

МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
Західноукраїнський національний університет
Факультет фінансів та обліку
Кафедра фінансів ім. С.І. Юрія

БУХТОЯРОВ ОЛЕКСАНДР ВОЛОДИМИРОВИЧ

Особливості впровадження компетентнісного підходу в професійну діяльність сучасного фахівця соціальної сфери / Features of the introduction of a competence-based approach to the professional activity of a modern social worker

спеціальність: 015 039 – Професійна освіта (015.39 Цифрові технології)
освітньо-професійна програма – Фінансова грамотність

Кваліфікаційна робота

Виконав студент групи
ПОСРМ-21
О.В. Бухтояров

Науковий керівник:
к.пед.н., доцент
З.І. Крупник

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту

«__» _____ 2025 р.

Завідувач кафедри

_____ **А.І. Крисоватий**

ТЕРНОПІЛЬ-2025

АНОТАЦІЯ

Бухтояров О.В. Особливості впровадження компетентнісного підходу в професійну діяльність сучасного фахівця соціальної сфери. Рукопис.

Дослідження на здобуття освітньо-кваліфікаційного рівня магістра за спеціальністю 015 Професійна освіта (цифрові технології), ОПП «Фінансова грамотність». Західноукраїнський національний університет. Тернопіль, 2025. 49 с.

У магістерській роботі досліджено проблематику впровадження компетентнісного підходу в професійну діяльність сучасного фахівця соціальної сфери. Зокрема, вивчено роль і значення компетентнісного підходу в умовах трансформаційних змін у суспільстві, досліджено специфіку шляхи інноваційного упровадження компетентнісного підходу у практичну діяльність фахівців соціальної сфери. А також показано практику впровадження компетентнісного підходу в професійну діяльність працівників соціальної сфери та сформовані практичні рекомендації.

ANNOTATION

Bukhtoiarov O.V. Features of the introduction of a competence-based approach to the professional activity of a modern social worker. Manuscript.

Research for obtaining the educational and qualification level of a master's degree in the specialty 015 Professional education (digital technologies), Educational and Professional Program – Financial Literacy. Western Ukrainian National University. Ternopil, 2025. 49 p.

The master's thesis explores the issues of implementing a competency-based approach in the professional activities of a modern social sphere specialist. In particular, the role and significance of the competency-based approach in the context of transformational changes in society are studied, the specifics and ways of innovative implementation of the competency-based approach in the practical activities of social sphere specialists are investigated. The practice of implementing a competency-based approach in the professional activities of social sphere specialists is also shown and practical recommendations are formulated.

ЗМІСТ

ВСТУП	3
РОЗДІЛ 1	
АКТУАЛЬНІСТЬ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ	
В СУЧАСНІЙ СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ	7
1.1. Значення компетентнісного підходу в умовах трансформаційних змін у суспільстві	7
1.2. Роль психологічної компетентності у контексті професійної діяльності фахівця соціальної сфери	11
Висновки до розділу 1	17
РОЗДІЛ 2	
ПРОБЛЕМА КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКА	
СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ.....	18
2.1. Специфіка інноваційного упровадження компетентнісного підходу у практичну діяльність фахівців соціальної сфери	18
2.2. Шляхи впровадження компетентнісного підходу у фахівців соціальної сфери	25
Висновки до розділу 2	30
РОЗДІЛ 3	
НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХІДУ ...	32
3.1. Практика впровадження компетентнісного підходу в профдіяльність фахівців соціальної сфери	32
3.2. Рекомендації із впровадження компетентнісного підходу в діяльність фахівців соціальної сфери	38
Висновки до розділу 3	41
ВИСНОВКИ	42
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ	45

ВСТУП

Актуальність теми дослідження. Сучасне українське суспільство нині переживає непростий трансформаційний період, що також вимагає і перегляду підходів до професійної підготовки й діяльності фахівців соціальної сфери. Одним із ключових аспектів цієї трансформації є впровадження компетентнісного підходу, який дозволяє адаптувати професійну діяльність до викликів сучасності. Цей підхід зацентровує увагу не лише на формуванні знань і навичок, а й на розвитку здатності ефективно їх застосовувати у практичній діяльності, що є особливо важливим у роботі працівників, які мають вирішувати складні соціальні проблеми, підтримувати вразливі прошарки населення та сприяти їх інтеграції в суспільство. У контексті сучасних викликів, таких як соціальна нерівність, урбанізація, зростання кількості кризових ситуацій та проблем маргіналізації населення, соціальна сфера потребує фахівців, котрі здатні приймати креативні, гнучкі та обґрунтовані рішення. Компетентнісний підхід дозволяє інтегрувати знання, етичні принципи, міжособистісні комунікації та інноваційні технології у професійну діяльність. Саме тому дослідження особливостей впровадження цього підходу є вкрай важливим для формування нової шереги фахівців, які можуть забезпечити якісні соціальні послуги та ефективно відповідати на потреби та виклики суспільства. Тож дослідження особливостей компетентнісного підходу до професійної діяльності фахівців соціальної сфери сприятиме як розвитку теоретичних засад професійної освіти та її поступу, а й удосконаленню практичної діяльності в соціальній сфері.

Стан дослідження проблематики. Питання впровадження компетентнісного підходу в професійну діяльність віднедавна постало предметом значної уваги як вітчизняних, так і зарубіжних науковців. У сучасному науковому дискурсі цей підхід розглядається як один із

найефективніших способів підвищення якості професійної підготовки та діяльності фахівців соціальної сфери. Зокрема, дослідники зацентровують увагу на необхідності формування ключових компетентностей, таких як комунікативна, соціальна, етична, інноваційна та інформаційно-цифрова, які є критично важливими для роботи за умов динамічних змін вітчизняного суспільства. Серед вагомих праць у цьому напрямку можна відзначити дослідження, що присвячені визначенню поняття «компетентність», її структурних компонентів і механізмів формування.

Питання «компетентності» та впровадження компетентнісного підходу в підготовку фахівців соціальної сфери висвітлено в роботах Н. Брюханової[2], Т. Григоренко [6-8], О. Гулай[9], Г. Копил [17], В. Міляєвої[18-19], Л. Подшивайлової та М. Подшивайлова[28], Д. Супрун [8; 37], Я. Чаплака[38], В. Ягупова[40]. У зарубіжній науці (Д. Хейлс, Р. Спенсер і С. Дьюї) розглядають компетентність як поєднання професійних знань, навичок та здатності до саморефлексії в епохальну пору поступу людства часів глобалізації та цифровізації. Водночас, опрацьовані нами фахові дослідження [1-40] вказують на низку труднощів, що виникають під час впровадження компетентнісного підходу. Зокрема, науковці підкреслюють недоліки в адаптації освітніх програм до нових вимог, недостатнє забезпечення практичної підготовки майбутніх фахівців і слабе використання сучасних технологій у процесі професійного навчання та підвищення кваліфікації. Важливим є також питання розвитку softskills, таких як емоційний інтелект, лідерські якості та здатність працювати в умовах багатозадачності, що часто недооцінюється. Отже, хоча тема компетентнісного підходу нині активно вивчається, аспекти його впровадження в професійну діяльність фахівців соціальної сфери потребують окремого аналізу, враховуючи сучасні виклики та тенденції в соціальній сфері України.

Мета дослідження: визначити особливості впровадження компетентнісного підходу в профдіяльність сучасного фахівця соціальної сфери.

Об'єкт дослідження: процес професійної діяльності фахівців соціальної сфери в контексті впровадження компетентнісного підходу.

Предмет дослідження: особливості впровадження компетентнісного підходу, формування ключових компетентностей та їхній вплив на якість і результативність професійної діяльності фахівців соціальної сфери.

Завдання дослідження:

1) вивчити роль і значення компетентнісного підходу в умовах трансформаційних змін у суспільстві;

2) дослідити специфіку та шляхи інноваційного упровадження компетентнісного підходу у практичну діяльність фахівців соціальної сфери;

3) показати практику впровадження компетентнісного підходу в профдіяльність фахівців соціальної сфери та дати практичні рекомендації.

У дослідженні використано комплекс теоретичних та емпіричних **методів**. Теоретичні методи (аналіз, синтез, узагальнення) застосовано для вивчення наукової літератури з питань компетентнісного підходу та професійної діяльності фахівців соціальної сфери. Емпіричні методи (анкетування, опитування, спостереження) дозволили дослідити практичний досвід впровадження компетентнісного підходу та оцінити його ефективність.

Наукова новизна. У дослідженні вивчені особливості впровадження компетентнісного підходу в професійну діяльність фахівців соціальної сфери, враховуючи специфіку соціальних викликів сьогодення. Запропоновано модель компетентнісного підходу, яка поєднує професійні, емоційно-поведінкові та соціально-комунікативні компетенції. Виокремлено чинники, які сприяють ефективному впровадженню цього підходу в умовах постійної трансформації соціальної сфери.

Теоретичне значення. Дослідження поглиблює наукові уявлення про зміст та структуру компетентнісного підходу в соціальній сфері. Досліджені концептуальні основи формування ключових компетенцій сучасного фахівця соціальної сфери. Отримані результати можуть бути використані для подальших наукових досліджень у сфері професійної підготовки соціальних працівників.

Практичне значення. Запропоновані рекомендації можуть бути використані для удосконалення програм підготовки та перепідготовки фахівців соціальної сфери. Результати дослідження сприяють підвищенню якості професійної діяльності завдяки впровадженню компетентнісного підходу в практику соціальної сфери. Матеріали дослідження можуть використовуватися в навчальних закладах та тренінгових центрах для підвищення кваліфікації фахівців соціальної сфери.

Структура магістерського дослідження. Кваліфікаційна робота складається із вступу, трьох розділів, висновків до кожного розділу, загальних висновків, списку 40 використаних джерел. Загальний обсяг становить 49 сторінок, з яких 42 сторінки містить основний текст. Результати дослідження відображені в двох авторських тезах, що опубліковані у 2024 році.

