

5. Тренінгові технології навчання з економічних дисциплін : навч. посібн. / Г.О. Ковальчук, Н.Ю. Бутенко, М.В. Артюшина та ін. ; За ред. Г.О. Ковальчук. – К. : КНЕУ, 2006. – 320 с.

#### REFERENCES

1. Bondareva L.I. Navchal'nyj trening jak zasib profesijnoi' pidgotovky majbutnih menedzheriv organizacij v ekonomichnyh universytetah: avtoref. dys. na zdobuttja nauk, stupenja kand. ped. nauk: spec. 13.00.04 «Teorija i metodyka profesijnoi' osvity» / L.I. Bondareva - Kyi'v, 2006. - 21 p.
2. Ponomarenko V. S. Problemy pidgotovky kompetentnyh ekonomistiv ta menedzheriv v Ukraini [Elektronnyj resurs]. - Rezhym dostupu : <http://competence.in.ua/2-1-conception-of-a-competence-based-approach#more-373>
3. Psyhogymnastyka v trenynge / Pod red. N. Ju. Hrijashhevoj. - SPb. : Rech'. Ynstitut Trenynga, 2006.
4. Torn K., Makkej D. / Kejn Torn, Davyd Makkej. Trenyng. Nastol'naja knyga trenera. Spb.: Pyter, 2001. - 208 s. - (Seryja «Effektyvnij trenyng»)
5. Treningovi tehnologii' navchannja z ekonomichnyh dyscyplin: navch. posibn. / G.O. Koval'chuk, N.Ju. Butenko, M.V. Artjushyna ta in.; Za red. G.O. Koval'chuk. K.:KNEU, 2006. – 320 p.

УДК 371.314

## ПРОФЕСІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ТА ПРОФЕСІЙНІ КОМПЕТЕНЦІЇ: ДИСКУСІЇ НАУКОВЦІВ ТА ПРОФЕСІОНАЛІВ

Яблочнікова І. О., к. пед. н.

*Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України, вул. Бастіонна, 9,  
м. Київ, Україна*

irayablochnikova@mail.ru

У статті автором здійснено системний аналіз підходів стосовно тлумачення змісту та сутності понять «професійна компетентність» і «професійні компетенції» низкою педагогів-науковців, а також представниками спільноти роботодавців. Зазначено відмінності таких тлумачень та трактовки понять в офіційних документах, що регламентують діяльність у сфері вищої освіти України. Реалізовано спробу авторського трактування сутності цих важливих для педагогічної науки категорій.

*Ключові слова: вища професійна освіта, професійна компетентність, професійні компетенції, компетентнісний підхід.*

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ КОМПЕТЕНТНОСТЬ И ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ КОМПЕТЕНЦИИ: ДИСКУССИИ ИССЛЕДОВАТЕЛЕЙ И ПРОФЕССИОНАЛОВ

Яблочникова И. О.

*Інститут вищого образования Национальной академии педагогических наук Украины,  
ул. Бастионная, 9, г. Киев, Украина*

irayablochnikova@mail.ru

В статье автором реализован системный анализ подходов к трактовке содержания и сущности понятий «профессиональная компетентность» и «профессиональные компетенции» рядом педагогов-исследователей, а также представителями сообщества работодателей. Обозначены отличия таких трактовок и трактовок указанных выше понятий в официальных документах, которые регламентируют деятельность в сфере

высшего образования Украины. Автором сделана попытка, с учетом результатов осуществления анализа, представить авторский вариант формулировки сущности данных важных для педагогической науки категорий.

*Ключевые слова:* высшее профессиональное образование, профессиональная компетентность, профессиональные компетенции, компетентностный подход.

## PROFESSIONAL COMPETENCE AND PROFESSIONAL COMPETENCE: DISCUSSION OF RESEARCHERS AND PROFESSIONALS

Iablochnikova I.O.

