

УДК 378.091.2:37.011.3-051]:374.7

DOI: 10.31499/2618-0715.1(4).2020.215426

**ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ
НАВЧАЛЬНО-ДОПОМІЖНОГО ПЕРСОНАЛУ
ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ НЕФОРМАЛЬНОЇ
ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ**

Жихорська Оксана, кандидат педагогічних наук, методист вищої категорії Науково-методичного центру організації навчального процесу Київського національного університету імені Тараса Шевченка.

ORCID: 0000-0001-9722-3160

E-mail: o_z@ukr.net

У статті розкрито сутність формування професійної компетентності. Важливими складовими цього процесу є неформальна та інформальна освіта. Проаналізовано зарубіжну та вітчизняну літературу, на основі якої і розкрито сутність цих понять. Описано сутність діяльності навчально-допоміжного персоналу та особливості розвитку їхньої професійної компетенції засобами неформальної та інформальної освіти. Також охарактеризовано структуру, критерії та показники професійної компетентності та виявлено проблеми, які перешкоджають її формуванню.

Ключові слова: професійна компетентність, навчально-допоміжний персонал, формування професійної компетентності, структура професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу, неформальна освіта, інформальна освіта.

**FORMATION OF PROFESSIONAL COMPETENCE
OF EDUCATIONAL AND SUPPORTING STAFF OF THE
HIGHER EDUCATION INSTITUTION IN CONDITIONS
OF INTEGRATION, NON-FORMAL EDUCATION AND
IN-FORMAL EDUCATION**

Zhykhorska Oksana, PhD in Pedagogical Sciences, Methodist of the Highest Category at the Scientific and Methodological Centre for the Organization of the Educational Process, Taras Shevchenko National University of Kyiv.

ORCID: 0000-0001-9722-3160

E-mail: o_z@ukr.net

The article reveals the essence of the professional competence formation. Informal and informal education are important components of this process. Based on analysis of foreign and native literature the essence of these concepts is revealed. The essence of the activity of teaching and support staff and the peculiarities of the development of their professional competence by means of non-formal and informal education are described. The structure, criteria and indicators of professional competence are also characterized and the problems that hinder its formation are identified.

Based on the analysis of typical job responsibilities and practical experience, the main activities of

teaching and support staff of higher education are determined as technological, organizational, managerial, information-analytical, communicative, which are common to certain subgroups, but differ in the specific tasks.

Based on the elucidation of the essence "professional competence" concept, the author defines and substantiates the structure of professional competence of teaching and support staff and identifies ways to form it. In the process of research, the organizational and pedagogical conditions have been determined, on which the efficiency of the process of professional competence formation of teaching and support staff depends.

A model of professional competence formation of teaching and support staff of higher education institution has been developed, which consists of target, content, organizational-procedural and evaluation-effective blocks.

It is established that new tasks and problems arise in professional competence formation. Not enough attention is paid to clarifying the essence of professional activity of teaching and support staff, its role in the organization of the educational process, beyond the scientific interest of researchers is the development of the problem of professional competence of this category of staff of higher education.

Keywords: *professional competence, teaching and support staff, formation of professional competence, structure of professional competence of teaching and support staff, non-formal education, informal education.*

Інтеграція системи вищої освіти України до європейського освітнього простору вимагає змістових, процедурних, організаційних змін в освітньому процесі вищої школи. Значною мірою позитивний результат цієї діяльності залежить від якісного забезпечення всіх складових: нормативної, організаційної, педагогічної. Забезпечення організаційної (процесуально-технологічної) складової залежить від навчально-допоміжного персоналу і потребує його спеціальної підготовки. Модернізація української вищої освіти, реалізація положень Болонської декларації та Закону України «Про вищу освіту» призвели до розширення та ускладнення професійних завдань навчально-допоміжного персоналу. Відповідно, суттєво підвищуються вимоги до рівня професіоналізму навчально-допоміжного персоналу, його знань, навичок, інших компетентностей задля належного виконання функціональних обов'язків у нових умовах. Зважаючи на відсутність нормативних документів, що регламентують професійну діяльність навчально-допоміжного персоналу, визначають систему її оцінювання, встановлюють рівень сформованості і зміст компетентностей. Існує нагальна потреба у розробленні цілісної системи формування інтегрованої професійної компетентності цієї категорії персоналу закладу вищої освіти. Готовність до професійної діяльності навчально-допоміжного персоналу не забезпечується здобуттям вищої освіти в межах традиційної формальної освіти, оскільки підготовка таких фахівців в Україні не здійснюється. Повноти та цілісності підготовки навчально-допоміжного персоналу можна досягти у процесі інтеграції неформальної та інформальної освіти шляхом їх взаємодії, взаємопроникнення і розширення можливостей. Інтеграція видів освіти як процес має бути спрямована на результат – формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу.

