

*Білановський О.М., викладач,
ВСП «Фаховий коледж інженерії,
управління та землевпорядкування
Національного авіаційного
університету»*

ФОРМУВАННЯ ПРОФЕСІЙНИХ ТА ЗАГАЛЬНИХ КОМПЕТЕНТНОСТЕЙ ТА ЦІННІСНИХ ОРІЄНТАЦІЙ У СТУДЕНТІВ ЕКОНОМІЧНИХ СПЕЦІАЛЬНОСТЕЙ КОЛЕДЖУ ПРИ ВИКЛАДАННІ ЗАГАЛЬНООСВІТНИХ СУСПІЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

Актуальність проблеми. На сучасному етапі свого розвитку Україна, попри всі труднощі, продовжує процес приєднання до світового освітнього простору. Таке прагнення вимагає орієнтації українського освітнього процесу на світові та європейські стандарти. У сучасному світі формування освітніх цілей відбувається не на рівні держав, а на міжнародному рівні, такі цілі зазначаються у міжнародних конвенціях [7]. А оскільки практично будь-яка держава орієнтується на інтеграцію у міжнародне співтовариство (крім хіба що деяких держав з терористичними режимами), то це призводить до необхідності реформування системи освіти.

Запровадження практичних підходів до освітніх програм розпочалось у 50-х роках ХХ століття, коли загострилась необхідність не тільки володіння знаннями, але й вміння використовувати їх на практиці. Одним з таких підходів стало компетентнісно-орієнтоване навчання, спрямоване на формування знань, умінь, навичок, необхідних для здійснення практичної діяльності. Компетентнісний підхід передбачає перетворення навчального процесу з моделі, яка існує для всіх студентів, на суб'єктивні надбання одного, які можна виміряти [9, с. 67].

Виклад основного матеріалу. Перш за все, необхідно чітко визначити термін «компетентнісний підхід».

Як вважають українські дослідники, це - «навчання, сконцентроване на вихідних результатах, а не на вхідних; враховується переважно здатність виконання практичних завдань, але беруться до уваги і знання; навчання у виробничих умовах (принаймні, частина навчання відбувається на робочому місці в умовах виробництва)» [4, с. 98-99].

Дослідник В. Болотов зазначає: «компетентнісний підхід висуває на перше місце не поінформованість учня, а вміння вирішувати проблеми...» [1, с. 10]. Г. Селевко говорить про це більш розгорнуто: «компетентнісний підхід означає поступову переорієнтацію домінуючої освітньої парадигми з переважаючою трансляцією знань, формуванням навичок на створення умов для оволодіння комплексом компетенцій, які означають потенціал, здатність випускника до виживання і стійкої життєдіяльності в умовах сучасного багатовекторного соціально-політично, інформаційно і комунікаційно насиченого простору» [13, с.138].

Наказ міністерства освіти та науки України від 11.09.2007 року №800 зазначає, що компетентнісний підхід включає в себе «визначення й формування в учнів компетентностей, що дають можливість особистості ефективно брати участь у багатьох соціальних сферах і які роблять внесок у розвиток якості суспільства та особистого успіху. Ключові компетентності становлять основний набір найзагальніших понять, які мають бути деталізованими в комплекс знань, умінь, навичок, цінностей та відносин за навчальними галузями та життєвими сферами..., оскільки компетентності є невід’ємною складовою особистості» [6].

Українська дослідниця П’янкоська І.В. дає наступне визначення: «компетентнісний підхід в освіті – це провідна педагогічна категорія, що передбачає ефективне створення певних педагогічних умов у навчально-виховному процесі, які забезпечують формування умінь вирішувати професійні завдання на основі одержаних знань, умінь, навичок» [12, с. 4].

Узагальнюючи ці визначення, можна зробити висновок, що компетентнісний підхід передбачає:

- концентрацію зусиль на кінцевих результатах навчання, які перевіряються у виробничих умовах;
- умінь вирішувати практичні завдання;
- конкурентоспроможність у професійній сфері.

Компетентнісний підхід спрямований на формування у студента системи компетентностей. Г.Данилова дає таке визначення поняттю «компетентність»: це «здатність приймати рішення і нести відповідальність за їх реалізацію при виконанні функціональних обов’язків» [3, с. 10]. О. Пометун виділяє такі групи компетентностей:

1. *Ключові* – міжпредметні компетентності, які визначаються як здатність людини здійснювати складні, поліфункціональні, поліпредметні, культуро-доцільні види діяльності, ефективно розв’язувати відповідні проблеми;

2. *Загальногалузеві* – їх студент набуває упродовж засвоєння змісту тієї чи іншої освітньої галузі на всіх курсах університету;

3. *Предметні* компетентності - їх студент набуває упродовж вивчення тієї чи іншої дисципліни на всіх курсах університету [11, с. 67].

Для зарубіжних дослідників особливо актуальною є проблема ключових компетентностей. Одним з найважливіших теоретичних узагальнень дискусії з цього питання, представленим ОЕСР (Організація економічного співробітництва і розвитку) стало визначення трьох категорій ключових компетентностей:

1. Автономна діяльність;
2. Інтерактивне використання засобів;
3. Умінь функціонувати у соціально гетерогенних групах [8, с. 33].

У робочій програмі Європейської Комісії «Ключові компетентності для навчання протягом життя. Європейська довідкова система» визначено вісім груп ключових компетентностей, кожна з яких має перелік знань, вмінь та

цінностей. Укладачі цієї програми відносять до переліку цих груп ключових компетентностей : спілкування рідною та іноземною мовами, математична та цифрова компетентності, базові компетентності у галузі науки і техніки, вміння вчитися, міжособистісна, міжкультурна та соціальна компетентності, громадянська компетентність та підприємливість [5, с. 20].

Вже згадувана нами О. Пометун зазначає, що «ключова компетентність»:

- є об'єктивною категорією, яка фіксує суспільно визнаний комплекс знань, умінь, навичок, стосунків тощо певного рівня, які можуть бути застосовані у широкій сфері діяльності людини;

- ключові компетентності є інтегральними характеристиками якості підготовки суб'єктів навчання, пов'язаними з їх здатністю цільового, осмисленого застосування комплексу знань, умінь, навичок, стосунків щодо певного кола проблем.

Основними ознаками ключових компетентностей є:

1. Поліфункціональність;
2. Надпредметність та міждисциплінарність;
3. Багатомірність;
4. Забезпечення широкої сфери розвитку особистості [10].

Таким чином, поняття «ключова компетентність» є об'єктивною категорією, що фіксує певний рівень знань, умінь, навичок, які можна застосувати у будь-якій сфері діяльності. Кожна з таких компетентностей потребує засвоєння не окремих елементів знань і умінь, а оволодіння комплексною процедурою, в якій для кожного виділеного напряму її набуття є відповідна сукупність освітніх компонентів, що мають особистісно-діяльнісний характер [11, с. 21].

Оскільки в основних положеннях Болонської декларації та інших документах Європейського Союзу, наказах Міністерства освіти та науки України ідеться про необхідність підготовки фахівців шляхом реалізації компетентнісного підходу в освіті, ми повинні розглянути питання про те, що може являти собою цей підхід у викладанні тих чи інших дисциплін. У цій статті ми розглянемо це питання стосовно викладання таких дисциплін, як «Психологія», «Соціологія» та «Громадянська освіта» для студентів економічних спеціальностей коледжу, таких як «Маркетинг», «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність», «Фінанси, банківська справа та страхування». Традиційно загальноосвітні дисципліни мають світоглядний характер, тобто, з теоретичної точки зору спрямовані на формування у студентів цілісного, науково обґрунтованого світогляду. Але що ж вони мають дати студентам з практичної точки зору? Вони мають сформувати у студентів вміння, які ті могли б застосувати у найрізноманітніших сферах діяльності. Тобто, кажучи термінологією компетентнісного підходу, вони мають сформувати у студентів ключові компетентності.

Причому, їх формування нерозривно пов'язано із формуванням професійно важливих для студентів економічних спеціальностей життєвих цінностей, як термінальних, так і інструментальних. Користуючись переліком ціннісних орієнтацій М. Рокіча, серед термінальних цінностей можна назвати такі, як «цікава робота», «громадське визнання», «свобода», «щастя інших», «упевненість в собі», «пізнання», «продуктивне життя», а серед інструментальних – «ефективність у справах», «незалежність», «раціоналізм», «сміливість у відстоюванні своєї думки та поглядів» і, в той же час, «терпимість» та «широта поглядів». Завдання формування таких цінностей і компетентностей якраз і можна виконати в рамках викладання таких дисциплін, як «Психологія», «Соціологія» та «Громадянська освіта», оскільки цілий ряд тем і питань останньої дисципліни мають індивідуально-психологічне, соціально-психологічне та культурологічне спрямування [2].

Теми із галузі психології індивідуальності можуть дати студентам навички визначення темпераменту людини, а відтак, і динаміки її діяльності, особливостей емоційного реагування; вміння визначати провідну репрезентативну систему людини, тип її мислення, вид пам'яті, а значить, особливості сприйняття, запам'ятовування та осмислення людиною інформації; аналізувати потребово-мотиваційну сферу людини та захисні механізми її психіки тощо. А це означає вміння розбиратися як у самому собі, так і в людях, що тебе оточують. Крім того, психологія індивідуальності може дати розуміння факторів, які програмують життєвий шлях людини, а відтак, і вміння коригувати свій власний життєвий шлях.

Вивчення тем із галузі соціальної психології та психології спілкування дає студентам можливість розпізнавати маніпулятивні прийоми впливу, а значить, і протидіяти їм; аналізувати причини деструкції спілкування і підбирати способи їх подолання; аналізувати конфліктні ситуації та обирати оптимальні стратегії їх розв'язання, проходити співбесіди при пошуках роботи. Усі ці вміння можуть бути застосовані у найрізноманітніших життєвих ситуаціях. А такі питання як, наприклад, прийоми переконання співрозмовника, психологічні прийоми мотивації праці, психологія переговорів, психологія торгівлі, стилі управління тощо студентами економічних спеціальностей нерідко сприймаються не як загальноосвітні, а як фахові, тобто дають їм змогу сформуванню не лише ключові, а й загальногалузеві компетентності. Усе це й відкриває студентам шлях до реалізації таких життєвих цінностей як «цікава робота», «громадське визнання», «свобода», «ефективність у справах», «незалежність», «раціоналізм», «сміливість у відстоюванні своєї думки та поглядів» тощо.

А питання культурологічного характеру, присвячені соціалізації в молодіжній субкультурі, стереотипам та упередженням, ксенофобії, дискримінації та толерантності якраз і дають змогу сформуванню таких життєвих цінностей як «щастя інших», «терпимість» та «широта поглядів».

І тут доречно поставити запитання: а яких компетентностей прагнуть набути самі студенти, чи вважають вони самі важливим формування

вищезгаданих вмінь та навичок і набуття потрібних для цього знань? З цією метою автор цієї статті провів опитування (анкетування) студентів 1-3 курсів нашого коледжу спеціальності «Підприємництво, торгівля та біржова діяльність». Опитування проводилося на поч. 2020р., безпосередньо перед запровадженням карантину в Україні, що обмежило час його проведення і, відповідно, обсяг вибірки. Студентам надавався перелік із чотирнадцяти соціальних вмінь, що формуються вищезгаданими навчальними дисциплінами і стосуються як ключових, так і загальногалузевих компетентностей та пропонувалося оцінити за 10-бальною шкалою по-перше, наявність у себе кожного з цих вмінь; по-друге, своє бажання оволодіти ними; або ж відзначити небажання оволодівати якимось відсутнім вмінням як непотрібним (без оцінки в балах). Зразок анкети наведено нижче, в додатку 1.

Додаток 1

Опитувальник «Соціальні вміння та навички»
(для студентів економічних спеціальностей).

Інструкція: Прочитайте, будь ласка, перелік наведених нижче соціальних вмінь та навичок та позначте, які з них Ви вже маєте, які ще хотіли б розвинути, а які вважаєте непотрібними для себе. При виборі першого та другого варіантів відповіді (а вони не виключають одне одного) позначте міру вираженості цього варіанту оцінкою від 0 до 10 балів. При виборі третього варіанту поставте будь-яку позначку.

№ та зміст вміння чи навички	Я вже це вмію (бали від 0 до 10)	Я хотів би цього навчитися (бали від 0 до 10)	Не вмію і вважаю непотрібним (будь-яка позначка)
1. Розпізнавати прийоми маніпулятивного впливу та протидіяти їм.			
2. Розпізнавати причини деструкції (непорозумінь) у спілкуванні та долати їх.			
3. Аналізувати конфліктні ситуації та вибирати оптимальну стратегію розв'язання конфлікту.			
4. Реалізувати різні стратегії розв'язання конфліктів.			
5. Нейтралізувати особливості «складного характеру» ділового партнера.			

6. Організувати ефективно проведення страйків та інших форм протесту у виробничих конфліктах.			
7. Знаходити взаємовигідні рішення на переговорах.			
8. Протидіяти нечесним методам ведення переговорів.			
9. Застосовувати різні прийоми переконання співрозмовника.			
10. Застосовувати різні психологічні прийоми мотивації праці.			
11. Застосовувати різні психологічні прийоми продажу товарів чи послуг.			
12. Вибирати оптимальний стиль управління колективом.			
13. Вибирати оптимальний спосіб прийняття групових рішень.			
14. Уявляти себе на місці іншої людини, переживати разом з нею та передбачати її вчинки.			

Результати опитування представлено в додатках 2, 3 і 4.

Додаток 2

Зведена таблиця результатів опитування груп 1-го курсу (101, 102 ПТБ)
(опитано 40 осіб)

№ та зміст вміння чи навички	Я вже це вмію (середній бал від 0 до 10)	Я хотів би цього навчитися (середній бал від 0 до 10)	Не вмію і вважаю непотрібним (% від загальної кількості опитаних)
1. Розпізнавати прийоми маніпулятивного впливу та протидіяти їм.	6,025	4,875	5%
2. Розпізнавати причини деструкції (непорозуміння) у спілкуванні та долати їх.	6,575	3,425	
3. Аналізувати конфліктні ситуації та вибирати оптимальну стратегію розв'язання конфлікту.	7,15	3,85	

4. Реалізувати різні стратегії розв'язання конфліктів.	5,7	4,375	5%
5. Нейтралізувати особливості «складного характеру» ділового партнера.	4,525	5	5%
6. Організувати ефективно проведення страйків та інших форм протесту у виробничих конфліктах.	2,225	2,275	45%
7. Знаходити взаємовигідні рішення на переговорах.	7,025	5	
8. Протидіяти нечесним методам ведення переговорів.	3,925	5,075	2,5%
9. Застосовувати різні прийоми переконання співрозмовника.	6,375	5,275	
10. Застосовувати різні психологічні прийоми мотивації праці.	6,3	4,25	7,5%
11. Застосовувати різні психологічні прийоми продажу товарів чи послуг.	3,75	6,075	5%
12. Вибирати оптимальний стиль управління колективом.	3,375	5,325	7,5%
13. Вибирати оптимальний спосіб прийняття групових рішень.	4,375	4,775	
14. Уявляти себе на місці іншої людини, переживати разом з нею та передбачати її вчинки.	5,6	4,2	5%

Середнє арифметичне

5,2

4,55

Додаток 3

Зведена таблиця результатів опитування груп 2-го курсу (201, 202 ПТБ)

(опитано 22 особи)

№ та зміст вміння чи навички	Я вже це вмію (середній бал від 0 до10)	Я хотів би цього навчитися (середній бал від 0 до10)	Не вмію і вважаю непотрібним (% від загальної кількості опитаних)
1. Розпізнавати прийоми маніпулятивного впливу та протидіяти їм.	4,27	6,1	

2. Розпізнавати причини деструкції (непорозумінь) у спілкуванні та долати їх.	6,22	5,45	
3. Аналізувати конфліктні ситуації та вибирати оптимальну стратегію розв'язання конфлікту.	6,5	5,82	
4. Реалізувати різні стратегії розв'язання конфліктів.	3,86	6,27	
5. Нейтралізувати особливості «складного характеру» ділового партнера.	2,68	7,82	
6. