

УДК: 004.853:35.08

Акімов Олександр Олексійович,
кандидат наук з державного управління,
доцент, начальник відділу правового
забезпечення Національної служби посере-
дництва і примирення.

Акімов Александр Алексеевич,
кандидат наук по государственному
управлению, доцент, начальник отде-
ла правового обеспечения Националь-
ной службы посредничества и примире-
ния.

Alexander Alexeyevich Akimov,
PhD in Public Administration., Associate
professor, head of the legal department of
The National Mediation and Conciliation
Service.



ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ ДЕРЖАВНИХ СЛУЖБОВЦІВ ЯК ЧИННИК МОДЕРНІЗАЦІЇ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Анотація. У статті розглянуто питання застосування компетентнісного підходу в системі вищої освіти, модернізації змісту української освіти, узгодження його із сучасними потребами суспільства та інтеграції до світового освітнього простору. Зокрема розглянуто психологічну готовність державного службовця до професійної діяльності у євроінтеграційних умовах в контексті компетенційного підходу.

Ключові слова: державна служба, державне управління, компетенції, євроінтеграція, психологічна готовність до професійної діяльності.

ПРОФЕСИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ КАК ФАКТОР МОДЕРНИЗАЦИИ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. В статье рассмотрены вопросы применения компетентностного подхода в системе высшего образования, модернизации содержания украинского образования, согласование его с современными потребностями общества и интеграции в мировое образовательное пространство. Кроме того рассмотрено психологическую готовность государственного служащего к профессиональной деятельности в евроинтеграционных условиях в контексте компетенционного подхода.

Ключевые слова: государственная служба, государственное управление, компетенции, евроинтеграция, психологическая готовность к профессиональной деятельности.

THE PROFESSIONAL COMPETENCE OF CIVIL SERVANTS AS A FACTOR OF MODERNIZATION OF HIGHER EDUCATION

Abstract. The article deals with the application of competence approach in higher education, modernization of Ukrainian educational content, matching it with the contemporary needs of society and integration into the world educational space. Also considered psychological readiness of the civil servant to the profession in terms of European integration in the context of competence approach.

Keywords: public service, public administration, competence, European integration, psychological readiness to professional activity.

Постановка проблеми. Європейський досвід засвідчує, що компетентнісний підхід допомагає надавати державним службовцям не лише певний обсяг конкретних державно-управлінських знань, але й відповідних психологічних знань, управлінської культури і практики країн-членів ЄС для процесу прийняття рішень у національних та наднаціональній інституційних системах Європейського Союзу. Окрім того, теоретична підготовка стосовно особливостей становлення й розвитку інституцій ЄС, правової системи ЄС, правових актів у різних сферах внутрішнього ринку ЄС і вдосконалення практичної здатності проводити системний аналіз з урахуванням досвіду вирішення аналогічних питань у країнах-кандидатах та членах Євросоюзу є чинником психологічної адаптації державного службовця до професійної діяльності в умовах інтеграції.

Аналіз останніх досліджень і публікацій свідчить що компетент-

нісний підхід до професійної діяльності є предметом багатьох досліджень таких авторів, як: О.Акімов, С. Бушуєв, С. Вещіков, Н. Володіна, К. Єзерська, І. Зимня, С. Калашнікова, О. Лебедев, В. Клименко, М. Пальчик, Н. Печенюк, І. Попок, О. Помету, С.Рубінштейн, В. Рибалка, О. Сартакова, Н. Тализіної, В. Шадріков, А. Хуторський. Але питання впливу євро інтеграційних процесів на розвиток компетентнісного підходу в навчанні державних службовців залишаються малодосліджуваними.

Метою статті є дослідження компетентнісного підходу у навчанні та готовності державного службовця до професійної діяльності у євро інтеграційних умовах.

Виклад основного матеріалу. В сучасному суспільстві зміст освіти відіграє ключову роль у розбудові національної системи освіти України, забезпеченні її інноваційного розвитку, приведенні у відповідність до

європейських та світових стандартів. Одним зі шляхів модернізації змісту української освіти, узгодження його із сучасними потребами суспільства, інтеграції до світового освітнього простору є орієнтація на компетентнісний підхід та створення ефективних механізмів його запровадження. У зв'язку з цим зростає роль вищих навчальних закладів (далі – ВНЗ) у підготовці і випуску висококваліфікованих спеціалістів в галузі державного управління.