Сутність компетентностей та реалізацію компетентнісного підходу у підготовці фахівців досліджували Н. Бібік, С. Гончаренко, В. Гриньова, Е. Зеер,

І. Зязюн, В. Луговий, А. Марушкевич, О. Плахотнік, Г. Селевко; зміст і структуру професійної компетентності, підходи до її формування вивчали Л. Буркова, Р. Гуріна, А. Маркова, Е. Луговська, В. Маслов; питання інтеграції видів освіти у підготовці фахівців розробляли В. Горський, А. Золотарьова, С. Полянкіна, О. Ройтблат, Д. Сидоров. Проте у педагогічних дослідженнях не приділено достатньої уваги з'ясуванню сутності професійної діяльності навчально-допоміжного персоналу, його ролі в організації освітнього процесу, поза науковими інтересами дослідників залишилася проблема формування професійної компетентності цієї категорії персоналу закладу вищої освіти.

За результатами аналізу проблеми формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти виявлене суперечності:

- між необхідністю якісного забезпечення освітнього процесу у закладі вищої освіти в контексті реформування вищої освіти та рівнем професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу;
- між потребою щодо постійного підвищення рівня професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти та відсутністю системи підготовки такого персоналу, методичного забезпечення для ефективного здійснення цього процесу.

На основі теоретичного аналізу наукових праць українських і зарубіжних учених встановлено, що у педагогічній науці виділяють різні види компетентностей, серед яких професійна викликає найбільше суперечностей щодо з'ясування її сутності.

Мета статті – розкрити важливість навчального допоміжного персоналу у закладах вищої освіти та важливість розвитку їхньої професійної компетентності в умовах інтеграції неформальної та інформальної освіти.

Проведене дослідження дозволило нам виокремити п'ять підходів до визначення поняття «професійна компетентність»:

- ситуаційний, який включає проблемно-практичний, смисловий та ціннісний аспекти у змісті професійної компетентності (І. Арановська);
- функціональний, згідно з яким професійна компетентність визначається як здатність застосовувати професійні знання, уміння, способи виконання професійної діяльності; здійснювати роботу відповідно до вимог посади, відповідати вимогам професії;
- діяльнісний, що демонструє готовність до виконання професійної діяльності з використанням професійно важливих якостей та досвіду; спроможність приймати правильні рішення та нести за них відповідальність;
- особистісний, у рамках якого до складу професійної компетентності включають психічні якості, професійно важливі особистісні якості, внутрішню готовність людини, що дозволяє здійснювати відповідну діяльність;
- особистісно-діяльнісний підхід, який передбачає визначення професійної компетентності як інтегрального, системного утворення, яке поєднує в собі знання, уміння, навички, ділові та особистісні характеристики,



мотивацію до самовдосконалення, що дозволяють ефективно здійснювати професійну діяльність.

На підставі аналізу праць українських і зарубіжних учених виокремлено сутнісні характеристики професійної компетентності фахівця та визначено поняття «професійна компетентність навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти». Як складне утворення, що інтегрує в собі знання та вміння, необхідні для ефективного здійснення професійної діяльності; навички для виконання службових завдань; професійні, світоглядні та громадянські якості, що сприяють формуванню в особистості здатності розв'язувати складні завдання та проблеми в контексті забезпечення освітнього процесу, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, на основі самостійності та відповідальності.

