

Юрій Панфілов

кандидат психологічних наук, доцент, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, доцент кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5288-3904>;
E-mail: u.i.panfilov@gmail.com

Вікторія Шаполова

кандидатка педагогічних наук, доцентка, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, доцентка кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3330-4700>;
E-mail: viktoriia.shapolova@khpi.edu.ua

Микола Чеботарьов

кандидат педагогічних наук, доцент, Національний технічний університет
“Харківський політехнічний інститут”, доцент кафедри педагогіки і психології
управління соціальними системами ім. академіка І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3915-7705>;
E-mail: chtbotarev322@gmail.com

Дар'я Юшко

Національний технічний університет “Харківський політехнічний інститут”, асистентка
кафедри педагогіки і психології управління соціальними системами ім. академіка
І. Зязюна; Харків, Україна;
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-5359-040X>;
E-mail: Yushkandaubur85@gmail.com

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ЯК УМОВА УСПІШНОСТІ МАЙБУТНІХ
ФАХІВЦІВ ТИПУ “ЛЮДИНА-ЛЮДИНА”**

Анотація: досліджуються проблеми формування професійної компетентності як умови успішності майбутніх конкурентоспроможних, висококваліфікованих, професійно-мобільних, мотивованих майбутніх фахівців типу “людина-людина” через впровадження компетентнісного підходу в систему вищої освіти, стану оновлення змісту, методології та самого середовища навчання. Звертається увага на ряд напрямків і завдань здійснення цього процесу. Авторами розглядаються комунікативні, організаційні, загальнокультурні, ціннісно-сміслові, навчально-пізнавальні, компетенції особистого вдосконалення, соціально-трудова, інформаційні компетентності як складові професійної компетентності, які повинні бути сформовані у майбутніх фахівців типу “людина-людина” як умова їхньої успішної діяльності.

© Юрій Панфілов, Вікторія Шаполова, Микола Чеботарьов, Дар'я Юшко, 2025

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ МАЙСТЕРНОСТІ МАЙБУТНІХ СПЕЦІАЛІСТІВ

Ключові слова: компетентність; професійна компетентність; організаційна компетентність, комунікативні компетентності, загальнокультурні компетентності, ціннісно-сміслові компетентності, навчально-пізнавальні компетентності, компетентності особистого вдосконалення, соціально-трудові компетентності, інформаційні компетентності, готовність до організації заходів, майбутні фахівці типу “людина-людина”, майбутні психологи, майбутні магістри фізичної культури та спорту.

Yurii Panfilov

PhD in psychology, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: u.i.panfilov@gmail.com

Victoriia Shapolova

Ph.D. in pedagogy, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: viktoriia.shapolova@khpi.edu.ua

Mykola Chebotarev

Ph.D. in pedagogy, associate professor, National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, associate professor of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: chtbotarev322@gmail.com

Daria Yushko

National Technical University “Kharkiv Polytechnic Institute”, assistant professor of pedagogy of the department of pedagogy and psychology of management of social systems of academician I. Zyazyun; Kharkiv, Ukraine;

E-mail: Yushkandaubur85@gmail.com

PROFESSIONAL COMPETENCE AS A CONDITION FOR THE SUCCESS OF FUTURE PSYCHOLOGISTS

Abstract: the article is devoted to the analysis of the problems of forming professional competence as a condition for the success of future competitive, highly qualified, professionally mobile, motivated future professionals of the “people-to-people” type through the implementation, the analysis of the introduction of a competency-based approach into the higher education system, the state of updating the content, methodology and the learning environment itself. Attention is drawn to a number of directions and tasks of implementing this process. The authors consider communicative, organizational, general cultural, value-semantic, educational-cognitive, personal improvement competencies, social-labor, informational competencies as components of professional competence that must be formed in future psychologists as a condition for their successful activity.

Key words: competence; professional competence; organizational competence; competence; communicative competencies; general cultural competencies; value-semantic competencies; educational-cognitive competencies; personal improvement competencies; social-labor competencies; informational competencies; readiness to organize events; future “people-to-people” specialists; future psychologists; future masters of physical education and sports.

Yurii Panfilov, Victoriia Shapolova, Mykola Chebotaryov, Daria Yushko

An extended abstract of the paper on the subject of:
“Professional competence as a condition for the success of future psychologists”

Problem setting. According to the requirements of the state, higher education must reach a fundamentally new level of training competitive, highly qualified, professionally mobile, motivated specialists who possess professional skills and abilities based on modern specialized knowledge of a certain field and a high level of professional and organizational competence, capable of applying theoretical knowledge in practice and working in a rapidly changing, contradictory world, skillfully organizing their professional activities.

The quality of higher education is not reduced to the sum of partial qualities that indicate the level of education of the student, but is the degree of readiness of the graduate for future professional activity.

Recent research and publications analysis. Currently, there are different approaches to understanding the essence of the competency approach. Analysis of the works of many researchers of the competency approach showed that their attention is focused mainly on the theoretical and methodological foundations of the problem

Researchers interpret professional competence as a characteristic of professionalism, part of professional culture, as readiness for professional activity. [3; 6;7; 8; 10;].

Features of the implementation of the competency approach in teaching practice are considered in the works of V. Lugovoi [5], I. Rodygina [9] Yu. Panfilova, L. Gren [7; 8] B. Furmanets [7], Kh. Kurbanova [6] and others.

Lugovoi V. points out that the emphasis in teaching should shift from what

the teacher knows, wants and can do to what the student needs [5].

Panfilov Yu., Furmanets B., draw attention to the fact that in the competency approach, attention is focused on the result of education, and not on the process. [8].

Panfilov Yu., Gren L., Bondarenko V. investigated the role of communicative competence of a future leader-manager [8].

