



УДК 378.001.9

ОГЛЯД ПІДХОДІВ ДО ПОНЯТТЯ «КОМПЕТЕНЦІЯ» В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

Ірина Сновидович

Львівський національний університет імені Івана Франка, Львів, Україна

Резюме. Розглянуто й проаналізовано поняття «компетенція» на основі напрацювань українських та зарубіжних науковців. Обґрунтовано й описано визначення і встановлено основні ознаки та чинники, які об'єднують термін «компетенція», а також запропоновано власне визначення. Сформовано перелік ключових компетенцій для молодих фахівців відповідно до потреб і рекомендацій працедавців та вимог сучасного ринку праці. Також, вивчаючи та аналізуючи рекомендації Рамкової програми Європейського Союзу щодо оновлених ключових компетентностей, сформовано перелік важливих компетенцій, які необхідні молодим фахівцям для їх подальшої професійної реалізації. Адже входження України в Європейське освітнє середовище, інтеграція національної системи освіти у світову та орієнтація на європейські й світові стандарти зумовили впровадження до змісту сучасної освіти нових форм та видів навчання, які мають бути наповнені теоретичними та практичними засобами, суть яких розкривається через набуття студентами необхідних компетенцій. Сформовано перелік важливих компетенцій, необхідних молодим фахівцям для їх подальшої професійної реалізації. Крім цього, на основі вивчення вимог працедавців щодо майбутніх працівників наголошено, що дуже важливим для них є не так досвід роботи, як м'які навички або компетентності, так звані *softskills*, які допомагають успішно співпрацювати та комунікувати й досягати поставленої мети чи завдання. На основі рекомендацій Львівського обласного центру зайнятості сформовано перелік найнеобхідніших та затребуваних навичок, якими повинні володіти випускники закладів вищої освіти для того, щоб бути успішно працевлаштованим. Отже, реагуючи на потреби сучасного ринку праці, який нині активно змінюється, основними напрямками освіти стосовно компетентностей, що мають бути закладені у нові освітні програми, мають бути вміння пристосовуватися до швидких змін та викликів, уміння визначати цілі, управлінські компетенції, критично мислити й опрацьовувати інформацію, лідерство, ефективна комунікація, командна робота, спрямована на успішний результат.

Ключові слова: компетенції, навички, ключові компетенції, ключові ознаки, молодий фахівець.

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.185

Отримано 12.04.2020

UDC 378.001.9

THE OVERVIEW OF APPROACHES TO «COMPETENCE» NOTION IN THE EDUCATIONAL PROCESS

Iryna Snovydyovych

Ivan Franko National University of Lviv, Lviv, Ukraine

Summary. Analysis of «competence» notion is carried out in this paper taking into consideration the works of both Ukrainian and foreign scholars. The definition is substantiated, the main characteristics as well as the factors combining the term «competence» are determined and our own definition is proposed. The list of key competences for young specialists is developed according to the employers' needs and recommendations and modern labor market requirements. Additionally, the list of important competences young specialists need for their further professional realization is made up by examining and analyzing the recommendations of the European Union Framework Program for updated key competences. Hence, Ukraine entry to the European educational environment, integration of the national education system into the world one and orientation to European and world standards resulted in the introduction the new forms and types of learning into the content of modern

education. These forms should be supplied with theoretical and practical means, the essence of which is revealed by required students' competences acquisition. The list of important competences needed by young specialists for their further professional fulfilment is developed. Besides, on the basis of employers' requirements for future employees analysis it is emphasized that not only work experience but also soft skills or competencies promoting their successful collaboration and communication and achievement of their goals are very important. Based on the recommendations of Lviv Regional Employment Center, the list of the most important and required skills which graduates of higher education institutions should possess in order to be successfully employed is drawn up. Thus, responding to the needs of rapidly changing current labour market, the main areas of education in terms of competences included into new educational programs should be the ability to adapt to rapid changes and challenges, the ability to set goals, the ability to think critically and process information, management competencies, leadership, effective communication, teamwork aimed at successful results.