З'ясування сутності поняття «професійна компетентність» дає змогу визначити й обґрунтувати структуру професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу та виявити шляхи її формування. Одним із шляхів підготовки цієї категорії персоналу закладу вищої освіти до належного виконання своїх функціональних обов'язків може бути поєднання неформальної навчальної діяльності, досвіду професійної діяльності і життєвого досвіду в умовах інтеграції неформальної та інформальної освіти.

Проведений аналіз праць В. Лугового, О. Павлової, О. Ройтблат, Д. Сидорова, Л. Сігаєвої та ін. дав підстави констатувати відсутність єдиних підходів до тлумачення сутності поняття «навчання впродовж життя», класифікації видів освіти, визначення їх структури, розмежування неформальної та інформальної освіти. У контексті дослідження проблеми уточнено зміст понять «неформальна освіта» (навчальна діяльність, яка має організований, систематичний, але не щоденний характер, не завжди структурована з погляду цілей і тривалості, зорієнтована на конкретні потреби та інтереси здобувачів освіти, має визначені результати навчання, проте не завершується наданням кваліфікації певного рівня формальної освіти) та «інформальна освіта» (несистематична, не завжди усвідомлена та цілеспрямована навчальна діяльність, що реалізується у процесі трудової діяльності, спілкування, через засоби масової інформації та не має визначених результатів навчання).

Як засвідчили результати аналізу наукового доробку дослідників інтеграційних процесів в освіті (Ю. Гібадуллої, Д. Сидорова та ін.), формування професійної компетентності не здійснюється повною мірою в системі традиційної освіти, а відбувається за рахунок інтеграції неформальної освіти з інформальною. Процес інтеграції цих видів освіти характеризується взаємодією, взаємопроникненням і розширенням можливостей неформальної та інформальної навчальної діяльності, спрямованих на формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу, зокрема його комплексних умінь, навичок, професійно важливих якостей, що стимулюють практичне застосування знань при виконанні своїх функціональних обов'язків.

Взаємодію неформальної та інформальної навчальної діяльності вбачаємо у взаємному зв'язку систематичного навчання і стихійної самоосвіти; взаємному




впливі цілеспрямованого і спонтанного навчання; поєднанні професійного і життєвого досвіду; взаємовпливі, співробітництві та погодженій дії всіх суб'єктів (тих, хто навчається, і тих, хто навчає, безпосередніх керівників, наставників, колег); інформаційному обміні, використанні колективного в інтелектуального потенціалу і соціального досвіду тих, хто навчається. Взаємопроникнення змісту, форм, методів і засобів неформальної та інформальної освіти, а також взаємне збагачення навчальної і професійної діяльності передбачає досягнення єдиних освітніх результатів і виникнення єдиної системи підготовки навчально-допоміжного персоналу. Інтеграція неформальної та інформальної освіти передбачає розширення можливостей самореалізації, незалежно від віку, посади, досвіду роботи, попередньої освіти; задоволення освітніх потреб і запитів за рахунок гнучкості, мобільності, динамізму процесу навчання, вільного доступу до знань та інформації, активізації практики наставництва та взаємонавчання, що сприяє підвищенню мотивації до подальшого навчання і самовдосконалення.

Для навчально-допоміжного персоналу реалізація неформальної освіти, на нашу думку, буде здійснюватися на курсах підвищення кваліфікації та шляхом навчання на робочому місці, базуючись на результатах попередньо здобутої освіти і практичному досвіді діяльності, а інформальна – через самоосвіту за допомогою Інтернету, соціальних мереж тощо. У результаті інтеграції неформальної та інформальної освіти на основі комплексного застосування форм, методів, засобів навчання виникає цілісна система, яка забезпечує повноту і цілісність процесу формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу через координацію цілей, завдань і результатів навчання, змісту, спрямованого на розв'язання поточних виробничих проблем, і практичних завдань, які можуть виникнути у майбутньому, здійснення подальшої навчальної діяльності.

