

РОЗВИТОК ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ

Дослідження проблем розвитку *професійної компетентності особистості* та її різних видів у науці займають особливе місце, оскільки професійна компетентність є головною складовою частиною професіоналізму особистості і діяльності, важливими умовами становлення професіонала. Розвиток компетентності посилює особово-професійні стандарти, позитивно впливає на мотивацію особових і професійних досягнень. Відтак, *метою* нашого дослідження є висвітлення процесу розвитку професійної компетентності.

У цілому, проблема досліджувалась такими науковцями як Дроздов І.Н. [2], Денисов О.І. [3], Ігельник М.С. [4], Степанов С.Ю.[6], Поліщук О.А.[6], Семенов І.Н.[6] та ін.

Розглянемо акмеологічний аспект проблеми компетентності детальніше.

У науці *компетентність (competentia)* — належність за правом) — характеристика володіння знаннями, які дозволяють судити про що-небудь, висловлювати вагому, авторитетну думку, обізнаність, авторитетність у певній галузі. Існує і ще один аспект трактування: *competence* — це законно прийнята здатність авторитетної особистості здійснювати певні акти або дії в конкретних умовах, круг повноважень. Тому компетентний (*competens*) — що належить, відповідний, здатний) — це знаочий, досвідчений в певній галузі фахівець, який має право, зважаючи на свої знання і повноваження робити або вирішувати що-небудь, судити про що-небудь, який має право вирішувати підконтрольні питання.

З психологічної точки зору у змісті даних визначень є видимим ряд взаємопов'язаних особливостей, які і обумовлюють якісні характеристики цієї властивості особистості.

Перша характеристика професійної компетентності гностична, або когнітивна, вона відображає наявність необхідних професійних знань. Їх об'єм і рівень і є головною характеристикою компетентності.

Друга — регулятивна, що дозволяє використовувати наявні професійні знання для вирішення професійних завдань.

Третя — статусна для рефлексії, така, що дає право за рахунок визнання авторитетності діяти певним чином.

Четверта — це нормативна характеристика, що відображає коло повноважень, сферу професійного відання.

Нарешті, *п'ята* є комунікативною характеристикою, оскільки поповнення знань або практична діяльність завжди здійснюються в процесі спілкування або взаємодії з іншими.

Таким чином, коли йдеться про компетентність у чому-небудь, слід відзначати або виділяти всі названі компоненти. З цих позицій на загальному рівні в акмеологічних дослідженнях необхідно підходити до вивчення і розвитку професійної компетентності та її конкретних видів.

Професійна компетентність є узагальненням психологічних і акмеологічних категорій.

Досліджувані ученими [2;3;5;6;7] види психологічної компетентності, а також умови, чинники і технології їх розвитку стали об'єктами прикладних психологічних і акмеологічних досліджень. Опишемо деякі з них.

Психологічний і акмеологічний зміст *соціально-перцептивної компетентності* розглядається з різних

позицій. Показано, що в її основі лежать такі інтеграційні властивості і уміння, як *проникливість* і *спостережливність*.

Ученими (Гусєва А.С., Лешин В.В. [7]) розроблена структурна модель соціально-перцептивної компетентності, яка включає три підструктури: потенційну, процесуальну і результативну. Оцінка соціально-перцептивної компетентності здійснювалася за такими характеристиками, як: точність сприйняття іншої людини;

- його розуміння і оцінювання; здатність системно реагувати на соціальні суб'єкти; можливість адекватно в думках моделювати (структурно представляти) особисті особливості іншого.

На думку Вегерчук І. Е. [1] існують чотири рівні розвитку соціально-перцептивної компетентності: бажаний, стабільний, незадовільний, критичний.

Підвищення рівня соціально-перцептивної компетентності залежить не тільки від проникливості, але і від її базисної властивості, яким є *спостережливність*. Структура спостережливості як базової якості і уміння включає наступні компоненти: перцептивний, когнітивний, рефлексія, емпатійний, мотиваційний, прогностичний.

Соціально-перцептивна компетентність вивчалася і в теорії професійного спілкування (Вегерчук І. Е. [1]). Характеристиками такого виду соціально-перцептивної компетентності є: гуманістична спрямованість суб'єкта праці; перцептивні для рефлексії знання і уміння; позитивна професійна Я-концепція; деякі особові властивості (інтелект, воля, емпатія, спостережливність, доброзичливість, емоційна теплота).

Шляхи розвитку соціально-перцептивної компетентності у професійному спілкуванні, засновані на знаннях, рефлексії, і підвищенні рівня організації, рефлексії діяльності.

