

СУТНІСТЬ ТА СТРУКТУРА ФЕНОМЕНУ «КОМПЕТЕНТНІСТЬ МАЙБУТНЬОГО ФАХІВЦЯ У ЗДІЙСНЕННІ ПРОФЕСІЙНОЇ ВЗАЄМОДІЇ»

С. П. Кожушко, кандидат філологічних наук

В статті розглядаються сутність та структура феномену «компетентність майбутнього фахівця у здійсненні професійної взаємодії». Окремо визначається поняття компетентності як спроможності кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання або роботу. Виокремлюються компоненти та критерії основного феномену дослідження, який представляється як ланцюжок таких взаємопов'язаних компонентів як мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний та особистісний. Доводиться, що представлена розгорнута характеристика кожного з компонентів дає підстави для більш чіткого визначення сутності феномену, що досліджується, конкретизувати його зміст та використовувати як платформу у подальших дослідженнях.

Професійна взаємодія, компетентність, компоненти взаємодії, мотиваційно-ціннісний компонент, когнітивний компонент, діяльнісний компонент, особистісний компонент.

Постановка проблеми. Умови сьогодення й особливості суспільного життя ставлять жорсткі вимоги до компетентності, професіоналізму, поведінки, культури взаємодії майбутніх фахівців, а тому й до їх професійної та особистісної підготовки у системі вищої школи. Суспільству потрібен фахівець, компетентний у здійсненні професійної взаємодії, який ставиться до неї як до особистісної цінності, володіє культурою й технологіями взаємодії, майстерно використовує вербальні, невербальні й комп'ютерні засоби комунікації, вміє долати бар'єри взаємодії, спрямований на оновлення власного досвіду професійної взаємодії.

Компетентнісний підхід до підготовки фахівців з комерційної діяльності у вищих навчальних закладах полягає в набутті та розвитку у студентів набору ключових, загальногалузевих та предметних компетенцій, які визначають його успішну адаптацію в суспільстві. На відміну від терміну «кваліфікація» компетенції включають, крім суто професійних знань та умінь, що характеризують кваліфікацію, такі якості як ініціативність, співпраця, здатність до роботи в колективі, комунікативні здібності, уміння вчитися, оцінювати, логічно мислити, відбирати і використовувати відомості.

Формування компетентності є однією з найбільш актуальних проблем сучасної освіти, а в зв'язку з цим особливого значення набуває

вивчення такого складного феномену як *компетентність майбутнього фахівця у здійсненні професійної взаємодії*.

Аналіз актуальних досліджень. Історія питання компетентностей викладена багатьма науковцями (Н. Євдокимова, Я. Єпустаєв, І. Зимня, Т. Ісаєва, З. Малькова, Д. Цодікова та ін.). Вони досліджували становлення поняття «компетентність», визначення його сутності, окреслення підходів до вивчення та впровадження, що у подальшому дало змогу вченим розкрити методологічну сутність компетентнісного підходу.

У педагогічній літературі констатується відсутність єдиного розуміння значення базових положень і понять компетентнісного підходу та їх взаємозалежності. Досягнення консенсусу з цього питання можливе за умови врахування як результатів теоретико-методологічних напрацювань (зарубіжних і вітчизняних), так і здобутків практичної імплементації компетентнісного підходу (здебільшого зарубіжний досвід).

Аналіз наукових джерел (Н. Бібік, І. Єрмаков, І. Зимня, О. Овчарук, О. Пометун та ін.) засвідчує правомірність використання ключових понять компетентнісного підходу та їх взаємозв'язку у такому формулюванні: компетентність (у множині – компетентності) – здатність людини ефективно виконувати певну (у тому числі професійну) діяльність; компетенція (у множині – компетенції) – особиста якість людини, що визначає її поведінку та впливає на рівень виконання певної (зокрема професійної) діяльності; компетентність є результатом набуття компетенцій. Компетенції є складовими компетентності; ланцюжок компетентнісного підходу (від меншого до більшого) є таким: індикатор → індикатори → компетенція → компетенції → компетентність → компетентності.