У професіографічних дослідженнях не приділено уваги з'ясуванню сутності професійної діяльності навчально-допоміжного персоналу, його ролі в організації освітнього процесу, поза науковим інтересом дослідників залишилося розроблення проблеми формування професійної компетентності цієї категорії персоналу закладу вищої освіти. У практиці діяльності закладів вищої освіти не існує єдиних підходів до класифікації працівників. На нашу думку, до навчально-допоміжного персоналу належать працівники закладу вищої освіти, які мають різну фахову підготовку та здійснюють організаційно-допоміжну діяльність та обслуговування основних (наукових, педагогічних, науково-педагогічних) працівників. Одже, *навчально-допоміжний персонал закладу вищої освіти* – це працівники закладу вищої освіти, які виконують допоміжні та обслуговуючі функції щодо забезпечення освітнього процесу. Відповідно до виду структурного підрозділу навчально-допоміжний персонал поділяємо на дві підгрупи: 1) працівники навчальної частини / групи з організації освітнього процесу факультету (інституту); 2) працівники кафедри / навчальної лабораторії.

На підставі аналізу типових посадових обов'язків та досвіду практичної роботи виокремлено основні види діяльності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти – технологічну, організаційно-управлінську, інформаційно-



аналітичну, комунікативну, які є спільними для визначених підгруп, проте відрізняються специфікою службових завдань. Професійна діяльність навчально-допоміжного персоналу полягає у забезпеченні освітнього процесу відповідно до вимог чинного законодавства і спрямована на розв'язування основних службових завдань: здійснення супроводу освітнього процесу; координацію навчальної роботи структурних підрозділів; забезпечення взаємодії між учасниками освітнього процесу; надання необхідних засобів для здійснення освітньої діяльності науково-педагогічних працівників; ведення діловодства та документування діяльності відповідного структурного підрозділу тощо.

Необхідність формування професійної компетентності та професійного самовдосконалення навчально-допоміжного персоналу зумовлена зростанням складності завдань та динамічною зміною середовища, у якому діє ця категорія працівників закладу вищої освіти, що пов'язано з об'єктивною ситуацією у вищій освіті в контексті її реформування та, відповідно, підвищенням вимог до рівня професійної компетентності.

Аналіз наукової літератури (праці О. Бабаян, В. Вишпольської, А. Маркової та ін.) та врахування особливостей професійної діяльності навчально-допоміжного персоналу дали можливість визначити й теоретично обґрунтувати структуру професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти, яка складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: *змістового* (необхідна сукупність професійних знань і їх розуміння, що є основою усвідомленого, цілеспрямованого здійснення професійної діяльності), *операційно-діяльнісного* (сукупність професійних умінь, необхідних для виконання відповідних посадових функцій; комунікативних навичок; способів і досвіду розв'язання службових завдань на основі самостійності та відповідальності) та *особистісно-мотиваційного* (сукупність особистісних якостей; стійких мотивів, що сприяють усвідомленню значущості професійної діяльності; орієнтація на професійне самовдосконалення).

З огляду на структуру досліджуваної компетентності визначено й охарактеризовано критерії та відповідні їм показники: *когнітивний* (наявність професійних знань; розуміння цілей та завдань професійної діяльності; обізнаність із методами та способами виконання службових завдань), *функціональний* (сформованість професійних умінь; оволодіння навичками, способами і досвідом самостійного розв'язання службових завдань; наявність умінь здійснювати самоконтроль, самоаналіз і самооцінку результатів професійної діяльності), *особистісний* (сформованість професійно важливих і необхідних для професійної діяльності якостей; усвідомлення значущості своєї діяльності; прагнення до підвищення професійної компетентності, самовдосконалення та саморозвитку). Критерії та показники формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу охоплюють основні характеристики і дають можливість встановити рівень її сформованості: низький, середній, достатній.

Проведене дослідження дало можливість встановити, що за показниками *когнітивного* критерію професійна компетентність сформована на достатньому рівні у 32,1 % навчально-допоміжного персоналу, на середньому – у 31,2 %, на низькому – у 36,7 %.



низькому – у 36,7 %; за показниками *функціонального* критерію сформовано на достатньому рівні у 32 % працівників, на середньому – у 27,3 %, на низькому – у 40,7 %; за показниками *особистісного* критерію достатній рівень у 20,2 % навчально-допоміжного персоналу, середній – у 30,7 %, на низькому – у 49,1 % працівників.

