

Якщо студент зацікавлений лекцією, він прийде і на практичні заняття, для нього не буде великим тягарем підготувати реферат з обраної теми, виконати контрольну роботу тощо.

Одним зі шляхів підвищення зацікавленості студентів є використання в лекції елементів тренінгів. Особливістю тренінгів, їхньою відмінністю від інших форм навчання є те, що учасники активно включені до процесу отримання знань. Крім того, учасники тренінгів отримують і в процесі удосконалюють нові навички, які будуть для них корисними. Звісно, проводити справжні тренінги з аудиторією більше 20 людей неможливо, але деякі елементи використати можна:

- пояснення студентам, для вирішення яких саме завдань у їхній майбутній професійній діяльності їм знадобиться інформація, подана в лекції, що сприятиме підвищенню їхньої мотивації;

- динамічність викладання, різні інтонації голосу;

- використання риторичних питань з метою стимулювання процесу групового мислення та декількох питань у кінці лекції для перевірки засвоєння матеріалу;

- використання більшого обсягу демонстраційних матеріалів (плакатів, діафільмів, схем тощо), що стимулюватиме зорову пам'ять;

- дозвіл студентам задавати питання протягом лекції, а не тільки при її закінченні, що стимулюватиме увагу аудиторії відповідями на задані питання;

- використання яскравих прикладів, нестандартних фактів тощо.

Отже, більше зусиль викладача для підготування лекції та її викладання, тісніший зв'язок з аудиторією – запорука підвищення успішності навчання студентів.

М.В. Найдьонова

СПІВВІДНОШЕННЯ ПОНЯТЬ «КОМПЕТЕНЦІЯ» І «КОМПЕТЕНТНІСТЬ» В ОСВІТІ ТА УПРАВЛІННІ ЛЮДСЬКИМИ РЕСУРСАМИ

Існуюча система освіти, що орієнтована на засвоєння знань, накопичених людством, встановлює природну межу для розвитку науки, технологій, пізнання в цілому. Мета сучасної вищої освіти полягає в тому, щоб майбутній професіонал мав широкий набір взаємопов'язаних і взаємодіючих якостей, таких як ініціативність, мобільність, динамізм і конструктивність, прагнення до самоосвіти, володіння новими технологіями і способами їх застосування, здатність приймати самостійні рішення, адаптуватися у соціальній та професійній сфері, вміння працювати в команді, готовність до перевантажень і стресових ситуацій тощо. Список подібних якостей можна значно поширити, але важливіше

виявити щось спільне, що зводить їх воедино. Така системно-утворююча роль у сучасних дослідженнях відводиться поняттю «компетентність».

З узагальнення виявлених властивостей компетентності зроблено висновок, що компетентність обов'язково включає в себе здатність і мотивацію до вдосконалення в даній предметній галузі (можливо, виходячи за межі заданої компетенції) як за рахунок засвоєння нових знань і методів ззовні, так і за рахунок формування нових знань і методів з досвіду прояву даної компетентності у взаємодії з іншими компетентностями, причому після завершення процесу навчання.

Критерії сформованості компетентності (рівень розвитку) визначаються сферою її прояви, тобто компетенцією, що представляє галузь розв'язуваних проблем, сферу діяльності, коло посадових обов'язків.

Поняття компетентності не обмежується поняттям здібності і не зводиться тільки до здібностей, але є емерджентною властивістю системи, що охоплює процеси навчання, сферу діяльності та особистісні якості людини. Внаслідок цього, слід виділити таку властивість компетентності як мобільність, що відбиває можливість перенесення системних властивостей компетентності в іншу сферу діяльності. У цьому випадку змінюються і знову добуваються лише компоненти, що представляють декларативні і процедурні знання предметної галузі, в той час як інші складові компетентності залишаються повністю затребуваними.

На підставі існуючих визначень компетентності можна сформулювати таке визначення, що пов'язує поняття компетентності та компетенції: компетентність – це процес дієнаправленої взаємодії знань, здібностей і суб'єктних властивостей особистості для досягнення цілей в межах і за критеріями одного або декількох заданих компетенцій.

Компетентність є процесом, який може оцінюватися тільки динамічно на підставі критеріїв, що є компонентами заданої компетенції, тобто представляє галузь діяльності. Відповідно модель ситуаційного простору дає змогу порівнювати різні прояви компетентності при вирішенні проблеми за кількістю переходів від однієї проміжної ситуації до іншої і за «відстанню» між перетворюваними ситуаціями, аж до отримання ситуації, що вирішує проблему. На це спрямована побудована методика навчання, що забезпечує збалансоване формування різних компетентностей, потрібних для ефективної виробничої або дослідницько-аналітичної діяльності випускників вищої школи.

Структурна модель інтелектуальної компетентності складається з чотирьох елементів: мовної, алгоритмічної, дедуктивної, індуктивної компетентностей та будується на основі теорії систем й виявляє основні підсистеми компетентності як складної системи і дозволяє пояснювати властивості компетентності на основі взаємодії підсистем.