*Institute of Higher Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine,  
Bastiona str., 9, Kiev, Ukraine*

irayablochnikova@mail.ru

In this article the author implemented a systematic analysis of the literature in the approaches to the interpretation of the concept of «professional competence» and «professional competence». In particular, the authors analyzed the interpretation of these concepts by researchers in the field of pedagogy in Ukraine and abroad. Separately, the article examines the interpretation of the values of these terms community representatives of employers (owners of companies, executives, managers and staff recruiting companies). In addition, this publication describes the modern means of assessment of professional competence, which are used by employers in the selection of candidates for vacant positions. The author of the article noted some specific relation to the formulation of the concepts of «professional competence» and «professional competence» representatives of international professional associations, in particular, such as the CFA – the International Organization of financial professionals. Such international professional associations provide European labor market with highly qualified personnel. They carry out continuous monitoring of the professional competence of its members and promote the continuous improvement of the quality of their knowledge and skills and promote the continuous improvement of the quality of their knowledge and skills.

The author accented attention on the differences of interpretations of the concepts of «professional competence» and «professional competence» representatives of the community of professionals and terms contained in official documents, which regulate activities in the field of higher education in Ukraine. The article, in the light of the above analysis, presents the author's version of the wording of the essence of the categories of «professional competence» and «professional competence», which are very important for pedagogy.

*Key words:* higher education, professional competence, professional competence, competence approach.

**Постановка проблеми.** Велика кількість українців має бажання навчатись за різноманітними програмами підготовки в інших країнах, в тому числі й у Європі. Для формування такої тенденції існує ціла низка причин, зокрема й відчутна активність у нашій країні рекрутерів закордонних вишів, у першу чергу Польщі, Словаччини, Чехії, Болгарії тощо. Беззаперечно, система європейської вищої освіти – своєрідний гарант отримання високого рівня знань, умінь та навичок у певній галузі соціально-економічного життя та успішного працевлаштування відповідно до набутої кваліфікації.

Зазначений нами високий рівень якості вищої освіти забезпечується, у першу чергу, за рахунок досить якісного рівня розробки структури й змісту навчальних програм європейських ВНЗ та їх практичної реалізації. При цьому, як правило, нашими колегами з-за кордону використовується так званий компетентнісний підхід. Успіх у справі формування професійної компетентності фахівця, здатного адекватно й результативно виконувати покладені на нього професійні обов'язки, є показником, котрий свідчить про рівень ефективності освітньої діяльності вищого навчального закладу та ступінь задоволення усіх учасників навчального процесу.

У науково-педагогічній літературі, зазвичай, професійна компетентність фахівця визначається як певна інтегрована характеристика особистості, яка включає різного роду професійні компетенції. Саме тому переважна більшість педагогів-науковців і освітян-практиків переконані, що підготовка фахівців у будь-якій сфері має здійснюватись на новій концептуальній основі в межах компетентнісного підходу. В Україні на законодавчому рівні визначено необхідність організації освітнього процесу з урахуванням вимог формування професійних компетенцій. Зокрема, такими важливими загальнодержавними документами є:

Національна стратегія розвитку освіти України на період до 2021 року, прийнята у 2013 р.; Закон України «Про вищу освіту» (у редакції 2014 р.); Указ Президента України «Про стратегію сталого розвитку «Україна – 2020» (виданий у 2015 р.); Постанова кабінету Міністрів України «Про затвердження Національної рамки кваліфікацій» (2011 р.) тощо.

Визначальні категорії компетентнісного підходу в освіті – це поняття компетенції та компетентності, які в педагогічній науці досить активно розробляються, а їхня сутність активно обговорюється педагогами-дослідниками на різноманітних наукових формах та в публікаціях. Однак, і до нині, зазначені категорії не набули однозначного трактування їх змісту.

**Метою статті** є системний аналіз підходів та тлумачень понять «професійна компетентність» і «професійні компетенції» науковцями та представниками спільноти роботодавців, а також реалізація спроби авторського трактування цих категорій.

**Аналіз останніх досліджень та публікацій з проблеми дослідження.** Системні дослідження наукової та науково-методичної літератури, реалізовані нами, свідчать про те, що представники вітчизняної педагогічної науки впродовж тривалого періоду часу активно ведуть дискусії щодо трактування змісту понять «компетентність» і «компетенції». Точки зору дослідників стосовно цього питання, як правило, суттєво відрізняються.