Виявлено проблеми, які перешкоджають формуванню професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти: відсутність цілісної системи підготовки означеного персоналу; недостатність заходів із підготовки працівників до впровадження новацій в освітній процес закладу вищої освіти; низька мотивація навчально-допоміжного персоналу до підвищення професійного рівня та саморозвитку.

Наявний рівень сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти засвідчив необхідність пошуку шляхів його підвищення, одним із яких може стати розроблення та впровадження оптимальної моделі формування професійної компетентності з використанням можливостей неформальної та інформальної освіти.

Розроблено модель формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти. Запропонована модель дає можливість уявити цей процес як цілісну систему з окремими структурними блоками:

- *цільовий блок* включає мету та завдання, методологічні підходи (андрагогічний, діяльнісний, особистісно зрієнтований, компетентнісний, системний), принципи (систематичності й послідовності; практичної орієнтованості; автономності; взаємонавчання);

- *змістовий блок* містить структурні компоненти професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу (змістовий, операційно-діяльнісний, особистісно-мотиваційний), види професійної діяльності (технологічний, організаційно-управлінський, інформаційно-аналітичний та комунікативний), які визначають зміст навчання, спрямованого на формування професійної компетентності;

- *організаційно-процесуальний блок* включає компоненти формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу (навчання на робочому місці, короткотермінові курси підвищення кваліфікації, довготермінові курси підвищення кваліфікації, самонавчання), організаційно-педагогічні умови (забезпечення інтеграції неформальної та інформальної освіти; етапність формування професійної компетентності в сукупності її компонентів; побудова навчання з орієнтацією на особливості професійної діяльності; забезпечення науково-методичного та інформаційного супроводу; індивідуалізація процесу навчання), форми, методи та засоби навчання;

- *оцінювально-результативний блок* складається з рівнів (низький, середній, достатній), критеріїв (когнітивний, функціональний, особистісний) і відповідних їм показників, методів оцінювання сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу в умовах інтеграції неформальної та інформальної освіти.



Розроблена модель формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти ґрунтується на інтеграції неформальної та інформальної освіти; містить мету, підходи та принципи організації освітнього процесу; ураховує особливості професійної діяльності та структуру професійної компетентності; включає організаційно-педагогічні умови, зміст, форми, методи, засоби навчання та компоненти формування професійної компетентності; визначає методи оцінки, критерії, показники та рівні сформованості досліджуваної компетентності; має систематизувати процес підготовки навчально-допоміжного персоналу і забезпечити достатній рівень сформованість його професійної компетентності.

Процес формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу складний, його реалізація потребує часу, систематизації та алгоритмізації засвоєння професійно важливих і необхідних для здійснення професійної діяльності знань, умінь, особистісних якостей.

Експериментальна робота з формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу здійснювалася у три етапи. На першому (ознайомчо-репродуктивному) етапі формування професійної компетентності відбувалося шляхом навчання на робочому місці та самонавчання; на другому (перетворювальному) етапі – проведення короткотермінових курсів підвищення кваліфікації, навчання на робочому місці та самонавчання; на третьому (продуктивному) етапі – проведення довготермінових курсів підвищення кваліфікації з відривом від виробництва, навчання на робочому місці, самонавчання.

Визначено результати формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу на кожному етапі:

- результатом першого етапу стало розуміння навчально-допоміжним персоналом сутності, змісту, цілей та завдань професійної діяльності; оволодіння мінімально необхідними професійними знаннями; засвоєння основних прийомів роботи; набуття початкових професійних умінь;

- після завершення другого етапу у навчально-допоміжного персоналу фіксується ситуативне прагнення до підвищення професійної компетентності; поглиблення і розширення професійних знань та вмінь; здатність організувати та контролювати **процес навчання**, розробляти різні види планів та розклади роботи структурного підрозділу, здійснювати їх супровід; організувати спільну діяльність для виконання службових завдань; упорядковувати і зберігати інформацію з питань організації освітнього процесу; використовувати автоматизоване робоче місце;

- результатом третього етапу формування професійної компетентності стали систематизація та поглиблення професійно важливих знань; здобуття додаткових знань і вмінь; опанування нових та створення власних методів і способів виконання службових завдань; здатність регулювати й аналізувати свою діяльність; наявність прагнення до саморозвитку та самовдосконалення; усвідомлення значущості своєї діяльності.

Перевірка рівнів сформованості професійної компетентності навчально-

допоміжного персоналу здійснювалася шляхом анкетування, тестування, усних та письмових відповідей, виконання творчих завдань, спостереження під час виконання службових завдань, бесід, аналізу карток оцінки експертів та самооцінки, результатів діяльності.

Аналіз наукових джерел з проблеми дослідження дав змогу з'ясувати сутність професійної компетентності з позицій різних підходів: ситуаційного (включає проблемно-практичний, смисловий та ціннісний аспекти у змісті професійної компетентності), функціонального (здатність застосовувати професійні знання, уміння, способи виконання професійної діяльності; здійснювати роботу відповідно до вимог посади, відповідати вимогам професії), діяльнісного (готовність до виконання професійної діяльності з використанням професійно важливих якостей та досвіду; спроможність приймати правильні рішення та нести за них відповідальність), особистісного (професійно важливі особистісні якості, що дозволяють здійснювати відповідну діяльність), особистісно-діяльнісного поєднує в собі знання, уміння, навички, ділові та особистісні характеристики, мотивацію до самовдосконалення, які дозволяють ефективно здійснювати професійну діяльність).

Професійну компетентність навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти визначаємо як складне утворення, що інтегрує в собі знання та вміння, необхідні для ефективного здійснення професійної діяльності; навички для виконання службових завдань; професійні, світоглядні та громадянські якості, які сприяють формуванню в особистості здатності розв'язувати складні завдання та проблеми в контексті забезпечення освітнього процесу, що характеризуються комплексністю та невизначеністю умов, на основі самостійності та відповідальності.

Формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти здійснюється за рахунок інтеграції неформальної освіти з інформальною. Виявлено характеристики інтеграції неформальної та інформальної освіти: взаємодія, взаємопроникнення і розширення можливостей неформальної та інформальної навчальної діяльності, що спрямована на формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу. У результаті інтеграції неформальної та інформальної освіти на основі комплексного застосування форм, методів, засобів навчання виникає цілісна система, яка забезпечує повноту і цілісність процесу формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти через координацію цілей, завдань і результатів навчання, змісту, спрямованого на розв'язання поточних виробничих проблем практичних завдань, які можуть виникнути у майбутньому, здійснення подальшої навчальної діяльності.

Структура професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладів вищої освіти складається з трьох взаємопов'язаних компонентів: змістового, операційно-діяльнісного та особистісно-мотиваційного, що відповідають складовим структури Національної рамки кваліфікацій (знання, уміння, комунікація, автономність і відповідальність). До змістового компонента відносимо необхідну сукупність професійних знань і їх розуміння, що є основою



усвідомленого, цілеспрямованого здійснення професійної діяльності. У складі операційно-діяльнісного компонента виокремлюємо сукупність професійних умінь, необхідних для виконання відповідних посадових функцій; комунікативних навичок; способів і досвіду розв'язання службових завдань на основі самостійності та відповідальності. Особистісно-мотиваційний компонент включає сукупність особистісних якостей; стійких мотивів, що сприяють усвідомленню значущості професійної діяльності; орієнтацію на професійне самовдосконалення.

Визначено три рівні сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти: низький, середній, достатній. Виділено критерії та відповідні їм показники сформованості професійної компетентності: когнітивний (наявність професійних знань; розуміння цілей та завдань професійної діяльності; обізнаність із методами та способами виконання службових завдань), функціональний (сформованість професійних умінь; оволодіння навичками, способами і досвідом самостійного розв'язання службових завдань; наявність умінь здійснювати самоконтроль, самоаналіз і самооцінку результатів професійної діяльності), особистісний (сформованість професійно важливих і необхідних для професійної діяльності якостей; усвідомлення значущості своєї діяльності; прагнення до підвищення професійної компетентності, самовдосконалення та саморозвитку).