Переорієнтація сучасної вищої освіти на європейські стандарти передбачає насамперед підготовку компетентного фахівця, здатного практично діяти, застосовувати індивідуальні техніки й досвід успішних дій у ситуаціях професійної діяльності та соціальної практики. Ніколи питання про компетентність не постає так гостро, як у випадку, коли мова йде про професійне становлення спеціаліста в галузі державного управління.

Застосування компетентнісного підходу в системі вищої освіти не замінює традиційну для вітчизняної освіти систему “знання, уміння, навички”, а створює передумови для більшого та гнучкішого наближення результатів освіти до потреб і вимог ринку праці, подальшого розвитку освітніх технологій та системи освіти в цілому. За своєю природою компетентнісний підхід у навчанні й освіти є цільовим. Навчається не просто спеціаліст широкого профілю, а людина, яка буде добре вміти виконувати абсолютно конкретне коло робіт в галузі державного управління. Тому на нашу думку, варто розглядати компетентнісний підхід як

один з чинників модернізації вищої освіти.

Сучасна ринкова економіка вимагає появи нових спеціалістів, що володіють такими якостями як активність, креативність, комунікаційність, уміння працювати з людьми, самостійність, мобільність, конкурентоздатність. Адже завдання сучасної вищої освіти полягає не тільки в тому, щоб дати професійні знання, а й у тому, щоб підготувати фахівця, який глибоко розуміє і знає свою роль у суспільстві, вміє творчо використовувати здобуті знання на практиці, вміє працювати з людьми, у колективі, цінує колективний досвід, прислухається до думки колег, критично оцінює досягнуте та вільно спілкується іноземною мовою.

Отже, майбутній професіонал повинен володіти прагненням до самоосвіти протягом всього життя, освоїти нові технології, розуміти можливості їх використання, вміти приймати самостійні рішення, адаптуватися в соціумі і майбутньому професійному середовищі, працювати в команді, бути готовим до перевантажень, стресових ситуацій і вміти швидко з них виходити. У зв'язку з цим підготовка компетентних фахівців є одним із пріоритетних завдань сучасної професійної освіти.

Виховання такої соціально і професійно активної особистості вимагає від педагогів сучасної вищої школи застосування абсолютно нових методів, прийомів і форм роботи. Щоб сформувати компетентного випускника ВНЗ в усіх потенційно значущих сферах професійної освіти і власне життєдіяльності, необхідно застосовувати активні методи

навчання, технології, що розвивають, перш за все, пізнавальну, комунікативну і особистісну активність сьгоднішніх студентів та слухачів. Слід зазначити, що при всій затребуваності компетентісного підходу поки що не склалося серед науковців єдиного і стійкого розуміння як самої сутності підходу, так і його основних понять “компетентність” і “компетенція”.

Загальними для всіх визначень компетенції є розуміння її як здатності особистості справлятися з різними задачами. Поняття “компетенція” включає не тільки когнітивну й операційно-технологічну складові, але й мотиваційну, етичну, соціальну, поведінкову сторони (результати освіти, знання, уміння, систему ціннісних орієнтацій). Ці сторони тісно пов’язані в структурі загальної компетенції особистості, тому кожний компонент може впливати на розвиток інших компонентів [10, с. 191–192]. Компетенція проявляється в умінні здійснювати вибір, виходячи з адекватної оцінки своїх можливостей в конкретній ситуації, і пов’язана з мотивацією на неперервну освіту.

У формуванні компетенції вирішальну роль відіграє не лише зміст освіти, але також і освітнє середовище ВНЗ, організація освітнього процесу, освітні технології, включаючи самостійну роботу студентів тощо. Компетентність — інтегрована здатність особистості, яка набута у процесі навчання. Вона охоплює: знання, уміння, навички, досвід, цінності та ставлення, які можуть цілісно реалізуватися на практиці, тому компетентність не може бути зведе-

на лише до фактичних знань. Таке розуміння компетентності склалося у працях Н. Тализіної, Н. Печенюк, В. Шадрікова. Коли йдеться про компетентність як наслідок оволодіння знаннями, навичками, досвідом, акцент робиться на тому, якими повинні бути ці знання, навички і досвід. Коли ми розглядаємо компетентності як особистісні новоутворення, то на перший план висуваються питання структури цих новоутворень, компонентів їх складових і зв’язків цих компонентів [19, с. 10]. А. Хуторський визначає компетентність як володіння людиною відповідною компетенцією, що включає її особистісне ставлення до неї і до предмету діяльності.

