

## РЕАЛІЗАЦІЯ МОДЕЛІ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ НАВЧАЛЬНО-ДОПОМІЖНОГО ПЕРСОНАЛУ ВИЩОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ІНТЕГРАЦІЇ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ

*Мета публікації полягає в обґрунтуванні моделі формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу та визначенні умов її реалізації. У результаті аналізу наукових праць, узагальнення педагогічного досвіду запропоновано модель, визначено її структурні компоненти. Доведено, що головною умовою реалізації моделі формування професійної компетентності є інтеграція формальної, неформальної та інформальної освіти. Результати дослідження можуть бути використані у процесі підготовки, адаптації, підвищення кваліфікації персоналу вищих навчальних закладів. Реалізація моделі дасть змогу сформувати систему професійно важливих і необхідних для здійснення професійної діяльності знань, умінь, якостей. У подальших дослідженнях варто зосередити увагу на вимірюванні рівнів сформованості означеної компетентності.*

**Ключові слова:** професійна компетентність, формування професійної компетентності, модель, навчально-допоміжний персонал, інтеграція формальної, неформальної та інформальної освіти, професійна діяльність, структурні компоненти.

**Постановка проблеми.** Суспільно-політичні та інтеграційні процеси у вищій освіті України, пов'язані реалізацією положень Болонської декларації та Закону України «Про вищу освіту» 2014 р., сучасними вимогами до підготовки висококваліфікованих фахівців, зумовили необхідність формування й розвитку професійної компетентності працівників вищих навчальних закладів. Попри пильну увагу до науки, наукових досліджень, виховання і навчання студентів, рідко коли згадується про таку важливу ланку, як професійність і висока кваліфікація навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу, питання його індивідуального навчання, системи підготовки й перепідготовки, підвищення кваліфікації з урахуванням посилення конкурентоспроможності вищих навчальних закладів, приведення документів про освіту у відповідність до вимог, що існують у країнах Європи (додаток до диплома Європейського зразка, інформаційні пакети тощо). На сьогодні значення в освітньому процесі та коло обов'язків цієї категорії працівників не обмежується веденням діловодства структурного підрозділу вищого навчального закладу, як це впливає із традиційного ставлення як до звичайних допоміжних співробітників. Навчально-допоміжний персонал вищого навчального закладу має широкий перелік обов'язків, що свідчить про багатогранний характер виконуваної роботи. У різних навчальних закладах зміст діяльності

цього персоналу може варіюватися, його наповнення залежить від актуальних завдань та специфіки роботи структурного підрозділу, однак на основі аналізу типових посадових інструкцій та функціональних обов'язків як основні виділяємо такі види діяльності:

- технологічна (формування робочих навчальних планів, складання розкладів навчальних занять, розподіл навчального навантаження між факультетами, відділеннями та кафедрами, оформлення навчальної документації);

- організаційно-управлінська (контроль за виконанням студентами та науково-педагогічними працівниками розкладів навчальних занять, координацію складання розкладу відповідно до затвердженого на кафедрах навчального навантаження, організацію технічної та методичної підготовки навчальних занять);

- інформаційно-аналітична (підготовка звітів про рух контингенту студентів, аналіз і представлення керівництву відомостей і причин академічної заборгованості студентів, причин відсіву студентів, звітів щодо виконання навчального навантаження викладачами, облік поточної успішності студентів, підготовка проектів наказів щодо організації освітнього процесу);

- комунікативна (комунікація між науково-педагогічними працівниками, адміністрацією та студентами, допомога студентам у побудові індивідуальної освітньої траєкторії, виборі елективних курсів, у вирішенні академічних або особистих проблем, пов'язаних із навчанням, координація висвітлення освітнього процесу на сайті підрозділу).

Посадова інструкція переліком завдань, функцій, обов'язків та прав визначає компетентності, якими повинен володіти навчально-допоміжний персонал, щоб забезпечити відповідну якість освіти, належну організацію освітнього процесу, високий рівень оперативного інформування та орієнтації у нововведеннях всіх учасників освітнього процесу в умовах реформування вищої освіти. Наявність необхідних якостей є обов'язковою при прийомі на роботу. Проте далеко не всі працівники виявляються готовими до виконання своїх посадових обов'язків, оскільки жоден напрям підготовки, жодна спеціальність не дає потрібних професійних знань, навичок та досвіду. Відтак, важлива роль в організації освітнього процесу, розширення кола обов'язків навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу зумовила актуальність проблеми – побудови та реалізації дієвої моделі формування професійної компетентності цієї групи працівників.