У процесі дослідження визначено організаційно-педагогічні умови (забезпечення інтеграції неформальної та інформальної освіти; етапність формування професійної компетентності в сукупності її компонентів; побудова навчання з орієнтацією на особливості професійної діяльності; забезпечення науково-методичного та інформаційного супроводу; індивідуалізація процесу навчання), від яких залежатиме ефективність процесу формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу.

Розроблено модель формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти, яка складається з цільового, змістового, організаційно-процесуального та оцінювально-результативного блоків. Цільовий блок включає мету і завдання формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу закладу вищої освіти в умовах інтеграції неформальної та інформальної освіти, методологічні підходи, принципи. Змістовий блок містить види професійної діяльності навчально-допоміжного персоналу (технологічний, організаційно-управлінський, інформаційно-аналітичний та комунікативний), які зумовлюють структурні компоненти професійної компетентності (змістовий, операційно-діяльнісний, особистісно-мотиваційний) та визначають зміст навчання задля її формування. До організаційно-процесуального блоку входять складові компоненти формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу (навчання на робочому місці, короткотермінові курси підвищення кваліфікації, довготермінові курси підвищення кваліфікації, самонавчання), організаційно-педагогічні умови, форми, методи та засоби навчання. Оцінювально-результативний блок містить критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності.

Експериментальна перевірка моделі формування професійної компетентності

навчально-допоміжного персоналу засвідчила суттєві зміни рівнів сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу експериментальної групи. Такі результати зумовлені спеціально організованим поетапним навчанням в умовах інтеграції неформальної та інформальної освіти.

Тема дослідження є досить актуальною та має широкий спектр подальших досліджень, тому що система вищої освіти постійно зазнає змін та розвивається. У формуванні професійної компетентності виникають нові завдання та проблеми. Не приділяється достатньо уваги з'ясуванню сутності професійної діяльності навчально-допоміжного персоналу, його ролі в організації освітнього процесу, поза науковим інтересом дослідників залишається розроблення проблеми формування професійної компетентності цієї категорії персоналу закладу вищої освіти.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Жихорська О. В. Корпоративне навчання персоналу класичних університетів: понятійно-термінологічний дискурс у контексті управлінської діяльності. *Витоки педагогічної майстерності: Серія Педагогічні науки*. Полтава, 2011. Вип. 8, ч. 1. С. 118–122.
2. Жихорська О. В. Сутність інтеграції видів освіти у підготовці навчально-допоміжного персоналу ВНЗ. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. Київ, 2014. № 4(25). С. 193–199.
3. Жихорська О. В. Структура професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. *Актуальні проблеми соціології, психології, педагогіки*. Київ, 2015. № 2(27). Т. 2. С. 12–21.
4. Жихорська О. В. Критерії, показники та рівні сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology*. Budapest, 2015. Vol. III(34). № 69. С. 33–38.
5. Жихорська О. В. Реалізація моделі формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу в умовах інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми, 2015. № 10(54). С. 85–95.
6. Жихорська О. В. Зміст формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу в умовах інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти. *Науковий вісник Мелітопольського державного педагогічного університету імені Богдана Хмельницького. Серія: Педагогіка*. Мелітополь, 2015. № 2(15). С. 113–120.
7. Жихорська О. В. Професійний розвиток навчально-допоміжного персоналу класичних університетів в умовах корпоративного навчання. *Проблеми особистості в сучасній науці: результати та перспективи досліджень*: зб. тез XIII Міжнар. наук. конф. молодих науковців (Київ, 13–15 квіт. 2011 р.). Київ: ВПЦ «Київський університет», 2011. С. 22–23.
8. Жихорська О. В. Модель формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу в умовах інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти. *Освітні інновації: філософія, психологія, педагогіка*: матеріали II Міжнар. наук.-практ. конф. (Суми, 3 груд. 2015 р.). Суми: Мрія, 2015, Ч. 2. С. 42–46.
9. Жихорська О. В. Поетапне формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу в умовах інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти. *Перспективні напрями розвитку сучасних педагогічних і психологічних наук*: зб. тез наук. роб. учасн. Міжнар. наук.-практ. конф. (Харків, 12–13 лютого 2016 р.). Харків: Центр педагогічних досліджень, 2016. С. 36–40.