РОЗДІЛ 1

АКТУАЛЬНІСТЬ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХОДУ В СУЧАСНІЙ СОЦІАЛЬНІЙ СФЕРІ

1.1. Значення компетентнісного підходу в умовах трансформаційних змін у суспільстві

Сучасний світ перебуває у стані глобальних трансформацій, що зумовлені технологічним прогресом, глобалізацією, соціальними змінами та кризовими явищами, особливо яскравим передчуттям руйнівної світової війни. Ці процеси вимагають від людей нових підходів до вирішення професійних і особистісних завдань, зокрема, формування та розвитку компетенцій, які дозволяють адаптуватися до фатальних змін. У цьому контексті компетентнісний підхід постає ключовим інструментом забезпечення ефективної професійної діяльності та сталого розвитку особистості. Він орієнтується не лише на засвоєння знань, але й на розвиток практичних навичок, гнучкого мислення та здатності до самостійного прийняття рішень. Це особливо важливо в умовах трансформаційних змін, коли стандартні методи діяльності не завжди виявляються ефективними. До прикладу, у професійній сфері, яка стає дедалі динамічнішою, цей підхід сприяє формуванню здатності швидко реагувати на виклики, знаходити інноваційні рішення та взаємодіяти з іншими учасниками професійної діяльності.

Особливого значення компетентнісний підхід набуває в освітній сфері, яка є базовою платформою для формування компетенцій особистості. Сьогодні знання перестали бути єдиним критерієм успіху. Освіта має забезпечувати здатність до критичного мислення, адаптивності та творчості. У цьому контексті трансформаційні зміни стають не загрозою, а стимулом для інноваційних методів навчання. У соціальній сфері компетентнісний підхід

також набуває особливої ваги. Під час криз, таких як економічні потрясіння, пандемії чи соціальні конфлікти, професійна компетентність соціальних працівників стає визначальним чинником у забезпеченні допомоги та підтримки вразливих груп населення. Компетентність у цій сфері включає не лише знання про соціальні проблеми, але й розвиток емпатії, здатність до ефективної комунікації, стратегічного планування та вирішення конфліктів.

Трансформаційні зміни також сприяють появі нових професій та зміщенню акцентів у вимогах до існуючих спеціальностей. Це створює попит на постійне оновлення компетенцій. Життя у світі, що постійно змінюється, змушує людину вчитися протягом усього життя, опановувати нові технології, розширювати професійні горизонти. Тут компетентнісний підхід забезпечує інтеграцію особистісного розвитку із професійним становленням, допомагаючи адаптуватися до нових умов. Ще одним важливим аспектом є глобалізація, яка висуває нові вимоги до міжкультурної компетентності. Сьогодні спеціаліст будь-якої галузі має вміти ефективно працювати в багатокультурному середовищному докільлі, враховувати культурні відмінності та будувати стратегії комунікації, які сприяють взаєморозумінню. Компетентнісний підхід сприяє формуванню такої багатовимірної професійної готовності, яка враховує глобальні виклики.

Таким чином, компетентнісний підхід є не лише методом професійного вдосконалення, але й філософією життя в умовах сучасного суспільства. Він дозволяє інтегрувати знання, навички та цінності, сприяючи ефективній адаптації до змін і формуванню соціально активної, відповідальної особистості. У світлі сучасних викликів цей підхід стає не просто актуальним, а необхідним елементом стратегії сталого розвитку як особистості, так і суспільства загалом.

Фахівці соціальної сфери відіграють ключову роль у підтримці вразливих верств населення, сприянні соціальної інтеграції та створенні умов для зменшення нерівності в суспільстві. Однак їх професійна діяльність нерідко

супроводжується численними викликами, які впливають як на ефективність їх роботи, так і на емоційний стан. У контексті сучасних соціальних, економічних та політичних змін ці виклики стають дедалі складнішими й вимагають від фахівців соціальної сфери високого рівня компетентності, адаптивності та стійкості. Один із основних викликів – це недостатність фінансування соціальних програм і ресурсів. У багатьох країнах соціальні служби мають обмежені бюджети, що ускладнює надання якісної допомоги потребуючим. Недостатність фінансування впливає на умови роботи соціальних працівників, їхню заробітну плату та можливості професійного зростання. Це часто призводить до перевантаження фахівців, які змушені виконувати більше завдань за обмежених ресурсів, що негативно впливає на їхній моральний стан і професійну мотивацію [2; 17; 33; 39].

Другим викликом є емоційне та професійне вигорання. Робота у сфері соціальної допомоги вимагає високого рівня емпатії, постійного контакту з людьми, які перебувають у складних життєвих обставинах. Ця діяльність часто супроводжується емоційними переживаннями та психологічним тиском. У разі відсутності належної психологічної підтримки або навичок саморегуляції фахівці соціальної сфери стикаються з ризиком хронічного стресу, що знижує їхню продуктивність і може призвести до професійного вигорання. Ще одним викликом є необхідність працювати в умовах соціальної нерівності та дискримінації. Фахівці соціальної сфери нерідко стають свідками системної несправедливості, яка виявляється у відсутності рівного доступу до медичних, освітніх та соціальних послуг. Їхня робота часто полягає у вирішенні проблем, спричинених структурними недоліками суспільства, однак ці зміни неможливо здійснити на індивідуальному рівні. Така ситуація може викликати почуття безсилля та фрустрації.

Соціальні працівники також зіштовхуються із викликами, пов'язаними з цифровізацією. З одного боку, цифрові технології відкривають нові можливості

для надання соціальних послуг, зокрема через дистанційне консультування та використання електронних платформ. З іншого боку, недостатнє володіння цифровими навичками серед деяких працівників і клієнтів може стати бар'єром для ефективної взаємодії. Крім того, зростає кількість конфіденційної інформації, яку потрібно обробляти, зберігати та захищати, що вимагає додаткових зусиль і технічної підготовки. Значним викликом є робота з клієнтами, які мають психологічні або психічні розлади. Ця категорія потребує особливого підходу, глибоких знань у галузі психології та здатності до тривалої взаємодії. Однак багато фахівців не мають достатньої підготовки для роботи з такими клієнтами, що ускладнює процес надання допомоги. Крім того, часто виникають труднощі з встановленням довіри у відносинах між соціальним працівником і клієнтом, особливо якщо останній має негативний досвід взаємодії з іншими установами.

Політична нестабільність та економічні кризи також становлять серйозний виклик для соціальних працівників. У таких умовах зростає кількість людей, які потребують допомоги, тоді як ресурси служб часто залишаються незмінними. Крім того, в умовах криз змінюються пріоритети соціальної політики, що може призвести до невизначеності або скорочення певних соціальних програм. Проблемою є також культурна багатоманітність і міжкультурні конфлікти, з якими фахівці стикаються у своїй роботі. У глобалізованому світі, де дедалі більше людей стають мігрантами чи біженцями, соціальні працівники повинні враховувати культурні особливості своїх клієнтів. Відсутність міжкультурної компетенції може стати бар'єром для надання якісних послуг і сприяти поглибленню конфліктів.

Окремо варто зазначити, що соціальні працівники часто стикаються з високими очікуваннями суспільства та недостатнім визнанням їхньої праці. Незважаючи на важливість їхньої діяльності, вона рідко отримує належну оцінку. Це створює дисбаланс між реальними досягненнями працівників і

суспільними уявленнями про їхню роль, що може знижувати мотивацію. З огляду на всі ці виклики, фахівці соціальної сфери потребують не лише професійної підготовки, але й постійного вдосконалення навичок, доступу до ресурсів, а також підтримки з боку колег і суспільства. Тільки за умови системного підходу до вирішення цих проблем можна забезпечити ефективну роботу соціальних працівників та їхню стійкість перед сучасними викликами.

1.2. Роль психологічної компетентності у контексті професійної діяльності фахівця соціальної сфери

У зміст поняття «психологічна компетентність» різні автори вкладають далеко не однозначний зміст, починаючи з суми психологічних знань, умінь та навичок, закінчуючи універсальною особистісною системою, що включає смисловий, мотиваційний, емоційний, особистісний та поведінковий рівні. Сьогодні немає однозначного розуміння феноменологічного змісту, структури, способів операціоналізації та засобів діагностики психологічної компетентності як психологічного феномену. Нині з'являється дедалі більше робіт, що описують різні види психологічної компетентності у тих інших проблем. У більшості досліджень вказується на наявність у структурі професійної психологічної компетентності трьох рівнів: теоретичного, практичного та особистісного.

«Проблема психологічної компетентності міцно зайняла одне з провідних місць у дослідженнях зарубіжних психологів останніх двадцятиріч (Дж. Равен, М. Аргайл, Ю. Мель, К. Рубін, У. Пфінгстен, Р. Хінтч) компетентність розуміється як сукупність знань психології, психологічних умінь та набору соціально-психологічних особистісних характеристик» [17, с. 23]. У психологічній науці в даний час існують різні підходи до визначення

психологічної компетентності, структурування її змісту, опису видів компетентності, а також механізмів, детермінант та умов її формування та розвитку. Разом з тим немає однозначного уявлення про зміст, структуру, види та способи формування професійної психологічної компетентності. Вивчення цих питань лежить у сфері дослідження компетентності. У психології присутні різні визначення понять «компетентний», «компетенція» та «компетентність». «Компетентний» – що володіє компетенцією, знає, що веде у певній галузі, обізнаний, авторитетний у будь-якій галузі, що має компетенцію. «Компетенція» – знання та досвід у певній галузі, коло повноважень будь-якого органу чи посадової особи, коло питань, у яких дана особа має пізнання, досвід. «Компетенція» – коло повноважень, поданих законом, статутом чи іншим актом конкретному органу чи посадовій особі, знання, досвід у тій чи іншій галузі дійсності [1; 12; 23; 31; 39].

Вже сформовані і використовуються різні визначення компетентності:

- 1) рівень навченості соціальним та індивідуальним формам активності, що дозволяє людині в рамках своїх здібностей та статусу успішно функціонувати у суспільстві;
- 2) рівень успішного вирішення проблемних ситуацій;
- 3) рівень сформованості суспільно-педагогічного досвіду суб'єкта;
- 4) сукупність професійних властивостей чи здібностей, дозволяють реалізувати посадові вимоги певному рівні;
- 5) рівень представленості в індивідуальній свідомості ієрархічної структури проблемних ситуацій діяльності та володіння методами їх вирішення;
- 6) рівень базової та спеціальної професійної освіти, уміння акумулювати досвід вирішення професійних завдань, стаж роботи;
- 7) міра розуміння навколишнього світу та ступінь адекватності взаємодії з ним;

8) сукупність знань, умінь та навичок, що забезпечує успішне та ефективне виконання діяльності.