Аутопсихологічна компетентність, у свою чергу, має ключове значення для здійснення прогресивного особово-професійного розвитку. Від її рівня залежать: якість самоаналізу, адекватність самооцінки, рівень саморегуляції, самоефективність та інші найважливіші властивості.

З акмеологічного погляду аутопсихологічна компетентність розглядається як готовність і здатність особистості до цілеспрямованої психічної роботи з метою зміни властивостей особистості, її поведінки, діяльності і відносин у бік прогресивного особово-професійного розвитку. Аутопсихологічна компетентність є наслідком здібності до цілеспрямованої орієнтації у внутрішньо особовому просторі. Її предметом є саморозвиток і самовдосконалення людини.

Аутопсихологічна діяльність може мати *мимовільний, довільний* і *позадовільний* характер. З акмеологічної позиції особливий інтерес представляє довільний вид аутопсихологічної діяльності, яка характеризується *свідомістю, мотивацією* і *контролем*.

Аутопсихологічна компетентність представляється як система, що включає наступні структурні компоненти: *компонент рефлексії*, що включає здатність здійснювати адекватну самооцінку і ефективний самоконтроль, у тому числі і їх динамічних характеристик; *проективний компонент*, що полягає у здатності здійснювати планування розвиваючої самоперетворюючої діяльності; *інтрокомунікативний компонент* як системоутворювальний внутрішній діалог; *конструктивний компонент*, що виявляється у здатності здійснювати цілеспрямовані внутрішньо особові

зміни; *організаторський компонент*, виступаючий в умінні нарощувати свої ресурси для саморозвитку; *прогностичний компонент* як здатність і уміння передбачати ключові моменти свого розвитку.

Таким чином, розвиток аутопсихологічної компетентності здійснюється переважно у внутрішньоособовому просторі з виходом в міжособове.

Обґрунтовано наявність і інших видів психологічної компетентності, які є важливою складовою частиною професійної компетентності. Серед них особливо слід виділити рефлексію і конфліктологічну компетентність.

Рефлексивна компетентність, — це професійна властивість особистості, що виявляється в ефективному здійсненні процесів, рефлексій, реалізації здібностей, рефлексії, що прискорює процеси особово-професійного розвитку, підвищує креативність діяльності.

Компетентність рефлексії – це важлива професійна властивість особистості, що позитивно впливає на процеси особово-професійного розвитку. Особливо велика роль компетентності рефлексії, в переосмисленні особового і професійного досвіду, що сприяє формуванню нових професійних еталонів і стандартів, стимулюючих розвиток.

Проведені дослідження показали, що структура компетентності рефлексії, включає: знання про рольові функції і позиційну організацію колективної взаємодії (кооперативний тип рефлексії); уявлення про внутрішній світ іншої людини, психологічні детермінанти його активності і відносин (комунікативний тип рефлексії); уявлення про свої вчинки і відносини, образ власного «Я» як індивідуальності (особовий тип рефлексії); знання про об'єкти і способи взаємодії з ними (інтелектуальний тип рефлексії).

Важливим видом професійної і психологічної компетентності є *конфліктологічна компетентність* [6]. Актуальність її обґрунтування і вивчення обумовлена значним збільшенням числа конфліктів, що мають негативні руйнівні наслідки. Конфліктологічна компетентність розглядається як когнітивно-регуляторна підструктура професіоналізму особистості і діяльності, що дозволяє передбачати конфлікти, вирішувати їх на справедливій основі, надавати психологічну дію на конфліктуючі сторони з метою зниження негативних наслідків конфліктів.

У проведених дослідженнях Степанова С. Ю. була визначена і описана психологічна структура конфліктологічної компетентності, що включає ряд взаємопов'язаних компонентів [4]:

- *гностичний* (знання про причини виникнення конфліктів, закономірності й етапи його розвитку і протікання, особливості поведінки, спілкування і діяльності опонентів, їх психічні стани, вживані прийоми конфліктного протистояння, психологічних характеристик конфліктних осіб);

- *регулятивний*, або *конструктивний* (уміння впливати на опонентів, впливати на їх оцінки, думки, уміння вирішувати конфлікт на справедливій і конструктивній основі, уміння формувати громадську думку по відношенню до опонентів, організувати роботу в постконфліктній ситуації);

- *проектувальний* (уміння на основі наявних знань уміння передбачати поведінку і діяльність опонентів у конфлікті, його вплив на психологічний клімат в колективі);

- *рефлексивно-статусний* (розвинена організація рефлексії діяльності і відносин, рефлексія власної поведінки і спілкування, віддзеркалення ієрархічних відносин);

- *нормативний* (знання корпоративних етичних норм поведінки і відносин).

