

DOI 10.36074/logos-14.02.2025.063

ФОРМУВАННЯ КЛЮЧОВИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ОСОБИСТОСТІ ЗДОБУВАЧА ВИЩОЇ ОСВІТИ

Ревть Алла Борисівна¹, Слутий Ярослав Орестович²

1. кандидат педагогічних наук,
доцент кафедри загальної педагогіки та дошкільної освіти
Дрогобицький педагогічний університет імені Івана Франка, УКРАЇНА
ORCID ID: 0000-0002-8006-6186

2. аспірант II року спеціальності 011 Освітні, педагогічні науки
Дрогобицький педагогічний університет імені Івана Франка, УКРАЇНА
ORCID ID: 0009-0001-7274-9024

Сучасний ринок праці, зокрема освітній, очікує від професіонала здатності долати труднощі з появою нових завдань. Вимоги до працівника часто змінюються, тому в сферу його можливостей повинні входити вміння освоювати інновації. Мобільність та здатність трансформувати ці навички повинні відповідати мобільності умов праці та трансформації умов роботи. Сучасним фахівцям у різних сферах життя і виробництва потрібна висока професійна мобільність, яка представляє здатність швидко адаптувати фактичну кваліфікацію до потреб мінливої економіки та ринку праці.

На сучасному ринку праці сучасний фахівець повинен:

- мати багаті, всебічні загальні знання, розуміння навколишнього світу, зміни особливо у світі професій та розуміти наслідки цих змін;
- розуміти взаємозв'язок майбутньої роботи та інших професій;
- бути відкритим до змін, виключаючи дотримання зразків та сприяючи творчому ставленню до виконуваної роботи;
- ототожнювати себе з професією, щоб її виконання приносило задоволення;
- будувати своє життя таким чином, щоб було місце для належного професійного розвитку та фахової діяльності;
- формувати особистість через професійно-технічну та вищу освіту, оскільки вона полягає у формуванні особистості індивіда, який живе і діє в конкретній соціальній реальності та сприяти ефективному виконанню професійних обов'язків [1, с. 5].

У наш час роботодавець все частіше вимагає від потенційного працівника резюме, де чітко зазначено, якими навичками та компетенціями володіє кандидат, та де він їх набув, оскільки вміння є основною умовою здійснення ефективної роботи у професійному сенсі. Здатність вирішувати завдання співробітників і виконувати різні функції, швидко пристосовуватися до різних, нових умов праці, усвідомлювати і приймати зміни у професійній діяльності, здатність вирішувати нові ситуації та оволодіння новими знаннями - це індивідуальний капітал кожного працівника, який повинен бути пристосований та гнучкий в умовах швидко змінного ринку праці. Відповідність професійній кваліфікації, досягнутої в шкільних системах професійної освіти, та кваліфікацій, на які існує попит на ринку праці, вимагає систематичного дослідження суспільних змін для визначення загальнопрофесійної та життєво-важливих компетенцій: «На думку сучасних педагогів, саме набуття життєво-важливих компетентностей може дати людині можливість орієнтуватись у сучасному суспільстві, інформаційному просторі, швидкоплинному розвитковій ринку праці, подальшому здобутті освіти. Компетентнісно орієнтований підхід до формування змісту освіти став новим концептуальним орієнтиром шкіл зарубіжжя і породжує безліч дискусій як на міжнародному, так і на національному рівнях різних країн» [2, с. 68].

Зростає також роль і значення функціональних та ключових навичок, що полегшують перехід з однієї роботи на іншу. Розроблена модель навичок сучасного працівника включає:

- «здатність адаптуватися до сучасних соціально-економічних вимог є основною компетенцією, яку бажають бачити роботодавці;
- гнучкість та мобільність працівника в набутті знань та навичок,
- виконання додаткових професійних функцій;
- набуття додаткових професійних компетенцій щодо адаптації до змін;
- навички співпраці;
- готовність самостійно і креативно виконувати професійну діяльність» [3; 4].

Також сучасна людина повинна мати здатність швидко та легко засвоювати інформацію, відбирати та засвоювати потенційно корисну, а потім трансформувати її у знання про соціум.

Освіта сучасного фахівця повинна бути дуже загальною з точки зору збору та обробки різної інформації, і в той же час повинна надавати йому детальну, вузьку компетенцію, що дозволить успішно функціонувати в сучасних соціально-економічних умовах і виконувати власне фахові завдання у різних галузях економіки, культури, освіти тощо.

Однак майбутні працівники на ринку праці мають певні труднощі у пристосуванні до сучасних умов праці. Традиційна парадигма освіти,



SECTION 22.
PEDAGOGY AND EDUCATION

професійна підготовка передбачають передачу готових знань, відтворюваних у потрібний час, що дозволяє адаптуватися до дійсності, але не допомагає компетентно виконувати фахові, професійні завдання.

Тому сьогодні актуальними є наукові завдання щодо модернізації освіти, впровадження компетентнісних технологій викладання і учіння: «На думку експертів, створення умов для набуття необхідних компетентностей протягом всього життя сприятиме:

- продуктивності та конкурентності людини на ринку праці;
- скороченню безробіття завдяки розвиткові гнучкої (адаптивної) та кваліфікованої робочої сили;
- розвиткові середовища для інноваційних перетворень у умовах глобальної конкуренції» [1].

При реалізації парадигми компетентнісного підходу це має важливе значення, оскільки знання про розподіл компетенцій, погоджений з роботодавцями зміст підготовки фахівця та типи компетентнісних моделей визначаються сьогодні необхідною умовою реформування освіти. Роботодавці першими визначають компетенції і критерії відбору потенційних працівників, серед них - *освіта та досвід кандидата* є першим етапом відбору.

Організаційні компетенції є важливими, вони включають: тип і рівень вимог до фахівця, а також особливості, навички, які вважаються необхідними або бажаними в організації.

Професійні компетенції стосуються очікування, пов'язані з наслідками діяльності на робочому місці. Іншими словами – що люди повинні мати можливість робити, яким стандартам вони повинні відповідати і яких результатів вони повинні досягти.

Нарешті, *особисті компетенції*, тобто якості та здібності кандидата в когнітивній, особистісній та соціальній сферах. Це детермінанти внутрішні, які визначають спосіб функціонування людей у соціальному та професійному середовищі. Це особисті якості, індивідуальний стиль будування відносин з навколишнім середовищем, визнані пріоритети та цінності, сприйняття світу, навички аналізу та умовиводу тощо. Ці компетентності дуже важливі [1; 2; 4].

Щоб правильно визначити компетенції майбутнього працівника роботодавці використовують інструменти оцінки, які спрямовані на оцінку рівня конкретних компетенцій працівників їх керівником та колегами.

Все більше сучасних компаній використовують моделі компетентностей, вони дозволяють оцінювати не одну компетентність, а цілі групи з них. Моделі компетентності (профілі або кластери) є послідовним і логічним набором критеріїв, які неможливо переоцінити, це рішення з усіх сфер управління людськими ресурсами.

Моделі компетентності застосовуються при:

- відборі нових працівників - оскільки моделі компетентності представляють ідеальні характеристики працівників, які займають певну посаду;

- вони дозволяють ефективно розробити процес відбору, щоб визначити, і наскільки люди, які претендують на роботу, мають ці якості, чи можуть вони продемонструвати, що вони здатні досягти необхідних результатів роботи належним чином, чи відповідають вони організаційній культурі компанії;

- оцінці ефективності роботи - моделі компетентності є об'єктивним, стандартизованим інструментом оцінки ефективності роботи всіх людей, зайнятих на підприємстві, за добре відомими їм критеріями.

Оцінюючи компетентнісний підхід з точки зору його можливостей у професійному становленні особистості ми можемо стверджувати, що він результативно допомагає працівнику досягати результатів, відповідати певним стандартам якості, стратегії компанії, її місії, цінностям тощо.

Зауважимо, що компетентнісний підхід передбачає побудову такої моделі компетентності, яка містить інформацію про поточні та майбутні потреби закладу чи організації щодо навчання працівників, підвищення їхнього рівня кваліфікації; завдяки їм відомо, яких працівників і в чому навчати, наскільки їх компетенція максимально наближена до тих, що потрібні в організації та на певній посаді. Компетентнісний підхід дозволяє не тільки визначити потреби у навчанні, але й оцінити ефективність пройденого навчання, вимірювання прогресу фахівця тощо.