Key words: *competences, skills, key competences, key characteristics, young specialist.*

https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2020.03.185

Received 12.04.2020

Постановка проблеми. Сучасні зміни, які відбуваються в освітньому та соціально-культурному житті суспільства, цифрові перетворення, виклики та надшвидкі зміни в науково-технічній революції, інформатизованість відносин накладають свої відбитки й вимоги до освіти, викликають необхідність реформування, перегляду й оновлення змісту і завдань освіти, «переорієнтацію» її відповідно до сучасних вимог і потреб суспільства та ринку. Активне й таке необхідне входження України в Європейське освітнє середовище, інтеграція національної системи освіти у світову та орієнтація на європейські й світові стандарти, впровадження принципів дуальної освіти та співпраці з бізнесом, подальша студентоорієнтованість і багато інших викликів сприяє впровадженню та імплементації до змісту сучасної освіти компетентнісного підходу, основи суть якого розкривається через поняття «компетенція». Остаточного, цілісного та спільного бачення серед науковців щодо трактування цих понять нині немає, відсутні й загальноприйняті тлумачення цього терміна.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Роблячи аналіз останніх досліджень та публікацій, а також проблематики і завдань компетентнісного підходу, знаходимо такі дослідження у працях Байденка В. І., Бермуса А., Бібик Н. М., Зимньої А. Г., Краєвського В. В., Козирьова В. А., Кузьміної Н. В., Лейко С. В., Локшина О. І., Маркової А. К., Овчарука О. В., Пометуна О. І., Савченко О. Я., Уайта Р., Хуторського А. В. та інших. Теоретичному аналізу поняття «компетенція» присвячені роботи Головань М. С., Грішнова О. А., Дарміць Р. З., Калініна В. О., Кучай О. В., Нагорної Н. В., Лозовецької В. Т., Перевознюк Н. М., Плохій В. С., Руденко Г. Г. та інших.

Проте, не зважаючи на чимале опрацювання та обґрунтованість цієї проблеми, серед науковців досі триває дискусія, що стосується самого змісту й основи поняття «компетенція», визначення основних компонентів. Тому тема дослідження є актуальною та затребуваною.

Мета статті – дослідження науково-методичних підходів щодо трактування терміна «компетенція» в освітньому процесі.

Постановка завдання. Проаналізувати й дослідити основні тлумачення поняття «компетенція». Визначити основні ознаки та чинники, що їх об'єднують, сформулювати цілісне визначення досліджуваного терміна. З'ясувати, які навички молодих фахівців є затребуваними серед працедавців, проранжувати їх за важливістю, а також на основі рекомендацій Представництва ЄС сформулювати перелік важливих компетенцій, необхідних молодим фахівцям для їх подальшої професійної реалізації. Надалі таке дослідження може стати підставою для покращення організаційних форм і змісту навчання, а також орієнтиром для адаптації до потреб ринку праці.

Виклад основного матеріалу. Щоб краще та чіткіше зорієнтуватися в термінології й визначенні досліджуваних понять, розглянемо основні наукові тлумачення поняття «компетенція».

У таблиці 1 наведено трактування терміна «компетенція» відповідно до ключових ознак.

Таблиця 1. Трактування поняття «компетенція»

Table 1. Interpretation of «competence» notion

Ознака	Визначення	Автор
Досвід, коло питань, повноважень	Коло повноважень якого-небудь органу, посадової особи; коло питань у яких конкретна особа має знання, досвід	«Новий тлумачний словник української мови»
	Коло питань, у яких хто-небудь добре обізнаний, коло чіхось повноважень, прав	Ожегов С. І.
Норма	Це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення якого-небудь завдання	Головань М. С.
Здатність	Загальна здатність, яка ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах, набутих завдяки навчанню	Шишов С. Е., Кальней В. А.
	Здатність і готовність застосовувати знання й уміння при розв'язанні професійних завдань у різноманітних областях – як у конкретній області знань, так і в областях, слабо прив'язаних до конкретних об'єктів. Тобто це здатність та готовність проявляти гнучкість у мінливих умовах ринку праці	Галяміна І. Г.
	Здатність робити щось добре, ефективно в широкому форматі контекстів з високим ступенем саморегуляції, саморефлексії, самооцінки, зі швидкою, гнучкою й адаптивною реакцією на динаміку обставин і середовища; відповідність кваліфікаційним характеристикам з урахуванням вимог локальних і регіональних потреб ринків праці; здатність виконувати особливі види діяльності й робіт залежно від поставлених завдань, проблемних ситуацій та ін.	Байденко В.І.
Сукупність якостей особистості	Сукупність взаємозалежних якостей особистості (знання, уміння, навички, способи діяльності), поставлених до певного кола предметів і процесів та необхідних для якісної, продуктивної діяльності щодо них	Кучай О. В.
	Включає сукупність взаємопов'язаних якостей особи (знань, умінь, способів діяльності, досвіду) і є відчуженою, наперед заданою соціальною вимогою (нормою) до освітньої підготовки учня, необхідної для його якісної продуктивної діяльності в певній сфері	Хуторський А. В.
Готовність	Інтегративне поняття, що містить такі аспекти: готовність до цілепокликання; готовність до оцінювання, готовність до дії, готовність до рефлексії	Пометун О. І.
Система знань	Відкрита система процедурних, ціннісно-сміслових і декларативних знань, що включає взаємодіючі між собою компоненти (епістеміологічні – пов'язані з пізнанням, особистісні, соціальні), які активізуються (актуалізуються) і збагачуються в діяльності в міру виникнення реальних життєво важливих проблем, з якими стикається носій компетенції	Фролов Ю. В., Махотін Д. А.
Ресурси	Готовність суб'єкта ефективно організувати внутрішні й зовнішні ресурси для постановки й досягнення мети. Під внутрішніми ресурсами йдеться про знання, вміння, навички, надпредметні вміння, компетентності (способи діяльності), психологічні особливості, цінності та ін.	Селевко Г.
Діяльність	Вимога до знань, умінь, навичок, якими повинна володіти особистість, для успішної діяльності в межах тієї сфери, де ця діяльність буде здійснюватися	Лейко С. В.