Поняття «психологічна компетентність» визначається як представленість в індивідуальній свідомості психологічного змісту, психологічних ситуацій та способів їх вирішення. Психологічну компетентність можна розглядати як єдність трьох складових (рис. 1.1):

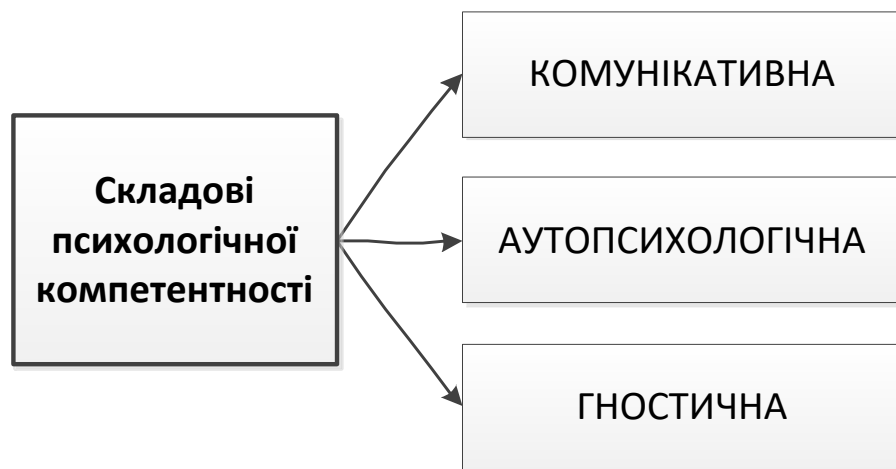


Рис. 1.1. Складові психологічної компетентності

1) комунікативна, що включає сукупність знань, умінь і навичок у сфері вербальних і невербальних засобів для адекватного сприйняття та відображення дійсності спілкування;

2) аутопсихологічна, як знання про себе;

3) гностична компетентність, що містить знання та вміння в галузі предмета, що викладається.

Серед основних видів психологічної компетентності найчастіше виділяються:

1) когнітивна;

2) комунікативна;

- 3) соціальна;
- 4) аутокомпетентність;
- 5) конфліктна;
- 6) організаційна;
- 7) вербальна;
- 8) інформаційна;
- 9) екстремальна.

Дослідження психологічної компетентності, що почалися з вивчення окремих її видів, набували все більш інтегративного характеру і, нарешті, сьогодні розглядається проблема компетентного способу життя. Психологічна компетентність наділяється статусом атрибуту зрілої особистості, індикатора професіоналізму, запоруки ефективних взаємин Людина – світ. Професійна психологічна компетентність вивчається у контексті професіоналізму, підкреслюється її роль просуванні людини у процесі професіогенезу до «акме», компетентність сприймається як показник його особистісної, соціальної та професійної зрілості [2; 8; 12; 19; 23; 26; 31; 33; 38].

Професійна психологічна компетентність розглядається у цілісній структурі особистості як єдність теоретичної та практичної готовності до здійснення професійної діяльності та одночасно як показник професіоналізму. Різні види компетентності можуть розглядатися лише в комплексі, і зовсім невірно, що можна придбати лише окремі види компетентності та досягти успіху. Компетентність проявляється в умінні в динамічній невизначеній ситуації підтримувати порядок та контроль внутрішньої та зовнішньої активності суб'єкта. Психологічна компетентність – це своєрідний психологічний (особистісний) інструмент фахівця, що забезпечує ефективне виконання його професійної діяльності. Високий рівень психологічної компетентності дозволяє фахівцю соціальної сфери як суб'єкту професійної діяльності доцільно використовувати особисті ресурси, мінімізувати витрати,

оптимізувати зовнішню та внутрішню активність, актуалізувати приховані можливості інших, прогнозувати відставлені ефекти професійної активності, конструювати продуктивні моделі саморозвитку. У контексті зrealізації компетентнісного підходу психологічна компетентність фахівця соціальної сфери проголошується як необхідна умова його професіоналізму.

Останнім часом у західній психології компетентність найчастіше сприймається як бажана характеристика, набір якостей людини, прояв яких керівництво фірми бажало б бачити у діях своїх співробітників. Моделювання компетентності співробітників – одне із значних тенденцій у розвитку сучасної зарубіжної психологічної теорії та практики. Здебільшого у структурі професійної психологічної компетентності виділяються три компоненти:

- 1) теоретичний;
- 2) практичний;
- 3) особистісний.

Що стосується особистісного рівня, то тут згадуються різні психологічні змінні:

- 1) спрямованість;
- 2) особисті якості;
- 3) мотиваційно-цільові утворення.

У психологічній літературі професійна компетентність трактується іноді необґрунтовано вузько – як сума знань, умінь та навичок; або дуже широко – рівень успішності взаємодії з навколишнім середовищем.

Компетентність поєднує психологічні, знання, вміння, навички, а також способи, прийоми засобу їх реалізації в діяльності, спілкуванні, саморозвитку людини. Вона пропонує виділити у структурі компетентності конкурентоспроможної перспективної особи дві підструктури:

- 1) діяльнісну (знання, вміння, навички, способи реалізації професійної діяльності);

2) комунікативну (знання, уміння, навички та способи здійснення ділового спілкування).

При розробці концептуальної теоретичної моделі психологічної компетентності професіонала соціальної сфери нами враховано низку позицій:

1) психологічна компетентність як інтегральна системна акмеологічна характеристика розвивається, прагнучи оптимальності, і водночас впливає досягнення дедалі більш високого рівня розвитку професіонала шляху до акме;

2) будучи включеною в ширші системи: особистість, професійна діяльність, професійне середовище та інше, вона відчуває їх вплив;

3) суб'єктна позиція людини щодо досягнення самоефективності визначає зміст, напрямок та темп розвитку психологічної компетентності.

Психологічна компетентність дає можливість суб'єкту проєктувати свій професійний розвиток за рахунок розширення суб'єктивного простору професійної діяльності та моделювання подальшого розвитку компетентності. Вона дозволяє використовувати перевагу психологічних знань, умінь, психологічних методів впливу та забезпечувати сприятливий фон акмеологічного розвитку, а також організовувати та регулювати внутрішні трансформації суб'єкта. Психологічна компетентність як цілісне утворення нездійсненна до суми компонентів і є новим системним психологічним утворенням, що дозволяє на якісно іншому рівні вирішувати завдання особистого, професійного та соціального буття. Динамічні характеристики психологічної компетентності суб'єкта професійної діяльності виявляються у чотирьох площинах: «особистість – професійна діяльність», «особистість – професійне спілкування», «особистість – соціальне партнерство» «особистість – процес саморозвитку».

Висновки до розділу 1

Психологічна компетентність є ключовою складовою професійної діяльності фахівця соціальної сфери, оскільки забезпечує здатність ефективно спілкуватися, будувати довірливі стосунки з клієнтами та адаптувати методи роботи до їхніх потреб. Знання психологічних аспектів людської поведінки допомагає фахівцям прогнозувати реакції клієнтів та підтримувати їх у кризових ситуаціях. Ця компетентність сприяє управлінню емоціями, подоланню професійного вигорання та підтримці професійної стійкості, що є критично важливим у роботі з вразливими групами населення. Вона створює умови для емпатійного підходу, який будує довіру та ефективніше вирішує проблеми клієнтів. Фахівці соціальної сфери, володіючи психологічною компетентністю, здатні працювати з групами клієнтів, організовувати тренінги, враховувати міжособистісну динаміку та сприяти соціальній адаптації учасників. Це дозволяє їм глибше аналізувати причини соціальних проблем і пропонувати індивідуалізовані шляхи їхнього вирішення. Розуміння психологічних потреб клієнтів допомагає уникати конфліктів, сприяє конструктивному діалогу та дозволяє адаптуватися до різноманітних соціокультурних контекстів. Формування психологічної компетентності – це постійний процес, що вимагає розвитку практичних навичок, участі у тренінгах та семінарах. Психологічна компетентність є важливим чинником професійного зростання, а також підвищує якість надання послуг і сприяє створенню стійкішої соціальної системи, що відповідає сучасним викликам суспільства.

РОЗДІЛ 2

ПРОБЛЕМА КОМПЕТЕНТНОСТІ ПРАЦІВНИКА СОЦІАЛЬНОЇ СФЕРИ

2.1. Специфіка інноваційного упровадження компетентнісного підходу у практичну діяльність фахівців соціальної сфери

Нові концепції соціальної політики, модель соціальної роботи як чинника соціального благополуччя України, інноваційні процеси в соціальній сфері, вимоги роботодавців, модернізація вітчизняної освіти стимулюють інтерес науковців до питання про теоретичні засади нових напрямів у професійній підготовці і перепідготовці працівників соціальної сфери. Така підготовка і перепідготовка має бути зорієнтована на ті види діяльності, які сутнісно належать до інноваційних видів діяльності у соціальній практиці, що дозволяють розробляти та зреалізовувати сучасні технології та соціально затребувані проєкти, а також самореалізувати творчий потенціал особистості фахівця. Формування інноваційної компетентності передбачає спільну діяльність освітян, керівників та практиків соціальних служб та організацій, а також самостійну роботу щодо пошуку інноваційного соціального досвіду, його аналізу, узагальнення. Дані позиції враховувалися під час проєктування навчальної дисципліни «Соціальна інноватика». Метою освоєння цієї дисципліни є формування у фахівців компетенцій, що дозволяють успішно вирішувати завдання щодо проєктування та організації інноваційної діяльності у соціальній сфері. Одним із перспективних напрямів розвитку є формування компетентності в галузі соціальної інноватики у працівників соціальної сфери як процесу, що інтегрує зусилля освітян, дослідників та практиків соціальних служб та організацій. Інноваційна компетентність – це:

1) знання засобів, способів, програм інноваційної діяльності у вирішенні соціальних та професійних завдань;

2) уміння та навички проєктувати та зреалізовувати інноваційні технології, що становить осереддя змісту компетенції як вимоги стандарту;

3) готовність до прояву цих знань та умінь у професійній діяльності;

4) досвід реалізації знань, умінь, навичок;

5) ціннісно-сміслове ставлення до змісту компетенції, його особистісної, соціальної та професійної значущості;

б) емоційно-вольова регуляція як здатність адекватно ситуаціям соціальної та професійної взаємодії виявляти та регулювати інноваційну поведінку.

