

УДК 374.7 : 378.125

Жихорська О.В.[°]

Київський національний університет імені Тараса Шевченка, здобувач кафедри педагогіки факультету психології, методист вищої категорії Науково-методичного центру організації навчального процесу

СТРУКТУРА ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НАВЧАЛЬНО-ДОПОМІЖНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ

У статті розглядаються різні погляди науковців на зміст і структуру професійної компетентності фахівців. Визначено та проаналізовано структурні компоненти професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу.

Ключові слова: структура професійної компетентності, навчально-допоміжний персонал

В статье рассматриваются различные взгляды ученых на содержание и структуру профессиональной компетентности специалистов. Определены и проанализированы структурные компоненты профессиональной компетентности учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения.

Ключевые слова: структура профессиональной компетентности, учебно-вспомогательный персонал

Different views of scientists to the problem of professional competence are dealt with in this article. The structural components of the professional competence of support staff are distinguished and analyzed.

Keywords: structure of professional competence, support staff

Актуальність дослідження. Сьогодні усі учасники освітнього процесу беззаперечно визнають якість освіти головним пріоритетом розвитку суспільства, для забезпечення якої необхідно мати висококваліфікований персонал вищих навчальних закладів. Модернізація української вищої освіти, реалізація положень Болонської декларації та Закону України «Про вищу освіту» зумовлює розширення кола обов'язків навчально-допоміжного персоналу. Належне виконання функціональних обов'язків у таких умовах висуває високі вимоги до рівня кваліфікації навчально-допоміжного персоналу, до їхніх знань і навичок, яким властиво втрачати свою актуальність. Оновлення та розширення професійних знань, умінь і навичок, набуття досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків, а відтак формування і розвиток професійної компетентності дадуть змогу навчально-допоміжному персоналу якісно виконувати свої посадові обов'язки з високою продуктивністю, брати участь у реалізації

[°] © Жихорська О.В., 2015 р.

завдань, які стоять перед вищими навчальними закладами, зокрема забезпечувати якість освіти. Зважаючи на неоднорідність, різну фахову підготовку, розмаїття трудових функцій цієї групи працівників вищого навчального закладу, визначення структури професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу, формування професійної компетентності та розвиток навчально-допоміжного персоналу стають дуже актуальним.

Аналіз джерельної бази з проблеми дослідження засвідчив, що формуванню професійної компетентності фахівців у процесі їхньої підготовки у вищому навчальному закладі з позицій компетентнісного підходу присвячені праці І. Зимньої, Е. Зеера, О. Павлова, Е. Симанюка, А. Хуторського; питання формування та розвитку професійної компетентності досліджували Г. Беленька, О. Бондарєва, І. Карпюк, Л. Набока, Т. Недашківська, Н. Овсейчик. Зміст і структуру професійної компетентності фахівців розглядали українські та зарубіжні вчені: Дж. Равен, А. Маркова, Т. Базаров, А. Казакова, О. Бабаян, О. Дорофєєв, О. Тищенко, М. Мілохіна, В. Вишпольська, які виділяють різні компоненти залежно від того, як вони визначають поняття «професійна компетентність» та структуру професійної компетентності якого фахівця вони досліджують.

Попри наявність значної кількості наукових досліджень з означеної проблеми, поза увагою науковців залишилася розробка структури професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. Тому **метою** статті є визначити та проаналізувати зміст та структуру професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу.

Виклад основного матеріалу. Широке коло посадових обов'язків та специфіка діяльності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу, яку можна охарактеризувати як сукупність організаційно-управлінської, інформаційно-аналітичної та комунікативної діяльності, передбачають складну й багатокомпонентну структуру його професійної компетентності. Дослідники професійної компетентності підкреслюють її системність, багатофакторність, багаторівневість і стверджують, що вона включає в себе різні види компетентностей і має складну компонентну структуру. У працях таких науковців як Е. Зеер та А. Маркова [5; 9] простежується тенденція тлумачити професійну компетентність через набір базових компетентностей, що дає змогу наповнювати поняття професійної компетентності залежно від професії або спеціальності, до якої його відносять [10]. Досліджуючи питання структури професійної компетентності, потрібно сказати, що вітчизняні та зарубіжні науковці виділяють різні компоненти залежно від того, що вони розуміють під професійною компетентністю та від того, структуру професійної компетентності якого фахівця вони досліджують [2, с. 59]. Однією з найважливіших складових професійної компетентності А. Маркова називає здатність самостійно здобувати нові знання та вміння, а також використовувати їх у практичній діяльності. Окрім цього автор виділяє такі