Так, М. Головань, аналізуючи в низці наукових публікацій тлумачення цих понять у різних словниках, зокрема у словнику С.І. Ожегова, у радянському й новітньому енциклопедичних словниках, у тлумачних словниках сучасної російської мови та української мови, зробив висновок, що для трактування терміну «компетенції» зазначеними джерелами є їх змістова основа, а саме: знання, які повинна мати особа; коло питань, у яких особа має бути обізнана; досвід, необхідний для успішного виконання роботи відповідно до установлених прав, законів, статуту [1].

Знання, коло питань, досвід розуміються, як узагальнені поняття, що не пов'язані із конкретною особою та не є її особистісною характеристикою. Ці тлумачення відображають когнітивний (знання) і регулятивний (повноваження, закон, статут) аспекти. А перехід від терміну «компетенції» до «компетентний» зміщує акценти саме в когнітивну площину. Тобто, компетентний фахівець – 1) який має достатні знання в певній галузі; з чимось добре обізнаний; тямущий; такий, що ґрунтується на знанні; кваліфікований («Новий тлумачний словник української мови»); 2) знаючий, обізнаний, авторитетний у деякій галузі; який володіє компетенцією (словник російської мови С.І. Ожегова); 3) обізнаний, визнаний знавець з певного питання; той, що володіє компетенцією («Тлумачний словник сучасної російської мови»); 4) який має ґрунтовні знання в будь-якій галузі; знаючий; заснований на обізнаності («Сучасний тлумачний словник російської мови»).

У свою чергу, ґрунтовний аналіз тлумачень поняття «компетенції» в науково-методичних публікаціях низкою дослідників, дозволив М. Голованю зробити узагальнення, що цей феномен є: 1) предметною галуззю, в якій індивід добре обізнаний та виявляє готовність до виконання діяльності; 2) знання, досвід у певній галузі; 3) особливий інформаційний ресурс індивіда, організації; 4) досвід, знання і навички стосовно способу організації й управління діяльністю для досягнення поставленої мети (метазнання); 4) інтегрована сукупність характеристик (знання, уміння, навички, здібності, мотиви, переконання, цінності), що забезпечує виконання професійної діяльності на високому рівні і досягнення результату; 5) базова характеристика особи; 6) деякі внутрішні, потенціальні психологічні новоутворення, котрі згодом виявляються в діяльності; 7) інтегративна характеристика якості підготовки випускника, категорія результату освіти; 8) відкрита система, перш за все, процедурних і ціннісно-сміслових знань, що включає взаємодіючі компоненти, які активізуються і збагачуються в діяльності з виникненням реальних життєво важливих проблем, з якими стикається носій компетенції.

Інший науковець С. Горобець, досліджуючи проблеми формування професійної компетентності майбутніх економістів, зазначає, що професійна компетентність сучасного фахівця – це складний багатокомпонентний феномен, представлений як комплекс професійних та особистісних якостей фахівця, інтегративний показник ступеня оволодіння професійними знаннями, вміннями, навичками, поєднання професійного досвіду і особистісних компетентностей (креативності, готовності до постійного саморозвитку, самовдосконалення), що дозволяє вирішувати як звичні, так і нетипові проблемні виробничі завдання на високому професійному рівні [2]. Авторське тлумачення поняття «компетенції» подає й Г. Зайчук, яка характеризує його, як здатність і готовність особи до певної професійної діяльності на основі інтеграції і диференціації міждисциплінарних знань і вмінь, з одночасним їх оновленням й удосконаленням [3]. Крім того, як якість і рівень готовності фахівця до ефективної професійної діяльності розглядають професійну компетентність Л. Дибкова, А. Дорофеев, Г. Копил, А. Корнілова, В. Кремень, Н. Ничкало, В. Онушкін та ін.

М. Кадемія стверджує, що формування професійної компетенції – запорука мобільності й стійкості випускника ВНЗ. Вона акцентує увагу на таких підходах до визначення цього поняття: 1) з точки зору навчального процесу – це результати навчання (під час опанування дисципліни чи її окремого модуля той, хто навчається, отримує конкретну компетенцію, тобто конкретні знання, вміння, навички, набуває досвіду, одночасно демонструючи особистісні якості – наполегливість, самостійність, відповідальність); 2) з точки зору професійної діяльності, тобто підхід орієнтований на ринок праці, – роботодавцю потрібні фахівці, здатні вирішувати конкретні виробничі проблеми й швидко знаходити засоби їх подолання (байдуже, як саме здійснюється вирішення проблеми, важливим є досягнення певного результату); 3) з точки зору досягнення конкурентного результату – важливою є не лише здатність застосовувати знання, уміння і досвід, а й рівень готовності до успішного виконання посадових обов'язків (основних функцій) [4, с.35].