Питання застосування компетентнісного підходу ґрунтовно розглянуто в роботах В. Вербицького, Г. Зайчука, І. Зимньої, Д. Заводчикова, Н. Мурованої, О. Овчарук, , М. Сосніна, Н. Табачук, М. Філатова, А. Хуторського, Ю. Швалба та ін. Проте увага дослідників акцентується переважно на визначенні універсального або специфічно-професійного набору компетентностей, уточненні їх сутності, професійно-особистісних компетентностях сучасних фахівців з різних галузей тощо.

Щодо вагомості компетентнісного підходу як одного з провідних напрямів удосконалення національної системи освіти, то важливими виявилися дані, наведені В. Олійником. Науковець зазначив, що, за даними статистики, щорічно оновлюється 5% теоретичних і 20% професійних знань. [7]. Зазначені дані переконують у тому, що традиційна орієнтація процесу підготовки майбутніх фахівців на передачу необхідних для майбутньої професійної діяльності знань від викладача до студента стає утопічною.

На думку С. Клепка, Є. Огарьова, «компетенізація освіти» експлікується як зміщення акценту з накопичування нормативно-визначених знань, умінь і навичок до розвитку в студентів здатності практично діяти, застосовувати навички й досвід успішних дій у ситуаціях професійної діяльності та соціальної практики [3, с. 23].

Аналіз наукової літератури свідчить, що поняття «компетентність» є досить складним багатозначним поняттям, що викликає широкі дискусії у науковому світі.

Мета дослідження. Визначити сутність та структуру феномену «компетентність майбутнього фахівця у здійсненні професійної взаємодії».

Виклад основного матеріалу. Перш за все, вважаємо за доцільне навести визначення поняття компетентності як спроможності кваліфіковано проводити діяльність, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності містить набір знань, навичок і ставлень, що дає змогу особистості ефективно діяти або виконувати певні функції, спрямовані на досягнення стандартів у професійній галузі або певній діяльності [4, с. 8-9].

Далі детально зупинимося на структурному аналізі феномену «компетентність майбутнього фахівця у здійсненні професійної взаємодії».

Структуру компетентності майбутнього фахівця у здійсненні професійної взаємодії можна уявити як ланцюжок взаємопов'язаних компонентів: *мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісний.*

Мотиваційно-ціннісний компонент. Провідна функція цього компоненту полягає: у глибокому розумінні майбутнім фахівцем універсальних людських цінностей освіти, знань, навчання, розвитку, що зумовлюють фахові цінності; усвідомленні комунікативних цінностей; пробудженні у студентів інтересу до осмислення потреби професійної взаємодії, оволодіння різновидами тактик та стратегій взаємодії, діалогу, зокрема іншомовним, оскільки іншомовний діалог дає можливість майбутньому фахівцю глибше осмислити особливості вітчизняних та міжнародних торговельно-економічних відносин. Цей компонент відображає систему мотивів, ціннісних орієнтацій і смислових установок фахівця, які визначають загальну спрямованість ділового спілкування, характер та успішність взаємодії з партнерами.

Мотивація є ключовим психологічним фактором, що впливає на характер взаємодії між фахівцями, які вступають у спілкування, оскільки у них є до цього мотив («рушій діяльності»; «вербалізація мети і програми, що дає можливість особистості розпочати певну діяльність» [5]).

Особливе місце в структурі мотиваційно-ціннісного компоненту займає, на нашу думку, потреба в самореалізації, самоутвердженні завдяки реалізації всіх її здібностей, талантів, яка є фундаментальною потребою людини.

Представники гуманістичної психології бачать людину активним творцем власного життя, що володіє свободою вибору, розробляє та розвиває індивідуальний стиль життя. Так, К. Роджерс [8] довів, що людині притаманна тенденція розвивати свої здібності, щоб зберегти та розвивати особистість. На думку А. Маслоу [6], людина через самоактуалізацію намагається стати тим, ким вона може стати. Вчений

визначає самоактуалізацію як повне використання талантів, здібностей, можливостей.

Цікавими для нас стали і думки Ж. Сартра, який стверджує, що людина сама себе обирає [9, с.75]. Ми також визнаємо вагомість такої здатності людини як самотворення. Дійсно, від внутрішніх прагнень компетентного фахівця залежить і формування активної життєвої позиції, і визначення цілей власної діяльності, і прагнення утвердити себе як особистість, конкурентоздатний фахівець.

Фактором, що оптимізує дієвість мотиву, є усвідомлення суб'єктом результатів своєї діяльності (за [10, с. 173]). Мотиваційно необхідною підставою спілкування є такі комунікативні потреби: в іншій людині та взаємовідносинах з нею; приналежність до соціальної спільноти; співпереживання та співучасть; підтримка з боку інших; встановлення ділових зв'язків для здійснення спільної діяльності та співробітництва; постійний обмін досвідом, знаннями; оцінка з боку інших; повага [2, с. 54].

Цей компонент визначається такими критеріями, як рівень потреби у досягненні певних цілей (прагнення до успіху, саморозвитку, самовдосконалення), потреби у взаємодії, спрямованості на взаємодію.

Когнітивний компонент. Когнітивний компонент передбачає глибоке усвідомлення майбутніми фахівцями сутності професійної взаємодії, розуміння студентами її вагомості, ідей розвитку та саморозвитку, та включає взаємопов'язані складові: чуттєвий (відчуття, сприйняття, уявлення) і логічний (поняття, судження). При цьому ми спираємося на погляди науковців щодо природи і функцій пізнання. Найважливішою тезою у нашому дослідженні є теза про пізнання як сутнісну характеристику буття культури [13]. Основою когнітивного компонента є система теоретичних знань достатньо високого рівня узагальненості, що забезпечує їх використання та широке перенесення у відповідні професійні ситуації.

Когнітивний компонент характеризується такими критеріями як прагнення до здобування знань і їх застосування у професійній діяльності, рівень знань з проблеми професійної взаємодії (усвідомлення вагомості наявності компетентності професійної взаємодії, необхідність у встановленні взаєморозуміння між суб'єктами взаємодії, знання про засоби, мотиви, стимули взаємодії у професійній діяльності), потреба в пізнанні.

Діяльнісний компонент. Виокремлюючи даний компонент ми спиралися на такі міркування. Значна кількість дослідників, аналізуючи впровадження компетентнісної системи освіти, подекуди переводять на другий план знання, навички і вміння, хоча уважний аналіз компетентностей дає змогу помітити замасковане поняття «уміння». Більш помірковані з них цілком справедливо вважають знання, навички і вміння складовою компетентності людини. Ми підтримуємо позицію, що знання, навички і вміння є основною складовою компетентності людини. Ця позиція ґрунтується на таких, майже аксіоматичних, твердженнях: без знань не буває вмінь; без умінь неможливо репрезентувати та виміряти

переважну більшість задекларованих у вітчизняному та зарубіжному освітньому просторі компетентностей.

Отже, даний компонент являє собою сукупність вмінь, що забезпечують ефективну професійну взаємодію

Проблема професійних умінь безпосередньо пов'язана з фаховою діяльністю. У її вирішенні значне місце належить працівникам педагогіки та психологів загальнотеоретичного плану, таких як Б. Ананьєв, О. Леонтьєв, В. Мясіщев, С. Рубінштейн.

Щодо комунікативних умінь, то науковці Н. Волкова, Н. Кузьміна, Т. Шепеленко, С. Рубінштейн, Т. Шепеленко та ін. пов'язують їх з організацією взаємовідносин, взаємодії та тлумачать їх як: вміння встановлювати правильні взаємовідносини і перебудовувати їх у відповідності з розвитком партнера (а саме, учня) та його вимог до спілкування [11]; інтегративну властивість особистості, яка набута на основі раніше засвоєних знань, навичок і виявляється у здатності виконувати комунікативну діяльність в нових умовах [12].

