

have already proven their effectiveness and quality. So, students often try to avoid contextualizing lectures, but they have long been confirmed by specialists from different fields not just education.

The combination of experience with modern teaching technology allows you to increase the productivity of learning, its curiosity, move in the modern pace of life, while not losing the useful experience and foundations of university education.

**УДК 378.1**

## **КОМПЕТЕНТІСТНИЙ ПІДХІД ЯК ЗАСІБ НАДАВАННЯ ЯКІСНОЇ ОСВІТИ У ВИЩОМУ НАВЧАЛЬНОМУ ЗАКЛАДІ**

*Хорошилова І.О., доц.*

*Харківський національний автомобільно-дорожній університет*

Останнім часом пріоритетне значення в організації приділяється теоріям мотивації, конкретним методам і принципам стимулювання працівників, активізації їх діяльності та підвищення ефективності праці. Тут мотиваційний аспект відіграє значну роль, так як готовність і бажання людини працювати є одними з ключових факторів успіху функціонування будь-якої організації. Способи, що визначають цілеспрямоване і розумне вплив на персонал через розуміння мотивів його діяльності і розвитку творчої ініціативи, сьогодні є одним із найскладніших завдань в організації. Все частіше йде мова про створення дієвої моделі мотивації, яка сприяє підвищенню результативності, продуктивності праці і поліпшення якості роботи [1].

Соціальний і технологічний розвиток у навколишньому середовищі, прискорене нагромадження інформаційних ресурсів та засобів навчання, які стають доступними для більшості людей планети, мобільність

населення зумовлюють переосмислення функцій і результатів освіти як основоположної компоненти формування світогляду особистості.

Протягом останнього десятиліття розвинені країни Європи та світу, серед яких Австрія, Велика Британія, Канада, Нова Зеландія, Німеччина, Франція, деякі країни Східної Європи: Угорщина, Румунія, Молдова, Литва, Латвія та інші - розпочали ґрунтовну дискусію, яка й досі триває на міжнародному рівні, навколо того, як дати людині належні знання, вміння та компетентності для забезпечення її гармонійної взаємодії з технологічним суспільством, що швидко розвивається.

Як показує аналіз досвіду освітніх систем багатьох таких країн, одним зі шляхів оновлення змісту освіти і навчальних технологій, узгодження їх із сучасними потребами, інтеграції до світового освітнього простору є орієнтація навчальних програм на компетентнісний підхід та створення ефективних механізмів його запровадження [2].

В основі теорії «Z», яка була розроблена Вільямом Оучі, лежить припущення про те, що люди за своєю природою потребують професійного зростання, розвитку і застосуванні своїх знань, умінь і здібностей в процесі трудової діяльності. При цьому, працівники прагнуть і до суспільного визнання своїх знань, умінь і досягнень. Прагнення до підвищення професійного рівня робить людину справжнім професіоналом, для якого важлива осмислена, продуктивна і цікава робота, і певна ступінь автономності при виконанні своїх функціональних обов'язків. Тому він більше реагує на творчі ідеї, ніж на встановлені процедури і накази, і прагнути до розширення кола своєї відповідальності та автономії [2]

Результатом процесу формування творчої особистості буде формування загальної компетентності людини. Міжнародна комісія Ради Європи у своїх документах розглядає поняття компетентності як загальні, або ключові вміння, базові вміння, фундаментальні шляхи навчання, ключові кваліфікації, або опорні знання [3].

За визначенням Кілбурга Равена, компетентність - це сукупність компонентів, багато з яких не залежать один від одного. Одна частина з них належить до когнітивної сфери, а інша - до емоційної. Компетентність включає в себе не тільки інтелект і здібності, а й внутрішню мотивацію [4].

Мотиваційний компонент навчальної діяльності має на меті пробудити й закріпити стійке позитивне ставлення до навчальної діяльності, викликати допитливість, пізнавальний інтерес, закріпити особистісно значущий сенс навчальних дій. Методичне забезпечення цього компонента формує внутрішню потребу самостійно навчатися [1].

Під поняттям "компетентнісний підхід" науковці розуміють спрямованість освітнього процесу на формування та розвиток ключових і професійних компетенцій особистості [2]. Головним стимулом для розвитку зусиль у галузі компетентнісного підходу в освіті стали вимоги бізнесу та підприємництва. Сучасні роботодавці в більшості країн зазвичай не мають претензій до рівня технічних знань випускників вищих навчальних закладів, проте вони часто відзначають як ваду сучасної освіти невпевненість випускників і брак досвіду при інтеграції і застосуванні знань у процесі прийняття рішень. Допомогти студентам навчитись знаходити правильні рішення у конкретних ситуаціях, навчальних, життєвих, потім - професійних - одне із завдань освіти [3].