З останнім досить складно погодитись, як, до речі, й із основними положеннями концепції «готовності» до професійної діяльності, як певним рівнем, котрий визначається системою знань, умінь, досвіду, відповідальності, самостійності, наполегливості, сукупності професійних і особистісних якостей фахівця. Потрібно зауважити, що, на жаль, перераховані нами вище дослідники не дійшли згоди стосовно тлумачення низки понять, що стосуються формування професійної компетентності.

**Виклад основного матеріалу дослідження.** Є доцільним зазначити, що теоретичні доробки й наукові дискусії науковців-педагогів стосовно тлумачення сутності професійної компетентності спеціалістів не отримують беззаперечного схвалення роботодавців. Вони розраховують отримати від сукупності гравців ринку надання освітніх послуг кваліфікованих спеціалістів, котрі здатні повноцінно виконувати свої професійні обов'язки безпосередньо після закінчення ВНЗ, без додаткового підвищення кваліфікації та постійної опіки наставників. Тобто, таких, що прийдуть на виробництво та будуть ефективно працювати. Саме так вони тлумачать компетентність.

Якщо процесам пошуку й селекції персоналу підприємства приділяють увагу безпосередньо власники бізнесу чи топ-менеджери, то диплом про наявність вищої освіти претендента й відповідність зазначеної у ньому кваліфікації вакантній посаді не є визначальним фактором для прийняття позитивного рішення стосовно працевлаштування. Майже не мають значення й різні кваліфікаційні сертифікати, дипломи міжнародних сертифікаційних центрів тощо. У цьому випадку перевага надається кандидатам на посаду, які мають конкретні практичні навички, вміння, що відповідають сфері діяльності та вимогам організації до персоналу. Під час пошуку претендента на вакантну керівну посаду не останню роль відіграє його загальний рівень культури, відповідність системі цінностей претендента меті та місії організації.

У цьому сенсі позиція менеджера з управління персоналом дещо відрізняється від позиції власника підприємства. У такому випадку пріоритет буде надаватись особі, яка не просто

має диплом певної кваліфікації, а профіль спеціальності і компетенцій кандидата на посаду по можливості повинен максимально відповідати сукупності вимог організації. Під профілем компетенцій рекрутери розуміють множину стандартів, вимог і характеристик, що пред'являються до претендента на посаду, виходячи зі стратегії, цінностей і культури організації та специфіки майбутніх завдань.

Традиційно представники роботодавця не влаштовують претендентам на посаду випробування, а отже, рівень знань, практичних навичок й умінь не є визначальними у загальних вимогах і елементах профілю посади. Науковці-педагоги ж, навпаки, у першу чергу наполягають саме на наявності якісних знань, визначаючи їх як вирішальний фактор при працевлаштуванні. Але на практиці, через велику пропозицію робочої сили на ринку праці й широкі можливості системи бізнес-освіти, значення цього фактору знижується. Тобто, для роботодавців якість знань швидше є своєрідною «точкою паритету», певним фільтром, що дозволяє зменшувати кількість претендентів на посаду, які згодом знову піддаються селекції.

У сучасному суспільстві жодна справа не реалізується без застосування інформаційних технологій. Не став винятком й процес оцінки компетенцій та добору персоналу роботодавцями, у допомогу яким розробники інформаційних систем (ІС) та програмного забезпечення пропонують велику кількість сучасних засобів. Ці засоби дозволяють для певної посади сформулювати перелік компетенцій, котрими має володіти претендент. Серед таких продуктів можна назвати ІС Testpark, яка забезпечує визначення рівня професійної підготовки і особистісних якостей персоналу з мінімальними затратами. При цьому, якість такої оцінки є еквівалентною результатам роботи колективу висококласних експертів.

