

DOI: 10.31866/2616-7603.2.2.2019.189540

УДК 338.48-051:378.016

## КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД В СИСТЕМІ ОСВІТИ ТА ПРОФЕСІЙНОГО СТАНОВЛЕННЯ ФАХІВЦІВ-ТУРИЗМОЗНАВЦІВ НА СУЧАСНОМУ ЕТАПІ

**Христина Плецан***Кандидат наук з державного управління, доцент;**ORCID: 0000-0002-8179-7896; e-mail: k.pletsan@gmail.com**Київський національний університет культури і мистецтв, Київ, Україна*

---

### Анотація

У статті проаналізовано теоретичні основи та особливості практико-орієнтованих підходів до реалізації компетентнісного підходу у підготовці та професійному розвитку фахівців сфери туризму; осмислено та розкрито поняття взаємообумовленості професіоналізму та конкурентоздатності фахівця-туризмознавця; виокремлено пріоритетні напрями професіоналізації успішності фахівця сфери туризму; представлено методики формування професійних стандартів на основі компетентнісного підходу в системі освіти та професійного становлення фахівця-туризмознавця; обґрунтовано висновок про те, що компетентнісний підхід є домінантним чинником реалізації успішності професійної діяльності фахівця-туризмознавця на сучасному етапі.

**Ключові слова:** кадровий потенціал; компетенція; компетентність; професійна діяльність; фахівець-туризмознавець; людський ресурс; конкурентоздатний фахівець; самореалізація; компетентнісний підхід; сфера туризму

### Вступ

Конкурентоспроможність туристичного підприємства забезпечується низкою відповідних ресурсних чинників, ключовим з яких є людський ресурс. Успіх розпочатих процесів залежить від рівня професійної компетентності та морально-етичних якостей тих, хто їх здійснює. Вагомим акцентом таких змін є питання розуміння значущості професійного становлення фахівця-туризмознавця на основі реалізації компетентнісного підходу, що забезпечує формування високого рівня професіоналізму як пріоритетного інструменту конкурентоздатності на ринку праці. Загалом, проблематика компетентнісного підходу знаходиться у центрі уваги міжнародних організацій, що працюють у сфері освіти, зокрема: ЮНЕСКО, ЮНІСЕФ, ПРООН, Ради Європи, Організації європейського співробітництва та розвитку, Міжнародного департаменту стан-

дартів тощо. Так, концептуальні основи щодо реалізації компетентнісного підходу в умовах формування глобального інноваційного суспільства із збереженням досягнень та традицій національної вищої освіти, врахуванням державного стандарту і складових галузевої компоненти державних стандартів вищої освіти, регіональних особливостей при підготовці фахівців із впровадженням ступеневої структури освіти закладені в положеннях комюніке Європейської Комісії. А також, в цілях розвитку тисячоліття ООН, затверджених на Саміті 2000 року, де важливим компонентом стало запровадження проекту «Освітня політика та освіта "рівний – рівному"» (ПРООН), зініційовано низку дискусій, що стосуються модернізації змісту освіти на основі компетентнісного підходу та формування у молоді ключових компетентностей.

Увага міжнародної спільноти до визначення та стандартизації поняття «компетентність» є важливою ознакою сьогодення. Йдеться про спроможність людини кваліфіковано здійснювати діяльність, виконувати певні завдання або роботу; наявність відповідного набору знань, навичок, відношень, які дають змогу ефективно діяти, або виконувати функції, що сприяють досягненню певних стандартів у професійній галузі або виду діяльності (Міжнародний департамент стандартів навчання (IBSTPI)).

Актуальність дослідження підтверджується експрес-опитуванням щодо необхідності формування та розвитку конкурентоздатного кадрового потенціалу туристичного середовища крізь призму реалізації компетентнісного підходу.

### Аналіз останніх досліджень

Проблема формування професійної компетентності вивчається та досліджується багатьма науковцями, зокрема: Б. Ананьєвою, Г. Атаманчуком Л. Виготським, В. Давидовим, А. Деркачем, Л. Карамушки, Г. Костюком, О. Клімовою, Н. Липовською, О. Леонотьевою, Б. Ломовою, О. Любіцевою, С. Максименко, О. Пахоменко-Куцевіл, Дж. Равена, Т. Ткаченко, Н. Шевченко та ін.

**Невирішеними частинами загальної проблеми** є з'ясування стану, викликів та тенденцій реалізації професійного становлення фахівців у сфері туризму України.

**Метою дослідження** є науково-практичне обґрунтування реалізації компетентнісного підходу в системі освіти та професійного становлення фахівців у сфері туризму України.

**Наукова новизна статті** полягає в удосконаленні теоретико-практичних досліджень реалізації професійного становлення фахівців-туризмознавців на сучасному етапі.

### Виклад основного матеріалу

Проблема становлення професіоналізму фахівця-туризмознавця на основі реалізації компетентнісного підходу нині на часі. Адже саме від успішності функціонування середовища туризму в значній мірі залежить добробут окремої

людини і суспільства в цілому. Важливого значення набуває можливість досягнення особистістю конкурентоздатності в професійній діяльності. У даному контексті виникають питання досягнення та моделювання компетентнісно зорієнтованого фахівця-туризмознавця, детермінанти професійного зростання, адже загальною метою професійної діяльності особистості є досягнення конкурентоздатності, як відповідного показника реалізації конкретних цілей, планів, стратегій поведінки.