Джерело: розроблено автором на основі [1–4, 6–10, 14].

Якщо детально проаналізувати визначення терміна «компетенція», то можна виокремити основні ключові ознаки. Серед них доцільно виділити ті, які використовують дослідники, аби описати зміст дефініції «компетенція»:

1. «Досвід», «коло питань, повноважень» у певному напрямку діяльності в яких має бути обізнана особа і яких має набути.
2. «Норма», як досягнення, які особа отримує у процесі своєї діяльності, певний рівень здобутків.
3. «Здатність» застосовувати свої вміння та навички.
4. «Сукупність якостей», якими має володіти компетентна особа.
5. «Готовність» до професійної «діяльності» та виконання завдань.
6. Набута «система знань» та вміння їх застосовувати.
7. Внутрішні та зовнішні «ресурси» та вміння ефективно їх використовувати.

Отже, компетенцію можна подати як систему знань і спектр питань, у яких має бути обізнана особа, котра б була готова отримати та вміло використовувати ресурси, здатною на досягнення якісних результатів у своїй професійній діяльності.

Загальним для переважної більшості означень компетенції є розуміння її як властивості або якості особистості, потенційної здатності особи справлятися з різноманітними завданнями, як сукупність знань, умінь, навичок і способів діяльності особи, які взаємозв'язані між собою, необхідних для здійснення якісної продуктивної діяльності. При цьому спостерігається взаємодія когнітивних і ефективних навичок, наявність мотивації і відповідних ціннісних настанов [2, с. 6].

У Представництві Європейського Союзу наголошують, що українська освіта повинна працювати над формуванням ключових компетенцій для молодих фахівців, навичок, оскільки це – сучасні вимоги ринку праці та виклики нової «Четвертої промислової революції», яку зараз активно обговорюють у всіх інформаційних проєктах.

Перелік важливих компетенцій, необхідних молодим фахівцям для їх подальшої професійної реалізації, наведено у таблиці 2.

Таблиця 2. Перелік компетенцій молодих фахівців у сучасних умовах

Table 2. The list of competencies for young specialists under modern conditions

1	Уміння навчатися протягом життя	Надзвичайно важливо не зупинятися у навчанні, а особливо у самонавчанні. Молодий фахівець повинен розвивати у собі здатність до пошуку та засвоєння нових знань, умінь і навичок
2	Підприємливість	Уміння генерувати нові ідеї й ініціативи та сміло реалізовувати їх у життя. Здатність до підприємницького ризику
3	Уміння визначати цілі	Обґрунтовано та критично проаналізувати свої побажання й цілі та способи їх досягнення. Побудова траєкторії досягнення цілі
4	Управлінські компетенції	Правильне й ефективне застосування набутих умінь, знань та досвіду для ухвалення дієвих рішень
5	Екологічна грамотність	Уміння розумно та раціонально користуватися природними ресурсами. Турбота про навколишнє середовище. Здоровий спосіб життя
6	Критичне мислення	Свідоме осмислення та аналіз інформації з метою розв'язання проблеми й виведення правильного судження та усвідомлення
7	Навички ефективної комунікації	Уміння комунікувати та спілкуватися так, щоб оповідача почули та зрозуміли
8	Тайм-менеджмент	Уміння грамотно та ефективно керувати своїм часом і часом колег
9	Лідерство	Уміння вести за собою, об'єднувати й розвивати команду і водночас розвивати себе
10	Цифрові компетенції	Необхідні навички для безпечного й ефективного використання цифрових технологій (веб-розробка, графічний дизайн, цифрова діагностика)

11	Гнучкість та адаптивність	Уміння швидко реагувати на потреби ринку й водночас не втратити себе
12	Фінансова грамотність	Уміння ефективно та без ризиків управляти своїми фінансами
13	Емоційна компетентність	Здатність відчувати й усвідомлювати свої емоції та емоції людей, що оточують

Джерело: розроблено автором.