**Аналіз актуальних досліджень** засвідчив, що проблема формування професійної компетентності фахівців у процесі їхньої підготовки у вищому навчальному закладі з позицій компетентнісного підходу, знайшла відбиття у працях І. Зимньої, Е. Зеєра, О. Павлова, Е. Симанюка, А. Хуторського; питання формування й розвитку професійної компетентності розглядали Г. Беленька в монографії «Формування професійної компетентності сучасного вихователя

дошкільного навчального закладу», О. Бондарєва, І. Карпюк, Л. Набока, Т. Недашківська, Н. Овсейчик; проблему інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти в підготовці фахівців досліджували такі вчені як Д. Сидоров у докторській дисертації «Педагогічна інтеграція формального, неформального та інформального видів освіти у процесі формування здорового способу життя студентів», О. Ройтблат у монографіях «Особливості неформальної освіти та її можливості» та «Організаційні структури управління в основі включення неформальної освіти в систему підвищення кваліфікації», Е. Бабаєва, В. Левченко, І. Мінзер, В. Стародубцев, М. Соловійов.

Попри наявність значної кількості наукових досліджень з означеного питання, поза увагою науковців залишилася проблема формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу. Вивчення рівня останньої засвідчило потребу розробки й реалізації дієвої моделі формування професійної компетентності. Саме тому **метою** нашого дослідження є обґрунтування моделі формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу та визначення умов її реалізації.

**Методи дослідження:** теоретичний аналіз спеціальної педагогічної і психологічної літератури, вивчення й узагальнення педагогічного досвіду.

**Виклад основного матеріалу.** Більшість науковців одноставно визнають, що межі формальної освіти стали затісними для досягнення сучасної якості освіти (або актуальних освітніх результатів). Традиційна формальна освіта не може повністю задовольнити потреби здобувачів освіти, які потребують конкретних знань для своєчасного застосування в житті та професії. Прагнення системи освіти реагувати на індивідуальні потреби й соціальне замовлення вимагає нового підходу, що може бути забезпечений, як справедливо зауважує М. Груздєв, за рахунок інтеграції формальної освіти з неформальною та інформальною [2, 4].

У розрізі нашого дослідження, базуючись на аналізі наукової літератури, розглядаємо професійну компетентність навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу як складне утворення, що інтегрує в собі знання й уміння, необхідні для ефективного здійснення професійної діяльності, навички виконання професійних завдань, особистісні якості та професійно значущі властивості, що дають можливість нести професійну відповідальність за результати своєї праці та здійснювати подальшу навчальну діяльність. Формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищих навчальних закладів не здійснюється лише в системі традиційної освіти, яка не може повною мірою забезпечити актуальних освітніх результатів цієї категорії працівників, а за рахунок інтеграції формальної освіти з неформальною та інформальною.

Досліджуючи інтеграцію видів освіти, Е. Бабаєва слушно зауважує, що здобувачу освіти належить провідна роль у процесі свого навчання; завдання

фахівця (методиста, педагога, модератора, наставника) зводяться до того, щоб заохочувати й підтримувати розвиток здобувача освіти, надавати допомогу у визначенні параметрів навчання й пошуку інформації, відтак, основною характеристикою процесу навчання стає процес самостійного визначення параметрів навчання і пошуку знань, умінь, навичок і якостей; здобувач освіти володіє життєвим (побутовим, соціальним, професійним) досвідом, який може бути використаний як важливе джерело навчання, для виконання тих чи інших практичних дій у межах навчання здобувач освіти вже володіє певним уявленням про це [1].

Основними умовами у структурі психолого-педагогічного забезпечення реалізації принципу неперервності й інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти, на думку Д. Сидорова, є самоосвіта, засвоєння вмінь і навичок учіння; широке використання активних форм і методів навчання; поєднання життєвого та професійного досвіду; саморозвиток здобувачів освіти; формування змістових, життєвих цінностей особистості як умова самореалізації [7, 49]. Інтегровані елементи видів освіти, як слушно зауважує Д. Сидоров, не є простою сумою, оскільки інтеграція передбачає поєднання, взаємопроникнення, взаємозближення, змішання, синтез і в підсумку виникнення цілісної системи [7, 7]. У нашому випадку цією цілісною системою буде професійна компетентність навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу, яка передбачає участь кожного в підтримці та розвитку цієї системи. А інноваційне педагогічне забезпечення інтеграції видів освіти і навчання, як вважає Д. Сидоров, сприятиме подоланню консерватизму та інертності формальної освіти, безсистемності й фрагментарності неформальної освіти, некерованості та безконтрольності інформальної освіти [7, 8].