Investigating the problem, O. Gluzman and O. Zhuk identified the functions of the competency approach in education, which included operational, activity-technological, educational, diagnostic.

The professional competence of future engineer-teachers was investigated by O. Ezhova [4],

Researchers in the field of the competency approach in education (T. Sorochan, L. Khoruzh) note that the difference between a competent specialist and a qualified one is that the former not only possesses a certain level of knowledge, skills, abilities, but is also able to implement them in work [10]. The structure of professional competence of specialists of the “person-person” type includes organizational competence, the formation of which will allow future specialists, for example, teachers, psychologists, future masters in physical education and sports, to properly organize both students' activities and their own. The issue of organizational activity is not new in pedagogy and psychology.

According to foreign researchers, the professional competence of personnel is a set of models of professional behavior that an employee must use within the framework of

his position, which allows him to competently carry out activities and competently perform his tasks and functions aimed at achieving certain standards in a professional field or specific activity [11].

Highlighting previously unsolved parts of the general problem, to which this article is devoted. At the same time, an analysis of the scientific literature shows that there is a lack of works that would analyze the problems of professional competence of future people-to-people specialists. The authors draw attention to the lack of modern simulators and equipment at the departments for the formation and consolidation of the necessary competencies, to the problems of completing pre-graduate internships.

Paper objective. The main goal of the article is to promote the implementation of a competency-based approach in the higher education system, to update the content, methodology and learning environment itself, and to increase the competitiveness of young specialists.

Paper main body. In the modern world, professional competence is becoming a key condition for success in any field of activity. For future people-to-people specialists, this issue is of particular importance, because their work involves a direct impact on the psycho-emotional state, behavior and life of clients. The formation of the professional competence of a future psychologist begins during his training and should be based on a combination of theoretical knowledge, practical skills and personal development.

A competent people-to-people specialists inspires trust, is able to effectively help clients and achieve results. An insufficient level of training can lead to erroneous decisions, a negative impact on the client or even professional burnout.

In order for a young people-to-people specialists to feel confident and be able to solve his professional tasks, he must receive a quality education. It is quality education that is one of the main conditions for the success of a future psychologist. This is primarily a deep general knowledge of individual and collective

psychology, knowledge of psychological theories, research methods, psychological concepts and ethical standards that are the basis for the work of a psychologist.

A huge role in obtaining a high-quality education for a student belongs to scientific and pedagogical workers of higher education institutions. The knowledge and experience of teachers determine the quality of the educational process. Their scientific and theoretical level must correspond to the modern level of science and, first of all, the development of psychology. [9; 10].

The curricula of higher education institutions must meet modern challenges in the field of psychology, including the results of new scientific achievements and the development of new approaches. In their educational work, teachers must use innovative teaching methods, modern pedagogical technologies, interactive approaches, and various practices to train students. They must form in students critical thinking, the ability to analyze, evaluate and make justified decisions.

If we talk about future masters of physical education and sports, they need to be able to clearly establish communication channels with their students, athletes, colleagues in order to respond in a timely and effective manner in various situations of professional communication, training, competitions, etc. Also, understanding body language is the key to the success of future masters of physical education and sports in those situations of professional communication.

Practical training plays a large role in the training of psychologists. Practical training is one of the key aspects of the formation of a competent and successful psychologist. Theoretical knowledge creates the basis for understanding psychological processes, but it is practical experience that allows the future specialist to integrate this knowledge into real conditions and successfully apply it in working with clients.

The main task of practice is direct practical preparation for independent work in a specific workplace, deepening and

consolidating theoretical knowledge, practical skills and the formation of professional competencies.

A very important component of the successful work of a people-to-people specialists is his educational and cognitive competencies. They relate to the ability to effectively assimilate knowledge, develop skills and abilities, apply them in practice, as well as form critical thinking and adaptability. They are a key component of his professional development and activity.

The socio-labor competence of a people-to-people specialists is a system of knowledge, abilities, skills and personal qualities that allow him to effectively perform professional duties, interact with colleagues, clients and society as a whole.

A very important condition for the success of future psychologists is their general cultural competence. General cultural competence of a psychologist is a set of knowledge, abilities, skills and personal qualities that allow a psychologist to successfully interact with representatives of different cultures, take into account the cultural characteristics of clients and professionally perform their duties. These competencies are important, since psychologists work with people of different ages, social status, religious beliefs and cultural traditions.

One of the key components of a psychologist's professional competence is his value-semantic competences, because they determine ethics, awareness and responsibility in professional activities. These competencies are formed on the basis of personal values, moral principles, professional ethics and the ability to realize the meaning of their activities.

An important component of a people-to-people specialists's professional activities is his information competence, since a psychologist works with a large amount of information that requires analysis, interpretation and application to solve professional tasks. Information competence is the ability of a psychologist to effectively find, analyze, use and

transmit information necessary for the performance of professional tasks.

One of the key conditions for the success of a future people-to-people specialists is his self-development. The field of psychology is constantly developing, new methods, approaches and research appear. A successful people-to-people specialists must be open to new knowledge and improve his professional competencies through participation in trainings, seminars, supervisions and readings of scientific literature.

For more effective mastery of practical skills and abilities, it is very useful to use reflection as a self-analysis of one's achievements. The ability to analyze one's own thoughts, emotions, and behavior is critically important for a people-to-people specialists. Self-reflection helps to avoid professional burnout, evaluate the effectiveness of one's work, and identify areas that need improvement. Self-development also includes taking care of one's own health. It is important for a people-to-people specialists to maintain a balance between work and personal life in order to preserve energy for helping others.

Conclusions of the research. Thus, the formation of the professional competence of a future people-to-people specialists begins during his or her education and should be based on a combination of theoretical knowledge, practical skills, and personal development. High-quality education and high-quality practical training are the foundation for the success of a future people-to-people specialists, providing him or her with the necessary knowledge, skills, and attitudes for effective work. The formation of professional competence is a long and multifaceted process that requires perseverance, dedication, and a constant desire for improvement. Only through a comprehensive approach to training and development can a future people-to-people specialists become a true professional, capable of effectively helping people with their problems. An important component of professional competence is self-development and self-reflection, which are important

components of the success of a future people-to-people specialists, because they allow him not only to develop professionally, but also to better understand other people and himself, providing high-quality and effective assistance and guaranteeing not only success,

but also trust from clients and society. The formation of professional competence is the key to the success of a future people-to-people specialists. It helps to move from theory to practice and form a comprehensive readiness for real professional activity.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Згідно з вимогами держави вища освіта має вийти на принципово новий рівень підготовки конкурентоспроможних, висококваліфікованих, професійно-мобільних, мотивованих фахівців, які володіють професійними вміннями та навичками, що ґрунтуються на сучасних спеціальних знаннях певної галузі та високому рівні професійної та організаційної компетентності, здатних застосовувати теоретичні надбання на практиці та працювати в умовах стрімко мінливого, суперечливого світу, вміло організовуючи свою професійну діяльність. Якість вищої освіти не зводиться до суми часткових якостей, що свідчать про рівень освіченості здобувача вищої освіти з різних навчальних дисциплін та інших навчальних заходів, передбачених навчальним планом. Вона є, передусім, ступенем готовності випускника до майбутньої професійної діяльності.

Компетентність майбутніх фахівців типу “людина-людина” з вищою освітою сьогодні розглядається як результат і продукт діяльності вищої школи, як конкурентоспроможний товар на ринку праці, як репутація вищого навчального закладу.

Компетентність як категорія — це загальна здатність, що базується на знаннях, досвіді, цінностях та здібностях, набутих завдяки навчанню. Отже, компетентність зводиться не тільки до знань, умінь та навичок, а й належить до сфери якостей особистості майбутнього фахівця.

Головним завданням закладів вищої освіти є теоретична і практична підготовка до самостійної роботи фахівця на конкретному робочому місці, поглиблення та закріплення

теоретичних знань, практичних умінь зі спеціальності та формування необхідних для майбутньої професійної діяльності компетентностей. Відповідна потреба у високому рівні компетентностей щодо самостійної роботи на професійному місці затверджена основними положеннями Стратегії розвитку вищої освіти України на 2021–2031 роки.

Аналіз останніх досліджень та публікацій, у яких започатковано розв'язання цієї проблеми і на які спирається автор. Існують різні підходи до розуміння сутності компетентнісного підходу. Аналіз робіт багатьох дослідників компетентнісного підходу показав, що їхня увага зосереджена в основному на теоретико-методологічних засадах проблеми.

Дослідниками професійна компетентність тлумачиться як характеристика професіоналізму, частина професійної культури, як готовність до професійної діяльності. [3; 6; 7; 8; 10;]. Організаційна компетентність, як складова професійної компетентності, в працях І. Бега, О. Бабакіної, О. Біди, В. Борщенко, Л. Коваль, А. Коломієць, Г. Пономарьової та інших розглядається як здатність та готовність майбутніх фахівців організовувати свою професійну діяльність та діяльність інших, організовувати різноманітні заходи, які спрямовані на розвиток, навчання, діяльність тощо.

Особливості впровадження компетентнісного підходу у практику навчання розглянуто у працях Л. Грень [7; 8], Х. Курбанової [6] В. Лугового [5], Ю. Панфілова, І. Родигіної [9], Б. Фурманця [7] та інших дослідників.

Луговий В., розглядаючи проблему компетентнісної освіти, вказує, що акцент у навчанні повинен зміщуватися з того, що

знає, хоче і може викладач, на те, що потрібно тому, хто навчається. Він підкреслює системоутворювальну роль компетентностей у створенні освітніх програм та організації навчального процесу [5].

Родигіна І. зауважує, що для якісної практичної реалізації компетентнісного підходу необхідна екстраполяція його ідей на педагогічний процес. Оскільки особливістю компетентнісного підходу є нова мета навчання, то необхідною є і адаптація до неї всіх компонентів навчального процесу. Лише за умови охоплення всього педагогічного процесу можна досягти формування компетентності учнів як інтегрованого результату навчання [9].

Панфілов Ю. та Фурманець Б. звертають увагу, що за компетентнісного підходу увага зосереджується на результаті освіти, а не на процесі. Інакше кажучи, первинною й системоутворювальною стає не процесуальна (навчально-викладацько-оцінювальна) складова, що разом з тим не принижує її важливості, а результативна, виражена в термінах компетентностей [7].

Автори Ю. Панфілов, Л. Грень та В. Бондаренко, досліджуючи роль комунікативної компетентності майбутнього лідера-управлінця, комунікативну компетентність розглядали як результат навчання, засвоєння соціально-психологічних еталонів, стереотипів поведінки, оволодіння стратегією, тактикою і технікою ефективного спілкування, як систему внутрішніх ресурсів, необхідних для побудови ефективної комунікації у визначеному колі ситуацій міжособистісної взаємодії, що є здатністю людини встановлювати й підтримувати необхідні контакти з іншими людьми [8].

