

УДК 355.457 (477)

**ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ОФІЦЕРІВ УПРАВЛІННЯ ОРГАНАМИ ОХОРОНИ
ДЕРЖАВНОГО КОРДОНУ ЯК ПРЕДМЕТ НАУКОВИХ ДОСЛІДЖЕНЬ****Р.М.Мішенюк**

***Анотація.** У статті проаналізовано основні підходи до трактування проблеми розвитку професійної компетентності, розглянуто роботи, де йдеться про сутність та особливості компетентнісного підходу, про зв'язок професійної компетентності з професіоналізмом та акмеологією, а також про різні складові професійної компетентності прикордонників та представників інших правоохоронних органів.*

***Ключові слова:** компетентнісний підхід, професійна компетентність, професіоналізм, офіцери-прикордонники.*

***Аннотация.** В статье проанализированы основные подходы к трактовке проблемы развития профессиональной компетентности, рассмотрены работы, в которых идёт речь о сущности и особенностях компетентностного подхода, о связи профессиональной компетентности с профессионализмом и акмеологией, а также о различных составляющих профессиональной компетентности пограничников и представителей других правоохранительных органов.*

***Ключевые слова:** компетентностный подход, профессиональная компетентность, профессионализм, офицеры-пограничники.*

***Annotation.** This article analyses main approaches to the interpretation of the problem of professional competence development. The works dealing with the nature and peculiarities of the competency building approach, the interrelation between professional competence, professionalism and acmeology, as well as various components of professional competence of border guards and officers of other law enforcement agencies have been scrutinized in the article.*

***Keywords:** competency building approach, professional competence, professionalism, border guard officers.*

Постановка проблеми у загальному вигляді. Пріоритетними державними завданнями є захист своїх національних інтересів і гарантування військової безпеки, особливо в час, коли на деяких ділянках кордону зростає напруженість, а в багатьох випадках існують загрози тероризму й екстремізму. Основна роль при цьому належить ДПСУ, розбудова якої на сьогодні є пріоритетом державної політики.

У Концепції розвитку Державної прикордонної служби України на період до 2015 року передбачено створити сучасне як за структурою, так і за рівнем підготовленості прикордонне відомство європейського типу, яке буде надійно гарантувати захист національних інтересів на державному кордоні. Концепція актуалізує проблему підготовки висококваліфікованих керівних офіцерських кадрів, здатних приймати обґрунтовані та ефективні управлінські рішення з питань охорони державного кордону. Такий стан справ обумовлює необхідність розвитку в офіцерів управління органами охорони державного кордону професійної компетентності, яка інтегрує професійні теоретичні знання, практичні уміння, навички, професійно-особистісні цінності та якості, забезпечує кваліфіковану

управлінську діяльність і свідомий вибір адекватних моделей поведінки в різних умовах оперативної службової діяльності.

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано вирішення зазначеної проблеми та на які опирається автор. На сьогодні сформувалося декілька підходів до підготовки спеціаліста, які можна класифікувати за різними підставами. Щодо наукових дисциплін виокремлюють філософський, психологічний, педагогічний, антропологічний, міждисциплінарний та інші підходи, щодо об'єкта впливу можна вести мову про діяльнісний, культурологічний, особистісний, а щодо організації розгляду (аналізу) – системний, комплексний, структурний і т. д., підходи. Відмінність компетентнісного підходу від традиційного полягає в тому, що він одночасно є і системним, і міждисциплінарним. Він характеризується особистісним і діяльнісним аспектами, тобто має практичну, прагматичну й гуманістичну спрямованість. У прагматичному сенсі компетентнісний підхід не можна протиставляти традиційному, тому що він підкреслює роль досвіду, умінь практично використовувати знання, але не можна й ототожнювати з ним, тому що він фіксує й визначає підпорядкованість знань умінням, роблячи акцент на практичній стороні навчання. Ці його особливості на сьогодні актуалізують важливість його застосування при організації фахової підготовки офіцерів управління органами охорони державного кордону.

Становлення компетентнісного підходу припадає на 60-90 роки ХХ ст. Вперше про нього почали вести мову в США у зв'язку з із необхідністю покращення підготовки фахівців. Вивчення ситуації на ринку праці й вимог до працівника дозволили визначити, що поняття «фахівець», окрім належних особистісних якостей, означає також, що людина може працювати в команді, може приймати самостійні рішення, ініціативна, здатна до інновацій.

Зарубіжні дослідники Дж. Вінтетон, І. Стевік, Р. Уайт виявили, що конкурентоспроможність на ринку праці вимагає високої компетентності з основної спеціальності й досить розвинутої мобільності знань фахівця в різних сферах життя. Вчені з'ясували, що, крім знань, умінь, навичок, фахівці повинні мати такі особистісні якості, як відповідальність, самостійність, комунікативні здатності, уміння творчо розв'язувати проблеми, поліпрофесійну компетентність не тільки за фахом, але й з питань психології, соціально-економічних, правових відносин, у сфері комп'ютерної техніки, екології та ін. Дослідники розробили модель «компетентного працівника», у якій виокремили комплекс особистісних якостей, зокрема дисциплінованість, самостійність, комунікативність, прагнення до саморозвитку. Відповідно до цієї теорії «компетентного працівника», складовими компетентності є знання, уміння та навички, а найважливішою ознакою – здатність людини швидко пристосовуватися до конкретних умов праці.

Спочатку поняття компетентнісного підходу більше використовували тільки щодо навчання мови. З 70-х років ХХ ст. у європейській системі освіти на нього почали звертати увагу в теорії й практиці управління та спілкування. У 90-ті роки ХХ ст. компетентність стає предметом спеціального всебічного розгляду в загальному контексті психології праці. У цей час навчання почали будувати з урахуванням необхідності формування компетенції як кінцевого результату освітнього процесу. Основним завданням навчальних закладів було визначено професійну соціалізацію особистості, підготовку її до життя [5, с. 14–15].

Дослідники Б. Оскарссон, Дж. Равен, А. Субетто, Р. Уайт, С. Уідетт, В. Хутмахер почали широко використовувати поняття «компетентність», «компетенція», трактуючи їх як «поглиблене знання», «стан адекватного виконання завдання», «здатність до діяльності». Вчені звертають увагу на важливість умінь застосувати отримані знання для розв'язання конкретних завдань у професійній діяльності. Така компетентність, на думку вчених, дозволить людині знайти своє місце в суспільстві та відповідати його вимогам.

Учений Дж. Равен у роботі «Компетентність у сучасному суспільстві» (1984 р.) визначає її як явище, що складається з великої кількості компонентів, багато з яких відносно незалежні один від одного, деякі стосуються когнітивної сфери, а інші – емоційної. Ці компоненти, на думку вченого, можуть замінити один одного як складові ефективної поведінки [12, с. 253].

У документах, матеріалах ЮНЕСКО окреслюється коло компетенцій, які можна вважати бажаним результатом освіти. У доповіді міжнародної комісії з освіти для ХХІ століття «Освіта: прихований скарб» Ж. Делор сформулював «чотири стовпи», на яких має ґрунтуватися освіта: навчити пізнавати, навчити робити, навчити жити разом, навчити жити» [3, с. 37]. Цим самим, по суті, визначено особливості основних компетентностей, в тому числі й професійної.

Дослідник В. Хутмахер в узагальнюючій доповіді на симпозіумі в Берні (27–30 березня 1996 р.) за програмою Ради Європи розглядає поняття компетенція поряд з такими поняттями, як уміння, компетентність, здатність, майстерність. Учений звернув увагу на важливість набуття ключових компетенцій, які, на його думку, необхідні як для подальшого навчання, так і для успішної роботи.

В. Хутмакер також зазначив, що поняття «компетенція» ближче до понятійного поля «знаю як», ніж до поля «знаю що».

Загалом сьогодні в Європейському співтоваристві поняття компетентності визначають як спроможність людини кваліфіковано діяти, виконувати завдання або роботу. При цьому поняття компетентності охоплює набір знань, навичок і ставлень, що дають змогу особистості ефективно діяти в професійній галузі або певній діяльності. Особливу увагу при цьому надають п'яти ключовим компетенціям, що базуються на загальній освіті, зокрема соціальній, комунікативній, інформаційній, спеціальній компетенції та когнітивній.

Метою статті є дослідження етапів вивчення професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону.

Виклад основного матеріалу дослідження. У країнах колишнього Радянського Союзу поняття компетентнісного підходу почали активно досліджувати з кінця 80-х років ХХ ст. Однією з перших проблему компетентності почала досліджувати І. Зимняя, використавши термін «компетентність» у лінгводидактиці для позначення здатності особистості виконувати певну діяльність на основі життєвого досвіду й набутих знань, умінь та навичок. І. Зимняя трактує компетентність як феномен, що охоплює знання, інтелектуально й особистісно обумовлену єдність теоретичної й практичної готовності до діяльності. І. Зимняя вважає, що поняття компетентності, на відміну від компетенції, охоплює не тільки операційну й когнітивно-технологічну складові, але й мотиваційну, етичну, соціальну та поведінкову. На основі цього дослідниця доходить висновку, що компетентність завжди є актуальним виявом компетенції [5, с. 17].