Перехід на інноваційний шлях розвитку, турбота про громадян, підтримку соціальної справедливості є основними завданнями, що стоять перед сучасним суспільством. Позитивні зміни у соціальній та інноваційній політиці посилюють значення діяльності соціальних служб та організацій, що націлена на розробку перспективних технологічних ідей, проведення наукових досліджень, впровадження проєктів та програм у галузі соціальної інноватики. та якості, а також підвищити їх доступність.

Розробка компетентісно зорієнтованих систем повинна починатися з визначення сутності та структури конкретних видів професійної компетентності, що затребувані соціальною практикою. До однієї з таких належить компетентність соціального працівника у сфері соціальних інновацій. Це дозволяє розглядати компетентність як стійку соціальну та освітню цінність, інтегративну характеристику суб'єкта праці, зміст якої динамічний і залежить від вимог соціальної ситуації, включаючи вимоги професійної спільноти, ринку соціальних послуг, особистості. Актуальне розуміння компетентності має всі суб'єктні властивості особистості, які у діяльності і забезпечують її ефективність. При розгляді категорії компетентності стосовно процесу

підготовки та перепідготовки фахівців соціальної сфери активно застосовується акмеологічний підхід, що пов'язує поняття компетентності зі сферою професійної відповідальності та здатністю та готовністю нести відповідальність, виконувати професійні обов'язки на високому рівні. В акмеології компетентність постає як якість особистості, яка стала справжнім суб'єктом діяльності та професії. У уявленні про компетентність має бути включене вміння особистості вільно орієнтуватися у складних умовах професії, оперувати суб'єктивними та об'єктивними її складовими, запроваджувати нові способи провадження діяльності, інноваційні технології.

Для визначення компетентності соціального працівника цінність представляє ідея або вміння, або навички, це поняття іншого смислового ряду. Поняття «компетентність» містить не тільки когнітивну та операційно-технологічну складові, але й мотиваційну, етичну, соціальну та поведінкову. програм виконання дій, вирішення соціальних та професійних завдань, здійснення правил та норм поведінки, що становить зміст компетенцій; знань, себто уміння, навички. Для нашого дослідження значення має те, що компетентність – це здатність, яка проявляється особистістю саме у конкретних ситуаціях, що виникають у процесі провадження фахової діяльності спеціаліста соціальної сфери.

Соціальний працівник є професіоналом, що володіє комплексом особистісних ресурсів, які використовуються для досягнення гуманістичних цілей суспільства. Інновація є втілене в життя нововведення (ідея), що зафіксована у свідомості та практиці людини зміна існуючих реалій. У стратегічному значенні – це продукт керованого людиною розвитку, який цілеспрямовано використовується суспільством та його структурами задля досягнення прогресу у тій чи іншій сфері життєдіяльності. Інновація – зреалізована творча ідея, що створила нову соціальну чи економічну цінність,

затребувану суспільством, яка може бути використана в практичній діяльності [5; 9; 11; 23; 31; 37].

Соціальні інновації – це результат наукової розробки, організації та застосування нового, що задовольняє потреби людини та суспільства та викликає соціальні зміни. До інновацій у соціальній сфері віднесемо:

- 1) інновації, ініційовані клієнтами;
- 2) інновації, зумовлені діями конкурентів над ринком соціальних послуг;
- 3) інновації, що стимулюються зовнішніми агентами.

Під інноваційною діяльністю розуміється процес, що спрямований на отримання та втілення результатів наукових досліджень та розробок у новий або вдосконалений технологічний процес, що використовується у практичній діяльності. Соціальна інновація – це результат наукової розробки, організації та застосування нового, що задовольняє потреби людини та суспільства та викликає позитивні соціальні зміни. Інноваційна соціальна технологія зумовлюється суспільними потребами та потребує чіткого визначення стратегічної та проміжної мети, серйозної підготовки та кваліфікованих кадрів менеджерів, інноваторів-розробників та виконавців.

Інноваційні технології у соціальній сфері – це результат науково-обґрунтованого нового вирішення завдань соціальної політики на всіх рівнях соціального управління у соціальних організаціях, установах та інших суб'єктах, включених у забезпечення процесу підвищення ефективності надання соціальних послуг, соціальної допомоги, підтримки населення. За сучасних умов компетентний соціальний працівник – це професіонал, котрий здатний проектувати, впроваджувати та поширювати інноваційні технології, що впливають на позитивні зміни у системі «людина – суспільство». Технологія соціальної роботи – алгоритм діяльності, що гарантує досягнення соціального результату. Всі дослідницькі підходи та інноваційна практика, що активно розвивається в соціальній сфері показують необхідність цілеспрямованого

формування компетентності в галузі соціальних інновацій. Формування цього виду компетентності передбачає спільну діяльність освітян, фахівців, керівників та практиків соціальних служб та організацій, а також самостійну роботу з пошуку інноваційного соціального досвіду, його аналізу, узагальнення.

Освітні технології, що формують компетенції, реалізують умови становлення компетентнісного досвіду:

- 1) розгляд пізнавальних проблем у контексті професійної ситуації;
- 2) варіативність маршрутів, що дозволяють виявити творчі здібності;
- 3) моделювання професійних ситуацій за допомогою логіки завдань, система яких забезпечує досягнення необхідного рівня компетенції;
- 4) можливість залучення досвіду з різних сфер науки, технології та життєдіяльності відповідно до цілей досягнення відповідного фахового рівня;
- 5) зростання ролі власного стилю, підходу, своєї «системи» пізнавальної та практичної професійної діяльності.

Нами сформована модель компетентнісного підходу в роботі соціального працівника. Мета компетентнісного підходу в роботі соціального працівника полягає у формуванні професійної спроможності ефективно реагувати на соціальні виклики, забезпечувати підтримку клієнтів та сприяти вирішенню соціальних проблем. Модель зорієнтована на гармонійне поєднання теоретичних знань, практичних навичок та особистісних якостей для досягнення соціального добробуту. Основні компоненти моделі подані нижче (рис. 2.1).

Соціальні компетентності: здатність аналізувати та вирішувати соціальні проблеми, працювати з вразливими групами населення, забезпечувати соціальну адаптацію клієнтів. Комунікативні компетентності: вміння налагоджувати контакт із клієнтами, будувати довірливі стосунки, ефективно вести переговори та запобігати конфліктам. Організаційні компетентності:

управління часом, планування та впровадження соціальних проєктів, робота в команді.

Особистісні якості. Емпатія, емоційна стійкість, толерантність до різноманіття клієнтів. Високий рівень саморефлексії, здатність працювати над власним професійним розвитком. Стресостійкість та готовність до роботи у кризових ситуаціях.

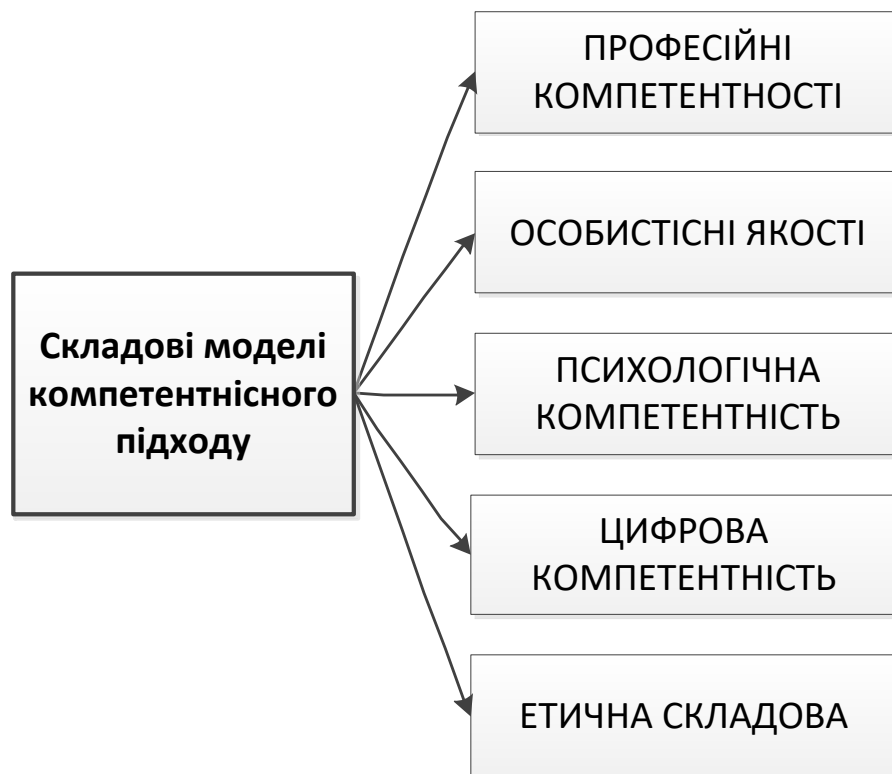


Рис. 2.1. Складові моделі компетентнісного підходу в роботі соціального працівника

Психологічна компетентність. Знання основ психології особистості, міжособистісних стосунків та групової динаміки. Вміння працювати з психологічними потребами клієнтів, адаптувати методи підтримки до їхнього

емоційного стану. Подолання бар'єрів у спілкуванні, розвиток довіри та емоційного зв'язку.

Цифрова компетентність. Використання сучасних цифрових платформ для комунікації, організації роботи та ведення обліку клієнтів. Застосування інформаційних технологій для підвищення ефективності соціальних послуг (онлайн-консультування, управління базами даних). Робота із соціальними медіа для поширення інформації про соціальні програми.

Етична складова. Дотримання принципів професійної етики, конфіденційності та прав людини. Відповідальність за професійні рішення та їх наслідки. Орієнтація на цінності людської гідності, рівності та соціальної справедливості.