Для навчально-допоміжного персоналу реалізація формальної освіти, на нашу думку, буде здійснюватися у процесі підвищення кваліфікації, неформальна – шляхом навчання на робочому місці, а інформальна – через самоосвіту за допомогою Інтернет, соціальних мереж тощо. Процес інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу визначаємо як процес і результат, спрямований на забезпечення повноти й цілісності освіти шляхом взаємодії, взаємопроникнення й розширення можливостей формальної, неформальної та інформальної діяльності в умовах забезпечення гармонії й узгодження інтересів всіх суб'єктів діяльності. Такі інтеграційні процеси спрямовані на формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу, його комплексних умінь, що стимулюють практичне застосування знань при виконанні своїх функціональних обов'язків.

Аналіз філософської, психологічної та педагогічної літератури, вивчення й узагальнення практики підготовки фахівців показали необхідність розробки і впровадження моделі формування професійної компетентності навчально-

допоміжного персоналу вищого навчального закладу. Необхідність пошуку дієвого інструментарію, який оптимізував шляхи та способи отримання результату, виникла в результаті дослідження вченими складних процесів в освітніх середовищах, необхідності проектувати навчальні процеси, передбачати результати педагогічної діяльності. Таким інструментарієм може бути процес моделювання, який полягає в дослідженні об'єктів шляхом побудови та вивчення їх моделей як гіпотетичних систем, що поділені на якісно різні елементи, але пов'язані воєдино [8, 81].

Поняття моделі фахівця є неоднозначним та багатоманітним. Як слушно зазначає Г. Дмух, її отримання передбачає опис великої кількості переплетених між собою факторів, які в багатьох випадках важко піддаються коректній інтерпретації за допомогою математичних і статистичних методів аналізу і форм представлення даних. Складові цієї моделі складаються з моделі навчання фахівця і набору вимог до фахівця [4, 69]. Термін «модель» визначається як система елементів, яка відображає конкретні сторони, зв'язки, функції предмета дослідження (оригінала) [9, 479], як уявна або матеріально реалізована система, що відображає або відтворює об'єкт дослідження (природний чи соціальний) і здатна змінювати його так, що її вивчення дає нову інформацію щодо цього об'єкта. Модель спеціаліста сприймається як освітня мета, стосовної якої модель підготовки фахівця виступає як засіб, спрямований на реалізацію мети [5, 516]. Також учені під поняттям «модель» розуміють штучно створений об'єкт, який складається із знакових формул або формул, схем чи фізичних конструкцій і який, будучи схожим на досліджуваний об'єкт, показує та створює в найпростішому й найдоступнішому вигляді його властивості, структуру, взаємозв'язки між його елементами [3].

У нашому дослідженні під моделлю формування професійної компетентності ми розуміємо цілісну, педагогічно обґрунтовану систему, що складається із структурних компонентів, спрямованих на професійне становлення навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. Відтак, для вирішення поставлених завдань нами була розроблена модель, яка покликана систематизувати процес підготовки та розвитку навчально-допоміжного персоналу з метою задоволення соціального замовлення на працівників з достатнім рівнем професійної компетентності. Модель складається з чотирьох блоків (методологічно-цільового, змістового, організаційно-процесуального та оцінно-результативного), кожен із яких знаходиться у взаємозв'язку з іншими блоками і включає певну сукупність компонентів (табл. 1).