З позиції іншого вченого В. Клименка компетентність виступає як характеристика успішності навчання, а компетенції — як цілі навчального процесу. На його думку це дозволить по-новому розглядати якість освітнього процесу у ВНЗ [4]. О. Пометун розглядає компетентність як спеціальним шляхом структуровані набори знань, умінь, навичок, спроможностей й ставлень, що дозволяють майбутньому фахівцю визначити, тобто ідентифікувати і розв’язувати незалежно від контексту проблеми, що є характерними для певного напрямку професійної діяльності [19].

З точки зору О. Лебедева компетентність в освіті — це рівень освіченості [8]. Отже, компетентність у певній діяльності — це набір усього того, що дає змогу людині успішно впоратися з цією справою. Загальною ідеєю компетентісного підходу є компетентісно-орієнтована осві-

та, яка спрямована на комплексне засвоєння знань та способів практичної діяльності, завдяки яким людина успішно реалізує себе в різних галузях своєї життєдіяльності [5, с. 57]. За О. Лебедєвим компетентнісний підхід — сукупність загальних принципів організації освітнього процесу і оцінки освітніх результатів [8].

Компетентнісний підхід передбачає чітку орієнтацію на майбутнє, яка проявляється у можливості побудови своєї освіти з врахуванням успішності в особистісній і професійній діяльності. Компетентнісний підхід дозволяє: — перейти в професійній освіті до орієнтації на застосування й організацію знань; — покласти в основу стратегію підвищення гнучкості на користь розширення можливостей працевлаштування і виконання завдань; — орієнтувати людську діяльність на нескінчену розмаїтість професійних і життєвих ситуацій [12, с. 17].

Побудова освітнього процесу на основі компетентнісного підходу передбачає: — постановку освітніх цілей в контексті розвитку у студента та слухача здатності самостійно розв'язувати проблеми в сфері професійної діяльності; — відбір змісту професійної підготовки в освітньому процесі, який спирається на цілісне уявлення про сукупність навчально-професійних задач; — організацію освітнього процесу, яка спрямована на створення умов для формування у студентів досвіду самостійного розв'язання пізнавальних, комунікативних, організаційних, моральних та інших проблем професійної діяльності; — оцінку досягнутих результатів, яка передбачає альтернативу

перевірці нормованих змістових одиниць — оцінку компетентності студента [16, с. 6]. Новий погляд на стандарти освіти передбачає розвиток у майбутніх фахівців певного набору компетентностей.

Підготовка спеціаліста повинна забезпечувати формування таких груп компетенцій: — академічних компетенцій — знання й уміння з вивчених дисциплін, здібності й уміння вчитися; — соціально-особистісних компетенцій — культурно-ціннісні орієнтації, знання ідеологічних, моральних цінностей суспільства і держави, уміння дотримуватися їх; — професійних компетенцій — знання й уміння формулювати проблему, розв'язувати задачі, розробляти плани і забезпечувати їх виконання в обраній сфері професійної діяльності. Проблема впровадження компетентнісного підходу вимагає одночасного перетворення і змісту, і форм освітнього процесу. Причому змінені форми повинні забезпечувати студентам не стільки знання про компетенції, скільки виконання діяльності на її основі протягом всього часу навчання, а зміст складе предметну основу цієї діяльності.