Аналіз потреб клієнтів та соціального контексту: визначення ключових викликів, з якими стикаються клієнти, і розробка індивідуальних або групових планів підтримки.

Планування і впровадження рішень: використання інтегративного підходу для вирішення проблем клієнтів, із залученням міждисциплінарних команд. Розвиток професійних компетентностей: постійне навчання, участь у тренінгах, підвищення кваліфікації. Моніторинг і оцінка результатів: регулярний аналіз досягнень, внесення корективів до програм підтримки.

Очікувані результати. Підвищення ефективності соціальної роботи завдяки орієнтації на індивідуальні потреби клієнтів. Посилення професійної впевненості працівників, готовності до адаптації в умовах змін. Створення стійкої та інклюзивної системи соціальної підтримки, яка сприяє інтеграції вразливих груп у суспільство.

Ця модель забезпечує комплексний підхід до професійної діяльності соціального працівника, спрямований на ефективне вирішення соціальних проблем і досягнення стійкого соціального добробуту. Компетентність у сфері

соціальних інновацій забезпечить конкурентоспроможність, розширить можливості працевлаштування, соціальної мобільності соціального працівника.

Таким чином, одним із перспективних напрямків є формування компетентності в галузі соціальної інноватики у працівників соціальної сфери як процес, що інтегрує зусилля дослідників та практиків соціальних служб та організацій.

2.2. Шляхи впровадження компетентнісного підходу у фахівців соціальної сфери

Сьогодні основними є орієнтири на підготовку професіоналів соціальної сфери нового рівня – висококомпетентних, конкурентоспроможних, відповідальних, здатних до оперативного прийняття рішень, мотивованих на загальний результат та ефективно вирішення професійних завдань, а також прагнення до безперервного самовдосконалення та професійного зростання. Зазначений орієнтаційний вектор нині активно реалізовується у контексті пріоритетного у практиці компетентнісного підходу, зокрема у підготовці та перепідготовці працівників соціальної сфери.

В даний час соціальна робота ставить фахівців, які надають допомогу найменш захищеним верствам населення в принципово нові умови, для яких характерна відмова від укорінених поглядів, позицій, способів дії на користь тих, що відповідають вимогам часу та конкретної ситуації. Необхідний розвиток індивідуальності, готовність до прийняття нестандартних рішень, використання механізмів, методів та прийомів, що розвивають, удосконалюють та оновлюють технологію соціальної допомоги. Гостро постало питання про соціального працівника, як спеціаліста, що відповідає сучасним професійним та методичним вимогам, що вміє застосовувати у практичній діяльності

новаторство, індивідуальність, творчість у застосуванні різних технологій, що забезпечують соціальне функціонування клієнтів.

Впровадження у систему освіти компетентнісної освітньої моделі, актуалізувало у наукових дослідженнях питання, що стосуються компетентнісного підходу, компетенцій і компетентності, визначення їх змісту, і навіть взаємозв'язку даних понять, зокрема професійної підготовки та перепідготовки фахівців соціальної сфери. За сучасних умов компетентнісно зорієнтована освіта є об'єктивним явищем, що викликане соціально-економічними, політико-освітніми та педагогічними передумовами.

Узагальнення наукових досліджень за останні роки дало змогу виділити такі ключові напрями, що визначають пріоритетність компетентнісного підходу у професійній підготовці та діяльності фахівців соціальної сфери:

1) з 1990 по 2000 роки – проведено теоретичне обґрунтування понять «компетенція», «компетентність», визначення ролі компетентнісного підходу в системі професійної підготовки та діяльності;

2) 2000 – 2008 роки – дослідження компетентнісного підходу в системі вищої професійної освіти в аспекті інноваційних стратегій;

3) 2009 – 2025 роки – всебічний аналіз формування окремих видів компетенцій та компетентності у процесі професійної підготовки та діяльності.

Вивчення досліджень з проблеми компетентнісного підходу дозволило зробити висновок, що питання упровадження компетентнісного підходу в профдіяльність працівників соціальної сфери є актуальною темою досліджень, починаючи з початку XXI століття:

- формування етнокультурної компетентності;
- формування соціально-перцептивної компетентності;
- формування професійно-правової компетентності;
- розвиток професійної компетентності засобами арт-технологій;
- формування професійної компетентності у процесі практики;

- формування соціально-етичної компетентності;
- формування темпоральної компетентності.

«Цілями-результатами освітнього процесу, з позицій компетентнісного підходу, постають принципово нові освітні компоненти – компетенції, які є дидактичною одиницею засвоєння, такою формою поєднання знань, умінь, навичок, що дозволяє справлятися з завданнями» [9, с. 47].

Термін «компетенція» найчастіше використовується для опису ефективності освоєння та виконання конкретного типу діяльності і як властивість особистості, що виявляється лише в процесі діяльності, а під компетентністю розуміється володіння, володіння спеціалістом відповідною компетенцією. Введення поняття «компетенція» у практику вирішує типову проблему, коли наступники, оволодівши набором теоретичних знань, мають значні труднощі в їх фаховій реалізації при вирішенні конкретних завдань або проблемних ситуацій, які постають під час роботи.

«Впровадження компетентнісного підходу як засобу модернізації профдіяльності фахівців соціальної сфери зумовлює визначення конкретного переліку та змісту ключових компетенцій, якими він має послуговуватися. Однак формування ключових компетенцій не завжди було першорядним завданням у професійній підготовці. Спочатку професійна підготовка мала переважно характер курсової перепідготовки кадрів, але з вирішення організаційних, кадрових та інших проблем перейшли на повноцінну професійну підготовку» [8, с. 56]. Сучасними є вимоги до повновагомого освоєння фаху у вигляді таких компетенцій:

- 1) універсальні компетенції – поєднують такі групи:
 - системне і критичне мислення, розробка і реалізація проєктів,
 - командна робота і лідерство, комунікація,
 - міжкультурна взаємодія, самоорганізація і саморозвиток (у тому числі здоров'язбереження);

2) загальнопрофесійні – поділяються на такі групи:

- нормативні засновки професійної діяльності;
- розробка основних та додаткових освітніх програм;
- спільна та індивідуальна навчальна та виховна діяльність учнів;
- побудова освітнього середовища, що виховує;
- контроль та оцінка формування освітніх результатів;
- психолого-педагогічні технології у професійній діяльності;
- взаємодія із учасниками освітніх відносин;
- наукові засади педагогічної діяльності;

3) професійні – формуються на основі професійних стандартів, що відповідають професійній діяльності випускників, а також, при необхідності, на основі аналізу вимог до професійних компетенцій, що висувуються до випускників напряму підготовки на ринку праці, узагальнення закордонного досвіду, проведення консультацій з провідними роботодавцями, об'єднаннями роботодавців галузі.

Особливе місце в дослідженні проблеми розвитку професійних компетенцій працівників соціального обслуговування займають питання, що пов'язані із формуванням та розвитком особистості спеціаліста. Будучи ключовою фігурою процесу надання соціальної допомоги населенню, фахівець повинен вирізнятися яскравим розвитком здібностей, а також глибокими, широкими знаннями у сфері діяльності, у якій цей професіоналізм проявляється, і навіть нестандартним володінням вміннями, які необхідні успішного виконання цієї діяльності. Фахівець повинен володіти сукупністю професійних та особистісних якостей, що відповідають дедалі більшим вимогам суспільства.

Для розвитку професійно важливих компетенцій необхідно організувати освітній процес всередині установи, що дозволяє без відриву від практичної

діяльності оновити, поповнити та розвинути знання, вміння та навички, що дозволяє досягти найбільшої ефективності у професійній діяльності. При такій організації саме компетентнісний підхід покликаний забезпечити певну професійну підготовленість, при якій соціальний працівник може приймати самостійні рішення, бути ініціативним, здатним до інновацій.

«Компетентнісний підхід як поняття з'явилося відносно недавно. Основним завданням такого підходу є спроба привести у відповідність освіту та потреби ринку, згладити протиріччя між навчальною та професійною діяльністю. Компетентнісний підхід в умовах ринкових відносин є найбільш оптимальним для процесу навчання дорослих, оскільки передбачає орієнтацію на формування поряд з професійними (що для академічного підходу – головне та практично єдине), що трактуються як володіння професійними технологіями, ще й розвиток у таких універсальних здібностей і готовностей (ключових компетенцій), які затребувані сучасним ринком праці; планомірне формування навичок створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, що означають потенціал, здатності до виживання і стійкої життєдіяльності за умов сучасного багатофакторного соціально-політичного, ринково-економічного, інформаційно і комунікаційно насиченого довкілля» [11, с. 322].

Професійна компетентність є головним критерієм оцінки якості підготовки фахівця. У процесі розвитку соціальної відповідальності працівників соціальної сфери компетентнісний підхід дозволяє:

- володіти найбільш ефективними прийомами, методами та формами соціальної роботи;
- аналізувати ефективність та цілеспрямованість безпосередньої контактної соціальної роботи;
- координувати свою діяльність залежно від складної життєвої ситуації об'єктів соціальної сфери;

- розробляти та впроваджувати у практичну діяльність інноваційні соціальні технології та авторські програми;
- передбачати труднощі, які можуть виникнути під час виконання роботи, вміти швидко орієнтуватися у ситуації, знайти оптимальний вихід;
- дає можливість визначити сукупність знань, умінь, навичок та соціально-особистісних характеристик, необхідних працівникові соціальної сфери для здійснення ефективної роботи з різними категоріями громадян.

Нами було виділено основні педагогічні вимоги компетентнісного підходу до процесу розвитку професійної компетентності працівників соціальної сфери: долучення спеціаліста до різних видів діяльності, свобода вибору комплексу заходів соціальної допомоги, зацікавленість у творчому саморозвитку та самореалізації, формування рефлексивної позиції себе як суб'єкту діяльності. Тільки в органічній єдності з цінностями людини, тобто за умови глибокої особистісної зацікавленості людини в даному виді діяльності може виявлятися компетентність. Тобто, компетентнісний підхід передбачає обов'язкове долучення особистості в діяльність, адже тільки процесі взаємодії та спілкування з іншими людьми відбувається її вдосконалення.

