміннями і навичками щодо виконання психомо-

торних функцій, професійних ролей, когнітивної й афективної діяльності, міжособистісного спілкування. При цьому акцентується увага на розвитку здібностей, знань, умінь, мотивів, відносин, переконань, цінностей, необхідних для компетентного виконання соціальних ролей і взаємодії у світі. У цілому компетентність дослідники відносять більше до загальної характеристики індивіда, а не пов'язують її з розрізненими вміннями [2, с. 6].

Відомо, що для сучасної соціально-економічної політики США стратегія використання цілого комплексу особистісних характеристик працівника виявляється найбільш характерною [2].

У суспільній свідомості застаріла модель «людина-виконавець» усе більше поступається місцем новій моделі – людині, що бере на себе відповідальність, ініціативу, беручи участь у прийнятті рішень, тобто соціально активному працівнику.

Високий рівень самостійності та самоврядування – це поєднання з навичками контролю безпосереднього процесу праці, а також відповідальність за планування, організацію й оцінювання його результатів, ці навички необхідні працівникові у зв'язку з розширенням його «мікрополітичної участі» у справах виробництва [4]. Портрет працівників нового покоління – це самостійність і відповідальність, здатність керування виробництвом. Д. Янкелович (один із провідних американських соціологів) характеризує це у такий спосіб: «Вони перестали автоматично підкорятися менеджерові. Вони намагаються спільно брати участь у прийнятті виробничих рішень. Вони прагнуть, щоб їх робота була цікавою й добре оплачувалася, а також давала можливості для творчості. Вони прагнуть до відповідальності й намагаються мати уявлення про кінцевий результат своєї роботи. Вони одержують більше задоволення від роботи, працюючи в атмосфері колегіальності, а не твердої ієрархії» [16, с. 182].

Варто наголосити, що в сучасному американському суспільстві відбувається також помітна трансформація моделі життєвого успіху індивіда. Традиційно особистість, що опиралася на індивідуалістичну ідеологію, розглядає свою діяльність як засіб самовираження, і це істотно змінює її уявлення про життєві установки. Відбувається структурування нової системи цінностей, серед яких переважають бажання та потреби завоювати авторитет, зробити творчий внесок у певній галузі діяльності, прийняти на себе адміністративну відповідальність, здобути добре оплачувану роботу [3]. Це означає, що розвиток усієї американської науки, у тому числі так званої «соціально орієнтованої педагогіки», протікає шляхом заохочення розвитку психологічних якостей, що мають загальне значення для досягнення професійного успіху та соціаль-

ної мобільності: адаптованість у поєднанні з самоконтролем, психологічна зрілість, наполегливість у досягненні мети, гнучкість, вміння приймати рішення і правильно будувати відносини з оточуючими людьми.

Є. Мірошніченко стверджує, що успіх «компетентного працівника» у майбутньому забезпечать уміння та якості, що характеризують самостійність особистості: здатність знаходити і застосовувати інформацію, аналізувати й оцінювати альтернативи, логічно будувати хід рішення проблеми, орієнтуватися у нестандартних ситуаціях, знаходити нові підходи до розв'язання нестандартних проблем [2]. Самостійність, підкреслюють вчені, має поєднуватися з активною взаємодією особистості в групі, для чого майбутньому фахівцю стануть у нагоді навички міжособистісного спілкування й комунікативності, що дадуть змогу налагоджувати виробничі контакти й обговорювати результати розв'язання різних проблем. Серед важливих особистісних характеристик особиста роль належить творчості, що розглядається як єдність інтелектуальних, емоційних і вольових якостей, які втілюються в інтуїції, гнучкості, самостійності мислення, ініціативі [1].

Передбачаючи потребу американського виробництва в працівниках, які можуть думати, швидко приймати рішення, взаємодіяти в групі, адаптуватися до змін, ряд американських дослідників вбачають основне завдання професійної школи майбутнього в тому, щоб сформувати в учнів ініціативність, розважливність, співпереживання, здатність аргументувати свою думку, навички саморегуляції, самоконтролю, самоврядування – такі вміння й морально-психологічні якості, що «виявляються головними для досягнення успіху в майбутньому», допоможуть кожному стати «самостійним у демократичному суспільстві» [7].