“Наука і освіта”, № 5-6, 2005

Існує спеціальний вид психологічної компетентності, який необхідний керівникам для здійснення ефективного антикризового управління. Значущість його підтверджена акмеологічними дослідженнями професіоналізму керівників у складних ситуаціях управління, характерних для перехідного періоду. Для криз характерні різні гострі психологічні прояви: зниження довіри, зростання конфліктів, переважання негативних емоційних станів, невпевненість, зниження трудової мотивації та ін. Тому психологічна компетентність в умовах антикризового управління стала об'єктом спеціальних акмеологічних досліджень.

Таким чином, вона є системою, що включає сім відносно самостійних, але взаємопов'язаних підсистем або підструктур.

Підструктура соціально-перцептивної компетентності. Вона грає особливу роль у сприйнятті і розумінні особових особливостей управлінської команди і персоналу, їх психічних і емоційних станів в екстремальних умовах кризи, що роблять сильний вплив на поведінку і відносини.

Підструктура соціально-психологічної компетентності, що включає знання, що відбивають зміни групових процесів і функцій під час дії екстремальних чинників, характерних для криз, і самих кризових явищ, інтелектуальні уміння одержувати і аналізувати психологічну інформацію, уміння точно орієнтуватися в соціальних ситуаціях, виділяти їх детермінанти, передбачати їх результати, високий рівень інтелектуальних здібностей, рефлексію, емпатію.

Підструктура аутопсихологічної компетентності, що передбачає знання рефлексії і особистісно-професійні якості, що забезпечують високу психологічну стійкість, готовність до управлінської діяльності у кризових умовах, що сприяють лідерській поведінці, що викликають довіру з боку персоналу, що сприяють здійсненню впливу на інших.

Підструктура комунікативної компетентності, що уявляє систему знань про види, різні форми, методи і чинники ефективності ділового, службово-товариського, субординаційного і довірчого спілкування, про методи психологічної дії на партнерів з спілкування, про їх особливості в умовах ускладненого спілкування при дії екстремальних чинників, про вплив негативних психічних емоційних станів на сприйняття, розуміння й осмислення інформації, систему спеціальних комунікативних умінь, що дозволяють здійснювати ефективне спілкування, впливати на партнерів з спілкування в різних ситуаціях взаємодій і що знаходяться в різних (у тому числі і негативних) психічних емоційних станах.

Підструктура психолого-педагогічної компетентності, що включає знання і уміння стабілізувати настрої і відносини, формувати довіру, упевненість, сприятливий морально-психологічний клімат.

Дані підструктури утворюють єдину систему психологічної компетентності керівника в умовах антикризового управління.

Психолого-акмеологічні дослідження професійної компетентності, її спеціальних видів як складових професіоналізму особистості і діяльності, умов і чинників розвитку здійснюються масштабно й інтенсивно. Значна увага приділяється акмеологічним аспектам розвитку комунікативної компетентності, культурологічній, соціальній компетентності і іншим видам. Їх *результати* дозволили підійти до обґрунтування нової акмеологічної категорії — *акмеологічної компетентності*, яка в загальному вигляді розглядається як когнітивний компонент системи професіоналізму акмеолога, сфера його професійного життя включає акмеологічні

знання про шляхи, принципи і закономірності прогреси-

вного розвитку зрілої особистості і її професіоналізму.

ЛІТЕРАТУРА

1. Вегерчук И. Э. и др. Социально-перцептивная компетентность в профессиональном общении. — М.: МГУ ПП, 1999.

2. Дроздов И. Н. Психологические аспекты управления кадрами. — Владивосток: ПИППКГС, 1997.

3. Денисов О. И. Проблема конфликтологической компетентности руководителя. — М.: МААН, 2000;

4. Богданов Е. Н., Зызыкин В. Г. Психология личности в конфликте. — Калуга: КГПУ, 2002.

Подано до редакції 10.10.05

5. Игельник М. С. Психологическая компетентность руководителя и эффективность антикризисного управления. — М.: МААН, 2002.

6. Степанов С. Ю., Полищук О. А., Семенов И. Н. Развитие рефлексивной компетентности кадров управления. — М.: РАГС, 1996.

7. Гусева А. С., Лешин В. В. Развитие аутопсихологических способностей человека: методы и технологии. — М.: РАГС, 2000.

РЕЗЮМЕ

В статье рассматривается процесс развития профессиональной компетентности специалиста и виды профессиональной компетентности.

SUMMARY

The article presents the process of development and the types of professional competence of a specialist.