ІС Testpark – новітня розробка, що є ефективним інструментом у сфері підбору, оцінки, навчання і ротатії персоналу. Її створення ґрунтувалось на базі фундаментальних досліджень спеціалістів-практиків з великим досвідом роботи на ринку праці. По-перше, система дозволяє створити профілі спеціальностей (посад), які є узагальненням множини актуальних компетенцій (практичних умінь і конкретних навичок виконання роботи), з урахуванням особливостей функціонування конкретного підприємства. А по-друге, пропонує тести, котрі містять кейси, що моделюють реальні ситуації й дають можливість адекватно і оперативно оцінити рівень практичних навичок та умінь тих, хто тестується. Кейси віддзеркалюють сучасні проблеми й компетенції, актуальні у відповідній галузі соціально-економічного життя.

Вони постійно оновлюються, захищені від інтелектуального зламу. Той, хто тестується, не має можливості «підігнати» результати за рахунок прояву кмітливості й простого добору тривіальних відповідей. Усі важливі професійні й особистісні параметри у ІС оцінюються окремо, а результати тестування надаються в числовій, графічній і текстовій формі. Результати тестування є підставою для отримання сертифікату. У системі реалізовано компаративний принцип. Це дає змогу порівнювати спеціалістів, які працюють в одній галузі, створюючи при цьому «еталонний» рівень компетенцій, і встановлювати критерії відбору найкращих кандидатів для певної компанії.

Міжнародні асоціації професіоналів також мають окрему думку щодо тлумачення компетентності. Вони розробили власні системи тестів для визначення рівня професіоналізму спеціалістів та здійснення процедури сертифікації. Зокрема, CFA – Міжнародна організація фінансистів-професіоналів у межах сертифікаційного процесу проводить екзамен, що має три рівні: CFA Level 1, CFA Level 2, CFA Level 3. На першому рівні перевіряються знання етичних та професійних стандартів, на другому – як застосовуються ці стандарти до ситуацій у професійній сфері, на третьому – на скільки той, хто тестується, уміє застосовувати стандарти в контексті управління інвестиційним портфелем. Тестові завдання містять запитання як суто теоретичного характеру, так і кейси

ситуацій, які необхідно вирішувати, застосовуючи практичний досвід і навіть математичний апарат.

Наявність у певного фінансиста окрім диплому ВНЗ сертифікату CFA для європейського роботодавця є підтвердженням якості його знань, навичок та досвіду роботи, котрі необхідні для реалізації інвестиційного аналізу й управління в динамічних умовах світового ринку. Недарма, сертифікація фахівців за вимогами CFA включена до більш ніж 300 програм магістратури університетів та MBA шкіл бізнесу по усьому світу. Цікавим є й той факт, що стати учасником цієї асоціації досить престижно для фінансистів, однак, для цього потрібно: дотримуватися Кодексу етики й стандартів професійної поведінки; успішно скласти іспити за усіма трьома рівнями; мати чотирирічний практичний досвід роботи; подати відповідну заявку на вступ до CFA.

Тобто, визнані у всьому світі професійні асоціації мають власне трактування поняття компетенції фахівця, яке не обмежується наявністю певної сукупності знань, отриманих під час навчання в університеті, а одним із пріоритетів є практичний досвід, набутий під час виконання певних посадових обов'язків й дотримання відповідних корпоративних і етичних стандартів.

З цього приводу законодавці мають власну думку, що корелює з попередньо наведеними тлумаченнями науковців-педагогів. В останні двадцять років, з метою удосконалення процесів підготовки фахівців, система освіти модернізується, змінює орієнтири, структуру, інституціональні засади, організаційні механізми, нормативно-законодавчі акти. Так, у нещодавно прийнятому законі України «Про вищу освіту» подано трактування низки понять сфери освітньої діяльності. Зокрема, компетентність визначається як динамічна комбінація знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну й подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [5]. Тобто, складовими компетентності є теоретичні знання, практична підготовка, особистісні якості, що дозволяють бути конкурентноздатним на ринку праці й гідно виконувати професійні завдання.