компоненти професійної компетентності: спеціальний, або діяльнісний, що означає володіння власне професійною діяльністю на достатньо високому рівні і включає не лише наявність спеціальних знань, але і вміння застосувати їх на практиці, здатність проектувати свій подальший професійний розвиток; соціальний, який відображає володіння способами спільної (групової, кооперативної) професійної діяльності і співпрацею, а також прийнятими в певній професії прийомами професійного спілкування; соціальну відповідальність за результати своєї професійної праці; особистісний, що характеризує володіння прийомами самовираження і саморозвитку, засобами протистояння професійним деформаціям особи, здатність фахівця планувати свою професійну діяльність, самостійно приймати рішення, визначати проблеми; індивідуальний, який означає володіння прийомами саморегуляції, готовність до професійного зростання, здатність до індивідуального самозбереження, стійкість до професійного вигорання, наявність стійкої професійної мотивації [9, с. 113].

За Дж. Равеном, структурними компонентами будь-якої компетентності є когнітивна, мотиваційно-ціннісна, емоційно-вольова складові, а також навички та досвід поведінки в ситуаціях подолання труднощів, що забезпечують впевненість і набір гнучких способів поведінки особистості в професійній діяльності [13]. Інтеграцією мотиваційно-ціннісних, когнітивних, афективних, конативних елементів, а також професійно важливих якостей та здібностей, виражених у рівні засвоєння відповідних універсальних і професійних компетенцій, на думку А. Казакової, є професійна компетентність. [6, с. 152]. Таку компетентність можна розглядати як результат підготовки фахівця у вищому навчальному закладі [12], підвищення кваліфікації та самоосвіти [6, с. 153].

На думку І. Міщенко, найчастіше у структурі компетентності виділяють такі сфери: операційно-технічну (знання, навички, уміння, професійно значущі якості); мотиваційну (спрямованість, інтерес, мотиви, потреби); практично-діяльнісну (засоби виконання діяльності, результативні показники діяльності). Наповнення змістом структурних компонентів відбувається варіативно, залежно від професії або виду діяльності. Дослідниця зазначає, що, крім названих структурних компонентів у деяких дослідженнях виділяють рефлексивну сферу (аналіз та оцінка відповідності здобутого результату поставленим цілям) [11, с. 7-8].

Аналіз наукової літератури з досліджуваної проблеми засвідчив, що структурні компоненти категорії «професійна компетентність», запропоновані дослідниками і педагогічною практикою, не є вичерпними. Розуміння сутності професійної компетентності та її складових дало нам змогу визначити структуру професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу, яка складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: змістового, операційно-діяльнісного та особистісно-мотиваційного.

Основою професійної компетентності є професійні знання, що формуються у процесі опанування професії, під час професійного розвитку.

Змістовий компонент визначає необхідну сукупність професійних знань, у тому числі у галузі пошуку та засвоєння професійно значущої інформації; орієнтація в цілях та завданнях професійної діяльності, змісті професійної сфери. Професійні знання навчально-допоміжного персоналу можна визначити як систему правових, документознавчих, управлінських, психолого-педагогічних, методичних, комунікативних, інформаційно-технологічних, аналітико-статистичних, здоров'язберігаючих знань, що становлять сутність професії і характеризуються оперативністю та мобільністю, мають здатність постійно оновлюватися.

Змістовим компонентом професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищих навчальних закладів є теоретичне і практичне засвоєння професійних знань:

1. *Правових* – знання відповідної нормативно-правової документації у галузі вищої освіти: Законів України, постанов і рішень Верховної Ради України й органів керування освітою з питань освіти, постанов Кабінету Міністрів України, наказів і розпоряджень Міністерства освіти і науки, локальних нормативних актів, вимог державних освітніх стандартів тощо.

2. *Документознавчих* – знання видів структур документа та його реквізитів; вимог до складання та оформлення організаційно-розпорядчих і інформаційно-аналітичних документів; порядку складання й оформлення номенклатури справ структурного підрозділу; знання з організації роботи із службовими документами; діяльності етапів документообігу (приймання, первинне опрацювання, попередній розгляд і розподіл, порядок передавання виконавцям); автоматизованих систем управління документами.