Комітет економічного розвитку США твердо заявив, що лише академічні знання і вузькопрофільні вміння сьогодні не відповідають вигляду «компетентного працівника» [14]. Ефективність праці майбутніх кадрів залежатиме від здібностей випускників, які будуть критично й аналітично мислити, налагоджувати контакти і співпрацю, брати на себе відповідальність і проявляти готовність та прагнення до підвищення професійного рівня [18].

Вимоги до компетентності працівника у східних країнах в основному зводяться до вмілого, доведеного до автоматизму виконання персональних функцій. Особистісні якості виступають на другий план. Означені характеристики, незалежно від методологічної основи, можна назвати загальними,

тобто характерними для професійної компетентності в цілому, які стосуються більшою або меншою мірою будь-якої професійної діяльності.

В Японії вважають, що атестат про освіту – це не головне. Вирішальне значення мають не професійні знання, а характер, людські якості. Якщо у співбесіді виявляється, наприклад, невміння співпрацювати з людьми, то такому працівникові відмовляють у роботі, навіть якщо він дуже добре підготовлений професійно. Головним є здатність співробітника вписатися у психологічний клімат компанії, прийняти її систему цінностей, бути старанним у виконанні професійних дій і доручень. Працьовитість, уміння жити в колективі є головними якостями працівника. Знання і навички – вторинні. Інакше кажучи, пріоритет має професійна спрямованість особистості, а вже потім – кваліфікація [8].

Таким чином, аналіз проблеми професійної компетентності фахівця у психолого-педагогічних дослідженнях зарубіжних учених свідчить, що в зарубіжних дослідженнях значна увага приділена моделям професійної компетентності працівника. Причому самостійність, потреба в саморозвитку, професійному самовдосконаленні щодо забезпечення потрібної якості продукту праці є засадничими у побудові відповідних моделей.

Посилання:

1. Андрієвська, В. В. Професійна компетенція: теорія і практика її оцінки на заході // Науково-методичне забезпечення діяльності сучасної професійної школи : мат-ли Міжнарод. наук.-практ. конф. — К., 1994. — Ч. 1. — С. 25-29.
2. Баловсяк, Н. В. Формування інформаційної компетентності майбутнього економіста в процесі професійної підготовки : дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04 / Баловсяк Надія Василівна. — К., 2006. — 302 с.
3. Богословский, В. В. Общая психология / В. В. Богословский ; под ред. В. В. Богословского [и др.]. — М. : Образование, 1973. — 383 с.
4. Вазина, К. Я. Саморазвитие личности и модульное обучение / К. Я. Вазина. — Н. Новгород, 1991. — 122 с.
5. Годфруа, Ж. Что такое психология : в 2 т. / Ж. Годфруа ; [пер. с франц.]. — М. : Мир, 1992. — Т. 2. — 365 с.
6. Зорин, И. В. Менеджмент персонала. Планирование карьеры в туризме / И. В. Зорин. — М. : РМАТ, 1997. — 236 с.
7. Ильина, Е. Н. Педагогические аспекты подготовки студентов к предпринимательской деятельности в процессе обучения туроперейтингу : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 «Теория и методика профессионального образования» / Е. Н. Ильина. — М., 1998. — 24 с.
8. Кудрявцева, Т. В. Формирование профессиональной готовности менеджеров туризма в системе дополнительного образования : автореф. дис. на соискание науч. степени канд. пед. наук : спец. 13.00.08 08 «Теория и методика профессионального образования» / Т. В. Кудрявцева. — Г., 1999. — 21 с.