А.Хуторської, зі свого боку, вважає, що компетентність – це володіння відповідною компетенцією, сукупність особистісних якостей людини, обумовлених досвідом її діяльності в певній соціально й індивідуально-значимій сфері. Учений вважає, що компетентність – це загальна здатність, заснована на знаннях, досвіді, цінностях, схильностях, що набуті завдяки навчанню [15].

Загалом дослідники І. Зимняя, Н. Кузьміна, А. Маркова, А. Хуторської та ін. вважають, що відповідно до компетентнісного підходу результатом процесу навчання мають бути компетенції та компетентності. Вчені підкреслюють, що у цьому випадку компетентнісний підхід не применшує значення знань, але акцентує увагу насамперед на важливості формування в майбутніх фахівців здатності використовувати отримані знання, розв'язувати проблеми різної складності на основі здобутих знань та сформованих умінь.

В Україні проблеми компетентнісного підходу вивчають такі дослідники, як Н. Бібік, Н. Брюханова, О. Овчарук, О. Пометун, С. Трубачева. Багато їхніх робіт з питань компетентнісного підходу розміщено в колективній монографії «Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та сучасні перспективи», виданій у 2004 р. під загальною редакцією О. Овчарук за підтримки Програми розвитку Організації Об'єднаних Націй у рамках проекту «Освітня політика та освіта «рівний-рівному»».

У своїй праці О. Пометун вказує на те, що поняття «компетентнісний підхід» позначає спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових (базових, основних) і предметних компетентностей особистості [11, с. 64]. На думку О. Пометун, компетентність людини – це спеціально структуровані (організовані) набори знань, умінь, навичок і ставлень, що їх людина набуває в процесі навчання. Вони, як підкреслює вчена, дозволяють особистості визначати, тобто ідентифікувати та розв'язувати, незалежно від контексту (від ситуації), проблеми, характерні для певної сфери діяльності [11, с. 66].

Дослідниця Н. Ничкало вважає, що в педагогічній діяльності необхідно розрізняти поняття «компетенція» та «компетентність», стверджуючи, що поняття «компетенція» позначає наперед задану вимогу (норму) щодо освітньої підготовки майбутнього фахівця, а компетентність – сформовану особистісну якість і мінімальний досвід щодо діяльності в певній сфері. На думку Н. Бібік, поняття «компетенції» слід розглядати як соціально закріпленій освітній результат. Н. Бібік вважає, що компетенції слід трактувати як реальні вимоги до засвоєння суб'єктами навчання сукупності знань, способів діяльності, досвіду ставлень з певної галузі знань, особистісних якостей та ін. Своєю чергою компетентність, зазначає дослідниця, – є більш особистісним утворенням, а не наперед заданою соціальною нормою освітньої підготовки. Компетентність, підкреслює Н. Бібік, є результатом набуття компетенцій [1].

Таким чином, названі вчені визначили сутність понять «компетентність» та «компетенція». Загалом можна стверджувати, що коли компетенцію прийнято розглядати у вигляді знань, умінь, навичок, набутих під час навчання, то компетентність покривають як властивості, якості особистості, що визначають її здатність до виконання діяльності на основі набутих знань і сформованих

навичок і вмінь. Вчені акцентують увагу на діяльній основі, вважаючи, що компетентність – це не просто набір знань, умінь, навичок і особистісних якостей, а здатність використовувати їх у конкретній ситуації, «включитися в діяльність», узагальнена здатність розв'язувати життєві й професійні завдання у тій або іншій сфері завдяки компетенціям (знанням, умінням, досвіду).