Висновки до розділу 2

Підсумовуючи слід зазначити, що компетентнісний підхід є основою для розвитку соціальної відповідальності працівників соціальної сфери. Відбувається процес наочіння найпростішим діям щодо підбору стандартних соціальних технологій, форм і методів соціальної роботи до формування власної системи технологій, що, у свою чергу, є необхідною умовою у розвиток професійної компетентності фахівця загалом. Він дозволяє визначити сукупність знань, умінь, навичок та соціально-особистісних характеристик,

необхідних фахівцеві соціальної сфери для вдосконалення роботи установ соціального захисту та підвищення якості надання соціальних послуг населенню. Таким чином, можна говорити про те, що впровадження компетентнісного підходу в профдіяльність сучасних фахівців соціальної сфери зумовлює визначення конкретного переліку та змісту ключових компетенцій, якими вони повинні володіти. Компетентнісна модель передбачає фахівця зі сформованими у процесі професійної підготовки та перепідготовки універсальними, загальнокультурними, та професійними компетенціями, на підставі яких можна говорити про компетентність фахівця соціальної сфери.

РОЗДІЛ 3

НАПРЯМИ ВПРОВАДЖЕННЯ КОМПЕТЕНТНІСНОГО ПІДХІДУ

3.1. Практика впровадження компетентнісного підходу в профдіяльність фахівців соціальної сфери

За сучасних умов розвитку суспільства система освіти стикається з важливим завданням – підготовкою фахівців, які є гнучкими, креативними та динамічними, здатними знаходити, аналізувати та застосовувати необхідну інформацію у своїй професійній діяльності. Освітня парадигма зазнала значних змін: сьогодні недостатньо просто «знати», «вміти» та «володіти» – сучасні фахівці повинні демонструвати критичне мислення, аналітичні здібності, сформовані загальнокультурні, загальнопрофесійні та професійні компетенції, а також високий рівень професійної мотивації. Молодий спеціаліст, який лише починає професійний шлях, має орієнтуватися на постійний саморозвиток, самовдосконалення та активний пошук шляхів подолання труднощів, розвиваючи свою професійну компетентність. Проте основу для вирішення цих завдань необхідно закладати ще на етапі підготовки фахівців, забезпечуючи формування психологічної готовності до професійної діяльності.

Компетентнісний підхід передбачає основним безпосереднім результатом формування професійних компетенцій, оволодіння якими дозволяє наповнити та вдосконалювати образ готового до обраної професії професіонала, вникнути в зміст діяльності, освоїти теоретичні основи і практичні навички. Поетапне формування професійних компетенцій спричинює інтегративну характеристику особистості, що відображається у впорядкуванні внутрішніх структур, узгодженості основних компонентів особистості професіонала, стійкості та

стабільності їх функціонування, себто сприяє формуванню готовності до професійної діяльності.

Компетентнісний підхід є методом моделювання цілей і результатів освіти як норм його якості, відображення результату підготовки в цілісному вигляді як системи ознак готовності до здійснення тієї чи іншої діяльності. Крім того, зміст компетенцій передбачає формування готовності до різних аспектів професійної діяльності. Феномен психологічної готовності до професійної діяльності розуміється нами як інтегрально-динамічне особистісне утворення, до структури якого входять такі компоненти як: 1) мотиваційний, 2) когнітивний, 3) емоційно-вольовий, 4) операційно-поведінковий, що постає складовою частиною професійного становлення та професіоналізму, що є засобом організації резерву активності що поєднує актуалізацію та мобілізацію можливостей особистості для успішних дій та розвиток тавиразність єдності її компонентів.

У зв'язку з цим у профпідготовці фахівця, формуванні психологічної готовності до професійної діяльності відіграє формування закладених у компетенціях різних здібностей, практичних навичок та особистісних якостей. Первинне оволодіння професійними компетенціями відбувається у процесі вирішення ситуаційних завдань та кейсів, програвання різних ситуацій тощо. Проте, подальше формування та вдосконалення професійних компетенцій здійснюється через проходження різних видів практики фахової діяльності. Таким чином, у ситуації професійної підготовки і перепідготовки на кожному етапі важливою умовою успішного оволодіння компетенціями є практико зорієнтоване методичне забезпечення. Найбільш глибоко специфіка професійної діяльності розкривається при ознайомленні з діяльністю у конкретній установі. Тож компетенції, початок формування яких покладено у процесі теоретичної дисциплінарної підготовки, продовжують шліфуватися та вдосконалюватись за допомогою роботи за фахом. Така наступність

теоретичної та практичної підготовки сприяє більш глибокому формуванню професійної спрямованості та мислення, усвідомленій побудові компетентності спеціаліста та готовності до професійної діяльності. З метою перевірки ефективності зазначеного підходу у 2024 році нами було організовано практичне дослідження. Соціальним працівникам було запропоновано заповнити опитувальний лист на кшталт семантичного диференціала, де необхідно було оцінити ступінь сформованості компетенцій, передбачених різними видами практики фахової діяльності. Компетенції оцінювалися «до» та «після» їх проходження. Результати дослідження подані у табл.3.1.

Таблиця 3.1

Середні значення оцінки сформованості компетенцій
«до» та «після» проходження різних видів фахової практики

Компетенції	Вид							
	Ознайомлення		Стажування		Практика		Робота	
	до	після	до	після	до	після	до	після
ОПК-1			1,6	3,7	1,5	3,9	2,5	4,1
ОПК-2			1,4	3,9	1,9	4,3	2,7	4,2
ОПК-3			1,5	3,9			3,1	4,3
ОПК-4			1,1	3,3	3,5	3,5		
ОПК-5			0,9	3,6	2,2	3,4	2,8	4,2
ОПК-6							2,3	4,0
ОПК-7	-0,3	3,5						
ОПК-8	0,8	3,8						
ОПК-9	0,8	3,3						
ПК-24	1,7	3,4						
ПК-25					0,5	2,9	2,5	3,3
ПК-26					1,9	3,3	2,3	3,8
Значення критерія Манна-Вітні	U=0 Зона значимості		U=0 Зона значимості		U=3,5 Зона невизначеності		U=0 Зона значимості	

Загалом, аналізуючи отримані нами оцінки сформованості компетенцій до і після практичної підготовки, можна зробити висновок, що простежується їх

послідовне зростання. У тому числі і «наскрізних» компетенцій (формування яких включено до програм кількох видів практики і здійснюється упродовж трудової діяльності). Узагальнення результатів також свідчить про підвищення значень ефективності їх формування від одного виду практики фахової роботи до іншого. З метою статистичної перевірки відмінностей оцінок сформованості компетенцій нами було застосовано критерій Манна-Вітні. Результати математико-статистичної перевірки показали, що відмінності оцінок сформованості компетенцій до та після ознайомлення, стажування і практики достовірні та значущі. Відсутність статистично значимих відмінностей оцінок сформованості компетенцій може бути спричинена проміжним становищем даного виду практичної підготовки фахівців соціальної сфери.

Компетентнісний підхід сутнісно представляє за своєю суттю одну з відповідей цієї системи на соціальне замовлення сучасного суспільства. З позицій компетентнісного підходу, зокрема, постає можливість дослідження проблеми підготовки та фахової діяльності. Компетентнісний підхід дозволяє:

- 1) поєднати мету фахової підготовки соціального працівника та професійну діяльність;
- 2) перейти від відтворення знання про соціальну роботу для його застосування та організації професійної діяльності;
- 3) зорієнтувати фахівця на різноманітність професійних та життєвих ситуацій;
- 4) збільшити можливості працевлаштування через розвиток компетентностей та підвищення мобільності.

Цей процес здійснюється через компетентнісний підхід й передбачає формування різних компетентностей чи компетенцій, необхідних для здійснення фахової діяльності працівника соціальної сфери. Нині побутує думка, що доцільно розглядати професійну компетентність як суб'єктивну якість, що виявляється у проектуванні та реалізації фахової діяльності із

урахуванням кваліфікаційних вимог, що формуються у контексті професійної підготовки та діяльності в установах соціальної сфери. Компетентнісний підхід передбачає відповідний понятійний аналіз. Терміни «компетенція» та «компетентність» використовуються для позначення характеристик та діяльності у професійній сфері, оскільки компетентність традиційно пов'язують не лише з рівнем фахової підготовки, а й із деякими додатковими якостями спеціаліста, наявністю у нього творчого потенціалу для здійснення професійної діяльності. Розуміння терміну «компетентність» у сучасних соціально-гуманітарних науках, як і раніше, залишається дискусійним, як з погляду його змісту, так і з погляду можливостей його використання в практичній діяльності.

Нині наука застосовує поняття «компетентність» як термін для пояснення кінцевого результату навчання, розглядаючи проблему формування та розвитку компетентності як проблему формування та розвитку певних властивостей та якостей особистості фахівця-професіонала. Тим не менш, в даний час у багатьох роботах терміном «компетенція», «компетентність» позначаються різні явища, процеси, властивості особистості фахівця соціальної сфери. Так, ці терміни визначаються широко і неоднозначно. Компетенція визначається і як коло повноважень будь-якої особи, і як коло питань, у яких ця особа має знання, досвід. У свою чергу, під компетентністю розуміється і володіння компетенцією, і володіння знаннями, що дозволяють судити про що-небудь. Очевидно, що подальший поняттєвий аналіз має призводити до більш певного розуміння компетенції, компетентності та компетентнісного підходу у контексті профдіяльності фахівців соціальної сфери.

Можна припустити, що компетенцію слід розглядати як посадову характеристику, набір кваліфікаційних вимог, що висуваються до конкретної професійної діяльності, а також як сукупність відповідних дій, процедур, повноважень, прав, що передбачаються для здійснення представником цієї професії. У свою чергу компетентність може бути представлена як інтегративна

характеристика професійних якостей людини, що зорієнтовані на вирішення реальних завдань, що визначаються її актуальною (або потенційною, бажаною) посадою. Разом з тим, запропоноване трактування не дозволяє повністю відобразити зміст цих понять. З одного боку, під компетентностями розуміються різні насправді явища:

- розумові дії (процеси, функції);
- особисті якості людини;
- мотиваційні тенденції;
- ціннісні орієнтації (установки, диспозиції);
- особливості міжособистісної взаємодії;
- практичні вміння, навички.