9. *Лозовецька, В. Т.* Проблеми професійної компетентності викладача в сучасних соціально-економічних умовах / *В. Т. Лозовецька* // Дидактика професійної школи : зб. наук. пр. / Акад. пед. наук України. — К., Хмельницький, 2005. — С. 52-56.
10. *Маслоу, А.* Психологія бытия / *А. Маслоу* ; [пер. с англ.]. — М. : «Рефл-бук» ; К. : «Ваклер», 1997. — С. 43-172.
11. *Мартенс, Р.* Социальная психология и спорт / *Р. Мартенс*. — М., 1979. — 56 с.
12. Основы туристской деятельности : учеб. для учащ. турист. лицеев и колледжей. — М. : Российский международный институт туризма, 1992. — 240 с.
13. *Роджерс, К.* Взгляд на психотерапию, становление человека / *К. Роджерс*. — М. : Изд. группа «Прогресс», «Универс», 1994. — 480 с.
14. *Савищенко, В. М.* Педагогічні умови формування професійно значущих якостей майбутнього юриста в навчально-виховному процесі вищого навчального закладу: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / *Савищенко Вікторія Миколаївна*. — Запоріжжя, 2008. — 280 с.
15. *Фромм, Э.* Теории личности / *Э. Фромм, Е. Ериксона, Л. Хьелл, Д. Зиглер*. — С.-Пб. : Питер-Пресс, 1997. — 608 с.
16. *Цехмістрова, Г. С.* Діагностика якості процесу навчання при підготовці фахівців для сфери туризму // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 2002. — № 1. — С. 179-187.
17. Highlights of Comprehensive Educational Reforms // Bulletin of the UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific. — 1988. — № 29. — 36 p.
18. *Thomae, H.* Das Individuum und Seine Welt. Eine Persönlichkeits theome, 2 Vol. lid neu bearbeitete Auflage / Verlad fur Psychologie. Dr. *C. I. Hogrefe*. — Yottingen, Toronto, Lurich, 1988. — 218 p.

References (transliterated and translated):

1. *Andriievskaya, V. V.* Profesiina kompetentsiia: teoriia i praktyka yii otsinky na zakhodi (Professional competence: theory and practice of evaluation in the West) // Scientific and methodological support of modern professional school: Proceedings of International scientific-practice conf. Kyiv, 1994. Part 1. P. 25-29.
2. *Balovsiak, N. V.* Formuvannia informatsiinoi kompetentnosti maibutnoho ekonomista v protsesi profesiinoi pidhotovky : dys. ... kand. ped. nauk: 13.00.04 (Formation of information competence of future economists in the course of training : Ph. D. thesis). Kyiv, 2006. 302 p.
3. *Bogoslovsky, V. V.* Obshchaya psikhologiya (General Psychology). Moscow, 1973. 383 p.
4. *Vazina, K. Ya.* Samorazvitiye lichnosti i modulnoye obucheniye (Personal development of the individual and unit training). N. Novgorod, 1991. 122 p.
5. *Godfrua, Zh. (J. Godefroid)* Chto takoye psikhologiya : v 2 t. (What is the psychology : in 2 volumes); [Trans. with fnrants.]. Moscow, 1992. Vol. 2. 365 p.
6. *Zorin, I. V.* Menedzhment personala. Planirovaniye karyery v turizme (Personnel Management. Planning for a career in tourism). Moscow, 1997. 236 p.
7. *Ilyina, Ye. N.* Pedagogicheskiye aspekty podgotovki studentov k predprinimatelskoy deyatel'nosti v protsesse obucheniya turope-reytingu : avtoref. dis. na soiskaniye nauch. stepeni kand. ped. nauk : spets. 13.00.08 «Teoriya i metodika professional'nogo obrazovaniya» (Pedagogical aspects of preparation of students to entrepreneurial activity