**Компоненти моделі формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу в умовах інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти**

<b>Компоненти моделі</b>	<b>Характеристика</b>
Мета	формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу
Завдання	оволодіння навчально-допоміжним персоналом професійними знаннями та вміннями; формування стійких мотивів, які сприяють усвідомленню значущості своєї професійної діяльності; оволодіння способами самостійного розв'язання професійних завдань; вироблення здатності самостійно діяти, приймати рішення в різних ситуаціях професійної діяльності та нести за них відповідальність
Принципи	систематичності й послідовності, єдності теоретичної та практичної підготовки, пріоритет самостійного навчання та самоосвіти, провідна роль персоналу у процесі свого навчання, орієнтація на професійний досвід, взаємонавчання (наставництва), навчання для вирішення визначених професійних завдань, добровільності
Методологічні підходи	андрагогічний, діяльнісний, особистісно-орієнтований, компетентнісний
Зміст	в умовах формальної освіти – спрямований на вироблення загального уявлення про професійну діяльність та ціннісного ставлення до неї, створення теоретичного підґрунтя для вирішення практичних завдань, набуття комплексу необхідних знань та вмінь; в умовах неформальної освіти – полягає у вирішенні конкретного професійного завдання, озброєнні інструментарієм для його вирішення; в умовах інформальної освіти – полягає в саморозвитку, поглибленні знань і вмінь, розширенні світогляду, розвитку комунікативних здібностей
Форми	лекції, практичні заняття, тренінги, консультації, наставництво, коучинг, менторінг, інструктаж, інструктивні наради, ротація, спонтанне обговорення виробничих проблем у професійному середовищі, взаємодія в інтернет-середовищі
Методи	моделювання типових і проблемних ситуацій, групові дискусії, ненавмисне навчання, навчання в діяльності, самостійне ознайомлення з новою інформацією
Критерії та показники	когнітивний – наявність професійних знань, розуміння цілей та завдань професійної діяльності; діяльнісний – наявність професійних умінь, необхідних для виконання посадових функцій, оволодіння способами й досвідом самостійного розв'язання професійних завдань; особистісний – наявність професійно важливих особистісних якостей, усвідомлення значущості своєї діяльності, орієнтація на професійне самовдосконалення
Рівні	достатній, середній, низький
Результат	сформованість професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу

Реалізація моделі формування професійної компетентності здійснювалася в умовах інтеграції формальної, неформальної та інформальної освіти і включала чотири складники (короткотермінові курси; довготермінові курси підвищення кваліфікації з відривом від виробництва; навчання на робочому місці; самонавчання) і супроводжувалася проведенням інструктивних нарад, наданням інструкцій та необхідних консультацій. Виклад нової інформації мав проблемний характер, під час навчання застосовувалися інтерактивні методи викладання, використовувалися різнорівневі навчальні творчі завдання

**Короткотермінові курси.** Відповідно до виконуваних професійних завдань, навчально-допоміжний персонал обирав одну з двох запропонованих модульних варіативних програм «Професійна компетентність навчально-допоміжного персоналу навчальних частин / груп з організації навчального процесу факультетів / інститутів» та «Професійна компетентність навчально-допоміжного персоналу кафедр і навчальних лабораторій» обсягом 66 годин, які склалися з циклів лекцій, семінарів, тренінгів, що проводилися раз на місяць (11 циклів на рік по 6 годин кожний). Основним завданням короткотермінових курсів було підготувати навчально-допоміжний персонал до виконання поточних завдань, відповідно до річного графіка роботи та графіка подання структурними підрозділами вищого навчального закладу проектів документів, звітів, інформаційних матеріалів.

**Довготермінові курси підвищення кваліфікації** з відривом від виробництва обсягом 210 годин, які містили загальну та функціональну складові підготовки навчально-допоміжного персоналу, поділялися на нормативну та варіативну частини. Завдання курсів підвищення кваліфікації навчально-допоміжного персоналу є формування правової, організаційно-управлінської, інформаційно-технологічної, комунікативної та соціально-психологічної професійної компетентності, систематизація та поглиблення професійно важливих знань, вироблення здатності застосовувати їх на практиці, формування цілісного уявлення про мету та завдання професійної діяльності.

Підготовка навчально-допоміжного персоналу на курсах підвищення кваліфікації з відривом від виробництва передбачала структурування змісту:

- за загальною складовою – формування професійних знань, умінь та особистих якостей навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу, не пов'язаних безпосередньо з механізмом реалізації завдань і виконанням функцій на конкретній посаді;

- за функціональною складовою – здобуття додаткових знань і вмінь відповідно до функціональних обов'язків, які дозволять навчально-допоміжному персоналу розв'язувати поставлені перед ним професійні завдання.

Під час короткотермінових та довготермінових курсів були проведені лекції, практичні заняття, тренінги, консультації з тематики занять. На заняттях нами використовувалися такі методи, як пояснення, моделювання типових і проблемних ситуацій, групової дискусії, колективної розумової діяльності.