Вивчаючи та аналізуючи вимоги працедавців щодо майбутніх працівників, можна зазначити, що дуже важливим для них є не так досвід роботи, як м'які навички або компетентності, так звані *softskills*. *Softskills* – це складений термін, що об'єднує безліч варіантів поведінки, які допомагають людям у роботі, зокрема командній, а також успішно співпрацювати й комунікувати й досягати поставленої мети чи завдання. Для кожної великої та успішної компанії важливим є не лише річний прибуток чи рейтинг, а також атмосфера в колективі, злагожденість та спільне бачення результату. Працівники, які володіють «гнучкими» навичками, об'єднують колектив і можуть не тільки давати кращі результати, ще й допомагають створювати комфортну робочу атмосферу.

Відділ кар'єрного розвитку та співпраці з бізнесом ЛНУ ім. Івана Франка для кращого інформування студентів та випускників щодо потреб ринку праці й вимог працедавців звернувся до Львівського обласного центру зайнятості з метою отримання інформації щодо переліку найзатребуваніших спеціалістів, яких зараз шукають працедавці та компетенцій, які, на думку працедавців, є важливі й відіграють вирішальну роль в ухваленні рішення щодо працевлаштування молодого фахівця.

Відповідно до отриманої інформації з Львівського обласного центру зайнятості слід зазначити, що нині у базі даних служби зайнятості Львівщини актуальними є близько 5 тис. вакансій, серед яких 600 од. – для осіб з вищою освітою. Найзатребуванішими для працедавців є фахівці з економічною освітою (бухгалтери, економісти, фінансисти), а також фахівці медичної, освітньої, транспортної та будівельної сфер. Як зазначають фахівці служби зайнятості, чим більше потенційний претендент на роботу кваліфікований та професійний, тим цікавіший він для працедавця.

Наявність необхідних професійних навичок і компетенцій («*hardskills*») є головним пріоритетом у ході прийняття на роботу. Найчастіше працедавці надають перевагу в працевлаштуванні особам, які мають такі додаткові навички: знання іноземних мов, спеціальних комп'ютерних програм, навички керування автомобілем тощо.

Однак у випадку працевлаштування на роботу випускників вищих навчальних закладів, які здебільшого не мають необхідних професійних знань і відповідного досвіду роботи, перевагою для працедавця будуть «м'які» навички претендента («*softskills*»).

Серед «м'яких» навичок найзатребуваніші нині є:

- гнучкість і вміння адаптуватися під швидко мінливі запити бізнесу;
- стратегічне мислення й підприємницький підхід до справи (бізнесу сьогодні недостатньо, щоб молодий фахівець просто виконував свою функцію, важливо розуміти, яку роль його робота відіграє для досягнення загального результату);
- здатність до навчання (особливо це стосується галузей і спеціальностей, які зазнають змін у зв'язку із упровадженням нових ІТ-рішень).

Також важливими для працедавця є комунікабельність, креативність, пунктуальність, стресостійкість, уважність, акуратність, дисциплінованість тощо. Саме тому, щоб зайняти своє місце на ринку праці, людині потрібно розвиватися не тільки в контексті своєї професії, а й виробляти особистісні якості, які можуть істотно полегшити працевлаштування кандидата.

Висновки. У сучасних умовах молодим фахівцям важливо під час навчання здобувати й засвоювати не тільки теоретичні знання, а й розвивати і практикувати під

час практичних занять, тренінгів та у процесі спілкування й комунікації свої компетенції, які є важливими індикаторами та позитивними чинниками у процесі працевлаштування. У процесі навчання та розвитку молода людина бажає отримати компетенції, які допоможуть їй у майбутньому стати успішним та ефективним працівником, який зможе постійно розвиватися, спілкуватися та успішно адаптуватися до змін на ринку праці. Сучасна освіта й інтернет-ресурси надають хороші можливості для навчання та саморозвитку. Молоді фахівці повинні ними скористатися для того, щоб розвивати свої компетенції та формувати свідому особистість, яка готова виконувати поставлені перед нею професійні завдання, адже у неї вже є добре засвоєний багаж знань і навичок.