Тому процес компетентнісної освіти повинен забезпечити: — внутрішню мотивацію учіння як джерело саморуку; — самоорганізацію в процесі навчальної діяльності як умову оволодіння цілісною діяльністю; — самодиференціацію, що дозволяє кожному визначати свій рівень засвоєння того чи іншого навчального матеріалу; — досягнення студентами особистісно значущих результатів. Освіта, орієнтована лише на отримання знань, означає сьогодні

орієнтацію на минуле. Необхідність модернізації вищої освіти дозволяє виділити такі ключові (базові) компетентності випускника ВНЗ: 1) прийняття активної життєвої і професійної позиції; 2) орієнтація на соціальне і професійне самовизначення і самореалізацію, здатність до самоорганізації; 3) освоєння основних професійних навичок, практичних умінь у професійній сфері; 4) формування й володіння професійними цінностями й якостями, що відповідають загальнолюдським нормам; 5) досягнення сучасного загальнокультурного рівня і сформованість професійної культури [17].

Дослідники проблеми компетентнісного підходу доводять, що ключові, життєві компетенції виконують низку функцій, а саме: сприяють досягненню успіхів у житті; підвищують рівень якості функціонування суспільних інститутів; дають змогу особистості адаптуватися до життєвого різноманіття в умовах відкритого світового простору [3].

Тому розглянемо системний характер процесів розвитку державних службовців в контексті вимог європейської інтеграції, який, на нашу думку, найкраще забезпечується системою професійного навчання державних службовців. А обґрунтоване й раціональне поєднання умов розвитку та вимог щодо його зорієнтованості й суті, стимулює еволюційний розвиток особистості управлінця державного органу у тісному зв'язку з євроінтеграційними процесами. Слід додати, що взаємозв'язок і взаємодія розвитку особистості державного службовця і євроінтеграційних вимог слугують чинниками форму-

вання потреби державних службовців у навчанні з питань європейської та євроатлантичної інтеграції [14, с. 11]. Завдання, які встановлюються європейськими вимогами перед цими виконавцями конкретизують потреби у навчанні кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції, актуалізують наявні ресурси та засоби, визначають орієнтацію на задоволення навчальної потреби всього персоналу чи конкретної особи [18, с. 14]. А безпосередньо джерелом потреби у навчанні державних службовців слугують вимоги щодо європеїзації державного управління, які умовно поділяються на інституційні та особистісні.

Так, потреба в самовдосконаленні [18] виникає тоді, коли на орган державної влади і, водночас на державного службовця покладаються вперше нові функції або завдання щодо реалізації інтеграційних заходів, планів дій і програм. Щойно зазначене потребує від виконавців розвитку якостей, спрямованих на задоволення духовних потреб, що кореспондують із європейськими цінностями; підвищення культурно-освітнього рівня відповідно до європейського виміру. Вимога щодо демократизації суспільно-політичного життя й розбудови громадянського суспільства в Україні зумовлює розширення участі громадськості в процесах прийняття рішень і загострюється потребу в розвитку комунікативних умінь та навичок державного службовця у площині ведення діалогу з громадянами, спілкування на широкий загал, упередження та розв'язання конфліктів, ведення переговорів й досягнення домовленостей.

Оскільки самовдосконалення має свої обмеження — наявність суб'єктивного підходу до вибору напрямів, шляхів і засобів удосконалення, відсутність комплексності, обмеженість особистих мотивів і стимулів, то актуалізується потреба в професійному навчанні. Важливість задоволення останньої пояснюється вимогами щодо вдосконалення системи державного управління з позицій європейського виміру. Виконання цього важливого завдання під силу висококваліфікованим фахівцям і професіоналам з міждисциплінарною освітою з питань європейської інтеграції. Зрозуміло, що отримати таку освіту можна лише в спеціалізованому навчальному закладі з відповідними програмами, наприклад Національній академії державного управління при Президентіві України та її регіональних інститутах. Безпосередньо про наявність потреби в організованому й керованому навчанні за європейськи зорієнтованими програмами й курсами свідчить розрив між реалізованою професійною компетенцією державного службовця та євроінтеграційними вимогами. Останні охоплюють перевагу євроінтеграційного вектора у внутрішній та зовнішній політиці, що означає прагнення жити в просторі європейських цінностей; взаємодоповнюваність ринкової та соціальної складової в економіці, що забезпечується непорушністю права власності та свободи підприємництва тощо [13, с. 279]. Частковий перелік завдань не знижує їх вагомість, а, навпаки, свідчить про необхідність комплексного підходу до зменшення розриву між європейськи зорієнто-

ваними вимогами й особистісними компетенціями державного службовця в рамках навчання.