- while learning tourist-operator-rating: Author's abstract of Ph. D. thesis in Pedagogy ; spec. 13.00.08 "Theory and Methods of Professional Education"). Moscow, 1998. 24 p.
8. *Kudryavtseva, T. V.* Formirovaniye professionalnoy gotovnosti menedzherov turizma v sisteme dopolnitelnogo obrazovaniya : avtoref. dis. na soiskaniye nauch. stepeni kand. ped. nauk : spets. 13.00.08 teoriya i metodika professionalnogo obrazovaniya (Formation of professional readiness of managers of tourism in additional education system: Author's abstract of Ph. D. thesis in Pedagogy ; spec. 13.00.08 "Theory and Methods of Professional Education"). Gorkiy, 1999. 21 p.
 9. *Lozovetska, V. T.* Problemy profesiinoi kompetentnosti vykladacha v suchasnykh sotsialno-ekonomichnykh umovakh (Problems of professional competence of the teacher in modern socio-economic conditions). // Didactic of vocational school: Collected works. / Acad. of Pedagogy of Ukraine. Kyiv, Khmel'nitsky, 2005. P. 52-56.
 10. *Maslow, A.* Psikhologiya bytiya (Psychology of life); [Trans. from English.]. Moscow, Kiev, 1997. P. 43-172.
 11. *Martens, R.* Sotsialnaya psikhologiya i sport (Social Psychology and Sports). Moscow, 1979. 56 p.
 12. *Osnovy turistskoy deyatel'nosti : ucheb. dlya uchashch. turist. litseyev i kolledzhey* (Fundamentals of tourist activity: Textbook. for tourism school and college students). Moscow, 1992. 240 p.
 13. *Rodzhers, K. (Rogers, K.).* Vzgl'yad na psikhoterapiyu, stanovleniye cheloveka (A look at psychotherapy, formation of a human). Moscow, 1994. 480 p.
 14. *Savishchenko, V. M.* Pedagogicheskiye umovy formirovaniya profesiino znachushchykh yakostei maibutnoho yurysta v navchalno-vykhovnomu protsesi vyshchoho navchalnoho zakladu: dys. ... kand. ped. nauk : 13.00.04 (Pedagogical conditions of formation of professionally significant qualities of the future lawyer in educational process in higher educational institution: Ph. D. thesis in Pedagogy 13.00.04). Zaporizhzhia, 2008. 280 p.
 15. *Fromm, E.* Teorii lichnosti (Theories of Personality) / *E. Fromm, E. Erikson, L. Hjellev, D. Zigler.* St.-Petersburg, 1997. 608 p.
 16. *Tsekhmistrova, H. S.* Diagnostyka yakosti protsesu navchannya pry pidhotovtsi fakhivtsiv dlia sfery turizmu (Diagnosis of the quality of the educational process while training specialists for the tourism sector). // Pedagogy and Psychology of Professional Education, 2002. № 1. P. 179-187.
 17. Highlights of Comprehensive Educational Reforms // Bulletin of the UNESCO Principal Regional Office for Asia and the Pacific, 1988. № 29. 36 p.
 18. *Thomae, H.* Das Individuum und Seine Welt. Eine Persönlichkeitstheorie, 2 Vollid neu bearbeitete Auflage / Verlag für Psychologie. Dr. *C. I. Hogrefe.* Yottingen, Toronto, Lurich, 1988. 218 p.

Стаття надійшла до редакції 16.03.2015

В. Полуца

**Проблема профессиональной компетентности специалиста
в психолого-педагогических исследованиях зарубежных ученых**

Статья посвящена проблемам профессиональной компетентности специалиста в психолого-педагогических исследованиях зарубежных ученых. Рассматриваются основные подходы зарубежных ученых к пониманию сущности понятий «компетентность», «межличностная компетент-

ность», «социальная компетентность», «компетентный работник», «профессиональная компетентность» и др. Проблема подготовки компетентного специалиста в соответствии с существующими социально-экономическими требованиями и потребностями в эффективной профессиональной деятельности в реальных условиях труда рассматривается зарубежными учеными как важная научная проблема. Автор статьи делает вывод, что в зарубежных исследованиях значительное внимание уделено модели профессиональной компетентности работника. В разработанной американскими исследователями модели «компетентного работника» внимание акцентируется на индивидуально-психологических качествах, к которым относятся: самостоятельность, потребность в саморазвитии, дисциплинированность, коммуникабельность, профессиональное самосовершенствование по обеспечению нужного качества продукта.

Ключевые слова: компетентный работник, компетентность, профессиональная компетентность, эго-психология, межличностная компетентность, социальная компетентность, квалификация.

V. Poluda

Problem Professional Competence of Specialists in Psychological and Educational Studies of Foreign Scientists

The article is devoted to problems of professional competence of the expert in the psychological and pedagogical studies of foreign scholars. The problem of training a competent specialist is considered as an important scientific problem. The article provides an analysis of the views of foreign authors on the definition of different types of competence. The psychological and pedagogical studies of foreign scholars occupies a special place the issue of developing ways and means, as well as specific methods for the formation of professional competence of the employees of a particular branch of modern production. In foreign studies, considerable attention is paid to models of professional competency. At independence, the need for self-development, professional improvement to ensure the desired product quality is the main work in building relevant models. The author concludes that in the foreign studies considerable attention is given to the model of professional competence of employees. The model of «competent worker» developed by American researchers focuses on individual psychological qualities, which include: the independence, the need for self-development, self-discipline, communication skills, and professional self-improvement to achieve the desired product quality.

Key words: competent employee, competence, professional competence, ego psychology, interpersonal competence, social competence, qualification.

Рецензент – доктор педагогічних наук, професор Г. П. Васянович