**Навчання на робочому місці**, що здійснювалося під час усього періоду навчання. Головною метою навчання на робочому місці є опанування основних прийомів роботи; засвоєння виробничих процедур; формування здатності самостійно вирішувати поточні завдання. Функції наставників для навчально-допоміжного персоналу виконують заступники декана з навчальної роботи, завідувачі кафедр, завідувачі навчальних лабораторій, керівники / начальники навчальної частини факультету / груп з організації навчального процесу, співробітники навчальної частини вищого навчального закладу (у Київському національному університеті імені Тараса Шевченка – це методисти вищої категорії Науково-методичного центру організації навчального процесу), досвідчені колеги.

Під час навчання на робочому місці використовувалися такі форми, як наставництво, інструктаж, інструктивні наради та застосовувалися методи пояснення, навчання в діяльності, навчання як побічна діяльність щоденного виконання завдань. Основною моделлю навчання на робочому місці є модель «Розкажи–Покажи–Зроби» (Tell–Show–Do) [6, 158]: Розкажи (Tell) – наставник пояснює завдання та етапи його виконання; Покажи (Show) – наставник демонструє, як виконувати завдання, коментуючи кожен крок; Зроби (Do) – співробітник самостійно виконує завдання.

Обов'язкове **самонавчання** супроводжує весь процес формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу вищого навчального закладу. Метою самонавчання навчально-допоміжного персоналу є самостійне оновлення, поглиблення і розширення професійних знань для досягнення бажаного рівня професійної компетентності; розвиток умінь, здібностей, професійно значущих якостей особистості.

Навчально-допоміжному персоналу було надано інформаційний і методичний супровід: перелік ресурсів для самонавчання, у межах довготермінових курсів підвищення кваліфікації прочитано лекцію та проведено тренінг «Професійний розвиток навчально-допоміжного персоналу», на якому розкрито шляхи професійного розвитку, у тому числі й за допомогою самонавчання. У процесі формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу при самостійному ознайомленні з новою інформацією активно використовуються такі форми, як взаємодія в інтернет-середовищі з подальшим спонтанним обговоренням у професійному середовищі.

У результаті навчання навчально-допоміжний персонал повинен продемонструвати розуміння сутності, змісту, цілей та завдань професійної діяльності; володіння системою знань (правових, документознавчих,

управлінських, психолого-педагогічних, методичних, комунікативних, інформаційно-технологічних, аналітико-статистичних, здоров'язберезувальних), необхідних для ефективного виконання професійних завдань; обізнаність із методами та способами виконання професійних завдань; сформованість професійних умінь (інформаційно-технологічних, організаційно-управлінських, комунікативних, правових, соціально-психологічних); оволодіння методами, способами й досвідом самостійного розв'язання професійних завдань; наявність уміння здійснювати самоконтроль, самоаналіз і самооцінку результатів професійної діяльності; сформованість професійно важливих і необхідних для здійснення професійної діяльності якостей; усвідомлення значущості своєї діяльності; прагнення до підвищення професійної компетентності, самовдосконалення й саморозвитку.

**Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.** Отже, розробка, обґрунтування й запровадження моделі формування професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу, яка реалізується в умовах інтеграції формальної освіти (у процесі підвищення кваліфікації), неформальної освіти (шляхом навчання на робочому місці), інформальної освіти (через самоосвіту за допомогою Інтернет, соціальних мереж) з використанням інтерактивних форм і методів навчання, дозволить забезпечити актуальні освітні результати цієї категорії працівників і дасть змогу сформувати систему професійно важливих і необхідних для здійснення професійної діяльності знань, умінь, якостей. Перспективи подальших наукових розвідок полягають у вимірюванні рівнів сформованості професійної компетентності навчально-допоміжного персоналу з метою виявлення ефективності моделі.

