

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ТРУДОВОМУ І ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ

іншому виді й рівні компетентності, визначають рівень розвитку пізнавальної діяльності гуртківця, його вікові тенденції та індивідуальні варіанти.

Саме на них і потрібно орієнтуватись під час створення особистісно-орієнтованої програми навчання і виховання гуртківців. Коли діяти з позицій принципу гуманізації і пов'язаної з нею гуманітаризації освіти, то саме розвиток гуртківця з урахуванням вікових та індивідуальних можливостей її пізнавальної діяльності має бути відображений у програмах разом із базовим компонентом знань. Психологічна компетентність керівника гуртків допоможе йому на високому рівні професійної майстерності будувати навчально-виховний процес з гуртківцями незалежно від типу навчальної установи, в якій він працює. А гуртківці, котрі від початку відчують увагу і повагу до них з боку керівника гуртка, його підтримку, переживатимуть почуття успіху, докладаючи до цього зусиль і долаючи труднощі, відчують і справжню радість позашкільного життя й навчання, яке, за висловом В. Сухомлинського, має стати для них на багато років найважливішою і найкориснішою справою.

Формування конструктивно-технічної компетентності для гуртківців на підготовчому рівні є основою, що забезпечить високий рівень професійної компетентності, яка в майбутньому буде спрямована на реалізацію нововведень у виробничу сферу на благо суспільства.

ЛІТЕРАТУРА

1. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. — 2002. — 23 квітня.
2. Бабанский Ю. К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе. — М., 1985. — с.156.
3. Глассер У. Школы без неудачников. — М.: Прогресе, 1991.
3. Костюк Г. С. Індивідуальний підхід до учнів у навчальній роботі // Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості. — К., 1989. — С. 448–462.
4. Моляко В. А. Психология решения школьниками творческих задач. — К.: Рад.шк., 1983.
5. Перре-Клермон А.-Н. Роль социальных взаимодействий в развитии интеллекта детей. — М.: Педагогика, 1991.
6. Пономарев Я. А. Фазы творческого процесса (Исследование проблем творчества). — М., 1982.
7. Романець В. А. Психология творчості. — К. Либідь, 2001.
8. Скрипченко О. В. Психічний розвиток учнів. — К., 1974.
9. Рибо Т. Опыт исследования творческого воображения. — СПб., 1901.

Вікторія КАТКОВА

АКТИВНІ МЕТОДИ ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ЯКОСТЕЙ У МАЙБУТНІХ МЕНЕДЖЕРІВ ОРГАНІЗАЦІЙ

В статті розкривається сутність поняття “активні методи навчання”. Розглядаються їх види та класифікація, можливості при організації професійного навчання студентів — майбутніх менеджерів. Показана специфіка кожного з методів.

Актуальність статті полягає в тому, що досвід навчально-виховної діяльності ВНЗ, які орієнтовані на підготовку професійних кадрів, котрі би відповідали вимогам сучасних підприємств, переконує, що вирішувати питання підготовки майбутніх фахівців можна лише з використанням активних методів навчання та за участі студентів в організації освітнього процесу. Зараз викладач зацікавлений у проведенні занять, які моделюють реальну життєву ситуацію, надають студентів змозгу оволодіти професійними знаннями, навичками та вміннями. Якщо поглянути на вимоги до сучасного менеджера, то найголовнішою серед професійних якостей стає комунікативна, тому при підготовці до практичних занять зі студентами — майбутнім менеджерами — викладач повинен використовувати методи навчання та виховання, які б сприяли формуванню професійних якостей.

На сучасному етапі розвитку системи вищої освіти більша частина теоретичного і практичного матеріалу віддана студентів на самостійне опрацювання. Викладач використовує усі можливі засоби та форми навчання і виховання. Першою у поле зору попадає позанавчальна діяльність. Тут викладач має час, змозгу і різноманіття методів і форм проведення як

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ТРУДОВОМУ І ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ

практичних, так і теоретичних занять. Педагогічний процес зараз спрямованні на розвиток творчої особистості і, на нашу думку, саме активні групові методи навчання повністю відповідають запитам сучасного освітнього та виховного процесу.