З іншого боку, потребою наукового дослідження продовжує залишатися необхідність виділити основні підходи до трактування поняття, що розглядається. У науковій інтерпретації поняття «компетентність» присутні такі підходи: адаптаційний, діяльнісний, інтегративний, самоорганізаційний та соціокультурний. Аналіз цих підходів до трактування поняття «компетентність» дає можливість припустити, що, попри відмінність у змісті, у кожному їх фіксуються «особистісна» і «діяльнісна» складові. Підготовка працівника соціальної сфери до фахової діяльності передбачає формування у нього низки загальнокультурних та загальнопрофесійних компетенцій. Ми вважаємо, що специфіка змісту діяльності визначає інтерес до наступних елементів загальнокультурних компетенцій:

- 1) використовувати основи правових знань у фаховій діяльності;
- 2) здатність працювати в колективі освітньої установи, толерантно сприймати соціальні, етнічні, конфесійні та культурні відмінності клієнтів;
- 3) здатність до самоорганізації та самоосвіти;

4) здатність підтримувати належний рівень фізичної підготовки задля забезпечення повноцінної професійної діяльності.

Поряд з цим, практикуючий фахівець повинен мати елементи наступних загальнопрофесійних компетенцій при здійсненні діяльності:

– здатність до постановки та обґрунтування мети у процесі реалізації професійної діяльності та вибору шляхів її досягнення;

– здатність враховувати у фаховій діяльності специфіку та сучасне поєднання глобального, національного та регіонального, особливості етнокультурного розвитку та соціокультурного простору;

– здатність до ефективного застосування психолого-педагогічних знань на вирішення завдань особистісного розвитку;

– здатність забезпечувати високий рівень професійної культури соціально-педагогічної діяльності та дотримуватися професійно-етичних вимог у процесі її здійснення.

Така специфікація та конкретизація загальнокультурних та загальнопрофесійних компетенцій може стати передумовою для поглиблення понятійного аналізу при дослідженні компетентнісного підходу у процесі професійної діяльності сучасного фахівця соціальної сфери.

3.2. Рекомендації із впровадження компетентнісного підходу в діяльність фахівців соціальної сфери

Упровадження компетентнісного підходу в профдіяльність соціального працівника є багатограним процесом, який вимагає інтеграції наукових знань, інноваційних підходів і постійного професійного вдосконалення.

Визначення ключових компетенцій. Для успішного впровадження компетентнісного підходу необхідно розробити та актуалізувати перелік компетенцій, які є критично важливими для професійної діяльності соціального працівника. До них слід віднести комунікативну, етичну, аналітичну, організаційну та інноваційну компетенції.

Орієнтація на індивідуальні потреби клієнтів. Компетентнісний підхід передбачає вміння адаптувати професійні методи до специфічних потреб кожного клієнта. Це вимагає від фахівця розвиненого емоційного інтелекту та гнучкості у підходах до вирішення соціальних проблем.

Розвиток критичного мислення. Соціальний працівник має бути здатним аналізувати складні соціальні ситуації, прогнозувати можливі наслідки своїх дій та приймати оптимальні рішення на основі об'єктивних даних.

Застосування інтерактивних методів навчання. У професійній підготовці майбутніх фахівців соціальної сфери доцільно впроваджувати інтерактивні форми навчання, такі як кейс-методи, тренінги, симуляції та групова робота. Це сприятиме формуванню практичних навичок.

Інтеграція інформаційних технологій. Сучасні соціальні працівники повинні володіти цифровою компетенцією, адже використання технологій дозволяє ефективніше комунікувати, організовувати документообіг та управляти соціальними проектами.

Удосконалення етичних стандартів. Компетентнісний підхід вимагає від соціального працівника чіткого дотримання етичних принципів. Необхідно проводити спеціалізовані семінари та тренінги з етики для підвищення професійної відповідальності.

Міждисциплінарний підхід. Соціальна сфера перетинається з медициною, психологією, педагогікою та правом. Тому для підвищення компетентності необхідно впроваджувати міждисциплінарну співпрацю.

Регулярна атестація професійних компетенцій. Для забезпечення відповідності рівня знань та навичок фахівців сучасним вимогам необхідно запровадити систематичну оцінку компетенцій.

Самоосвіта та професійний розвиток. Фахівцям варто постійно оновлювати свої знання та розвивати навички через участь у конференціях, семінарах, вебінарах і професійних спільнотах.

Індивідуалізація підходу до клієнта. Професіонал має демонструвати чутливість до культурних, соціальних та індивідуальних особливостей клієнта, забезпечуючи персоналізовану допомогу.

Моніторинг і оцінка ефективності. Важливим аспектом впровадження компетентнісного підходу є регулярний аналіз результативності діяльності соціального працівника та корекція стратегії роботи.

Стимулювання інноваційної діяльності. Для вирішення сучасних соціальних викликів необхідно впроваджувати інноваційні методики роботи, підтримувати креативність і відкритість до нових ідей.

Впровадження системи наставництва. Для підвищення професійного рівня молодих фахівців ефективно використовувати наставництво, яке сприяє передачі досвіду.

Розвиток лідерських якостей. Компетентнісний підхід передбачає, що фахівець має бути не лише виконавцем, а й активним ініціатором змін у соціальній сфері.

Гармонізація роботи та особистого життя. Професіонал має вміти зберігати баланс між професійними обов'язками та особистим життям для запобігання професійному вигоранню.

Побудова партнерських стосунків. У соціальній сфері важливою є здатність працювати в команді та налагоджувати співпрацю з іншими установами та організаціями.

Інклюзивність. Фахівці мають володіти компетенціями роботи з уразливими групами населення, забезпечуючи рівність доступу до соцпослуг.

Психологічна стійкість. Робота в соціальній сфері часто пов'язана з емоційними викликами, тому розвиток стресостійкості є критично важливим.

Адаптація до змін. Сучасні соціальні виклики вимагають від фахівців гнучкості у підходах та здатності швидко адаптуватися до нових умов.

Розвиток громадської активності. Соціальний працівник має сприяти підвищенню громадської свідомості та активності клієнтів через залучення їх до соціальних ініціатив.

Висновки до розділу 3

Компетентнісний підхід спрямований на розвиток інтегрованих знань, навичок і установок, що забезпечують не лише професійну компетентність, але й психологічну стійкість. Завдяки поєднанню теоретичної підготовки з практичними завданнями створюються умови для формування ключових компетенцій, таких як критичне мислення, емоційна гнучкість, здатність до прийняття рішень та управління стресом. Підхід сприяє всебічному розвитку особистості, підвищуючи здатність адаптуватися до швидких змін у професійній сфері та виконувати завдання на високому рівні. Важливим елементом є інтеграція психологічних та професійних знань, що забезпечує гармонійне поєднання практичних умінь з внутрішньою готовністю до професійних викликів. Особлива увага приділяється саморефлексії, яка допомагає формувати відповідальність за результати власної діяльності та вдосконалювати особистісні ресурси. Таким чином, компетентнісний підхід створює основу для підготовки та перепідготовки професіоналів, які не лише

відповідають сучасним вимогам, але й здатні до постійного розвитку та вдосконалення.

ВИСНОВКИ

1. Компетентність сформованого фахівця передбачає його здатність та прагнення зреалізувати власний потенціал у професійній діяльності, поєднуючи знання, навички, досвід і особистісні якості. Вона проявляється в успішному вирішенні практичних завдань, враховуючи соціальну значущість роботи, відповідальність за її результати та постійну потребу у вдосконаленні професійних здібностей. Професійна компетентність є складним інтегральним утворенням, яке формується в процесі навчання і вдосконалюється у ході фахової практичної діяльності. Особливе місце у цьому контексті займає професійна діяльність працівників соціальної сфери, яка потребує не лише фундаментальної теоретичної підготовки, але й розвинених практичних і особистісних компетенцій. Досягнення успіху в цій сфері вимагає творчого підходу, здатності до адаптації в умовах змін, а також усвідомлення соціальної значущості своєї праці. Компетентність фахівця соціальної сфери поєднує когнітивний, професійний та особистісний аспекти, які взаємодіють між собою, забезпечуючи комплексне виконання професійних функцій.

2. Важливою особливістю компетентнісного підходу є акцент на результативності, тобто здатності спеціаліста вирішувати реальні завдання навіть у складних й мінливих умовах. Це передбачає інтеграцію міждисциплінарних знань, розвиток критичного мислення, емоційного інтелекту, комунікативних навичок і вміння працювати з клієнтами у різноманітних соціальних контекстах. У соціальній сфері ці аспекти набувають особливого значення, оскільки фахівець часто зіштовхується із моральними дилемами, емоційним вигоранням та потребою адаптуватися до викликів професійного довкілля. Отже, компетентнісний підхід не лише визначає якість професійної підготовки, але й є основою для розвитку особистості фахівця. Він сприяє формуванню багатовимірного професійного профілю, що поєднує

високу професійну майстерність, соціальну відповідальність і психологічну стійкість. У результаті це забезпечує якісну та індивідуалізовану підтримку клієнтів, активну участь у соціальних інноваціях та ефективне реагування на виклики буремного сьогодення.

3. Розвиток компетентнісного підходу в професійній підготовці та перепідготовці працівників соціальної сфери має включати декілька ключових напрямів. По-перше, це адаптація програм до сучасних вимог професійної діяльності, з акцентом на розвиток практичних навичок, командної роботи, управління конфліктами і соціального проєктування. По-друге, важливою є практика, що забезпечує реальний досвід роботи з клієнтами, допомагаючи застосовувати теоретичні знання у реальних умовах. По-третє, розвиток рефлексивної культури дає змогу фахівцям аналізувати свою діяльність і вдосконалювати професійні якості. Етична компетентність є ще одним важливим аспектом професійної діяльності працівника соціальної сфери. Вона вимагає не лише знання норм і стандартів етики, але й здатності застосовувати їх у складних ситуаціях, забезпечуючи баланс між інтересами клієнтів, організацій та суспільства. У професійній підготовці це потребує особливої уваги до розвитку моральної чутливості та здатності приймати етично обґрунтовані рішення. Важливим елементом компетентності є психологічна готовність спеціаліста, яка дозволяє ефективно працювати в умовах стресу, взаємодіяти з різними категоріями клієнтів і підтримувати емоційний баланс. Психологічна підготовленість разом із професійними знаннями формує здатність до адаптації, саморегуляції та подолання викликів професійної діяльності.