Компетентнісний підхід дає можливість визначити кар'єрний шлях особистості, дає можливості для адекватного і виваженого розподілу нагород, інформацію для підвищення по службі, бонусів, або зміни зарплати, дозволяє побачити якість фахової діяльності тощо.

Аналізуючи компетентнісний підхід, робимо висновок про його важливість щодо ініціювання процесів змін у напрямках удосконалення освіти і її пристосування до сучасних потреб.

Ринок праці із впровадженням парадигми компетентнісного підходу, заснованої на компетентностях, забезпечує систематичний аналіз досліджень ринку праці щодо якості підготовки персоналу.

Важливим у виборі форм пізнавальної роботи студентів є використання дослідницьких методів, спрямованих на забезпечення:

- системи особистих та професійних компетентностей;
- готовності до вдосконалення знань та професійних навичок,
- оволодіння додатковими компетенціями та вміннями та вміння аналізувати, прогнозувати результати власної професійної діяльності тощо;



SECTION 22.

PEDAGOGY AND EDUCATION

- гнучкість та відповідальність у застосуванні набутих кваліфікацій та компетенцій;

- готовність до роботи в групі;
- креативність у виконанні професійної діяльності,
- усвідомлення ролі особистого внеску в загальні цілі колективу.

Наш досвід показує, що величезну роль у реалізації дидактичних та виховних принципів парадигми компетентності відіграє педагог. Рівень його компетентності повинен включати, перш за все, здатність реалізовувати конкретні освітні цілі, пов'язані з:

- швидкою реакцією на соціально-економічні зміни, в освоєнні нових ролей;
- організацією та проектування психолого-педагогічних умов, спрямованих на формування особистих та професійних компетентностей;
- адаптація до ринкового середовища шляхом виховання цінностей;
- формування сучасного професійного мислення.

Підводячи підсумок, можна сказати, що реалізація компетентнісного підходу є важливою умовою не лише реформування освіти, але, передовсім, підготовки висококваліфікованих фахівців, які здатні виконувати професійні завдання в умовах сучасного змінного соціуму.

Парадигма освіти передбачає відповідні вимоги до соціально-економічних потреб та якості професійної підготовки майбутніх працівників. Важливо створити правильну систему мотивації, визначити цілі та професійні завдання, забезпечити учня на всіх освітніх рівнях належним рівнем компетентності, сформувати його готовність ефективно застосовувати набуті знання та вміння в реальних умовах праці, сформувати вміння самостійного здійснення професійної діяльності тощо.

Таким чином підкреслюємо, що реалізація парадигми компетентнісного підходу є гарантією відповідності освітніх послуг сучасним соціальним та економічним обставинам життя суспільства. Сучасна освіта на цих принципах забезпечує розвиток особистих, професійних, соціальних та цифрових компетентностей (електронний розвиток); формує готовність працівника до ефективної співпраці та всебічної практичної діяльності. Майбутній фахівець може бути мобільним та гнучким тільки у випадку використання надбаних компетентностей, вмотивованості до діяльності, вмінні проектувати результати та наслідки роботи та турбуватися про постійний професійний розвиток. Навчальний процес повинен бути орієнтованим на потреби ринку праці в контексті підготовки та розвитку індивідуального працівника. Використання набутих у процесі навчання у вищій школі компетенцій у реальних умовах праці сприяє мобільності, гнучкості, вмотивованості до



роботи, спрямуванні на аналіз, проектування, результати та підсумовування роботи. Компетентний, здатний до дослідницької діяльності працівник готовий продовжувати професійний розвиток та професійно орієнтований навчальний процес відповідно до вимог ринку праці та в контексті власного індивідуального розвитку.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ:

- [1] Клепко С. (2015) Компетентність як основа успіху і самовдосконалення. *Управління школою*. № 5. – С. 5-8.
- [2] Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи К.: "К.І.С.", 2014. 112 с.
- [3] Чернишов О. & Чернікова Л. (2016) Компетентнісна спрямованість навчально-виховного процесу в єдності змістових і особистісних аспектів. *Відкритий урок*. № 8. С. 3-7.
- [4] Ягемська Г. (2014) Формування науково-дослідницьких компетентностей учнів: мотиви, механізми, результати. *Відкритий урок*. № 17-18. С. 36-40.