Conclusions. In the current context, it is important for young specialist not only to acquire and absorb theoretical knowledge, but also to develop and practice their competences during the classes, training courses and communication process. These competences are important indicators and positive factors in the employment process. In the process of learning and development, a young person wishes to gain competences benefiting his/her successful and efficient future employment, ability for constant development, communication and successful adaptation to labor market changes. Modern education and online resources provide fair opportunities for learning and self-development, and young specialists should use them in order to develop their competences and form a conscious person ready to fulfill his/her professional tasks, since he/she possesses well-acquired in-depth knowledge and skills.

Список використаної літератури

1. Словник української мови: в 11 томах. 1973. Т. 4. С. 250. URL: <http://sum.in.ua/p/4/250/2> (дата звернення: 26.03.2020).
2. Головань М. С. Компетенція і компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. Вища освіта України. 2008. № 3. С. 23–30. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52560>.
3. Галямина И. Г. Проектирование государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования нового поколения с использованием компетентностного подхода. Россия в Болонском процессе: проблемы, задачи, перспективы: материалы к четвертому заседанию методологического семинара. Москва, 2004. С. 66. URL: <http://www.rc.edu.ru/rc/bologna/works>.
4. Wielki słownik języka polskiego. URL: https://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=6956&id_znaczenia=4324342&l=13&ind=0 (дата звернення: 26.03.2020).
5. Кучай О. В. Компетенція і компетентність – відображення цілісності та інтеграційної суті результату освіти. Рідна школа. 2009. № 11. С. 44–48.
6. Хуторской А. В., Хуторская Л. Н. Компетентность как дидактическое понятие: содержание, структура и модели конструирования. Книги и статьи А. В. Хуторского. URL: http://www.khutorskoy.ru/books/2008/A.V.Khutorskoy_L.N.Khutorskaya_Compet.pdf.
7. Пометун О. І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ, 2004. С. 112.
8. Фролов Ю. В., Махотин Д. А. Компетентностная модель как основа оценки качества подготовки специалистов. Высшее образование сегодня. 2004. № 8. С. 34–41.
9. Селевко Г. Компетентности и их классификация. Народное образование. 2004. № 4. С. 138–143.
10. Лейко С. В. Поняття «компетенція» та «компетентність»: теоретичний аналіз. Педагогічний процес: теорія і практика. 2013. Вип. 4. С. 128–135. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_4_15.
11. Бібік Н. В. Компетентнісний підхід: рефлексивний аналіз. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ, 2004. С. 45–50.
12. Айзенбрат М. Сутність понять «компетентність» і «компетенція» в сучасній науковій парадигмі. Молодь і ринок. 2017. № 3. С. 88–92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2017_3_19.
13. П'янківська І. В. «Компетенція» та «компетентність» як провідні поняття компетентнісного підходу. Наукові записки Національного університету «Острозька академія». Серія: Психологія і педагогіка. 2010. Вип. 15. С. 202–211. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2010_15_37.
14. Юринець З. В. Самоменеджмент: підручник. Львів: СПОЛОМ, 2015. 360 с.
15. Кові Стівен Р. 7 звичок надзвичайно ефективних людей; пер. з англ. О. Любенко. 5-те вид. Харків: «КСД», 2019. 384 с.
16. Ягупов В. В., Свистун В. І. Компетентнісний підхід до підготовки фахівців у системі вищої освіти. Наукові записки НаУКМА. Серія «Педагогічні, психологічні науки та соціальна робота». Т. 71. 2007. С. 3–8. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/6871>.