У структуру професійної компетентності фахівців типу “людина-людина” входить організаційна компетентність, сформованість якої дозволить майбутнім фахівцям, наприклад, учителям, психологам, майбутнім магістрам із фізичної культури та спорту належним чином організовувати як діяльність учнів, так і свою власну. Питання організаторської діяльності не є новим у педагогіці та

психології. Так, різним аспектам зазначеної діяльності присвячено праці В. Мясищева, Д. Ніколенко, Ф. Гоноболіна, М. Левітова, В. Сластьоніна, Б. Теплова, С. Кондратьєва, В. Крутецького, Н. Кузьміної, Л. Савченко, О. Щербакова та ін. Проблема формування організаторських умінь у майбутніх фахівців досліджувалася М. Курочкіним, М. Максіяновим, О. Оспаровим, В. Сапоровською та інші науковці.

Глузман О. звертає увагу, що компетентність охоплює не тільки когнітивну та операціонально-технологічну складові, а й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову, містить результати навчання, систему ціннісних орієнтацій, тому компетентності формуються не тільки під час навчання, а й під впливом родини, друзів, роботи, політики, релігії тощо [4].

Досліджуючи проблему компетентнісного підходу в освіті, О. Глузман та О. Жук визначили його функції, до яких віднесли операціональну, діяльнісно-технологічну, виховну, діагностичну. До операціональної функції вони віднесли знання, уміння і навички майбутнього фахівця типу “людина-людина”, які б гарантували результативність вирішення ним професійних, соціальних та особистісних завдань. Для забезпечення діяльнісно-технологічної функції автори вказують на необхідність конструювання змісту навчання таким чином, щоб максимально наблизити їх до майбутньої сфери діяльності студента, упровадити в навчальний процес завдання та способи їх вирішення, які відповідають технологіям майбутньої професійної діяльності. Також автори вказують на посилення виховної складової освітнього процесу з метою формування у студентів організаторського та управлінського досвіду, культури особистісного та професійного спілкування, на розроблення і застосування більш ефективної системи моніторингу досягнутих рівнів сформованості компетенцій [7].

Дослідники компетентнісного підходу в освіті Т. Сорочан і Л. Хоружа відзначають, що відмінність компетентного

фахівця від кваліфікованого полягає у тому, що перший не тільки володіє певним рівнем знань, умінь, навичок, але здатний реалізовувати їх у діяльності [10]. На думку американського дослідника Р. Боятзіс, професійна компетентність персоналу — це набір моделей професійної поведінки, яку працівник повинен використовувати у межах своєї посади, яка дає можливість кваліфіковано проводити діяльність та компетентно виконувати свої завдання і функції, спрямовані на досягнення певних стандартів у професійній галузі чи конкретній діяльності; це основна характеристика людини, яка може бути мотивом, рисою характеру, навичкою, уявленням про самого себе, соціальною роллю; це сукупність знань, навичок і особистих якостей, що дозволяє вирішувати поставлене завдання (чи набір завдань) [11].

На організаційній компетентності як здібності людей наголошує й Тернер (2024) [14]. Тобто інтенсивно продовжено вивчення гнучкого явища професійної компетентності майбутнього фахівця, приділено увагу його діяльності у різнофакторних умовах. Проаналізовано вплив компонентів різного складу на результати діяльності.

Виділення не вирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується дана стаття. Не зважаючи на велику кількість робіт із проблеми професійної компетентності та компетентісного підходу в освіті, недостатньо дослідженим залишається питання формування професійної компетентності майбутніх фахівців типу “людина-людина”. Автори звертають увагу на необхідність сучасного обладнання й устаткування на кафедрах для формування і закріплення необхідних компетенцій; на проблеми проходження переддипломних практик.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Головна мета статті з’ясування умов гнучкої інтеграції компетентісного підходу в систему вищої освіти як підстави для успішності

майбутніх фахівців типу “людина-людина” у подальшій професійній діяльності та підвищенню їх конкурентоспроможності на ринку праці під впливом сучасних факторів реалізації освітнього процесу.

Виклад основного матеріалу дослідження з повним обґрунтуванням отриманих наукових результатів. У вітчизняній науці компетентісний підхід став визначальним у підготовці фахівців після прийняття Закону “Про вищу освіту” 2014 р., який активізував входження України до європейського освітнього простору.

Так пункт 13 статті 1 тлумачить компетентність як здатність особи успішно соціалізуватися, навчатися, провадити професійну діяльність, яка виникає на основі динамічної комбінації знань, умінь, навичок, способів мислення, поглядів, цінностей, інших особистих якостей [1].

Професійна компетентність — це здатність особи застосовувати знання, уміння та інші особисті якості в професійній діяльності.

У сучасному світі професійна компетентність стає ключовою умовою успіху у будь-якій сфері діяльності. Для психологів це питання набуває особливого значення, адже їхня робота передбачає безпосередній вплив на психоемоційний стан, поведінку та життя клієнтів.

Професійна компетентність молодих фахівців визначається чинним законодавством України як ключова умова їхньої ефективної адаптації до вимог ринку праці. Зокрема, відповідно до Закону України “Про вищу освіту”, та Національної рамки кваліфікацій (Постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011, зі змінами) формування фахових компетентностей є пріоритетом освітнього процесу на всіх рівнях підготовки [1; 2].

Формування професійної компетентності майбутнього фахівця типу “людина-людина” починається ще у процесі його навчання та має ґрунтуватися на поєднанні теоретичних знань, практичних навичок й особистісного розвитку.

Поняття професійної компетентності персоналу з'явилося в науковій літературі в англomовних країнах у середині 60-х років минулого століття. За сприяння Д. МакКлеланда. Він охарактеризував певні якості особистості, які найтісніше пов'язані з успішним виконанням роботи і високою мотивацією персоналу. Д. МакКлеланд визначив компетентність як базову якість індивіда, яка впливає на ефективність виконуваної роботи. Саме мотиви, психофізіологічні особливості, Я-концепція, знання, навички є основними базовими характеристиками особистості. Він наголосив на важливості безперервного розвитку компетенцій. На думку автора, існують так звані поверхневі компетенції, а саме — знання та навички, які можна розвивати за допомогою певних тренінгів; і глибинні компетенції (цінності, мотиви), які вимагають особливих зусиль та ресурсів [13].

Компетентнісний підхід передбачає, що навчання має бути вибудовано таким чином, щоб, наприклад, майбутній психолог мав уявлення про загальну, соціальну, педагогічну, вікову психологію, психологію особистості і колективу, загальну педагогіку, психологію управління та інші галузі психології; форми і методи діагностики і корекції психічного стану людини; ефективно застосовувати професійні знання у практичній діяльності: проводити психологічну діагностику, соціально-психологічні обстеження, індивідуальні та групові консультації з дітьми і дорослими, здійснювати індивідуальну і групову психокорекцію, здійснювати соціально-психологічну експертизу, розв'язувати конфлікти; самостійно підвищувати свій професійний рівень, розуміти, “як влаштований світ”, за якими фізичними, економічними, соціальними й іншими законам він працює, розуміти існування різних соціальних ролей і вміти виступати у цих ролях і т.ін.

Тобто повинні бути сформовані такі компетентності, а саме: комунікативні, організаційні, загальнокультурні, ціннісно-

сміслові, навчально-пізнавальні, інформаційні, соціально-трудоі, компетенції особистого вдосконалення.

Комунікативні компетентності фахівців типу “людина-людина” є ключовими для ефективної професійної діяльності, оскільки вони забезпечують здатність встановлювати довіру, будувати стосунки та забезпечувати результативну комунікацію з клієнтами, колегами чи іншими сторонами. Основною складовою комунікативної компетентності фахівців типу “людина-людина” є вербальна комунікація. Наприклад, психолог має висловлювати думки чітко і ясно, зрозумілою мовою, уникати складних термінів, якщо це не потрібно, вміти слухати клієнта без перебивання, демонструвати зацікавленість і розуміння. Він повинен вміти читати невербальні сигнали: відповідні жести та міміку, інтонацію, позу клієнтів і т.ін. Бути гнучким у комунікації залежно від особистісних особливостей клієнта (вік, стать, культурний контекст, рівень освіти тощо) та вміти перебудовувати стратегію взаємодії у процесі консультації [8]. Якщо говорити про майбутніх магістрів фізичної культури та спорту, їм необхідно вміти чітко налагоджувати канали комунікації зі своїми учнями, спортсменами, колегами для того, щоб вчасно та ефективно реагувати в різних ситуаціях професійного спілкування, тренування, змагання тощо. Розуміння мови тіла є запорукою успіху майбутніх магістрів фізичної культури та спорту в ситуаціях професійного спілкування.

Компетентний психолог викликає довіру, здатний ефективно допомагати клієнтам і досягати результатів. Недостатній рівень підготовки може призвести до помилкових рішень, негативного впливу на клієнта або навіть до професійного вигорання. Для того, щоб молодий психолог відчував себе впевнено та був здатний вирішувати свої професійні завдання, він повинен отримати якісну освіту, що є умовою успішності майбутнього психолога. Якісна освіта дає можливість інтегрувати знання з інших

сфер, таких як педагогіка, філософія, нейробіологія, соціологія, медицина та ін. до структури його професіоналізму [6; 7; 8].

На якість освіти студента впливають науково-педагогічні працівники закладів вищої освіти, знання та досвід яких є вагомим частиним яком освіти процесу. Їх науково-теоретичний рівень повинен відповідати сучасному рівню науки. Дуже важливо, щоб вони були в курсі міжнародних досягнень і мали можливість брати участь у міжнародних програмах і обмін досвідом [10; 11].

Навчальні програми закладів вищої освіти повинні відповідати сучасним викликам, включаючи результати нових наукових досягнень та розвиток нових підходів. У своїй навчальній роботі викладачі повинні використовувати інноваційні методи навчання, сучасні педагогічні технології, інтерактивні підходи, різноманітні практики для підготовки студентів, повинні формувати у студентів критичне мислення, вміння аналізувати, оцінювати і приймати виправдані рішення.

Практична підготовка є одним із ключових аспектів формування компетентного та успішного фахівця типу “людина-людина”. Теоретичні знання створюють основу для розуміння психологічних процесів і явищ, розуміння організації власної діяльності та діяльності інших, розуміння важливості мотиваційних законів та особливостей розвитку впродовж життя, але саме практичний досвід дозволяє майбутньому фахівцю інтегрувати ці знання в реальні умови та успішно застосовувати їх у роботі.

Головним завданням практики є підготовка до самостійної роботи на посаді фахівця на конкретному робочому місці, поглиблення та закріплення теоретичних знань, практичних умінь із спеціальності та формування професійних компетентностей.

Практика дозволяє, наприклад, майбутнім психологам оволодіти ключовими навичками, такими як: ефективно спілкування та встановлення контакту з

клієнтами; проведення психологічних консультацій; використання діагностичних інструментів; аналіз та інтерпретація отриманих результатів; розробка програм психологічної допомоги та ін. [4].

Робота фахівців типу “людина-людина” часто передбачає емоційно складні ситуації. Практика дає змогу навчитися зберігати емоційний баланс, відпрацьовувати механізми психологічного захисту та уникати професійного вигорання. Практична підготовка допомагає майбутньому фахівцю освоїти етичні стандарти, такі як дотримання конфіденційності, повагу до клієнтів і уникнення упередженості в роботі. Під час роботи у реальних умовах фахівці типу “людина-людина” поступово долають страхи та невпевненість у собі, набуваючи впевненості у своїх знаннях і навичках. Вона дає змогу стикатися з різними запитам клієнтів, учнів, керівництва, колег. Це формує адаптивність, критичне мислення та здатність знаходити індивідуальні підходи до вирішення проблем. Практичні заняття зазвичай проводяться під керівництвом досвідчених педагогів, які надають зворотний зв'язок, допомагаючи майбутньому фахівцю вдосконалювати свої навички.

Забезпечити результативну практичну професійну підготовку дозволяє якісне виконання практичних завдань під час планових занять. Це проведення самостійно та під керівництвом досвідчених педагогів різноманітних методик і тестувань та їх аналіз, зокрема ділові ігри, написання курсових робіт та есе, регулярне обговорення практичних кейсів із наставниками, використання тренінгів і симуляцій. Велике значення мають організація стажувань, проходження практики у реальних умовах, наприклад, центрах зайнятості, у школах, клініках, реабілітаційних центрах, організаціях та установах або бізнес-компаніях. Цей напрямок роботи з формування професійної компетентності майбутніх

фахівців типу “людина-людина” потрібно піднімати на новий рівень, оскільки під час пандемії та неоголошеної війни проходження переддипломних практик іноді має формальний характер.

Дуже важливою складовою успішної діяльності фахівців типу “людина-людина” є його навчально-пізнавальні компетенції. Вони стосуються здатності ефективно засвоювати знання, розвивати вміння та навички, застосовувати їх на практиці, а також формувати критичне мислення й адаптивність. Вони є ключовим компонентом його професійного розвитку та діяльності.

Основні складові навчально-пізнавальних компетенцій фахівців типу “людина-людина”, наприклад психологів включають: теоретичні знання (глибоке розуміння психологічних теорій, моделей та концепцій, орієнтація в сучасних дослідженнях, тенденціях та напрямках у психології); критичне мислення (здатність аналізувати інформацію, оцінювати її достовірність і значущість, уміння ставити під сумнів усталені погляди та відкрито досліджувати альтернативні точки зору); науково-дослідницькі навички; самостійне навчання та самоосвіта; здатність до безперервного професійного розвитку.

Соціально-трудова компетентність фахівців типу “людина-людина” — це система знань, умінь, навичок і особистісних якостей, які дозволяють йому ефективно виконувати професійні обов’язки, взаємодіяти з колегами, клієнтами та соціумом у цілому. Основними компонентами соціально-трудової компетентності фахівців типу “людина-людина”, наприклад психолога є: професійна компетентність (знання психологічних теорій, методик і практичних підходів, навички діагностики, консультування, психологічної корекції та профілактики); комунікативна компетентність: уміння ефективно взаємодіяти з клієнтами, колегами, керівництвом; етична компетентність; організаційна компетентність (уміння планувати свою діяльність,

ставити цілі та пріоритети, навички управління часом і організації робочого простору); соціальна адаптивність (здатність адаптуватися до змін у професійному середовищі, гнучкість у підходах до вирішення завдань; емоційна стійкість (управління власними емоціями під час роботи з клієнтами, збереження працездатності у стресових умовах).

Дуже важливою умовою успішності майбутніх фахівців типу “людина-людина” є їх загально-культурна компетентність. Загальнокультурні компетентності — це сукупність знань, умінь, навичок та особистісних якостей, які дозволяють фахівцям типу “людина-людина” успішно взаємодіяти з представниками різних культур, враховувати культурні особливості клієнтів і професійно виконувати свої обов’язки. Ці компетентності є важливими, оскільки дані фахівці типу “людина-людина” працюють з людьми різного віку, соціального статусу, релігійних переконань і культурних традицій. Основними складовими загальнокультурних компетентностей фахівців типу “людина-людина” є: розуміння принципів етики у професійній діяльності, толерантність до культурних і соціальних відмінностей, уміння уникати стереотипів й упереджень у роботі, базове розуміння культури, релігії та менталітету клієнтів, учнів, керівників, колег, здатність застосовувати наукові знання з урахуванням культурного контексту, здатність підтримувати емоційний комфорт клієнтів, учнів, керівників, колег.

Однією з ключових складових професійної компетентності фахівців типу “людина-людина” є його ціннісно-сміслові компетентності, адже вони визначають етичність, усвідомленість та відповідальність у професійній діяльності. Ці компетенції формуються на основі особистих цінностей, моральних принципів, професійної етики та здатності усвідомлювати сенс своєї діяльності. До них зараховують такі, як: орієнтація на гуманістичні цінності, зокрема повага до особистості, емпатія, прийняття та

підтримка, дотримання етичних принципів професії, включаючи конфіденційність, чесність та професійну відповідальність, вміння приймати етичні рішення в складних професійних ситуаціях, усвідомлення сенсу своєї професійної діяльності та розуміння її впливу на людей і суспільство загалом.

Важливим компонентом професійної діяльності фахівців типу “людина-людина” є його інформаційна компетентність, оскільки вони працюють із великим обсягом інформації, який потребує аналізу, інтерпретації та застосування для розв’язання професійних завдань. Інформаційна компетентність — це здатність професіонала ефективно знаходити, аналізувати, використовувати та передавати інформацію, необхідну для виконання професійних завдань. У контексті роботи, наприклад психолога, ці компетенції охоплюють пошук інформації: уміння знаходити наукові, практичні та статистичні дані; критичний аналіз: оцінку достовірності, валідності та актуальності інформації; систематизація даних: здатність упорядковувати інформацію для її подальшого використання; застосування знань: інтеграція інформації у психологічне консультування, діагностику, дослідницьку роботу тощо; використання сучасних технологій: робота з базами даних, онлайн-ресурсами, програмами для аналізу даних (наприклад, SPSS, Excel тощо).

Формування цих компетентностей є важливим етапом підготовки фахівців типу “людина-людина”, що впливає на їх професійний успіх і здатність відповідати на виклики сучасного ринку праці.

Однією з ключових умов успішності майбутнього фахівця типу “людина-людина” є його саморозвиток. Сфера психології, спорту, менеджменту, медицини тощо постійно розвивається, з’являються нові методи, підходи та дослідження. Успішний фахівець типу “людина-людина” повинен бути відкритим до нових знань і вдосконалювати свої професійні компетен-

ції через участь у тренінгах, семінарах, супервізіях і читаннях наукової літератури.

Для більш ефективного засвоєння практичних умінь і навичок дуже корисно застосовувати рефлексію як самоаналіз своїх досягнень. Здатність аналізувати власні думки, емоції та поведінку є критично важливою для фахівців типу “людина-людина”. Саморефлексія допомагає уникати професійного вигорання, оцінювати ефективність своєї роботи та виявляти аспекти, які потребують покращення. Саморозвиток також охоплює турботу про власне здоров’я. Фахівцям типу “людина-людина” важливо підтримувати баланс між роботою та особистим життям, аби зберігати енергію для допомоги іншим. Розвиток цих компетентностей вимагає постійної роботи над собою, саморефлексії, аналізу власних комунікативних помилок та вдосконалення навичок через навчання і практику.

Висновки з даного дослідження та перспективи подальших розвідок у даному напрямку. Отже, результати дослідження засвідчують, що формування професійної компетентності майбутніх психологів є ключовим чинником їхньої успішної фахової реалізації. Формування професійної компетентності майбутнього фахівця типу “людина-людина” починається ще у процесі його навчання та має ґрунтуватися на поєднанні теоретичних знань, практичних навичок і особистісного розвитку. У професійній підготовці психологів доцільно акцентувати увагу не лише на теоретичних знаннях, а й на розвитку практичних навичок, емоційного інтелекту, етичної відповідальності та рефлексивності. Якісна освіта, якісна практична підготовка, що забезпечує майбутнього фахівця типу “людина-людина” необхідними знаннями, навичками й установками для ефективної роботи, є основою для його успіху.

Формування професійної компетентності є тривалим і багатоаспектним процесом, який вимагає наполегливості,

самовідданості та постійного прагнення до вдосконалення. Навчальні програми в закладах вищої освіти потребують цілеспрямованого впровадження інтерактивних методів навчання, тренінгів, професійних практик та супервізій, що сприяють становленню цілісної професійної компетентності. Тільки через комплексний підхід до навчання й розвиток майбутніх фахівців типу “людина-людина” може стати справжнім професіоналом, здатним ефективно допомагати людям у їхніх проблемах. Важливою складовою професійної компетентності є організаційна компетентність, саморозвиток та саморефлексія, які є важливими складовими успішності майбутнього фахівця типу “людина-людина”, адже дозволяють йому не лише професійно розвиватися, а й краще розуміти інших людей та себе, надавати якісну та ефективну допомогу, що гарантує

не лише успішність, а й довіру з боку клієнтів, колег, учнів, керівництва і суспільства.

Формування професійної компетентності є запорукою успішності майбутнього фахівця типу “людина-людина”, що допомагає перейти від теорії до практики та сформувати всебічну готовність до реальної професійної діяльності.

Використання результатів дослідження може допомогти викладачам і кураторам освітніх програм у вдосконаленні підходів до підготовки психологів, орієнтуючись на компетентнісний підхід як стратегічний напрям розвитку освіти.

Перспективами подальших досліджень у цьому напрямку є питання вдосконалення аспектів практичної підготовки та розвиток центрів для стажування фахівців типу “людина-людина” для вдосконалення їхнього професіоналізму.

Список літератури:

1. Про вищу освіту: Закон України від 01 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.

2. Національна рамка кваліфікацій. *Постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011, зі змінами*. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>.

3. “Про державну службу” Закон України від 10.12.2015 N 889-VIII. URL: https://ips.ligazakon.net/document/T150889?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01.

4. Внукова О. Роль практичної підготовки у формуванні педагогічних компетентностей студентів першого рівня вищої освіти спеціальності “професійна освіта (за спеціалізаціями)” 12 с. URL: https://cusu.edu.ua/images/conf-2017-04/s5/5-%d0%92%d0%bd%d1%83%d0%ba%d0%be%d0%b2%d0%b0_%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d1%82%d1%8f.pdf.

5. Глузман О. Базові компетентності: сутність та значення в життєвому успіху особистості. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 2. С. 51–61.

6. Луговий В. Європейська концепція компетентнісного підходу у вищій школі та проблеми її реалізації в Україні. *Педагогіка і психологія*. 2009. № 2. С. 13–26.

7. Курбанова Х., Грень Л. Професійна компетентність майбутніх інженерів хімічного профілю у закладах вищої освіти: аналіз тематичного спрямування наукової літератури. *Теорія і практика управління соціальними системами*. 2021. № 3. С. 62–75.

8. Панфілов Ю., Фурманець Б. Компетентнісний підхід в освіті: досвід, проблеми, перспективи. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Щоквартальний науково-практичний журнал*. Харків: НТУ “ХПІ”, 2017. № 2. С. 55–67.

9. Панфілов Ю., Грень Л., Бондаренко В. Методика формування комунікативної компетентності майбутнього лідера-управлінця. *Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. Щоквартальний*

науково-практичний журнал. Харків: НТУ
“ХПІ”, 2016. № 2. С. 10–19.

10. Родигіна І. Компетентнісно
спрямований педагогічний процес. URL;
<http://osvita.ua/school/theory/1963>.