Друга група досліджень з проблем компетентності – це праці, у яких зазначену проблему розглядають насамперед у зв'язку з питаннями кваліфікації, професіоналізму, психології праці та акмеології. Можна стверджувати, що у радянські часи проблеми професійної компетентності, хоч і не під такою назвою, вивчали в контексті психології праці та кваліфікації. Кваліфікацію тоді розглядали як ступінь і вид професійної підготовленості працівника, наявність у нього знань, умінь і навичок, необхідних для виконання певної роботи; ступінь придатності, підготовленості до того чи іншого виду праці. На думку С. Вишнякової, ці поняття не можна вважати тотожними: на відміну від «кваліфікації», поняття «компетентності» охоплює, окрім професійних знань і умінь, що характеризують кваліфікацію, ще й такі особистісні якості, як ініціатива, співробітництво, здатність до групової праці, комунікативні здібності, уміння навчатися, оцінювати, логічно мислити, збирати й використовувати інформацію [2, с. 535].

На відмінність між компетентністю й кваліфікацією також звертає увагу І. Зязюн. Він вважає, що кваліфікація і компетентність – це своєрідні соціально-трудові характеристики, які задають межі й рівень функціональних дій у професії. Вони визначені нормативно й контролюються соціумом під час різних атестаційних актів. Кваліфікація, на думку вченого, формально зумовлюється типом одержаної освіти та документами, що дають право на роботу зі спеціальності, а також є основою для присвоєння вихідного тарифного розряду [6, с. 13].

Особливо слід акцентувати на зв'язку між поняттями «професійна компетентність» та «професіоналізм». На сьогодні поняття «професіоналізм» і «компетентність» використовують для оцінки рівня підготовленості людини, її ділових якостей. Дослідниця А. Маркова розглядає професіоналізм особистості у двох значеннях. По-перше, на її думку, – професіоналізм є сукупністю особистісних характеристик людини, необхідних для успішного виконання діяльності (умовно «нормативний професіоналізм»). В іншому значенні професіоналізм – це внутрішня характеристика людини, що охоплює нормативний необхідний набір психічних якостей (умовно «реальний професіоналізм») [10]. А. Маркова поняття «компетентність» пов'язує зі зрілістю особистості та набуттям нею такого стану, що дозволяє продуктивно виконувати трудові функції і досягати суттєвих результатів. Загалом очевидно, що, на думку А. Маркової, професіоналізм є ширшим поняттям, ніж компетентність, та включає його.

Психолог Е. Клімов розглядав поняття професіоналізму як освоєння вершин професії, як сходження сходами майстерності та видів діяльності, що різняться не за параметром «угору – вниз», а за предметною сферою докладання сил і за характером отримання результатів, які корисні для суспільства [7, с. 14]. На його думку, професіоналізм людей, які працюють у системі «людина-людина», визначається не тільки базовими знаннями й вміннями, а й ціннісними орієнтаціями, мотивами їхньої діяльності, усвідомленням себе в світі та світу навколо себе, стилем взаємодії з людьми, загальною культурою, здатністю до розвитку свого творчого потенціалу.

Як зазначають А. Деркач і В. Зазикін, професіоналізм – це інтегральна психологічна характеристика людини праці, що відображає рівень і характер оволодіння професією та означає, що людина виконує свою трудову діяльність на рівні високих зразків [4, с. 130], а професійна компетентність – це здатність людини розв'язувати певне коло професійних завдань [4, с. 134]. На думку вчених, професіоналізм складається з багатьох видів професійної компетентності, а основні відмінності компетентності від професіоналізму полягають у переважанні когнітивного компонента, тобто наявності в компетентного суб'єкта необхідних професійних знань; важливої ролі рефлексивного-статусного компонента, що дає право за рахунок авторитетності діяти певним чином, та меншої ролі регулятивного компонента.

Як бачимо, у психолого-педагогічних дослідженнях питання професійної компетентності вчені розглядають у тісному зв'язку з професіоналізмом. Дослідники поняття професійної компетентності та професіоналізму або трактують як різні, або ототожнюють. Дослідники вважають, що компетентність людини має вектор акмеологічного розвитку, є результатом продуктивного індивідуально-професійного розвитку. Загалом професійну компетентність трактують як складну особистісно-професійну властивість суб'єкта діяльності, як необхідну умову досягнення професіоналізму, не ототожнюючи з ним, професійною ерудицією чи з кваліфікацією.

Третя група досліджень стосується специфіки професійної компетентності представників правоохоронних органів та особливостей формування й розвитку професійної компетентності серед

представників Державної прикордонної служби. Серед них слід назвати дослідження з питань підготовки офіцерів органів охорони державного кордону М. Литвина, О. Діденка, Д. Іщенко, С. Максименка, В. Райка, О. Сафіна) та ін. Зокрема М. Литвин розглядає вимоги до підготовки офіцерів-прикордонників у контексті забезпечення координації діяльності органів державної влади, розвитку інформаційної та технічної складової охорони кордону, удосконалення форм і способів оперативно-службової діяльності прикордонних органів та підрозділів та ін.