#### ЛІТЕРАТУРА

1. Бабаева Э. С. Психолого-педагогические особенности проектирования программ неформального образования / Э. С. Бабаева. // Мир науки, культуры, образования. – 2013. – № 3 (40). – С. 6–7.
2. Груздев М. В. Интеграция формального и неформального образования как условие достижения актуальных образовательных результатов / М. В. Груздев // Materiały IX Międzynarodowej naukowo-praktycznej konferencji «Wykształcenie i nauka bez granic – 2013». – Volume 24 (Pedagogiczne nauki). – Przemysł : Nauka i studia, 2013 – С. 3-6.
3. Дахин А. Н. Моделирование в педагогике / А. Н. Дахин // Идеи и идеалы. – 2010. – № 1 (3). – Т. 2. – С. 11–20.
4. Дмух Г. Ю. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности магистров электротехнического направления : дис. канд. пед. наук : 13.00.08 - Теория и методика профессионального образования / Дмух Галина Юрьевна. – Владивосток, 2010. – 198 с.
5. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України; гол. ред. В. Г. Кремень. – К. : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
6. Коробова І. Реалізація індивідуального підходу до формування методичної компетентності майбутніх учителів фізики / Ірина Коробова. // Наукові записки Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка.

Серія: Проблеми методики фізико-математичної і технологічної освіти. – Вип. 4. – Ч. 1. – 2013. – С. 155–158.

7. Сидоров Д. Г. Педагогическая интеграция формального, неформального и информального видов образования в процессе формирования здорового образа жизни студентов : дис. докт. пед. наук : 13.00.01 - общая педагогика, история педагогики и образования / Сидоров Дмитрий Глебович. – Нижний Новгород, 2013. – 357 с.

8. Тарасенко Р. О. Теоретичне обґрунтування моделі формування інформаційної компетентності майбутніх перекладачів для аграрної галузі / Р. О. Тарасенко. // Вісник Дніпропетровського університету імені Альфреда Нобеля. Серія «Педагогіка і психологія». Педагогічні науки. – 2014. – № 2 (8). – С. 81–86.

9. Философский энциклопедический словарь / Губский Е. Ф., Кораблева Г. В., Лутченко В. А. – М. : Инфра-М, 1997. – 576 с.

## РЕЗЮМЕ

**Жихорская О. В.** Реализация модели формирования профессиональной компетентности учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения в условиях интеграции формального, неформального и информального образования.

*Цель публикации заключается в обосновании модели формирования профессиональной компетентности учебно-вспомогательного персонала высшего учебного заведения и определении условий ее реализации. В результате анализа научных работ, обобщения педагогического опыта предложена модель, определены ее структурные компоненты. Доказано, что главным условием реализации модели формирования профессиональной компетентности является интеграция формального, неформального и информального образования. Результаты исследования могут быть использованы в процессе подготовки, адаптации, повышения квалификации персонала высших учебных заведений. Реализация модели позволит сформировать систему профессионально важных и необходимых для осуществления профессиональной деятельности знаний, умений, качеств. В дальнейших исследованиях следует сосредоточить внимание на измерении уровней сформированности указанной компетентности.*

**Ключевые слова:** профессиональная компетентность, формирование профессиональной компетентности, модель, учебно-вспомогательный персонал, интеграция формального, неформального и информального образования, профессиональная деятельность, структурные компоненты.

## SUMMARY

**Zhykhorska O.** Implementation of the model of professional competence development of support staff of higher education institutions in the context of formal, non-formal and informal education integration.

*The results of the study conducted on the professional competence level of the support staff of higher education institutions proved the need in elaboration and realization of an effective model of competence development. Therefore, the research is aimed at establishing the model of professional competence development of support staff and defining the conditions for its implementation.*

*Following the analysis of academic works and pedagogical experience generalization, the author brings forward the model of professional competence development, a holistic and pedagogically sound system which consists of structural components aimed at professional development of the support staff of higher education institutions. The research defines and characterizes its structural components: purpose, targets, principles, methodological approaches, content, forms, methods, criteria, rates and levels of formation, result.*

*The research shows that the main prerequisite for the implementation of the professional competence development model is the integration of formal, non-formal and informal education. This process is aimed at professional competence development of support staff, formation of complex skills which encourage applying acquired knowledge while performing their job duties. The implementation of the professional competence development model includes four components: short-term courses; long-term off-the-job capability development courses; work-based learning and self-learning.*

*The results of the research can be applied for training, adaptation and competence development of support staff of higher education institutions.*

*The investigation, justification and implementation of the model of professional competence development of support staff will ensure the topical educational results from the above mentioned staff and will allow the formation of the system of knowledge, skills and abilities, which are professionally essential and vital for the professional activity. In perspective, the subsequent research should be aimed at measuring the levels of professional competence that support staff has developed in order to demonstrate the effectiveness of the model.*

**Key words:** *professional competence, professional competence development, model, support staff, integration of formal, non-formal and informal education, professional activity, structural components.*