У той самий час, М. Кадемія вважає, що зазначенні вище складові притаманні компетенції: «...компетенція – це не здатність застосовувати знання, вміння, використовуючи досвід, а самі знання, вміння, досвід, відповідальність і т. ін.» [4]. А М. Головань констатує, що компетентність – це володіння компетенцією, що виявляється в ефективній діяльності і включає особисте ставлення до предмету і продукту діяльності; компетентність [1]. Також цей науковець зазначає, що окремі автори розуміють компетентність як сукупність компетенцій і не погоджується з цією точкою зору, мотивуючи тим, що поняття «компетенції» пов'язане зі змістом сфери діяльності, а «компетентність» завжди стосується особи, характеризує її здатність якісно виконувати певну роботу.

У свою чергу, І. Карпюк зазначає, що вимоги роботодавців до випускників висуваються не тільки і не стільки у форматі «знань», скільки в таких дефініціях способів діяльності, як «уміння», «здатність», «готовність». Це стосується особливих результатів системи професійної освіти, у межах яких знання виступають необхідною, але недостатньою умовою досягнення затребуваної якості професійної освіти. Мова йде про «професійну компетентність» та такі її складові, як спеціальні професійні і ключові компетенції, професійно важливі якості спеціаліста, обумовлені особливостями професійної діяльності [6, с.174].

В аналітичному звіті за підсумками опитування роботодавців щодо компетентності й результатів навчання у сфері екології, охорони навколишнього середовища і природокористування, проведеного в межах Темпус-проекта, компетенції було розмежовано на загальні та предметно-орієнтовані. Серед загальних компетентностей як найбільш значущих роботодавці визначили здатність здійснювати пошук, обробку й аналіз інформації

різних ресурсів (78% респондентів), здатність виявляти, формувати й вирішувати проблеми (74% респондентів), здатність застосовувати знання у практичних ситуаціях (63%), здатність навчатися й оновлювати знання (59%). Щодо предметно-орієнтованих компетентностей магістра думку висловили таким чином: здатність застосовувати нормативно-правові основи професійної роботи, здатність формулювати особисту думку і доказово представити точку зору щодо управлінських дій на певній території – 70%, здатність до системного творчого мислення, наполегливість у досягненні мети професійної і науково-дослідницької діяльності – 67% [7].

Дискусія між роботодавцями, дослідниками і освітнім менеджментом триває. І справа не лише в тому, що кожна зі сторін має свою точку зору на проблему, свій підхід до її визначення й вирішення. Зміст формулювання ключових понять визначається сукупністю їх інтересів, котрі дещо відмінні. Крім того, досягнення консенсусу в розумінні цих понять не є визначальним фактором для вирішення питання стосовно формування якісної, сучасної і професійно-орієнтованої освіти, однак, дає можливість скоординувати діяльність освітян на задоволення очікувань роботодавців. Для цього потрібні:

- активна участь представників бізнесу, державних структур і громадських організацій у формуванні переліку компетенцій, формування яких гарантується певною акредитованою освітньою програмою;
- створення «робочих груп», які б, з метою наближення освіти до реалій бізнесу, здійснювали обговорення переліку навчальних дисциплін, вивчення яких забезпечує наявність у випускників вищів сучасних знань та сталих практичних навичок й умінь, а також окремих тем у їх межах [8, с.177];
- організація практичної підготовки студентів, котра не є формальним заходом, оскільки саме занурення у виробниче середовище та виконання простих фахових функцій дають змогу зрозуміти професію і своє місце у ній;
- залучення представників бізнесу до викладання професійних дисциплін, проведення семінарів, ознайомлення студентів із останніми технологічними новаціями й засобами ефективного реалізації діяльності;
- періодичне стажування викладачів фахових дисциплін ВНЗ, що має бути не формальним, як це досить часто буває, та організованим за активної участі роботодавців, котрі мають неабиякі успіхи у відповідній сфері.

**Висновки.** Отже, компетентність – це досить складна система, яка інтегрує велику кількість складових елементів, що спільно функціонують й розвиваються, адаптуючи структуру під впливом зовнішніх факторів, суттєво змінюючись. Зміст й сутність компетентності визначається сукупністю інтересів спільноти, що є зацікавленою стороною освітнього процесу. Крім того, компетентність, як система, має органічно вписуватись у структуру інших, більших систем, як їх складової, зокрема в систему цінностей суспільства і держави.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Головань М.С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду / М. С. Головань // Вища освіта України. – 2008. – № 3. – С. 23 – 30.
2. Горобець С.М. Формування професійної компетентності студентів економічних спеціальностей з використанням комп'ютерно орієнтованих технологій навчання : автореф. дис ... канд. пед. наук : 13.00.04 / С.М. Горобець. – Житомир, 2012. – 20 с.
3. Зайчук Г.М. Формування професійної компетентності майбутніх маркетологів туристичної галузі у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Г. М. Зайчук ; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. – К., 2010. – 20 с.