Серед прикладних робіт, у яких досліджено окремі питання формування професійної компетентності офіцерів-прикордонників, слід назвати праці С. Білявця, В. Костенка, В. Царенка та ін. Зокрема, В. Царенко, В. Хома, В. Мірошниченко визначили особливості та структуру професійної культури прикордонника. Проблеми формування управлінських складових професійної компетентності досліджували Ю. Дем'янюк, О. Матеюк, Л. Мотозюк, В. Назаренко, М. Гарнавський, В. Уліч, Н. Черноусенко та ін. Проблеми формування психологічної готовності майбутніх прикордонників до професійної діяльності вивчала Л. Матохнюк.

Зокрема дослідник В. Костенко вважає, що професійна компетентність молодшого керівного складу кримінально-виконавчої служби – це інтегральна професійно-особистісна характеристика особи, що проявляється в пенітенціарній діяльності на основі загальнокультурних, соціальних, духовних принципів та принципів «динамічної безпеки» й передбачає сформованість професійних знань, умінь та навичок, професійно важливих особистісних якостей та досвіду, належного рівня розвитку самосвідомості та здатність мобілізувати (адекватно застосувати) ці знання, уміння й досвід у конкретній соціально-професійній ситуації [8, с. 71–72].

Інші дослідники розглядали різні складові професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників. Зокрема, Н. Логінова вивчала умови формування професійно-правової компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників, Н. Макогончук – формування громадянської компетентності в майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі вивчення дисциплін соціально-гуманітарного циклу, Н. Петренко – формування професійно-етичної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки, К. Тушко – педагогічні умови формування економічної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників та ін. Серед прикладних робіт щодо професійної компетентності магістрів вирізняються дослідження О. Луцького та Р. Торчевського. Зокрема О. Луцький розглядає управлінську компетентність офіцера Державної прикордонної служби України як особливе інтегроване особистісне утворення, що відображає єдність його теоретичної та практичної готовності до ефективного здійснення різноманітних управлінських функцій (інформаційно-аналітичної, мотиваційно-цільової, планово-прогностичної, організаційної, оперативно-службової, контрольно-регулятивної та ін.) [9, с. 73]. Учений Р. Торчевський розробив модель розвитку управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти на провідних ідеях і положеннях суб'єктно-діяльнісного підходу, основними компонентами якої є цільово-концептуальний, стимульно-мотиваційний, змістовий, суб'єктний, операційно-діяльнісний, діагностичний і результативний [13, с. 5].

Загалом можна стверджувати, що в роботах цієї групи розглянуто окремі елементи формування професійної компетентності майбутніх офіцерів-прикордонників у процесі фахової підготовки, але недостатньо розкрито особливості організації роботи щодо розвитку цього особистісного феномену в майбутніх магістрів управління органами охорони державного кордону. У країнах Європейського Союзу розроблено Уніфіковану програму професійної підготовки співробітників прикордонних служб країн (FRONTEX). З урахуванням рекомендацій Шенгенського кодексу про кордони її використовують у різних національних програмах базової підготовки прикордонників. Зазначена програма підготовки пропонує набір уніфікованих стандартів для навчальних закладів з підготовки прикордонників, викладачів і усіх тих, хто навчається в країнах-членах Європейського Союзу [14].

Уніфікована програма складається із загального розділу й таких модулів, як, наприклад, «Повітряний кордон», «Сухопутний кордон», «Морський кордон». Для кожної категорії й розділу визначено окремі цілі. Розділи містять різні теми з описами необхідних знань і навичок, а також з описами методології оцінки і рекомендованих методів підготовки. Педагогічна стратегія цієї програми визначає, що зміст програми обумовлений вимогами служби. З огляду на це передбачено, що службова компетентність проявляється у вигляді ефективних дій, практичних навичок розв'язання завдань, критичного мислення, а також поваги до прав людини [14, с. 23]. Зміст програми охоплює вимоги до загальної прикордонної підготовки, загальної правоохоронної підготовки для прикордонників та практичних навичок за стандартами прикордонної служби. Опис компетенцій в Уніфікованій програмі підготовки побудовано відповідно до трьох сфер навчальної діяльності (трьох видів навчання), зокрема

когнітивної (інтелектуальні навички, знання), афективної (формування почуттів або емоційного ставлення) та психомоторної (маніпулятивні навички або навички фізичної діяльності) [14].