11. Хоружа Л. Компетентнісний
підхід в освіті: ретроспективний погляд на
розвиток ідеї. *Педагогічна освіта: теорія і
практика: збірник наукових праць*. Київ:
КМПУ ім.Б. Грінченка, 2007. № 7. 202 с.

12. Boyatzis R. The competent
manager. New York: Wiley, 2005. 406 p.

13. McClelland D. Testing for
competence rather than for intelligence.
American Psychologist. 1973. № 28. p 1–14.

14. Turner P. Organisational
Competences: People Capability. In *The
Making of the Modern Organisation: From
the First to the Fourth Industrial Revolution*.
Cham: Springer Nature Switzerland, 2024.
pp. 259–292.

15. Chagovets A., Chychuk A.,
Bida O., Kuchai O., Salnyk I., Poliakova I.
Formation of Motivation for Professional
Communication among Future Specialists of
Pedagogical Education. *Romanian Journal for
Multidimensional Education/Revista Române-
ască pentru Educație Multidimensională*. 2020.
Vol. 12.

References:

1. Pro vyshchu osvitu: Zakon Ukrainy
vid 01 lypnia 2014 r. No 1556-VII [On higher
education: Law of Ukraine of 01 July 2014 No.
1556-VII]. Available at: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18/page>.

2. Natsionalna ramka kvalifikatsii
[National Qualifications Framework].
*Postanova KМУ No 1341 vid 23.11.2011, zi
zminamy*. Available at: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF#Text>

3. “Pro derzhavnu sluzhbu” Zakon
Ukrainy vid 10.12.2015 N 889-VIII [“On
Civil Service” Law of Ukraine of 10.12.2015
N 889-VIII]. Available at: https://ips.liga.zakon.net/document/T150889?utm_source=jurliga.ligazakon.net&utm_medium=news&utm_content=jl01

4. Vnukova O. Rol praktychnoi
pidhotovky u formuvanni pedahohichnykh
kompetentnostei studentiv pershoho rivnia
vyshchoi osvity spetsialnosti “profesiina osvita
(za spetsializatsiiamy)” [The role of practical
training in the formation of pedagogical
competences of first-level students majoring in
“Vocational Education (by specialisation)”].
12 p. Available at: https://cusu.edu.ua/images/conf-2017-04/s5/5-%d0%92%d0%bd%d1%83%d0%ba%d0%be%d0%b2%d0%b0_%d1%81%d1%82%d0%b0%d1%82%d1%82%d1%8f.pdf.

5. Hluzman O. Bazovi kompetentnosti:
sutnist ta znachennia v zhyttievomu uspihu
osobystosti [Basic competences: essence and
significance in the life success of a
personality]. *Pedahohika i psykholohiia*. 2009.
No. 2. pp. 51–61.

6. Luhovyi V. Yevropeiska kontseptsii
kompetentnisnoho pidkhodu u vyshchii shkoli
ta problemy yii realizatsii v Ukraini [European
concept of competence-based approach in
higher education and problems of its
implementation in Ukraine]. *Pedahohika i
psykholohiia*. 2009. No. 2. pp. 13–26.

7. Kurbanova Kh., Hren L. Profesiina
kompetentnist maibutnikh inzheneriv
khimichnoho profilu u zakladakh vyshchoi
osvity: analiz tematychnoho spriamuvannia
naukovoi literatury [Professional competence
of future chemical engineers in higher
education institutions: analysis of the thematic
direction of scientific literature]. *Teoriia i
praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy*.
2021. No. 3. pp. 62–75.

8. Panfilov Yu., Furmanets B.
Kompetentnistnyi pidkhid v osviti: dosvid,
problemy, perspektyvy [Competence-based
approach in education: experience, problems,
prospects]. *Teoriia i praktyka upravlinnia
sotsialnymi systemamy: filosofiia,
psykholohiia, pedahohika, sotsiolohiia*.
Shchokvartalnyi nauково-praktychnyi zhurnal.
Kharkiv: NTU “KhPI”, 2017. No. 2. pp. 55–67.

9. Panfilov Yu., Hren L.,
Bondarenko V. Metodyka formuvannia
komunikatyvnoi kompetentnosti maibutnoho
lidera-upravlintsia [Methodology for the

formation of communicative competence of the future leader-manager]. *Teoriia i praktyka upravlinnia sotsialnymi systemamy: filosofiia, psykholojiia, pedagogika, sotsiolojiia. Shchokvartalnyi naukovopraktychnyi zhurnal*. Kharkiv: NTU "KhPI", 2016. No. 2. pp. 10–19.

10. Rodyhina I. Kompetentnisno spriamovanyi pedagogichnyi protses [Competence-based pedagogical process]. Available at: <http://osvita.ua/school/theory/1963>.

11. Khoruzha L. Kompetentnisnyi pidkhid v osviti: retrospektyvnyi pohliad na rozvytok idei [Competence-based approach in education: a retrospective look at the development of the idea]. *Pedagogichna osvita: teoriia i praktyka: zbirnyk naukovykh prats*. Kyiv: KMPU im. B. Hrinchenka, 2007. No. 7. 202 p.

12. Boyatzis R. The competent manager. New York: Wiley, 2005. 406 p.

13. McClelland D. Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*. 1973. No 28. p 1– 14.

14. Turner P. Organisational Competences: People Capability. In *The Making of the Modern Organisation: From the First to the Fourth Industrial Revolution*. Cham: Springer Nature Switzerland, 2024. pp. 259–292.

15. Chagovets A., Chychuk A., Bida O., Kuchai O., Salnyk I., Poliakova I. Formation of Motivation for Professional Communication among Future Specialists of Pedagogical Education. *Romanian Journal for Multidimensional Education/Revista Românească pentru Educație Multi dimensională*. 2020. Vol. 12.

Стаття надійшла до редакції 28.04.2025