З урахуванням думки дослідників, які фахово займалися проблемами професійної комунікації (А. Бусигін, М. Ізмайлова, Т. Кадзума, Т. Крамаренко, О. Маслово, О. Орлов), нами визначено такі основні групи комунікативних умінь: *професійно-комунікативні* бути відкритим до сприйняття, розуміння, пізнання «значущого іншого» за допомогою вербальних і невербальних засобів комунікації; аргументовано формулювати власну точку зору, бути готовим до її коригування; організувати діалогове / полілогове спілкування з метою раціонального вирішення виникаючих виробничих проблем, *операційно-діяльнісні* (визначати виробничу проблему і розробляти програму її вирішення (мета, зміст, способи, результат), орієнтуючись на індивідуальний і загальний успіх; адекватно оцінювати власні можливості і потенції інших у професійній діяльності; об'єднувати, координувати спільні зусилля спільної діяльності і одночасно розподіляти повноваження з метою підвищення її ефективності; долати виникаючі проблеми – перешкоди за допомогою розробки альтернативних варіантів їх вирішення та надавати необхідну допомогу та підтримку; адекватно застосовувати прийоми рефлексивного і нереклексивного слухання; адекватно застосовувати прийоми рефлексивного і нереклексивного слухання враховувати етнопсихологічні особливості суб'єктів взаємодії), *перцептивно-регулятивні* (встановлювати продуктивно-комфортні «суб'єкт-суб'єктні» ділові відносини в умовах конкурентності; позитивно-стійко сприймати «значущого іншого» на основі емпатії, толерантності, довіри, прагнення до співробітництва; адекватно діяти під час взаємодії з людьми, знаходити компроміси і шляхи вирішення конфліктних ситуацій у діловій сфері;), *предметно-інформаційні* (вільно оперувати професійно значущими спеціальними та загально предметними знаннями, вміннями, навичками; здійснювати пошук, обробку, передачу і обмін професійно-значущої інформації для досягнення спільних цілей; співвідносити професійно-значущі цінності і норми зі змістом здійснюваної діяльності;

моделювати оптимальні варіанти виходу із конфліктних ситуацій та бар'єрів взаємодії; усвідомлено керувати поведінкою в різних ситуаціях спілкування).

Особистісний компонент. Досягти високого рівня компетентності у здійсненні професійної взаємодії неможливо без наявності в майбутнього фахівця відповідних особистісних якостей.

Перш за все акцентуємо увагу на *соціальному інтелекті*, який дослідники розглядають як здібність правильно розуміти свою поведінку й поведінку інших людей. Ця здібність забезпечує ефективність міжособистісної взаємодії й успішність соціальної адаптації; реалізує пізнавальні процеси, пов'язані з відображення соціальних об'єктів – людини як партнера по спілкуванню й діяльності, а також групи людей [14, с. 8]. Наша позиція співпадає з поглядами тих науковців, які зазначають, що соціальний інтелект є інтегральною властивістю особистості у визначенні успіху взаємодії, зокрема професійної, кар'єрному зростанні.

Наступним складником особистісного компоненту виокремлюємо *здатність до рефлексії*. На наш погляд, рефлексивна діяльність пронизує все розмаїття комунікацій фахівця професійна діяльність якого відноситься до типу «людина – людина». Запорукою її успіху є взаємне вислуховання, послуговування ціннісними набутками, переживання.

Щодо рефлексії фахівців у здійсненні ним професійної взаємодії, то вона визначає ставлення фахівця до самого себе як до суб'єкта професійної взаємодії й діяльності, допомагає спостерігати, аналізувати, контролювати, оцінювати власні дії, поведінку; передбачити власну поведінку у різноманітних ситуаціях фахового спрямування. Здатність порівнювати, зіставляти бачення себе з оцінками інших учасників взаємодії допомагає усвідомити те, яким він у дійсності сприймається й оцінюється іншими (колегами, клієнтами та ін.). Вагомим складником особистісного компонента компетентності у здійсненні професійної взаємодії є *толерантність* як особистісна якість може допомогти організації ефективної професійної взаємодії фахівців будь-якого профілю, попередженню конфліктів, проявів байдужості, агресивності, жорстокості, егоїзму, безвідповідальності.