3. *Управлінських* – знання принципів управління освітнім процесом; сутності, завдань і принципів планування, організації, контролю та координації у вищому навчальному закладі; організаційно-функціональної структури вищого навчального закладу; основ самоконтролю процесів і результатів діяльності; принципів ефективного використання робочого часу.

4. *Психолого-педагогічних* – знання про принципи побудови української системи освіти, її структури і змісту; розуміння фактів та закономірностей психічних явищ, розвитку особистості; вивчення психологічних та педагогічних аспектів навчання студентської молоді; усвідомлення принципів, шляхів і засобів особистісно-орієнтованої взаємодії зі студентами, колегами; можливість орієнтуватися у закономірностях, принципах навчання і виховання; основи виховної роботи зі студентами та взаємодії з батьками.

5. *Методичних* – знання змісту і принципів розробки навчально-програмної документації, навчальних планів, робочих (оперативних) планів, освітньо-професійних програм; знання форм організації навчання, диференціації та індивідуалізації, технології навчання.

6. *Комунікативних* – знання державної мови; засобів ділової української мови; принципів побудови ділового спілкування; культури ділового писемного й усного мовлення; основних лексичних, граматичних і

стилістичних норм офіційно-ділового стилю; стилістичних норм службових документів, особливостей лексичних, морфологічних, синтаксичних засобів ділових документів; форм і видів ділового спілкування; основних правил і прийомів ефективного спілкування із здобувачами вищої освіти, батьками (особами, які їх замінюють), науково-педагогічними та педагогічними працівниками, колегами.

7. *Інформаційно-технологічних* – знання правил пошуку та структурування інформації, роботи з інформаційними ресурсами, професійними інструментами; впорядкування і зберігання інформації з питань організації навчального процесу; принципів ведення документації вищого навчального закладу на електронних носіях; основ використання баз даних, комп'ютерних і мультимедійних технологій, цифрових освітніх ресурсів в освітньому процесі.

8. *Аналітико-статистичних* – знання способів обробки інформації; вироблення нового знання на основі переробки наявної інформації з метою оптимізації прийняття рішень; способів виявлення об'єктивних закономірностей і тенденції в освітньому процесі, виявлення причинно-наслідкових залежностей; принципів складання й обробки статистичної звітності структурних підрозділів вищого навчального закладу (результатів сесії, облік руху студентів).

9. *Здоров'язберігаючих* – знання правових та організаційних питань охорони праці, основ фізіології, гігієни праці, виробничої санітарії, безпеки процесів праці та пожежної безпеки; безпечних умов для перебування, навчання та праці у вищому навчальному закладі; принципів раціональної організації освітнього процесу; принципів збереження фізичного, соціального, психічного та духовного здоров'я – свого й оточення; правил і заходів, які гарантують безпечну роботу на робочому місці.

Проте професійні знання є необхідною, але недостатньою умовою професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу, без уміння їх застосовувати знання мають невелику цінність. Як слушно зазначає В. Жамардій, на основі отриманих знань виробляється вміння – на основі виробленого вміння під час багаторазового повторення тієї чи іншої операції виконання її стає автоматичним – виробляється навичка [9]. Тому надзвичайно важливим у структурі професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу є *операційно-діяльнісний компонент*, який можна визначити як сукупність професійних умінь, необхідних для виконання відповідних посадових функцій; способів і досвіду самостійного розв'язання професійних завдань. В основу означеного компонента покладено такі дії навчально-допоміжного персоналу: складання планів, розкладів, графіків з організації навчального процесу; оформлення навчальної документації; облік успішності, відвідування, руху студентів; обробка (аналіз, внесення, структурування) та пошук інформації; здійснення оперативного регулювання виконання навчального процесу; підготовка лабораторного обладнання та матеріалів до проведення поточних лабораторних робіт тощо. Названі дії та здатність

кваліфіковано розв'язувати комплекс завдань відповідно до функціональних обов'язків можуть бути ефективно здійснені за умови оволодіння такими видами професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу:

1. Правова компетентність – здатність ефективно використовувати у професійній діяльності законодавчі та інші нормативно-правові акти, що регламентують освітню діяльність; здатність співвідносити свої дії з чинним законодавством.