Усі компетенції людини слугують здатності користувача мовою до спілкування і можуть розглядатися як аспекти комунікативної компетенції (здатність користуватися мовою залежно від конкретної ситуації). До них входять: загальні, комунікативні мовленнєві компетенції. Комунікативна мовленнєва компетенція має такі компоненти: лінгвістичні, соціолінгвістичні, прагматичні компетенції. До власне лінгвістичних компетенцій, тобто професійних компетенцій, яких потребує мовна підготовка майбутніх спеціалістів з економіки належать: лексична компетенція, граматична компетенція, семантична компетенція, фонологічна

компетенція, орфографічна компетенція, орфоепічна компетенція. Набуття цих компетенцій приводить до розвитку вмінь мовлення, аудіювання, читання і письма.

Мовленнєві вміння включені до загальних цілей навчання. Мовленнєві вміння визначаються й інтегруються відповідно до мовної поведінки, яка є специфічною для сфер і ситуацій, пов'язаних із навчанням та спеціалізацією. Так, наприклад, майбутні фахівці з економіки мають знати як робити презентації. Ці уміння включають у себе всі чотири мовленнєві вміння. У цьому випадку вміння говорити має пріоритет над вміннями слухати, читати і писати.

Мовленнєва взаємодія студентів проходить за співучастю викладача в різноманітних формах: парах, тріадах, невеликих групах, усією групою. Використання мовних ігор дає змогу спілкуватися в різних соціальних контекстах та різних ролях. Вивчення мови, таким чином, розглядається як набуття знань та інтегрованих мовленнєвих умінь у їх взаємодії, як цього вимагають життєві ситуації.

Оволодіння вміннями мовлення, аудіювання, читання і письма здійснюється шляхом реалізації видів мовленнєвої діяльності, які моделюють ситуації реального спілкування. У зв'язку з цим навчальна діяльність зорганізується таким чином, щоб студенти здійснювали мотивовані дії з мовним матеріалом для вирішення комунікативних завдань, що спрямовані на досягнення цілей і намірів спілкування.

Процес навчання не може цілком збігатися з процесом комунікації в реальному житті, оскільки навчання здійснюється поза мовним середовищем. Тому йдеться про максимальне наближення процесів навчання і спілкування саме з такими параметрами, як комунікативно-мотивована поведінка викладача і студентів, і наочність процесу спілкування, що забезпечується відбором ситуацій, які відображають інтереси і потреби студентів.

Питання інтенсифікації навчального процесу завжди було у центрі уваги методистів і викладачів, і не випадково, що більшість наукових і практичних праць, незважаючи на їх різноманітність, прямо чи посередньо торкаються цієї проблеми. Шляхи вирішення цієї проблеми припускають і пошуки раціонального виділення мінімуму мовного матеріалу, і запровадження інноваційних навчальних програм, і вдосконалення навчальних планів, як і прагнення більш ефективного й економічного використання аудиторного часу та вирішення питань, що пов'язані з організацією позааудиторної роботи студентів.

Таким чином, навчаючись спілкуванню у процесі самої комунікації, студенти набувають комунікативної компетенції.

### *Література*

1. Аюпов Р. Г. Развитие профессиональной компетентности как фактор повышения уровня мотивации персонала [Электронный ресурс] // Актуальные вопросы экономических наук: материалы II Междунар. науч. конф. (г. Уфа, апрель 2013 г.). — Уфа: Лето, 2013. — С. 85-87. — Режим доступа :

<https://moluch.ru/conf/econ/archive/76/3738/>

2. Усанов Н. И. Развитие профессиональной компетентности в структуре трудового потенциала современной организации: автореф. дис.... канд. социол. наук: 22.00.03. — М, 2009.

3. Как превратить знания в стоимость: Решения от IBM Institute for Business Value / Сост.: Эрик Лессер. Лоренс Прусак; [Пер. с англ. - М.: Альпина Бизнес Букс, 2006. - 248 с.

4. Kilburg R. R. Toward a conceptual understanding and definition of executive coaching // Consulting Psychology Journal: Practice and Research.- 1996. - №48 (2). - P. 134 - 144.