4. Компетентнісний підхід спрямований на розвиток інтегрованих знань, навичок і установок, що забезпечують не лише професійну компетентність, але й психологічну стійкість. Завдяки поєднанню теоретичної підготовки з практичними завданнями створюються умови для формування ключових

компетенцій, таких як критичне мислення, емоційна гнучкість, здатність до прийняття рішень та управління стресом. Підхід сприяє всебічному розвитку особистості, підвищуючи здатність адаптуватися до швидких змін у професійній сфері та виконувати завдання на високому рівні. Важливим елементом є інтеграція психологічних та професійних знань, що забезпечує гармонійне поєднання практичних умінь з внутрішньою готовністю до професійних викликів. Особлива увага приділяється саморефлексії, яка допомагає формувати відповідальність за результати власної діяльності та вдосконалювати особистісні ресурси. Таким чином, компетентнісний підхід створює основу для підготовки та перепідготовки професіоналів, які не лише відповідають сучасним вимогам, але й здатні до постійного розвитку та вдосконалення.

5. Компетентнісний підхід є основою для розвитку соціальної відповідальності працівників соціальної сфери. Він дозволяє визначити сукупність знань, умінь, навичок та соціально-особистісних характеристик, необхідних фахівцеві соціальної сфери для вдосконалення роботи установ соціального захисту та підвищення якості надання соціальних послуг населенню. Таким чином, можна говорити про те, що впровадження компетентнісного підходу в професійну діяльність сучасних фахівців соціальної сфери зумовлює визначення конкретного переліку та змісту ключових компетенцій, якими вони повинні володіти. Компетентнісна модель передбачає фахівця зі сформованими у процесі професійної підготовки та перепідготовки універсальними, загальнокультурними, та професійними компетенціями, на підставі яких можна говорити про фахову компетентність працівника соціальної сфери.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Бедь В. В. Компетентнісний підхід у системі вищої освіти як пріоритет її модернізації у ВНЗ Український науковий журнал «Освіта регіону». 2011. №5.
2. Брюханова Н. Підходи до розуміння компетентності та компетенції в освіті. Педагогіка і психологія професійної освіти. 2007. № 4. С. 40-49.
3. Вінтюк Ю. В. Концепція формування професійної компетентності майбутніх психологів у ВНЗ. Молодий вчений. 2017. № 4(44). Ч. III. С. 351-355.
4. Гончаренко С. У. Український педагогічний енциклопедичний словник. Видання друге доповнене і виправлене. Рівне: Волинські обереги, 2011. 552 с.
5. Гордієнко Н. Кейс-метод як засіб формування професійної компетентності майбутніх соціальних педагогів і соціальних працівників у вищій школі. Людинознавчі студії. Педагогіка. 2017. Вип. 4. С. 64-73.
6. Григоренко Т. В. Компетентнісний підхід в контексті професійної підготовки психологів (спеціальних, клінічних). Педагогічний часопис Волині: науковий журнал. Луцьк : СНУ імені Лесі Українки. №1 (12). 130 с. 78-86.
7. Григоренко Т. Сучасні підходи до формування професійної компетентності психолога (спеціального, клінічного) «Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології» Суми ДПУ імені А. С. Макаренка 2020 № 8 (102) С. 107-118.
8. Григоренко Т., Супрун Д., Мотиваційна складова в системі професійної підготовки спеціальних психологів. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія № 19. Корекційна педагогіка та спеціальна психологія: зб. наук. праць. Вип. 39. Київ, 020. С. 109-114.\
9. Гулай О. І. Компетентнісний підхід як основа нової парадигми освіти. Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України. 2009.

10. Дибкова Л. М. Індивідуальний підхід у формуванні професійної компетентності майбутніх економістів : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04. Київ., 2006. 227 с.

11. Драч І. І. Управління формуванням професійної компетентності магістрантів педагогіки вищої школи: теоретико-методичні засади : монографія. Київ: «Дорадо-Друк», 2013. 456 с.

12. Дубовик О. М. Особливості професійно орієнтованих особистісних якостей майбутніх психологів спеціальних закладів освіти: автореф. дис. . канд. психол. наук: 19.00.08. Київ, 2017. 21 с.

13. Жигірь В. І. Сутність і зміст професійно важливих якостей особистості менеджера освіти. Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка. 2013. № 10 (269), Ч. III. С. 96-100.

14. Зязюн І. А. Три кити нової філософії освіти: гуманізація, індивідуалізація, інтеграція. Директор школи, ліцею, гімназії. 2000. № 1. С. 74-80.

15. Ковальчук О. М. Структура готовності магістрів гуманітарних спеціальностей до інноваційної професійної діяльності. Педагогічна освіта: теорія і практика: зб. наук. пр. Київ. ун-т ім. Бориса Грінченка, Ін-т пробл. виховання НАПН України. Київ: Вид-во КУ ім. Б. Грінченка, 2013. Вип. 15. С. 45-49.

16. Козак Л. В Кейс-метод у підготовці майбутніх викладачів до інноваційної професійної діяльності. Освітологічний дискурс. 2015. № 3. С. 153-162.

17. Копил Г. О. Формування професійної компетентності майбутніх фахівців з міжнародної економіки у процесі вивчення іноземних мов : дис. ... кандидата пед. наук : 13.00.04 / Г. О. Копил. 2007. 205 с.

18. Міляєва В. Психологічні аспекти професійної компетентності державних службовців та їх використання в процесі підвищення фахової

кваліфікації. Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія №12. Психологічні науки: зб. наукових праць. Київ: НПУ ім. М.П.Драгоманова, 2009. №27(51). 281 с.

19. Міляєва В. Р. Формування фахової компетентності державних службовців у системі підвищення кваліфікації: монографія. Дрогобич: Редакційно видавничий відділ Дрогобицького державного педагогічного університету ім. Івана Франка, 2011. 298 с.

20. Овчарук О.В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи. Київ : “К.І.С.”, 2004. 112 с.

21. Огороднійчук З. В. Загальна психологія: практикум: навч. посіб. для вищ. навч. закл. / 2-е вид., допов. Київ: Росава-Н, 2010. 383 с.

22. Огороднійчук З. В. Психологічна характеристика особистісних якостей майбутнього спеціального психолога. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. 2009. № 13. С. 205-208.

23. Павлюк Є. О. Професійна компетентність як складова професійної діяльності майбутніх тренерів-викладачів. Збірник наукових праць Національної академії Державної прикордонної служби України. Сер. : Педагогічні та психологічні науки. 2014. №2 2. С. 109-117.

24. Падалка О. С., Нісімчук А. С., Смолюк І. О., Шпак О. Т. Педагогічні технології. Київ: Українська енциклопедія, 1996. 254 с.

25. Паламар О. М. Психологічна компетентність тифлопедагога: сутність поняття та структура. Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. Серія 19: Корекційна педагогіка та спеціальна психологія. 2014. Вип. 26. С. 377-382.

26. Панок В. Г. Основні напрями професійного становлення особистості практичного психолога у вищій школі. Практична психологія і соціальна робота. 2003. № 4. С. 14-17.

27. Панок В. Г., Острова В. Д. Психологічна служба вищого навчального закладу. Київ: Освіта України, 2010. 230 с.

28. Подшивайлова Л. І., Подшивайлов М. М. Компетентнісні виміри професії психолога. Компетентнісний підхід у професійній підготовці майбутніх психологів: моногр. / авт. кол.; за наук. ред. О. М. Лозової. Вінниця: Віндрук, 2014. 184 с.

29. Пометун О. І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи: Бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О. В. Овчарук. Київ: К.І.С., 2004 С. 16-25.

30. Прокопенко І. Ф Педагогічні технології в підготовці вчителів : навчальний посібник / кол. авт.; за ред... 3-є вид., допов. і переробл. Харків : ХНПУ, 2018. 457 с.

31. Психологічний тлумачний словник найсучасніших термінів. Харків: Прапор, 2009. 672 с.

32. Рибалко Л. С. Методолого-теоретичні засади професійно-педагогічної самореалізації майбутнього вчителя (акмеологічний аспект): монографія. Запоріжжя: ЗДМУ, 2007. 442 с.

33. Руденко Л. М., Григоренко Т. В.. Компоненти професійної компетентності психолога (спеціального, клінічного). Спеціальна освіта: супровід. Актуальні питання корекційної освіти. м. Кам'янець-Подільський. С. 219-233.

34. Савчин М. В. Педагогічна психологія : навч. посіб. Київ : Академвидав, 2007. 424 с.

35. Самборська Н. М. Соціально-комунікативна компетентність майбутніх медичних працівників у контексті системного та компетентнісного підходів. Проблеми освіти: Наук.-метод. зб.; Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. Київ, 2015. № 85. С. 97-101.

36. Сидоренко О.Д. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика : практичний посібник. Київ : Центр інновацій і розвитку, 2001. 256 с.

37. Супрун Д. М. Діагностика сформованості компонентів професійної підготовки психологів в галузі спеціальної освіти (Комплекс діагностичних методик): методичний посібник для студентів, слухачів магістратури та практикуючих психологів. Запоріжжя: Вид-во КВНЗ «Хортицька національна навчально-реабілітаційна академія», 2017. 86 с

38. Чаплак Я. В. Формування готовності майбутніх практичних психологів до консультативної роботи із старшокласниками: автореф. дис. ... канд. псих. наук: спец. 19.00.07. Київ, 2006. 24 с.

39. Чепелева Н. В., Пов'якель Н. І. Теоретичне обґрунтування моделі особистості практичного психолога. Психологія: зб. наук. праць. К., 1998. Вип. III. С. 35-41.

40. Ягупов В. В. Педагогіка : навч. посіб. Київ : Либідь, 560 с.