Під час здійснення професійної взаємодії фахівцям з різних галузей доволі часто доводиться зіштовхуватися з різноманітними бар'єрами взаємодії. Спираючись на наукові здобутки І. Глазкової [1], нами виокремлено як складник особистісного компонента *бар'єропревентивність*, яку визначаємо як якість особистості майбутнього фахівця, що дозволяє йому вчасно й ефективно запобігати бар'єри професійної взаємодії на основі прагненням до компромісу, співробітництва, що підкріплюється витримкою й терпінням.

Дана якість характеризується здатністю здійснювати усвідомлений прогноз, встановлювати причинно-наслідкові зв'язки, приймати як миттєві рішення, так і виважені на основі глибокого аналізу різновидів професійної взаємодії. Означена якість виявляється в нестандартних, оригінальних професійних діях, що зменшують напругу ситуацій

професійної взаємодії, тим самим підвищуючи їх ефективність. Витримка, установка на компроміс, співробітництво знижують ймовірність виникнення бар'єрів професійної взаємодії.

Висновки. Підсумовуючи, зазначимо, що нами виокремлено компоненти та критерії основного феномену дослідження, а саме компетентності майбутніх фахівців з комерційної діяльності у здійсненні професійної взаємодії: *мотиваційно-ціннісний* (рівень потреби у досягненні, потреби у взаємодії, спрямованості на взаємодію); *когнітивний* (прагнення до здобування знань і їх застосування у професійній діяльності, рівень знань з проблеми професійної взаємодії, потреба в пізнанні); *діяльнісний* (сукупність комунікативних умінь (професійно-комунікативних, практико-діяльнісних, відносно-регулятивних, предметно-інформаційних) та рівень контактності та гнучкості у спілкуванні); *особистісний* (соціальний інтелект, здатність до рефлексії, здатність до співробітництва, толерантність, бар'єропревентивність).

Таким чином, компонентно-структурний аналіз феномену компетентності майбутніх фахівців у здійсненні професійної взаємодії дає підстави для більш чіткого визначення його сутності, конкретизувати його зміст та використовувати як платформу у подальших дослідженнях .

Список літератури

1. Глазкова І. Я. Теоретико–методичні засади формування у майбутніх учителів компетентності запобігання і подолання педагогічних бар'єрів у процесі професійної підготовки: Дис. ... докт. пед. наук: 13.00.04 – теорія і методика професійного навчання/ І. Я. Глазкова. – Класичний приватний університет. – Запоріжжя, 2013. – 552 с.
2. Ильин Е. П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – Спб. : Изд–во "Питер", 2000. – 324 с.
3. Клепко С. Ф. Філософія освіти в європейському контексті : монографія / С. Ф. Клепко. – Полтава : ПОІППО, 2006. – 328 с.
4. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи / за заг. ред. О. В. Овчарук. – К. : К.І.С., 2004. – 112 с. – (Б–ка з освітньої політики).
5. Леонтьев А.А. Психология общения / А. А. Леонтьев. –М.: Смысл, 1997.–364 с.
6. Маслоу А.Г. Самоактуализация/А.Г. Маслоу// Психология личности. – М.; 1982. – 247 с.
7. Олійник В. В. Освіта впродовж життя: як і чому вчити дорослих / В. В. Олійник [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.apsu.org.ua/ua/information/press/956784/453>.
8. Роджерс К. Взгляд на психотерапию //Становление человека: Пер. с англ. /Общ. ред. и предисл. Е.И.Исениной. – М.: Изд. группа "Прогресс"; "Универс", 1994. – 480с.
9. Сартр Ж.–П. Экзистенциализм – это гуманизм / Сумерки богов /Ж. Сартр. – М.: Политиздат, 1990. – 323 с.

10. Семиченко В.А. Проблемы мотивации поведения и деятельности человека: модуль «Направленность» / В.А. Семиченко. – К.: Міленіум, 2004. – 521 с.