Висновки. Результати аналізу літературних джерел свідчать, що проблема формування й розвитку професійної компетентності є предметом посиленої уваги фахівців. Усі дослідження з проблем розвитку професійної компетентності можна розділити на кілька груп. До першої можна зарахувати ті, у яких досліджено проблему сутності та особливостей компетентнісного підходу (І. Зимня, О. Овчаренко, О. Пометун, А. Хуторської). Друга група наукових досліджень (А. Деркач, В. Зазикін, І. Зязюн, Є. Климов, Н. Кузьміна) розглядає проблеми компетентності у зв'язку з професіоналізмом та акмеологією. Третя група (В. Костенко, М. Литвин, О. Луцький, Н. Макогончук, Р. Торчевський) – це аналіз різних складових професійної компетентності прикордонників та представників інших правоохоронних органів. Серед європейських авторів важливе значення мають напрацювання Ж. Делора, Д. Равена, С. Уїдетта, Р. Уайта та ін. Проте незважаючи на це, слід зазначити, що спеціалізованих робіт з питань розвитку в офіцерів управління органами охорони державного кордону професійної компетентності на сьогодні немає. З огляду на це, **перспективами подальших наукових пошуків** є дослідження проблеми розвитку професійної компетентності офіцерів управління органами охорони державного кордону в процесі фахової підготовки з урахуванням особливостей їхньої професійної діяльності.

Література

1. Бібік Н. М. Компетентнісна освіта – від теорії до практики / Н. М. Бібік, І. Г. Єрмаков, О. В. Овчарук. – К. : Плеяда, 2005. – 120 с.
2. Вишнякова С. Профессиональное образование / С. Вишнякова // Ключевые понятия и термины : словарь. – М. : НМЦ СПО, 1999. – 538 с.
3. Делор Ж. Образование – сокрытое сокровище : ЮНЕСКО, 1996 / Ж. Делор // Унив. кн. – 1997. – № 4. – С. 37–40.
4. Деркач А. А. Акмеология : учеб. пос. / А. А. Деркач, В. Г. Зазыкин. – СПб. : ПИТЕР, 2003. – 256 с.
5. Зимня И. А. Ключевые компетентности как результативно-целевая основа компетентностного подхода в образовании. Авторская версия / И. А. Зимня // Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы : тр. методол. семинара. – М. : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2004. – 40 с.
6. Зязюн І. А. Філософія педагогічної якості в системі неперервної освіти / І. А. Зязюн // Вісник Житомир. держ. ун-ту ім. І. Франка. – 2005. – № 25. – С. 13–18.
7. Климов Е. А. Психология профессионального самоопределения / Е. А. Климов. – М. : Академия, 2006. – 304 с.
8. Костенко В. А. Формування професійної компетентності молодшого начальницького складу кримінально-виконавчих установ : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / В. А. Костенко. – К., 2008. – 302 с.
9. Луцький О. Л. Розвиток управлінської компетентності керівних кадрів Державної прикордонної служби України у процесі фахової підготовки : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О. Л. Луцький. – Хмельницький, 2013. – 299 с.
10. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – М. : Просвещение, 1996. – 312 с.
11. Пометун О. І. Компетентнісний підхід – найважливіший орієнтир розвитку сучасної освіти / О. І. Пометун // Рід. шк. – 2005. – № 1. – С. 65–69.
12. Равен Д. Компетентность в современном обществе. Выявление, развитие и реализация / Д. Равен. – М. : Когито-Центр, 2002. – 396 с.
13. Торчевський Р. В. Педагогічні умови управлінської культури майбутніх магістрів військового управління в системі післядипломної освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 «Теорія і методика професійної освіти» / Р. В. Торчевський ; Нац. акад. пед. наук України. Інститут проф.-тех. освіти. – К., 2012. – 20 с.
14. Уніфікована програма підготовки прикордонників країн ЄС / Представлено агенцією FRONTEX в рамках співпраці країн-членів ЄС і асоційованих членів Шенгенської зони. Copyright : агенція FRONTEX. – Варшава, Rondo ONZ 1, 2007. – 398 с.
15. Хуторской А. В. Ключевые компетенции и образовательные стандарты [Электронный ресурс] / А. В. Хуторской // Эйдос : [интернет журн.]. – 2002. – 24 апреля. – Режим доступа : <http://www.eidos.ru/journal/2002/0423.htm>.