Виникнення потреби в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державного службовця — учасника євроінтеграційних процесів викликає тоді, “коли їм необхідна допомога для здійснення певних змін у роботі в межах графіка й відповідно до необхідних стандартів центральних і місцевих органів виконавчої влади, органів місцевого самоврядування” [18, с. 17]. Щойно зазначена потреба надзвичайно загострюється за умови наближення вітчизняних стандартів державного управління до європейських стандартів. В цих умовах перед кожним рівнем державно-управлінської ієрархії ставляться певні завдання, на основі яких формуються вимоги до професійно-особистісних якостей державного службовця. Тому реалізація потреби в підготовці, перепідготовці та підвищенні кваліфікації пов'язана з підвищенням ефективності й компетентності державних управлінців шляхом розвитку здібностей визначати проблему, розробляти й ухвалювати компромісні рішення, досягати загальної згоди, проводити консультації й переговори. Специфіка розвиваючого процесу у форматі підвищення кваліфікації визначається: необхідністю формування програм та курсів відповідно до кола проблем, які вирішуватиме державний службовець; певними термінами, відведеними для отримання знань й практичного відпрацювання відповідних умінь та навичок. Окрім зазначеного важливим є психологічний супровід

розвитку особистості державного службовця в системі професійної освіти. Адже європейська інтеграція як важлива складова й, одночасно, характеристика культурно-цивілізаційної системи значно впливає як на окремого громадянина, так і на всю спільноту. Це проявляється у зміні соціальної реальності через виникнення нових соціальних ролей, нових видів діяльності і групових норм, а також шляхом появи великої кількості невизначених соціальних ситуацій, внаслідок яких, особа взагалі не має визначених приписів щодо мети й результатів своєї діяльності [2, с. 107].

Ефективність розвиваючого процесу значною мірою залежить від його спрямування. При цьому слід враховувати зміну навчальної парадигми: від інформативної до розвивальної [15, с. 51]. Внаслідок навчально-освітніх парадигмальних змін розвиток особистості державного службовця пов'язаний з вирішенням нових завдань (В. Кремень): формування "інтеграційної" свідомості в частині розуміння особистої важливості в процесах зближення з країнами Європейського Союзу; формування або активізація психологічної установки на навчання упродовж життєдіяльності; оволодіння сучасними технологіями навчання та освоєння знань; набуття або удосконалення умінь та навичок з реалізації теоретичних знань у професійній діяльності; формування у державного службовця інноваційного типу дій та мислення; раціональне співвідношення теоретичної і практичної складових у навчанні й освіті; підготовка професіоналів, здатних

функціонувати в глобальному життєвому та професійному, як реальному, так і віртуальному, просторі. За цих умов вбачається актуальним збереження відчуття патріотизму, ідентифікації себе як громадянина держави Україна [7].

Налагодження ефективної діяльності в рамках європейської інтеграції значною мірою залежить від розвитку здібностей державного службовця, його потреб та інтересів. Здібності перебувають у тісному взаємозв'язку з потребами, більше того, вкупі із схильностями, нахилами, бажаннями й прагненнями здібності детермінують ті чи інші потреби. Останні слугують джерелом соціально-психологічної активності державного службовця, відображають його стан і рівень розвитку. Здібності й потреби особистості поєднуються в діалектично суперечливу пару, оскільки "реалізація здібностей призводить до задоволення потреб і, навпаки, потреби адекватно реагують на розвиток здібностей" [6, с. 47]. У контексті вимог європеїзації державного управління доцільно говорити про здібності державного службовця як європейськи зорієнтовані діяльнісні потреби і потреби як цілеспрямовані здібності для самооцінки, управління психоемоційним станом, прийняття рішень, спілкування й самостійного мислення.