References

1. Slovnyk ukrajinsjkoji movy: v 11 tomakh. Dictionary of the Ukrainian language: in 11 volumes. 1973. Vol. 4. 250 p. URL: <http://sum.in.ua/p/4/250/2> (accessed: 26 March 2020).
2. Gholovanj M. S. Kompetencija i kompetentnistj: dosvid teoriji, teorija dosvidu. Competence and competence: experience of theory, experience theory. Higher education in Ukraine. 2008. No. 3. P. 23–30. URL: <http://essuir.sumdu.edu.ua/handle/123456789/52560> (accessed: 25 March 2020).
3. Galyamina I. G. Proektirovanie gosudarstvennyih obrazovatelnyih standartov v yisshego professionalnogo obrazovaniya novogo pokoleniya s ispolzovaniem kompetentnostnogo podhoda. Designing state educational standards for a new generation of higher education using a competency-based approach. Proceedings of the Russia in the Bologna process: problems, tasks, prospects. Moscow: Izdatelskiy tsentr problem kachestva podgotovki spetsialistov, 2004. 66 p.
4. Wielki slownik jezyka polskiego. Great dictionary of Polish. URL: https://www.wsjp.pl/index.php?id_hasla=6956&id_znaczenia=4324342&l=13&ind=0 (accessed: 26 March 2020).
5. Kuchaj O. V. Kompetencija i kompetentnistj – vidobrazhennja cilisnosti ta integhracijnoji suti rezultatu osvity. Competence and competence – a reflection of the integrity and integration essence of the result of education. Ridna shkola. 2009. No. 11. P. 44–48.
6. Hutorskoy A. V., Hutorskaya L. N. Kompetentnost kak didakticheskoe ponyatie: sodержanie, struktura i modeli konstruirovaniya. Competence as a didactic concept: content, structure and design models. Books and articles A. V. Khutorsky (unpublished). URL: http://www.khutorskoy.ru/books/2008/A.V.Khutorskoy_L.N.Khutorskaya_Comp.pdf.
7. Pometun O. I. Dyckucija ukrajincjkykh pedaghoghiv navkolo pytanj zaprovadzhenja kompetentnicnogo pidkhodu v ukrajincjkij osviti. Discussion of Ukrainian educators around the issues of managing a competent approach in the Ukrainian outlook. Kompetentnicnyj pidkhid u suchasnij osviti: cvitovyj docvid ta ukrajincjki perspektyvy. Kyiv, 2004. P. 112.
8. Frolov Yu. V., Mahotin D. A. Kompetentnostnaya model kak osnova otsenki kachestva podgotovki spetsialistov. Competency model as a basis for assessing the quality of training. Vyisshee obrazovanie segodnya. 2004. No. 8. P. 34–41.
9. Selevko G. Kompetentnosti i ih klassifikatsiya. Competencies and their classification. Narodnoe obrazovanie. 2004. No. 4. P. 138–143.
10. Lejko S. V. Ponjattja “kompetencija” ta “kompetentnistj”: teoretychnyj analiz. The concept of “competence” and “competence”: a theoretical analysis. Pedaghoghichnyj proces: teorija i praktyka. 2013. Vol. 4. P. 128–135. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/pptp_2013_4_15 (accessed: 27 March 2020).
11. Bibik N. V. Kompetentnisnyj pidkhid: refleksyvnyj analiz. Competency approach: reflexive analysis. Kompetentnisnyj pidkhid u suchasnij osviti: svitovyj dosvid ta ukrajinsjki perspektyvy. Kyiv, 2004. P. 45–50.
12. Ajzenbrat M. Sutnistj ponjatj “kompetentnistj” i “kompetencija” v suchasnij naukovej paradyghmi. The essence of the concepts of “competence” and “competence” in the modern scientific paradigm. Molodj i rynek. 2017. No. 3. P. 88–92. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Mir_2017_3_19 (accessed: 27 March 2020).
13. P'jankovsjka I. V. “Kompetencija” ta “kompetentnistj” jak providni ponjatja kompetentisnogo pidkhodu. “Competence” and “competence” as the leading concepts of a competence approach. Naukovi zapysky Nacionaljnogho universytetu “Ostrozjka akademija”. Serija: Psykhologhija i pedaghoghika. 2010. Vol. 15. P. 202–211. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nznuoapp_2010_15_37 (accessed: 27 March 2020).
14. Juryneć Z. V. Samomenedzhment: pidruchnyk. Self-management: a textbook. Lviv: SPOLOM, 2015. [In Ukrainian].
15. Stephen R. Covey. 7 zvyчок nadzvyčajno efektyvnykh ljudej. The 7 habits of highly effective people; transl. from english O. Ljubenko. Kharkiv: “KSD”, 2019. [In Ukrainian].
16. Jaghupov V. V., Svystun V. I. Kompetentnisnyj pidkhid do pidghotovky fakhivciv u systemi vyshhoji osvity. Competent Approach to Training in Higher Education. Naukovi zapysky NaUKMA. Serija “Pedaghoghichni, psykhologhichni nauky ta socialjna robota”. 2007. Vol. 71. P. 3–8. URL: <http://ekmair.ukma.edu.ua/handle/123456789/6871> (accessed: 28 March 2020).