4. Кадемія М.Ю. Формування професійної компетенції майбутнього фахівця / М. Ю. Кадемія // Проблеми та перспективи формування національної гуманітарно-технічної еліти : зб. наук. праць / за ред. Л.Л. Товажнянського, О.Г. Романовського. – Вип. 32–33. – Харків : НТУ «ХПІ», 2012. – С. 32 – 39.
5. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII // Відомості Верховної Ради (ВВР), 2014, № 37–38. – С. 2004.
6. Карпюк І.Ю. Вивчення проблеми формування професійної компетенції майбутніх спеціалістів у сучасній освіті / І. Ю. Карпюк // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка. – Вип. 1. – 2010. – С. 172 – 176.
7. Аналітичний звіт за результатами опитування роботодавців / Темпус-проект 544524-TEMPUS-1-2013-1-PL-TEMPUS-SMHES «Рамка кваліфікацій в галузі наук про навколишнє середовище в українських університетах». – Компетентності та результати навчання у сфері екології, охорони навколишнього середовища та збалансованого природокористування – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://tempus-prj.onma.edu.ua/dlzone/qantus/zvit201503.pdf>.
8. Яблочнікова І.О. Організаційні аспекти професійної підготовки магістрів-фінансистів / І. О. Яблочнікова // Збірник наукових праць Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка. Серія : Педагогічна. – 2014. – Вип. 20. – С. 176–178.

#### REFERENCES

1. Golovan M. S. (2008) Competence and competence, experience theory, theory of experience / Vyshcha osvita Ukraine [Higher education Ukraine]. – no 3. – pp. 23 – 30.
2. Gorobets' S. M. (2012) Formation of professional competence of students of economic specialties using computer-oriented technology training: Thesis Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04. – Zhitomir. – 20 p.
3. Zaichuk G.M. (2010) Formation of professional competence of future marketing of the tourism industry in the process of professional training: Thesis Candidate of Pedagogical Sciences: 13.00.04. – Kiev: National Drahomanov Pedagogical University. – 20 p.
4. Kademiya M. Yu. (2012) Formation of professional competence of future specialist / Problemi ta perspektivi formuvannya natsional'noi humanitarno-tekhnichnoi eliti [Science as a way of formation of professional competence of future specialist]: Collected Works / edited L.L. Tovazhnyans'kii, O.G. Romanovs'kii. – Iss. 32–33. – Kharkiv : NTU «KhPI», pp. 32–39.
5. The Law of Ukraine «On education» from 01.07.2014 № 1556-VII / Vidomosti Verkhovnoi Radi (VVR) [Supreme Council], 2014, no 37–38. – p. 2004.
6. Karpyuk I. Yu. (2010) The study of the problem of formation of professional competence of future specialists in modern education / Visnik NTUU "KPI". Filosofiya. Psikhologiya. Pedagogika [Bulletin "KPI". Philosophy. Psychology. Pedagogy]. – no 1. – pp. 172 – 176.
7. Analytical report of survey of employers / Tempus project 544524-TEMPUS-1-2013-1-PL-TEMPUS-SMHES «Qualifications framework in the field of environmental sciences in Ukrainian universities». – Competence and results of studies in the field of ecology, environment and balanced nature // available at: <http://tempus-prj.onma.edu.ua/dlzone/qantus/zvit201503.pdf>.
8. Yablochnikova I. O. (2014) Organizational aspects of the professional training of masters in finance // Zbirnik naukovikh prats' Kam'yanets'-Podil's'kogo natsional'nogo universitetu im. Ivana Ogiienka. Seriya : Pedagogichna [Proceedings of Kamenetz-Podolsk National University. Series: Education]. – Iss. 20. – pp. 176–178.