Доцільно згадати тезу С. Рубінштейна щодо ролі внутрішньої позиції як внутрішньої умови, через яку переломлюється вплив зовнішнього середовища. В контексті досліджуваної проблеми вплив на ставлення державного службовця до профе-

сійної діяльності в умовах євроінтеграції відбувається в рамках вимог європеїзації державного управління. Важливим є те, що професійне самовизначення має кілька аспектів, які зумовлені віком, досвідом, освітою, мотивами, життєвими й професійними цілями державного службовця. Тобто його внутрішня позиція щодо європейських справ може як формуватися вперше, так і коригуватися у процесі взаємодії із національними та європейськими інституціями, в системі державної служби та під час навчання в системі підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців. І від того, який характер – розвиваючий чи формуючий носитиме навчання, значною мірою залежатиме чіткість, конкретність й адекватність внутрішньої позиції державного службовця відносно євроінтеграційних процесів, бачення своєї участі у виконанні вимог європеїзації і, як наслідок, визначення особистісно-професійної ролі й місця в них.

Специфіка розвитку дорослої людини та імперативний характер завдань з реалізації проєвропейських заходів дещо змінюють і послідовність стадій формування внутрішньої позиції державного службовця. Якщо, за твердженням С. Рубінштейна, в юнацькому віці стадії вибору професії співвідносяться як “хочу” – “можу” – “треба” [9, с. 26], то в системі державної служби першочергово актуалізується стадія “треба”. Якщо внутрішня позиція знаходиться під впливом імперативу “треба”, то на практиці це означає перехід від створення умов і мотивації для розвитку особистості державного службов-

ця до штучного втручання у процес його саморозвитку й професійного визначення. Тобто знання цих стадій необхідно для формування системи мотивації і, з її допомогою, організації методологічно правильного розвиваючого процесу, який передбачав би також використання стадій “хочу” й “можу”. Трансформація вказаних етапів в особисту психологічну установку державного управлінця сприяють активізації його творчих здібностей, допомагають співвіднести власний потенціал з професійними цілями.

Висновки. Узагальнюючи значимо, що передумови розвитку особистості державного управлінця мають дуальний характер, оскільки, з одного боку, охоплюють визначення кола, змісту й характеру вимог європеїзації державного сектору, а з іншого – передбачають наявність відповідних професійних, психолого-педагогічних, соціальних і навчальних умов. У свою чергу вимоги щодо європеїзації державного управління, формуючи завдання для різних ієрархічних рівнів державного управління і конкретизуючи перелік професійно-особистісних умінь та навичок необхідних для їх виконання, стають фактором розвитку фахівця з євроінтеграційних процесів. Таким чином умови розвиваючого процесу сприяють професійному, освітньому й культурному росту державного службовця, а вимоги щодо європеїзації слугують фактором розвиваючого процесу. Основою розвитку державного службовця є його внутрішня позиція як система реально діючих мотивів по відношенню до євроінтеграційних процесів,

самоусвідомлення та відношення до себе у контексті вимог європеїзації державного управління.

Таким чином можемо зробити висновок, що компетентнісний підхід є одним із сучасних підходів до розробки змісту освіти. Компетентнісний підхід у вищій освіті – методологічний напрямок системно-діяльнісного підходу до змісту підготовки спеціалістів, в основі якого лежать категорії “компетентність” і “компетенція”. З введенням компетентнісного підходу до системи вищої освіти у ВНЗ з’являється можливість якісних змін у підготовці випускників, перепідготовці та підвищенні кваліфікації державних службовців. Такий підхід у системі підготовки вищої освіти сприяє підвищенню рівня компетентності студентів та слухачів, зокрема їхньої мобільності і стійкості до життєвих викликів.

Оскільки знання, уміння, навички й відношення самі по собі ще не роблять випускника або державного службовця компетентним, що є причиною відсутності основи для психологічної готовності до професійної діяльності в умовах європейської інтеграції. Підґрунтям для появи щойно згаданої готовності слугують професійні компетенції та компетентності, які виокремлюються внаслідок інтеграції елементів соціально-психолого-індивідуального, діяльнісного і генетичного вимірів особистості державного службовця в єдине ціле. Чинником упорядкування, структурування і трансформації властивостей державного службовця у професійні компетенції слугують імперативи європеїзації дер-