Компетентність, як і компетенція, є інтегральною характеристикою особистості, набутими нею якостями, де узагальнюючою категорією двох понять виступає діяльність. Компетенція є сферою відношень, що існують між знанням та дією у практичній, професійній діяльності фахівця. Таким чином, компетенція та компетентність є взаємодоповнюючими та взаємозумовлюючими поняттями: без знань немає компетенції – проте не кожне знання і не в будь-якій ситуації проявляє себе як компетенція. Для розуміння розглянемо семантику понять.

У «Новому тлумачному словнику української мови» слово «компетентний» визначено як тямущий; який ґрунтується на знанні; кваліфікований; який має певні повноваження; повноправний, повновладний (Бусел, 2005, с. 957). Так, компетенцію слід розглядати як знання, уміння і навички; компетентність – результат освіти та досвіду.

Бояцис Р. (2008) подає таке означення компетенції: «Компетенція – це здатність розв'язувати проблеми, що забезпечуються не лише володінням готовою інформацією, а й інтенсивною участю розуму, досвіду, творчих здібностей» (с. 56). «Певною мірою компетенції й компетентності використовуються, – зазначає М. Амстронг (2014), – у зв'язку з результатами навчання. Компетенція може в широкому значенні відноситися до здібностей, умінь, можливостей, навичок, розуміння тощо. Компетентна людина – це особистість із відповідними навичками, знаннями, уміннями й можливостями» (с. 145).

У свою чергу, Іванова С., підкреслюючи інтегрований характер цього поняття, запропонувала власне визначення поняття «компетентність» як: «здатність людини, необхідна для виконання конкретної діяльності у певній предметній галузі. Ця здатність передбачає наявність у людини таких якостей, рис і здібностей: вузькоспеціалізоване знання; особливі предметні навички; способи мислення; розуміння відповідальності за свої дії» (Іванова, Болдогоєв, Борчанинова, Глотова, & Жигилий, 2008, с. 59).

На думку експертів Ради Європи, компетентність передбачає «спроможність особистості сприймати та відповідати на індивідуальні і соціальні потреби», що потребує комплексу знань, умінь, ставлень, цінностей. Європейські фахівці також визначають поняття «компетентність» як «здатність застосовувати знання й уміння», що базується на особистих рисах. Експерти ЮНЕСКО трактують поняття компетентності як «поєднання знань, умінь, цінностей і ставлень» для застосування у повсякденній діяльності. Ґрунтовним науковим підходом відзначається розгляд поняття «компетентності» Міжнародною комісією Ради Європи, якою було сформульовано перелік ключових компетенцій з використанням логічно визначеного ряду: вивчати – шукати – думати – співпрацювати – діяти – адаптуватись (Connov & Pokora, 2007; "Public administration", 2016; "The Global Innovation Index", 2017).

Розглянемо взаємозв'язок понять «компетентність» і «компетенція». Важливим для теоретичного аналізу та практичного застосування є розуміння взаємозалежності між поняттями «компетентність» і «компетенція», де компетентність є результатом набуття компетенцій. При цьому компетенції сприймаються як «похідне, вужче від поняття «компетентність».

Насамперед, слід зазначити, що компетентність є результатом впровадження компетенції у компетентну діяльність. Компетентним можна стати, опанувавши певні компетенції і реалізувати їх у досвіді конкретної діяльності. Отже, на нашу думку, компетентність – це результат набуття людиною компетенцій, які дають їй змогу якісно виконувати трудові функції, успішно засвоювати знання, взаємодіяти з іншими людьми в різних ситуаціях, швидко адаптуватися до змін у професійній діяльності, набувати соціальної самостійності.

Доповненням вищезазначеного є думка про те, що компетенції трактуються як ресурси, що використовуються людиною для здійснення діяльності в конкретній ситуації та такі, що мають когнітивну, досвідну і поведінкову складові, що актуалізуються в діяльності та конкретному організаційному контексті.

Враховуючи специфіку сфери туризму, поняття «компетентність» слід розуміти як значення традиційної тріади «знання – уміння – навички», інтегруючи їх у єдиний комплекс – авторитетність, досвідченість, здатність фахівця-туризмознавця ефективно виконувати професійну діяльність. У свою чергу, компетентний – кваліфікований фахівець-туризмознавець, а компетенція – якість, коло повноважень менеджера в сфері туризму.

На наше глибоке переконання, формування професійно компетентного фахівця-туризмознавця вимагає розвитку всіх компонентів особистісного потенціалу: пізнавального, ціннісного, творчого, комунікативного, соціального, які обумовлюють сформованість основного мотиву розвитку потенціалу особистості – потребу в самодіагностиці, саморозвитку та самореалізації. Існує думка, що професійну компетентність варто визначати лише на основі базового стандарту, спираючись на такі ключові поняття, як: «кваліфікаційна характеристика», «модель спеціаліста», «професіограма». Проведений аналіз наукової літератури показав, що до змісту поняття «професійна компетентність» науковцями також включаються «професійно статусні можливості» зі здійснення державних, соціальних та особистісних повноважень у професійній діяльності. Серед професійно-статусних можливостей виділяють: адміністративно-правові (передбачають рівень адміністративної влади і повноважень фахівця у розв'язанні виробничих, економічних, фінансових, кадрових та інших питань діяльності підрозділу або організації загалом); інформаційні (передбачають певний обсяг службової інформації для реалізації своїх професійних функцій); економічні (передбачають певний рівень самостійності співробітника в економічній сфері діяльності).

Як показує практика, профіль компетентності складається з компетенцій, що стосуються: конкретної організації, професійної групи, посади, а також професійно важливих якостей особи, що обіймає цю посаду. Відповідно, до профілю компетентності включають: ключові компетенції, компетенції посади та компетенції професійного завдання. Ключові компетенції – це компетенції

над-індивідуального рівня, загально необхідні всім працівникам для успішної роботи на кожній посаді. До них відносять: усвідомлення цінностей організації, її стратегічної місії, підтримка корпоративної культури. Компетенції посади, або функціональні компетенції – це характеристики, які вимагаються від працівника на конкретній посаді. Вони є спільними для групи посад певного управлінського рівня і характеризують необхідні для працівника знання, уміння та навички. Компетенції професійного завдання – це характеристики, які стосуються специфіки роботи залежно від фахової спеціалізації і забезпечують спрямованість професійної діяльності на досягнення вимірюваних результатів.

Найважливіше місце у структурі профілю компетентності фахівця відводиться ключовим компетенціям. Їх розвиток забезпечує різні сфери життєдіяльності особистості, сприяє досягненню успіху, стимулює суспільну активність. Виділяють мотиваційні, соціальні та функціональні ключові компетенції. До категорії функціональних, на нашу думку, належить і професійна компетентність, під якою розуміється наявність необхідного для успішної реалізації професійної діяльності комплексу ставлень, цінностей, знань, умінь і навичок, які проявляються у забезпеченні соціальної та професійної самореалізації, можливості професійного самовдосконалення протягом усього життя.

Зміст поняття «професійна компетентність», у рамках соціально-економічного контуру, може розглядатися у контексті як широкого, так і більш вузького тлумачення. У широкому розумінні компетентність сприймається як ступінь соціальної і психологічної зрілості людини, що передбачає певний рівень психічного розвитку особистості, психологічну готовність до певного виду діяльності. Це дає змогу індивідові успішно функціонувати в суспільстві та інтегруватися у нього. У вузькому розумінні, компетентність розглядається як характеристика діяльності: міра інтегрованості людини у діяльність, що передбачає певну світоглядну спрямованість особистості, ціннісне ставлення до діяльності та її предметів (Турчинов, 1998, с. 67-75).

На основі аналізу наукової літератури, виокремимо розуміння поняття професійна компетентність фахівця сфери туризму як важливий аспект його професійної культури, здатність до здійснення стратегічних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, контрольних функцій та ефективної самореалізації в умовах практичної діяльності на підставі спеціальних знань, умінь, цінностей, необхідних для професійної діяльності у сфері туристичної індустрії.

Концептуально важливим для формування сучасного компетентного фахівця сфери туризму є раціональне використання творчого потенціалу, задоволення потреб, створення умов для досягнення конкурентоздатності та успішності професійної діяльності.

Розкриття потенціалу фахівців-туризмознавців залежить від їх активності, комплексу здобутих і сформованих особистісних якостей, котрі розглядаються науковцями як інтегральна характеристика результативності розвитку фахівців-туризмознавців, у процесі саморозвитку, що супроводжується реалізацією структури їх самосвідомості (див. рис. 1).

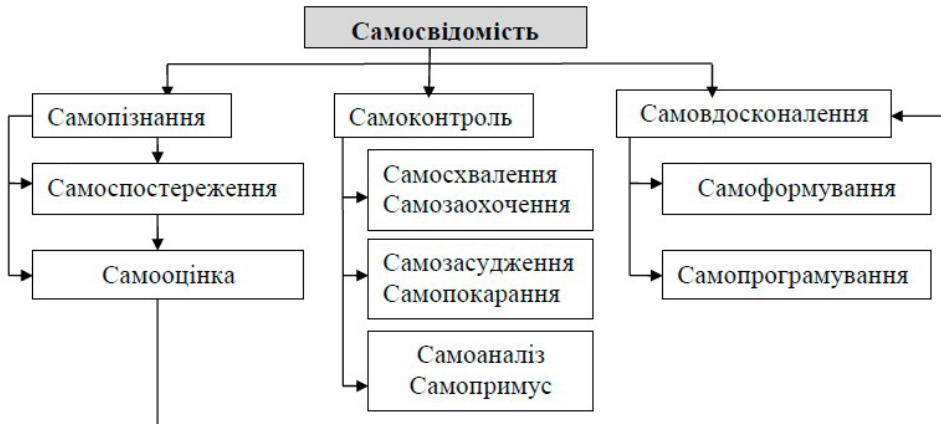


Рис. 1. Структура самосвідомості фахівців-туризмознавців

Наведена структура самосвідомості фахівців сфери туризму відображає основні складові та їх взаємозв'язків. Важливим чинником конкурентоздатності в професійній діяльності є рівень розвитку професійної самосвідомості як елемента, що здійснює регулюючу функцію розуміння власних можливостей і обмежень у здійсненні професійної діяльності.

Зазначимо, що самопізнання дає можливість корелювати потенціал задля досягнення ними мети у професійній діяльності шляхом самоспостереження та самооцінки. У зв'язку з цим, доцільно вказати, що чим сильніша впевненість фахівців-туризмознавців у своїх можливостях, тим вищий їх інтерес, статус, рівень успішності професійної діяльності.

На основі результатів проведеного експертного опитування, виокремимо рівні професійної компетентності фахівців-туризмознавців: низький, середній, високий, дуже високий. Зазначені рівні забезпечують діагностику визначення необхідності підвищення компетентності, професійної майстерності, стажування, проведення тренінгових програм і майстер-класів з тієї чи іншої проблематики, виявити претендентів для зарахування до кадрового резерву, стажування та підвищення на посаді. Чим вищий рівень професійної компетентності, тим вищий статус, конкурентоздатність фахівця-туризмознавця.

Цілком закономірно, що саморегуляція фахівців-туризмознавців визначає самооцінку результату, а саме – оцінку досягнутого і ступінь задоволеності досягненнями та самооцінку потенціалу, тобто, оцінку своїх професійних можливостей, що значно впливає на усвідомлену позицію і поведінку фахівців, а також підкріплюється їх самоконтролем: самосхвалення, самозаохочення, самопримус, самозасудження, самопокарання, самоаналіз.

Самовдосконалення фахівців сфери туризму – «Альфа й Омега» їх професійної компетентності. При цьому головна роль належить самоосвіті, яка розглядається як особистісне, професійне зростання; цілеспрямоване систематичне оволодіння знаннями й уміннями за власною ініціативою, з урахуванням індивідуальних інтересів і потреб особистості. Разом з тим, самоосвіта, самовиховання, саморозвиток,

самовдосконалення та самореалізація, як особистісні процеси, зокрема, їх безпосередні результати є основою формування і забезпечення успішності професійної діяльності в середовищі туристичного бізнесу.

У контексті викладеного, слід підкреслити, що феномен «професійної компетентності» є окремим об'єктом багатьох наукових досліджень. Наприклад, Т. Новікова зазначає, що наявність професійної компетентності передовсім засвідчує залученість людини до загальнокультурних цінностей – лише в такому контексті вона може повноцінно реалізувати себе як фахівець і професіонал. (Єрмаков, 2012, с. 41).

Відзначимо, що професійна компетентність фахівця-туризмознавця – це важливий аспект його професійної культури, здатність до здійснення стратегічних, аналітичних, організаційно-розпорядчих, консультативно-дорадчих, контрольних функцій та ефективної самореалізації в умовах практичної діяльності на підставі спеціальних знань, умінь, цінностей, необхідних для професійної діяльності у сфері туризму.

Звернемо увагу на те, що ідентифікацію професійних компетентностей варто розглядати як ключове завдання компетентнісно-орієнтованого підходу для забезпечення професійного розвитку фахівців-туризмознавців. Саме тому важливим є дотримання, при визначенні компетентцій, певних вимог до них. Зокрема, компетентції повинні: бути пов'язані зі стратегічними цілями туристичного підприємства; покривати весь поведінковий репертуар, необхідний для вирішення ключових робочих завдань; вирізняти високу та низьку якість виконання роботи; мати чіткі та ясні визначення; бути незалежними одна від одної; відображати мову і культуру туристичної організації.

У загальному значенні професійні компетентності необхідно розглядати, як: спеціальну компетентність; соціальну компетентність; особисту компетентність; індивідуальну компетентність. У свою чергу, поняття «ключові компетентності» розглядаються науковцями міжнародної спільноти як, з одного боку, спроможність особистості сприймати індивідуальні соціальні потреби, а з іншого – комплекс цінностей особистості, її знань і навичок.

Важливу роль в аналізі зазначеної проблеми відіграє модель компетентції, як теоретична система знань, умінь, навичок персоналу, яка забезпечує організацію реалізації завдань менеджменту. Вона уніфікує вимоги до співробітників і створює єдині стандарти функціонування, основу для оцінки та просування працівників.

Наведемо приклади моделей компетентцій світових стандартів (базові типи компетентцій).



Рис. 2. Модель компетентцій SHL



Рис. 3. Модель компетенцій S. Whiddett & S. Hoolyforde



Рис. 4. Модель компетенцій Society for Human Resource Management

У контексті розгляду питання необхідно виокремити персональні компетенції, притаманні конкурентоздатному туристичному бізнесу (див. табл. 1).

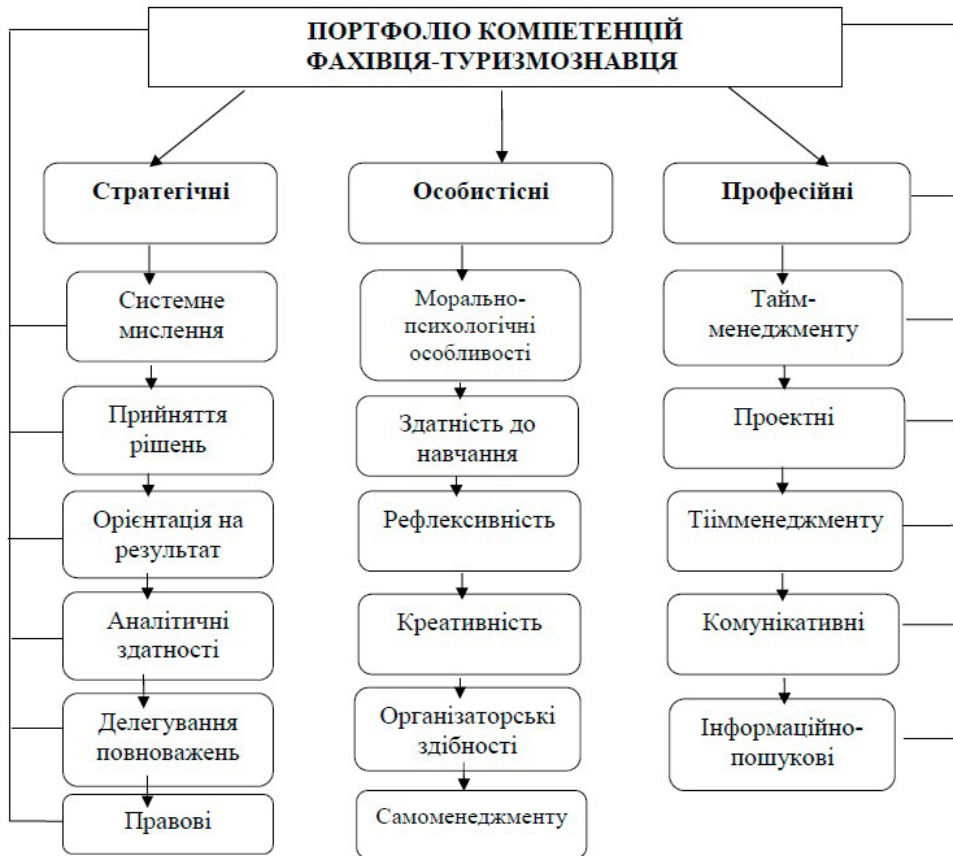
Таблица 1

Персональна компетенція	Вимоги
Орієнтація на клієнта, його успіх	Повинен знати потреби клієнта (як зовнішнього, так і внутрішнього), бути основним носієм ідеї найбільшого задоволення клієнта, своїм прикладом формуючи відповідну культуру.
Приклад для інших	Повинен стимулювати використання нестандартних творчих підходів, захоплювати своїми ідеями інших, брати на себе відповідальність навіть тоді, коли на це ніхто не зважається.
Самореалізація в процесі	Завжди готовий брати під сумнів дійсний порядок речей, генерувати нові ідеї не тільки під час вирішення старих проблем, а й висувати конструктивні пропозиції щодо зміни реалій.
Ефективність керування командою	Залучає до своєї команди обдарованих людей, командний гравець, ефективно вирішує традиційні управлінські завдання (формулювання мети, визначення пріоритетів, делегування повноважень), цілком використовує потенціал членів команди для досягнення мети бізнесу, створює позитивну робочу атмосферу, що сприяє самореалізації й зростанню, бачить у кожному члені команди не підлеглого, а партнера, ставиться до кожного з повагою і довірою.
Постійне навчання	Активно удосконалює свої знання й уміння, підвищує свою компетенцію шляхом обміну знаннями як усередині команди, так і залучаючи їх ззовні; створює середовище, яке сприяє обміну знаннями усередині команди.



Відкритість, усунення бар'єрів	Бороться з бюрократією – за лаконічність, простоту і зрозумілість рішень і дій. Віддає перевагу сучасним засобам комунікації. Усуває бар'єри між підрозділами й персоналом, сприяючи тим найефективнішим стосункам між командами.
-----------------------------------	---

При цьому, важливу роль у формуванні та розвитку професійної компетентності відіграє «портфоліо компетентностей», яке слід розуміти як візитну картку, що формує уявлення про фахівця сфери туризму та можливість здійснити якісну оцінку результатів діяльності, створити подальший план розвитку (див. рис. 5).



При цьому, професійна компетентність фахівця-туризмознавця безпосередньо залежить від нього самого. Це дає можливість стверджувати, що усвідомлення фахівцем своєї місії, цілей, функцій та професійного майбутнього, шляхів професійного зростання забезпечить його успішність у професійній діяльності.

Спостерігається тенденція розуміння професійної компетентності у контексті самовизначення на основі прагнення до успішності; прагнення причетності, що є результатом впливу бажання бути залученим до певного професійного та соціального оточення і потреби у спілкуванні й допомозі іншим на основі набутих та засвоєних цінностей, норм і зразків поведінки фахівців сфери туризму.