REFERENCES

1. Zhykhorska, O. V. (2011). Korporatyvne navchannia personalu klasychnykh universytetiv: poniatiino-terminolohichniy diskurs u konteksti upravlinskoï diïalnosti. *Vytoky pedahohichnoi maïsternosti. Seriiï: Pedahohichni nauky, Issue 8, part. 1, 118–122* [in Ukrainian].
2. Zhykhorska, O. V. (2014). Sutnist intehtatsii vydiv osvity u pidhotovtsi navchalno-dopomizhnoho personalu VNZ. *Aktualni problemy sotsiolohii, psykholohii, pedahohiky, 4(25), 193–199* [in Ukrainian].
3. Zhykhorska, O. V. (2015). Struktura profesiinoï kompetentnosti navchalno-dopomizhnoho personalu vyshchoho navchalnoho zakladu. *Aktualni problemy sotsiolohii, psykholohii, pedahohiky, 2(27), Vol. 2, 12–21* [in Ukrainian].
4. Zhykhorska, O. V. (2015). Kryterii, pokaznyky ta rivni sformovanosti profesiinoï kompetentnosti navchalno-dopomizhnoho personalu vyshchoho navchalnoho zakladu. *Science and Education a New Dimension. Pedagogy and Psychology, Vol. III(34), 69, 33–38* [in Ukrainian].
5. Zhykhorska, O. V. (2015). Realizatsiï modeli formuvannia profesiinoï kompetentnosti navchalno-dopomizhnoho personalu vyshchoho navchalnoho zakladu v umovakh intehtatsii formalnoi, neformalnoi ta informalnoi osvity. *Pedahohichni nauky: teoriïï, istoriïï, innovatsiïï tekhnolohii, 10(54), 85–95* [in Ukrainian].
6. Zhykhorska, O. V. (2015). Zmist formuvannia profesiinoï kompetentnosti navchalno-dopomizhnoho personalu vyshchoho navchalnoho zakladu v umovakh intehtatsii formalnoi, neformalnoi ta informalnoi osvity. *Naukovyi visnyk Melitopolskoho derzhavnogo pedahohichnoho universytetu imeni Bohdana Khmelnytskoho. Seriiï: Pedahohika, 2(15), 113–120* [in Ukrainian].
7. Zhykhorska, O. V. (2011). Profesiïnyi rozvytok navchalno-dopomizhnoho personalu klasychnykh universytetiv v umovakh korporatyvnogo navchannia. *Problemy osobystosti v suchasniï nautsi: rezultaty ta perspektyvy doslidzhen: proceedings of the Scientific and Practical Conference. Kyiv: Kyivskiy universytet, 22–23* [in Ukrainian].
8. Zhykhorska, O. V. (2015). Model formuvannia profesiinoï kompetentnosti navchalno-dopomizhnoho personalu vyshchoho navchalnoho zakladu v umovakh intehtatsii formalnoi, neformalnoi ta informalnoi osvity. *Osvitni innovatsii: filosofiïï, psykholohiïï, pedahohika: proceedings of the Scientific and Practical Conference. Sumy: Mriïï, part. 2, 42–46* [in Ukrainian].
9. Zhykhorska, O. V. (2016). Poetapne formuvannia profesiinoï kompetentnosti navchalno-dopomizhnoho personalu vyshchoho navchalnoho zakladu v umovakh intehtatsii formalnoi, neformalnoi ta informalnoi osvity. *Perspektyvni napriamy rozvytku suchasnykh pedahohichnykh i psykholohichnykh nauk: proceedings of the Scientific and Practical Conference. Kharkiv: Tsentr pedahohichnykh doslidzhen, 36–40* [in Ukrainian].