11. Шепеленко Т.Л. Формирование коммуникативных умений студентов экономического университета в процессе изучения психолого–педагогических дисциплин: Дисс. ... канд. психолог. наук. / Институт педагогики и психологии профессионального образования АПН Украины. – К., 1998, – 221с.

12. Bertalanffy L. Problems of Life. – N. Y., 1960. – P 148.

13. Fiona Doloughan Perspectives on Education Policy. Communication skills and the knowledge economy: language, literacy and the production of meaning. Institute of Education University of London, London, 2001, 47 p.

14. Gardner, H. Frames of mind: The theory of multiple intelligence / H. Gardner. – L. : Heinemann, 1983. – 294 p.

В статье рассматриваются сущность и структура феномена «компетентность будущего специалиста в осуществлении профессионального взаимодействия». Дается определение понятия компетентности как способности квалифицированно осуществлять деятельность, выполнять определенные задания или работу. Выделяются компоненты и критерии исследуемого феномена, который представляется как цепочка взаимосвязанных компонентов: мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный, личностный. Доказывается, что представленная развернутая характеристика каждого из компонентов дает основание для более четкого определения сущности исследуемого феномена, конкретизации его содержания и использования в качестве платформы в последующих исследованиях.

Профессиональное взаимодействие, компетенция, компоненты взаимодействия, мотивационно-ценностный компонент, когнитивный компонент, деятельностный компонент, личностный компонент.

The article deals with the essence and structure of the phenomenon “competence of future specialist in performing professional interaction”. The notion of competence is treated as an ability to conduct an activity, perform certain work or fulfill certain tasks. The structural elements and the criteria of the phenomenon under investigation are singled out. They are presented as a chain of interconnected components. These components are: motivational-and-value, cognitive, functional, and personal. Motivational-and-value component is characterized by such criteria as the aspiration to the achievement of some goals, necessity for interaction and orientation to interaction. Cognitive component is described as a system of generalized theoretical knowledge, which guarantees its usage and porter to certain professional situations. Functional component is treated as a constellation of skills, which guaranty high professional effectiveness. Personal component

embodies the occurrence of social intelligence, tolerance, the ability to introspect and to prevent the erection of certain barriers (professional, communicational). Detailed characteristics of each element provides the ground for more clear description of the essence of the phenomenon which is studied, gives the chance to reveal its particular substance and to use this characteristics as the platform for further investigations.

Professional interaction, competence, components of interaction, motivational-and-value component, cognitive component, functional component, personal component.

УДК 37.012:378

ОСНОВНІ ПІДХОДИ ДО ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НА ЗАСАДАХ ПРИНЦИПУ НАСТУПНОСТІ

Н. В. Колісник, аспірантка

В статті висвітлені основні підходи до формування комунікативної компетентності на засадах принципу наступності. Проаналізовано різні точки зору науковців на формування комунікативної компетентності студентів залежно від застосування педагогічних підходів. Обґрунтовано важливість поєднання традиційних та нових підходів викладання при підготовці студентів.

Компетенція, комунікація, компетентність, комунікативна компетентність, наступність, підходи

Постановка проблеми у загальному вигляді. Сучасні тенденції освіти в суспільно-політичних і економічних умовах нашої країни спрямовані на посилення комунікабельних здібностей людини, формування потреби постійного підвищення професійної кваліфікації і мобільності.

Роботи, присвячені формуванню комунікативної компетентності фахівців як важливого чинника їхнього професіоналізму висвітлюють у своїх роботах вчені: С. Амеліна, Л. Барановська, О. Гаврилюк, В. Галузинський, В. Гриньова, М. Євтух, О. Жук, Г. Мелхорн, Л. Мітіна, Є. Пасов, У. Риверс, Е. Софьянець.

Мета нашого дослідження – проаналізувати основні підходи до формування комунікативної компетентності на засадах принципу наступності.

Виклад основного матеріалу. Стратегічними завданнями вищих навчальних закладів України є створення належних умов для досягнення студентами якісно нового рівня знань з економічних дисциплін, формування особистості з високою комунікативною компетентністю, яка

© Н. В. Колісник, 2014