Метою статті є розглядання активних методів, які сприяють організації професійного навчання майбутніх менеджерів.

Активні методи займають провідну позицію в організації особистісно-орієнтованого та індивідуалізованого навчання. Їх розглядом у цьому контексті займалися вчені Г. Альтшулер, В. Зинченко, І. Якіманська, Є. Бондаревська, В. Давидов та ін.

Активні методи навчання є технологією, спрямованою на формування і розвиток самодостатньої творчої особистості. З філософської точки зору активний метод пізнання — це процес і результат активної дії студента. Найважливішими умовами активізації методів і форм навчання вважаються облік рівня розвитку інтересів студентів, їхнє співробітництво між собою і з викладачем, внесення елементів ігрової діяльності в навчальний процес. Активні методи навчання дозволяють особистості “будувати” своє знання, активно і творчо використовувати їх у реальному житті.

Активні методи навчання містять у собі будь-які способи, прийоми, інструменти, та сприяють удосконаленню процесу навчання. Це переважно методи, що стимулюють пізнавальну діяльність студентів. Вони будуються переважно на діалозі, що припускає вільний обмін думками з усіх проблем, характеризуються високим рівнем активності студентів. Можливості різних методів навчання при активізації навчальної й навчально-виробничої діяльності різні Вони залежать від природи і змісту відповідного методу, способів їхнього використання, майстерності викладача. Кожен метод активним робить той, хто його застосовує.

Активні методи навчання — це методи, що спонукають студентів до активної розумової і практичної діяльності в процесі оволодіння навчальним матеріалом. Активне навчання припускає використання такої системи методів, яка спрямована переважно не на виклад готових знань і їхнє запам'ятовування студентами, а на самостійне оволодіння знаннями й уміннями в процесі активної розумової і практичної діяльності.

І. Якіманська і Є. Бондаревська вказують на наступні ознаки активних методів навчання:

– примусова активізація мислення, коли студент змушений бути активним незалежно від його бажання;

– тривалість залучення студентів у навчальний процес, оскільки їх активність повинна бути не короткочасною та епізодичною, а стійкою і тривалою;

– самостійний творчий підхід до вирішення як навчальних, так і реальних життєвих ситуацій і підвищений ступінь мотивації [6, 24–27].

Активні методи навчання ґрунтуються на створенні умов для реалізації можливостей кожного студента, творчої роботи, посиленої мотивації до навчання. Концепція цих методів стверджує, що навчити усьому, що знадобиться студентові в подальшому житті, неможливо, тому потрібно вчити пошуку шляхів до нового знання, підтримувати творчий потенціал, нести відповідальність за ті знання, студент вже одержав [3, 345–347].

Крім того, активним груповим методом може бути названий будь-який спосіб планованої активізації комунікативних процесів у навчальній чи іншій цільовій групі, незалежно від змісту поставлених завдань. Остані можуть бути навчально-пізнавальними, творчими, корекційними. Активні методи навчання сприяють професійному навчанню студентів-менеджерів. У педагогічній практиці ми використовуємо наступні види активних методів:

1. Дискусійні методи. Групова дискусія підвищує мотивацію учасників у вирішенні проблем які обговорюються, дає емоційний поштовх до наступної пошукової активності. Об'єктом дискусійного обговорення можуть бути: реальні випадки, чи казуси; проблеми різного характеру; ситуації міжособистісної взаємодії; ситуації морального вибору. Цінність цього методу надзвичайно велика, оскільки однорідність групи за рівнем морального розвитку забезпечує її ефективність. Практика показує, що значна розбіжність у показниках моральної зрілості серед учасників групи може паралізувати її діяльність навіть у тих випадках, коли перед нею стоять тільки інструментальні цілі.

Метод обговорення моральних проблем має як діагностичні, так і конструктивно-виховні цілі: усвідомлення учасниками наслідків вибору того чи іншого типу поведінки, адекватного

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ТРУДОВОМУ І ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ

для оточуючих і для функціонування власного “Я” у системі відносин. Метод групової дискусії сприяє з’ясуванню кожним учасником своєї точки зору, розвитку ініціативи, комунікативних якостей та уміння користуватися своїм інтелектом. Він допомагає вирішувати наступні завдання: а) навчати учасників аналізу реальних ситуацій, відокремлювати важливе від другорядного, формулювати проблеми; б) прищеплювати уміння слухати і взаємодіяти з іншими людьми; в) моделювати особливо складні ситуації; г) продемонструвати характерну для більшості проблем багатозначність можливих рішень [5, 167–169].

2. Ігрові методи. Їх доцільно поділити на операційні і рольові. Операційні (ділові, управлінські) ігри мають сценарій, у який закладений більш-менш твердий алгоритм “правильності” і “неправильності” прийнятого рішення, тобто студент бачить вплив свого рішення на майбутні події. У таких іграх більше підкреслюється аспект інструментального навчання та водночас формалізований і мінімізований, порівняно з реальністю, міжособистісний аспект. Імітаційна ігрова модель неминуче спрощує реальну дійсність. Рольові ігри з елементами драматизації сприяють розкриттю й удосконалюванню потенціалу самовираження. Вони зіштовхують учасника із ситуаціями, характерними для реальної і значимої для нього діяльності, ставлять перед необхідністю змінити свої установки, створюють умови для формування нових, ефективніших комунікативних навичок (вербальних, невербальних і емоційних) [1, 234–235].

До ігрових методів можна віднести:

– соціодраму (ситуаційний тренінг). Її мета полягає в досягненні ефективної взаємодії з партнерами в умовах ділового чи повсякденного спілкування;

– техніку психодрами, що спрямована на вирішення внутрішніх конфліктів індивіда шляхом моделювання життєвих ситуацій і створення умов для усвідомлення себе як цілісної особистості.

– контргру (трансактний метод усвідомлення комунікативного поведіння). Контргрове завдання групи полягає в тому, щоб в умовах відвертого спілкування під керівництвом психолога-тренера розібратися в психологічному стані і специфіці своїх схованих ігор, маніпуляцій, “ролей по житті”, і т. д. [4, 190–192].

Ці методи дуже ефективні, оскільки здійснюють цілісний підхід до когнітивного, емоційного і поведінкового компонентів особистості, наближають ситуацію навчання до реальності, що загалом сприяє розвитку професійних навичок студентів — майбутніх менеджерів.

3. Сенситивний тренінг. Це тренування міжособистісної чутливості і сприйняття себе як психофізичної єдності. Відмінною рисою цього методу є прагнення до максимальної самостійності учасників. Основна роль ведучого — бути каталізатором процесів взаємодії в групі. Головним засобом стимуляції групової взаємодії тут є феномен відсутності структури. Метод заснований на актуалізації почуттів і емоцій, а не оточуючі інтелекти, на обміні учасників зворотною інформацією про те, як їх сприймають, що дозволяє коректувати свою поведінку в міжособистісних ситуаціях, змінювати устояні стереотипи сприйняття. Основна мета сенситивного тренінгу полягає в розвитку й удосконаленні здатності індивіда розуміти себе й інших. Більшість людей вирішують це завдання раціоналістично, меншість емпірично [2, 457–459].

В групі сенситивного тренінгу учасник корегує свої суб’єктивні погляди, розвиває наступні компоненти сенситивності:

1) спостережливу сенситивність — здатність сприймати всю сукупність вербальних і невербальних сигналів, що надходять від оточуючих (у тому числі навичка самоспостереження);

2) теоретичну сенситивність — здатність вибирати і приймати теорії для більш точного розуміння і пророкування почуттів, думок і дій інших людей;

3) номотетичну сенситивність — здатність розуміти типових представників тієї чи іншої соціальної групи, використовуючи це знання для передбачення поведінки інших представників цієї групи;

4) ідеографічну сенситивність — здатність розуміти своєрідність і неповторність кожної людини [7, 346–348].