Підсумовуючи вищезазначене, виокремимо професійні риси компетентного фахівця сфери туризму: компетентність у відповідній сфері; розуміння особливостей управлінської праці; загальна ерудиція та широта поглядів; чіткі особисті цілі; потяг до набуття нових знань; критичне сприйняття та осмислення дійсності; постійне самовдосконалення; пошук нових форм роботи; планування своєї роботи; творча натхненність та наставництво. На особливу увагу заслуговують ділові риси компетентного фахівця в сфері туризму, насамперед це: організаційна компетентність, наявність чітких особистих цілей, творчий підхід до організації колективу, спроможність управляти собою, уміння делегувати повноваження, уміння впливати на оточуючих, бути ініціативним та вирішувати оперативні проблеми.

Розроблення і впровадження моделі компетенцій є структуровано-організованим процесом, ґрунтованим на послідовній реалізації певних процедур. Аналіз і узагальнення теорії і практики формування моделі компетенцій персоналу дав змогу виділити два основні підходи до формування моделі компетенцій – традиційний та сучасний. Традиційний підхід формування моделі компетенцій (traditional approach) базується на методиці аналізу робіт (job analysis) і передбачає застосування таких способів: 1) формування моделі компетенцій, яка буде єдиною для усіх категорій співробітників організації, а на її основі будуть створюватися ідеальні компетентнісні профілі для усіх посад організації; 2) виділення двох груп компетенцій: перша група компетенцій має охоплювати усіх співробітників, а друга буде характерною лише для окремих посад. Традиційний підхід може бути реалізований за допомогою індивідуальних (психологічне тестування, структуроване інтерв'ю, репертуарні ґратки, метод критичних інцидентів, поведінкові шкали, метод «360 градусів», самометоди (самооцінка, самореєстрація) і групових (спостереження, анкетування, експертна оцінка, рольові ігри, ассесмент-центр) методів дослідження.

Важливим показником професійної компетентності є здатність особистості реалізувати себе як професіонал. Професіоналізм – цілісне особистісне утворення, цілий комплекс особливостей людини; ступінь відповідності характеристик особистості й підготовленості до успішного здійснення професійної діяльності, можливості досягати найвищих результатів при її здійсненні (Зайчук & Нісімчук, 2012, с. 141); оволодіння основами і глибинами будь-якої професії (Бусел, 2005, с.1162).

Сутність професіоналізму фахівців-туризмознавців розуміємо як сукупність взаємопов'язаних та взаємообумовлених соціальних інститутів, яка за-

безпечує формування, виявлення та розвиток особистості, надання їй допомоги у професійному самовизначенні та професійній самоідентифікації, у застосуванні та формуванні професійного досвіду.

Загалом, сучасні уявлення про професіоналізм включають міру відповідності вимогам професійної діяльності. Професійна спроможність є динамічним показником, який оцінюється на всіх етапах професійного розвитку, що дає змогу пов'язати його з низкою конкретних змістово-діяльнісних критеріїв відповідно до закономірностей інтегрування особи у професійну діяльність.

Сьогодні спостерігається стійка залежність між професійними успіхами фахівців сфери туризму і якістю їх підготовки. У науковій літературі виокремлюють (Бояцис, 2008; Зайчук & Нісімчук, 2012; Еріксон & Пул, 2018; Єрмаков, 2012):

- *вдосконалення стандартизованого навчального процесу* через системне застосування: активізовані лекції; науково-інформаційні лекції кейс-стаді, навчальна практика, мультимедійне навчання, комп'ютерне програмоване навчання, стажування, імітаційне моделювання виробничих процесів, факультативне навчання, науково-практичні конференції, круглі столи, інтерактивне навчання; ігрова організація навчальної діяльності; виконання навчальних проектів; забезпечення міжпредметних зв'язків дисциплін;
- *вдосконалення нестандартизованого навчального процесу* через створення спеціальної лабораторії туризму; створення навчальної туристичної фірми; формування студентських туристичних студій; розробка та презентація турів з відповідним забезпеченням управлінською інформацією; робота з картою; вивчення процесу автоматизації роботи туристичного офісу; максимальне використання можливостей навчальних дисциплін для проведення практичних занять в умовах реальної дійсності; залучення фахівців-практиків в галузі туризму до викладання дисциплін фахового спрямування; реалізація дуальної освіти;
- *формування сприятливого професійного середовища* – реалізована в навчальному й міжособистісному плані взаємодія забезпечує високий рівень розвитку особистості студента та його професійну компетентність;
- *формування пізнавального інтересу з метою набуття професійної компетентності*.

На сучасному етапі, компетентнісний підхід в індустрії туризму є втіленням інноваційного процесу. Він забезпечує формування низки компетенцій, якими повинен оволодіти фахівець-туризмознавець, і сприяє формуванню ключових компетентностей. Цей підхід безпосередньо пов'язаний з ідеєю всебічного розвитку менеджера туристичного бізнесу, професіонала своєї справи, розвиненої особистості, члена колективу й соціуму.

Компетентнісний підхід, поряд із конкретними знаннями і вміннями, охоплює здібності, готовність до пізнання і професійної діяльності. Усі ці навички формуються як в процесі професійної підготовки майбутнього фахівця сфери туризму, так і безпосередньо в процесі здійснення професійної діяльності та під час підвищення кваліфікації. У загальному значенні, компетентнісний підхід – «це дієвий освітній інструмент розвитку особистості, спрямований на активне та конструктивне входження людини у сучасні суспільні процеси, досягнення

високого рівня власної самореалізації, життєвої компетентності та професійного успіху» (Еріксон & Пул, 2018; Єрмаков, 2012; "Public administration", 2016). В основу компетентнісного підходу не можуть бути покладені лише знання, уміння та навички будь-якої сфери, бо вони стають допоміжним компонентом, своєрідним інструментом досягнення освітніх цілей і завдань. Такий підхід найбільш характерний для освітніх систем більшості країн Європи та світу. Саме такий підхід забезпечує ефективність підготовки фахівця у професійній діяльності, в сфері туризму, зокрема.

Переконані, сучасній сфері туризму потрібні нові підходи до процесу формування професійних якостей у фахівців, які відповідають вимогам і системі цінностей суспільства. До основних завдань компетентнісного підходу віднесемо: навчити особистість самостійно здобувати та ефективно застосовувати знання протягом всього життя; прогнозувати ситуацію і власну діяльність, приймати ефективні рішення відповідно до життєвого досвіду, цінностей та наявних ресурсів; планувати та контролювати власні дії; аналізувати і застосовувати здобутий досвід.

Так, компетентнісний підхід має одну надзвичайну перевагу – він передбачає розвиток фахівця з урахуванням умов глобальних ризиків та суспільних викликів, які створюють небезпеку для всього людства. Зміст цього підходу полягає у сприйнятті ризиків не як фатальних нездоланих проявів, а як закликів до конструктивної компетентної діяльності. Компетентнісний підхід уможливило практично оперувати набутими у процесі навчання знаннями і застосовувати їх протягом усього життя. Його результативність визнано у більшості європейських країн. У зв'язку із цим, викликають особливий інтерес міжнародні програми, спрямовані на орієнтацію особистості на освіту протягом усього життя, зокрема, підвищення кваліфікації, отримання другої вищої освіти тощо.

Підсумовуючи вищезазначене, можна зробити висновок, що конкурентоздатність фахівців сфери туризму визначається відповідністю індивідуально-психологічних властивостей особистості вимогам професії. Ступінь відповідності визначає рівень інтересу до професії, задоволення нею, прагнення до професійного самовдосконалення крізь призму реалізації компетентнісного підходу.

### Висновки

Таким чином, активізація конкурентоздатності фахівця сфери туризму через компетентнісний підхід у процесі професійної діяльності забезпечує послідовну роботу та реалізацію комплексу умов у три етапи: організаційно-пропедевтичний (формування установок на активну життєву позицію та освоєння лідерської моделі поведінки), мотиваційно-діяльнісний (придбання досвіду вирішення професійних і міжособистісних проблем) та розвиваючий (розвиток харизми, авторитету та репутації фахівця-туризмознавця). Така спрямованість створює оптимальні умови для формування фундаментального евристичного, креативного стилю мислення одночасно із забезпеченням високої професійної компетентності фахівців, формуванням відповідної морально-етичної парадигми та інноваційної спрямованості діяльності за допомогою реалізації компетентнісного підходу.

## Список бібліографічних посилань

- Амстронг, М. (2014). *Практика управления человеческими ресурсами* (С. Мордовин, Пер.). Санкт-Петербург: Питер.
- Бояцис, Р. (2008). *Компетентный менеджер. Модель эффективной работы*. Москва: Hippo Publishing Ltd.
- Бусел, В.Т. (Ред.). (2005). *Великий тлумачний словник сучасної української мови (з додатками і доповненнями)*. Київ; Ірпінь: ВТФ "Перун".
- Еріксон, А., & Пул, Р. (2018). *Шлях до вершини. Наукові поради про те, як досягнути професіоналізму*. Київ: Наш формат.
- Єрмаков, І.Г. (Ред.). (2012). *Компетентнісний підхід у неперервній освіті* [Монографія]. Донецьк: Каштан.
- Зайчук, В.О., & Нісімчук, А.С. (2012). *Технологія професіоналізму в освіті* [Монографія]. Луцьк: Твердиня.
- Иванова, С., Болдогоев, Д., Борчанинова, Э., Глотова, А., & Жигилий, О. (2008). *Развитие потенциала сотрудников. Профессиональные компетенции, лидерство, коммуникации*. Москва: Альпина Паблишер.
- Митина, Л.М. (2003). *Психология развития конкурентоспособности личности*. Москва: МПСИ; Воронеж: НПО МОДЖ.
- Плецан, Х.В. (2018). Стан та тенденції розвитку формування конкурентоздатного фахівця в умовах пошуку нової парадигми в сфері туризму. *Економіка і держава*, 6, 115-123.
- Плецан, Х.В. (2018). Формування професійних компетенцій фахівця-туризмознавця в умовах пошуку нової парадигми в соціокультурному середовищі. *Вісник Національної академії керівних кадрів культури і мистецтв*, 2, 122-128.
- Турчинов, А.И. (1998). *Профессионализация и кадровая политика: проблемы развития теории и практики*. Москва: Флинта.
- Connov, M., & Pokora, J. (2007). *Coaching and Mentoring at work: Developing Effective Practice*. Maidenhead, Berkshire, United Kingdom: Open University Press.
- Public administration after "New public management"*. (2016). Organisation for economic co-operation and development. Paris: OECD publishing.
- The Global Innovation Index 2017. Report. The Human Factor in Innovation. (2017). Retrieved from <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2017-report>.

## References

- Amstrong, M. (2014). *Praktika upravleniia chelovecheskimi resursami [Practice of Human Resources Management]* (S. Mordovin, Trans.). St. Petersburg: Peter [in Russian].
- Boiatcis, R. (2008). *Kompetentnyi menedzher. Model effektivnoi raboty [The Competent Manager: A Model for Effective Performance]*. Moscow: Hippo Publishing Ltd [in Russian].
- Busel, V.T. (Ed.). (2005). *Velykyi tлумachnyi slovnyk suchasnoi ukrainskoi movy (z dodatkamy i dopovnenniamy) [Great explanatory dictionary of contemporary Ukrainian language (with additional and additional materials)]*. Kyiv; Irpin: VTF "Perun" [in Ukrainian].
- Connov, M., & Pokora, J. (2007). *Coaching and Mentoring at work: Developing Effective Practice*. Maidenhead, Berkshire, United Kingdom: Open University Press [in English].

- Erikson, A., & Pul, R. (2018). *Shliakh do vershyny. Naukovi porady pro te, yak dosiahnuti profesionalizmu* [The path to the top. Scientific advice on how to achieve professionalism]. Kyiv: Nash format [in Ukrainian].
- Ivanova, S., Boldogoev, D., Borchaninova, E., Glotova, A., & Zhigilii, O. (2008). *Razvitie potenciala sotrudnikov. Professionalnye kompetencii, liderstvo, kommunikatsii* [Employee capacity building. Professional competencies, leadership, communications]. Moscow: Alpina Publisher [in Russian].
- Mitina, L.M. (2003). *Psikhologiiia razvitiia konkurentospromozhnosti lichnosti* [Psychology of development of competitiveness of personality]. Moscow: MPSI; Voronezh: NPO MODZh [in Russian].
- Pletsan, Kh.V. (2018). Formuvannia profesiinykh kompetentsii fakhivtsia-turyzmoznavtsia v umovakh poshuku novoi paradyhmy v sotsiokulturnomu seredovyskhi [Formation of professional competencies of a specialist in tourism in the search for a new paradigm in the socio-cultural environment]. *National Academy of Managerial Staff of Culture and Arts Herald*, 2, 122-128 [in Ukrainian].
- Pletsan, Kh.V. (2018). Stan ta tendentsii rozvytku formuvannia konkurentozdatnoho fakhivtsia v umovakh poshuku novoi paradyhmy v sferi turyzmu [Status and tendencies of development of formation of a competitive specialist in search of a new paradigm in tourism]. *Ekonomika i derzhava*, 6, 115-123 [in Ukrainian].
- Public administration after "New public management"*. (2016). Organisation for economic co-operation and development. Paris: OECD publishing [in English].
- The Global Innovation Index 2017. Report. The Human Factor in Innovation. (2017). Retrieved from <https://www.globalinnovationindex.org/gii-2017-report> [in English].
- Turchinov, A.I. (1998). *Professionalizatsiia i kadrovaia politika: problemy razvitiia teorii i praktiki* [Professionalization and personnel policy: problems of the development of theory and practice]. Moscow: Flinta [in Ukrainian].
- Yermakov, I.H. (Ed.). (2012). *Kompetentnisnyi pidkhid u neperervnii osviti* [Competency Approach in Continuing Education] [Monograph]. Donetsk: Kashtan [in Ukrainian].
- Zaichuk, V.O., & Nisimchuk, A.S. (2012). *Tekhnolohiia profesionalizmu v osviti* [Technology of professionalism in education] [Monograph]. Lutsk: Tverdynia [in Ukrainian].

## COMPETENCE APPROACH IN THE SYSTEM OF EDUCATION AND PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF TOURISM SPECIALISTS AT THE PRESENT STAGE

**Khrystyna Pletsan**

*PhD in Public Administration, Associate Professor;  
ORCID: 0000-0002-8179-7896; e-mail: k.pletsan@gmail.com  
Kyiv National University of Culture and Arts, Kyiv, Ukraine*

### **Abstract**

The article analyzes the theoretical basis and features of practical-oriented approaches to the implementation of the competence approach in the preparation and professional development of specialists in the sphere of tourism; the notion of interdependence of professionalism and a competitive tourist specialist are comprehended and disclosed; the priority directions of professionalization's success directions of the tourism sphere specialist are distinguished; methods of forming professional standards based on a competence approach in the system of education and professional formation of tourism experts are presented; the conclusion has been substantiated, that the competence approach is the dominant factor of professional activity success's realization of a tourism specialist at the present stage.

**Keywords:** personnel potential; competence; competency; professional activity; tourism specialist; human resource; competitive expert; self-realization; competence approach; sphere of tourism