2. Організаційно-управлінська компетентність – здатність ефективно організовувати та контролювати процес навчання у вищому навчальному закладі, діловодство у структурному підрозділі, роботу із навчальною документацією; здатність брати участь у забезпеченні належного освітнього та виробничого середовища відповідно до норм безпеки життєдіяльності та сучасних технологій; вміння розробляти різні види планів та розкладів роботи структурного підрозділу, здійснювати їх супровід (контроль за виконанням, внесення змін); володіння навичками підготовки звітних матеріалів; здатність до самоорганізації діяльності, управління часом, прийняття рішень.

3. Інформаційно-технологічна компетентність – вміння використовувати основні методи, способи і засоби отримання, зберігання, переробки інформації, володіння комп'ютером як засобом управління інформацією; здатність здійснювати ефективний пошук та структурування інформації, кваліфіковано працювати з різними інформаційними ресурсами, професійними інструментами, використовувати автоматизоване робоче місце в освітньому процесі, впорядковувати і зберігати інформацію з питань організації навчального процесу; використовувати комп'ютерні і мультимедійні технології, цифрові освітні ресурси в освітньому процесі, вести документацію вищого навчального закладу на електронних носіях; впевнено працювати на комп'ютері з прикладними програмами (MS Word, MS Excel, MS Access, MS Outlook, MS PowerPoint, робота з Інтернетом та електронною поштою), оргтехнікою у межах функціональних обов'язків; володіти здатністю правильно використовувати обладнання лабораторій в навчальному процесі; удосконалювати технічне оснащення лабораторних робіт та виконувати встановлений навчальний режим лабораторій (кабінетів).

4. Комунікативна компетентність – здатність забезпечити ефективний прямий та зворотній зв'язок із здобувачами вищої освіти, контакт з батьками (особами, які їх замінюють), науково-педагогічними та педагогічними працівниками, колегами; володіти здатністю чітко і доступно викладати свої думки під час консультацій; здатність до організації спільної діяльності для виконання професійних завдань; вміння переконувати, стверджувати свою позицію; володіння державною мовою, грамотним усним та писемним діловим мовленням; уміння готувати до видання методичні матеріали.

5. Соціально-психологічна компетентність – здатність вирішувати конфліктні ситуації в колективі, долати негативні емоції, розрізняти

особистісну та професійну сфери; демонструвати здатність до порозуміння, довіри, небайдужості, співчуття, толерантності, самовираження в особистому та професійному житті; здатність до критики й самокритики; робота в команді; навички міжособистісних відносин; здатність співпрацювати з фахівцями інших галузей; здатність до толерантного сприйняття міжкультурних відмінностей; прагнення до вдосконалення, здатність до саморозвитку, підвищення кваліфікації та майстерності; здатність зберігати та реалізовувати здоров'язберігаючі позиції в умовах професійної діяльності.

Водночас професійна компетентність не може бути обмежена лише наявністю певного обсягу знань, умінь і навичок, вона передбачає такі професійно важливі особистісні якості, що забезпечують можливість знаходити й обирати необхідні знання, способи дії в певній ситуації. Відтак, у структурі професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу виділяємо *особистісно-мотиваційний компонент*, який можна визначити як сукупність професійно важливих особистісних якостей, стійких мотивів, які сприяють усвідомленню значущості своєї діяльності; орієнтацію на професійне самовдосконалення.

На основі аналізу наукових джерел [14, с. 7; 18, с. 79-80; 1, с. 130; 3, с. 202] і врахування особливостей професійної діяльності навчально-допоміжного персоналу вищих навчальних закладів виокремлюємо такі групи професійно важливих якостей особистості:

1. *Організаційні якості*, які характеризуються умінням планувати роботу, забезпечувати чіткий контроль, керуватися планами у діяльності та поведінці. Організованість як комплексне явище включає службовий прагматизм, динамізм, розпорядливість, організованість, зібраність, послідовність, передбачуваність, системність, ретельність, сумлінність, відповідальність. Okремо варто відзначити такі якості як цілеспрямованість (вміння поставити чітку і ясну мету діяльності і прагнути її досягти), гнучкість (здатність реально оцінювати обставини, адаптуватися до них, не змінюючи при цьому принципів позицій), працездатність (здатність тривало виконувати роботу з високою ефективністю), дисциплінованість (підпорядкування встановленому порядку, вміння налагоджувати і підтримувати дисципліну), ініціативність (вміння діяти енергійно, здатність висувати ідеї і накреслювати шляхи їх втілення). Організований працівник більш продуктивний, оскільки економить свій робочий час і час інших, затрати власних сил; нетерпимий до низької організації праці та неорганізованості інших людей [8].

2. *Комунікативні якості*, які мають важливе значення для діяльності навчально-допоміжного персоналу: здатність до кооперації та групової роботи, вміння працювати в команді на досягнення спільного успіху, готовність до співпраці та взаємодопомоги; поведінкові орієнтації при вирішенні конфліктних ситуацій, толерантність і повага до іншої думки, переконливість, тактовність, компромісність; здатність висловлювати власну думку та відстоювати свої переконання.

3. *Моральні якості*, до яких відносимо наполегливість, рішучість, принциповість, чесність, справедливість, розсудливість, обов'язковість, неупередженість, уважність, товариськість, безкорисливість, адаптивність, критичність і самокритичність.

4. *Емоційно-регулюючі якості*: емоційна врівноваженість (стабільність/стійкість) і стресостійкість, впевненість у власних професійних здібностях, витривалість, привітність, врівноваженість, самоконтроль.

Окрім професійно важливих якостей до особистісно-мотиваційного компоненту професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу відносимо наявність стійких мотивів, які сприяють усвідомленню значущості своєї діяльності, що знаходить відбиття, зокрема, в орієнтації на професійне самовдосконалення. Мотиваційна складова включає систему мотивів, потреб, цінностей особистості працівника, виступає детермінантою професійної компетентності і фактором її успішного формування [16]; прагнення бути корисним для суспільства у професійному напрямі через усвідомлення значення власної професії, позитивне ставлення до професії, відповідальність за виконання завдань, почуття обов'язку [10]; передбачає наявність інтересу до професійної діяльності, який характеризує потребу особистості в знаннях, в оволодінні ефективними способами організації професійної діяльності [15]; досягнення успіху в професійній діяльності шляхом саморозвитку та самовдосконалення.

Висновки. Структура професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищих навчальних закладів складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: змістового, операційно-діяльнісного та особистісно-мотиваційного. До змістового компонента професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу відносимо необхідну сукупність професійних знань (систему правових, документознавчих, управлінських, психолого-педагогічних, методичних, комунікативних, інформаційно-технологічних, аналітико-статистичних, здоров'язберігаючих), у тому числі у галузі пошуку та засвоєння професійно значущої інформації. У складі операційно-діяльнісного компонента виокремлюємо сукупність професійних умінь, необхідних для виконання відповідних посадових функцій; способів і досвіду самостійного розв'язання професійних завдань за умови оволодіння правовою, організаційно-управлінською, інформаційно-технологічною, комунікативною та соціально-психологічною компетентністю. Особистісно-мотиваційний компонент визначаємо як сукупність професійно важливих особистісних якостей (організаційних, комунікативних, моральних, емоційно-регулюючих), стійких мотивів, які сприяють усвідомленню значущості своєї діяльності.

Відтак, визначення структури професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу дало змогу уточнити поняття «професійна компетентність навчально-допоміжного персоналу вищих навчальних закладів» як інтегральне утворення, що включає в себе єдність змістового, операційно-діяльнісного та особистісно-мотиваційного компонентів, які

забезпечують готовність і здатність працівника здійснювати професійну діяльність, відповідати за її результати.