жавного управління, вимоги щодо налагодження ефективного співробітництва у державному, суспільному і міжнародному секторах.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. *Акімов О. О.* Аналіз навчальних програм професійної підготовки державних службовців в умовах євроінтеграції / О. О. Акімов // Науково-виробничий журнал: Класичного приватного університету 2009. – № 3. – С. 175–160. – (Серія “Держава та регіони”).
2. *Біла книга національної освіти України* / Т. Ф. Алексеєнко В. М. Аніщенко Г. О. Балл та ін.; за заг. ред. акад. В. Г. Кременя; НАПН України. – К.: Київськ. ун-т ім. Бориса Грінченка, 2011. – Вид. 3. – 342 с.
3. *Драч І. І.* Компетентнісний підхід як засіб модернізації змісту вищої освіти / І. І. Драч // Проблеми освіти: [наук. зб.] / кол. авт. – К.: Ін-т інновац. технологій і змісту освіти МОН України. – 2008. – Вип. 57. – С. 44–48.
4. *Клименко В. А.* Образование в современном обществе: проблемы и перспективы развития: монографія / В. А. Клименко. – Минск: БНТУ, 2007. – 294 с.
5. *Зеер Э. Ф., Павлова А. М., Сымаинок Э. Э.* Модернизация профессионального образования: компетентностный подход: учеб. пособие. – М.: Московский психолого-соц. институт, 2005. – 216 с.
6. *Клепиков О. І., Кучерявий І. Т.* Творчі резерви особи (Курс практичної філософії). – К.: Вища школа, 1995. – 163 с.
7. *Кремль В. Г.* Формування особистості професіонала в контексті вимог ХХІ століття // Педагогічний процес: Теорія і практика педагогічної

- психології: Зб. наук. пр. — К., 2005. — Вип. 3. — С. 10–20.
8. *Лебедев О. Е.* Компетентностный подход в образовании // Шк. технологии. — 2004. — № 5. — С. 3–12.
 9. *Лукина В. С.* Исследование мотивации профессионального развития // Вопросы психологи. — № 5. — 2004. — С. 25–32.
 10. *Мойсеюк Н. Є.* Педагогіка: навч. посібник / Н. Є. Мойсеюк. — [5-те вид.]. — К., 2007. — 656 с.
 11. *Мухина С. А. Солов'єва А. А.* Современные инновационные технологии обучения. — М.: ГЭОТАР-Медиа, 2008. — 360 с.
 12. *Новікова Л. М.* Болонський процес у дії кредитно-модульної системи навчання: навч. посіб. / за ред. М. І. Приходько, С. Т. Золотухіна. — Павлоград: ЗПШУ, 2006. — С. 17.
 13. *Основи європейської та євроатлантичної інтеграції України:* навч. посіб. / В. В. Говоруха, В. Г. Бульба, Ю. П. Сурмін та ін.; за заг. ред. академіка НАН України В. П. Горбуліна. — К.: ДП “Євроатлантикінформ”, 2006. — 416 с.
 14. *Підвищення кваліфікації державних службовців: вивчення потреби та організація навчання:* зб. наук. пр. / кол. авт. — К.: Вид-во УАДУ, 2000. — 148 с.
 15. *Протасова Н. Г.* Теоретичні основи навчання державних службовців у системі підготовки та підвищення кваліфікації: навч.-метод. посіб. — К.: Вид-во УАДУ, 2000. — 160 с.
 16. *Разработка программ подготовки профессорско-преподавательского состава к проектированию образовательного процесса в контексте компетентностного подхода:* монография / под ред. Г. А. Бордовского, Н. Ф. Радионовой, А. В. Тряпицына. — СПб.: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2010. — 243 с.
 17. *Розвиток вищої освіти України в умовах глобалізації* // Держава та регіони. — 2009. — № 1. — С. 211–218.
 18. *Теоретико-методологічне обґрунтування і методика вивчення потреби в навчанні державно-управлінських кадрів з питань європейської та євроатлантичної інтеграції України:* монографія / В. Г. Понеділко, О. М. Хмелевська, Ю. О. Молчанова; за заг. ред. В. І. Лугового, В. Г. Понеділко. — К.: Вид-во НАДУ, 2005. — 84 с.
 19. *Чернова Ю. К.* Технология реализации компетентностного подхода при подготовке специалистов // Вектор науки ТГУ. — №1 (1). — 2010. — С. 10–14.

МАУП