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД У ТРУДОВОМУ І ПРОФЕСІЙНОМУ НАВЧАННІ

Отже, активні методи навчання дозволяють викладачеві:

- зазначити пріоритет характеристик, запитів, особливостей студентів при розробці й організації процесу навчання;
- організувати співробітництво студентів під час планування і реалізації всіх етапів процесу навчання (від визначення навчальних цілей до оцінки ступеня їхнього досягнення);
- підвищити активну, творчу, ініціативну участь студентів у процесі одержання необхідного їм результату навчання;
- максимально наблизити результати навчання до сфери практичної діяльності студентів та одержати результати для практичного впровадження, розвитку й удосконалення після закінчення навчання;
- забезпечити розвиток прийомів ефективного навчання разом із специфічними досліджуваними навичками студентів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Генкин Б. М., Кононова Г. А., Кочетков В. И. и др. Основы управления персоналом: Учеб. для вузов — М.: Высшая школа, 2002. — 383 с.
2. Герчкова И. А. Менеджмент: Учебник. — М.: Бизнес и биржи, 2003. — 620 с.
3. Кибанов А. Я. Управление персоналом организации: Учебник. — М.: ИНФРА-М, 1999. — 512 с.
4. Маслов Е. В. Управление персоналом предприятия. — М.: Инфра-М, 1999. — 295 с.
5. Оганесян И. Управление персоналом организации: Учеб. пособие. — Минск.: Амалфея, — 2000.— 256 с.
6. Педагогические технологии / Под ред. В. С. Кукушкина. — М., 2000. — 123 с.
7. Цыпкин Ю. А. Управление персоналом: Учеб. пособие. — М.: Юнити — Д., 2001. — 446 с.

Людмила МАРЦЕВА

КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВА ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ

У статті подано аналіз запровадження компетентнісного підходу до підготовки спеціалістів у вищих навчальних закладах. Приділена увага різноманітним визначенням поняття компетентності, наведено перелік важливих компетентностей, необхідних для молодих спеціалістів технічного профілю.

Дослідження тенденцій розвитку вищої професійної освіти у світі засвідчують широкомасштабне запровадження в педагогічній практиці різних зарубіжних країн компетентнісно орієнтованої освіти, яка сприяє набуттю майбутніми спеціалістами життєво важливих (ключових) компетентностей.

Проблема формування професійних компетентностей є актуальною для вищої професійної освіти нашої країни. Сьогодні особливо відчувається потреба у глибоких фундаментальних дослідженнях самої природи компетентнісно орієнтованої освіти, впровадження компетентнісного підходу як основи підготовки спеціалістів з вищою професійною освітою.

Незважаючи на своє велике значення у вищій освіті, проблема компетентнісного підходу розв'язана недостатньо. Разом з тим є ґрунтовні наукові дослідження для розробки теорії та практики формування професійних компетентностей у вузі, які розглянуті у працях Е. Гельфмана, М. Кабакова, О. Матюшкіна, О. Овчарук, С. Трубачева та ін. Різноманітні аспекти професіоналізму, основу якого складають компетентності, розглянуті у дослідженнях В. Богданова, Ю. Варданяна, М. Нікітіна. Найбільш детально проблема компетенцій та компетентностей обґрунтована у працях Р. Бадера, Р. Коллінза, В. Ланшера, Д. Мартена, Саймона Шо та ін. Необхідно відзначити дослідження А. Андрєєва, Н. Банько, В. Байденко, О. Дахіна, І. Зимньої, Н. Кузьміної, О. Савченко, О. Хуторського та ін. щодо проблеми формування компетентності у студентів вузів.

Метою статті є обґрунтування необхідності застосування компетентнісного підходу до змісту освіти у вищому навчальному закладі,