Список використаних джерел

1. Ашеро́в А. Професійно важливі якості фахівця як складова його проектної культури / А. Ашеро́в, В. Шеховцова, Ю. Полякова. // Вісник Національного технічного університету України «Київський політехнічний інститут». Філософія. Психологія. Педагогіка.. – 2010. – №2. – С. 127–131.
2. Вишпольська В.Ф. Зміст та структура професійної компетентності фахівця з міжнародних економічних відносин / В.Ф. Вишпольська // Вісник Запорізького національного університету. – 2008. – № 1. – С. 57-61.
3. Діденко М. С. Професійно значимі якості особистості менеджера організацій: теоретичний аспект / М. С. Діденко. // Міжнародний науковий форум: соціологія, психологія, педагогіка, менеджмент : збірник наукових праць. – 2013. – Вип.13. – С. 201–211.
4. Жамардїй В. О. Аналіз підходів до визначення сутності умінь і навичок у навчально-тренувальній діяльності студентів [Електронний ресурс] / В. О. Жамардїй // Науковий вісник Донбасу. – 2013. – Режим доступу до ресурсу: http://nbuv.gov.ua/j-pdf/nvd_2013_1_13.pdf.
5. Зеер Э. Ф. Психология профессий: учеб. пос. для студ.пед. вузов / Э. Ф. Зеер. – Москва: Академический проект: Фонд «Мир», 2006. – 336 с.
6. Казакова А. Г. Профессиональная компетентность преподавателя высшей школы: проблема и пути её разрешения / А. Г. Казакова. // Вестник Московского государственного университета культуры и искусств. – 2013. – №6. – С. 152–158.
7. Компетентностный подход в педагогическом образовании: Коллективная монография / Под ред. В.А. Козырева и Н.Ф. Радионовой. – Санкт-Петербург: Изд-во РГПУ им. А.И.Герцена, 2004. – 392 с.
8. Мангутов И. С. Менеджер организации. Типологический словарь-справочник: учебное пособие / И. С. Мангутов, А. А. Петров. – Санкт-Петербург: СПбГАСУ, 2010. – 280 с.
9. Маркова А. К. Психология профессионализма / А. К. Маркова. – Москва: Международный гуманитарный фонд «Знание», 1996. – 312 с.
10. Мілохіна М. О. Професійна компетентність операторів комп'ютерного набору: сутність поняття та компоненти / М. О. Мілохіна. // Освіта впродовж життя: вимоги часу. Педагогічні науки. – 2012. – №1 (4). – С. 188–191.
11. Міщенко І. Б. Дидактичні умови формування психолого-педагогічної компетентності майбутніх викладачів економіки у процесі професійної підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 "теорія та методика професійної освіти" / Міщенко Ірина Борисівна – Київ, 2004. – 20 с.
12. Овод Ю. Професійна компетентність соціального педагога в контексті використання засобів дистанційного навчання / Ю. Овод. // Вісник Львівського університету: Серія педагогіка. – 2009. – Вип. 25. – Ч. 2. – С. 101–110.

13. Равен Д. Педагогическое тестирование: проблемы, заблуждения, перспективы / Дж. Равен. – Москва: «Когито-Центр», 1999. – 144 с.
14. Самохвал О. О. Формування професійних якостей майбутніх менеджерів митної служби у процесі фахової підготовки : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 "теорія та методика професійної освіти" / Самохвал Олеся Олександрівна – Вінниця, 2009. – 20 с.
15. Сікора Я. Б. Зміст та структура поняття професійна компетентність вчителя інформатики / Я. Б. Сікора // Психолого-педагогічні основи гуманізації навчально-виховного процесу в школі та ВНЗ : зб. наук. праць. Ч. II. – Рівне, 2008. – С. 148–156.
16. Соловей Т. В., Чайковський М. Є. Змістовні компоненти професійної компетентності соціального працівника інклюзивного закладу освіти / Т. В. Соловей, М. Є. Чайковський. // Збірник наукових праць Хмельницького інституту соціальних технологій Університету «Україна». – 2013. – №1. – С. 220–224.
17. Столяренко Л. Д. Психология делового общения и управления / Л. Д. Столяренко. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005. – 416 с.
18. Торбіна Т. Професійно значущі якості особистості сучасного фахівця / Тетяна Торбіна. // Проблеми підготовки сучасного вчителя. – 2012. – №5. – С. 76–81.

Отримано 20.05.2015 р.

УДК 378

Капран С. Б.[°]

Київський коледж міського господарства Академії муніципального управління, викладач, кандидат педагогічних наук

НАУКОВИЙ АНАЛІЗ ПРОБЛЕМИ САМООСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

У статті здійснено науковий аналіз проблеми організації самоосвітньої діяльності студентів вищих навчальних закладів: охарактеризовано основні ідеї, теорії, положення та методичні поради філософів, педагогів, просвітителів і громадських діячів минулого з окресленої педагогічної проблеми.

[°] © Капран С. Б., 2015 р.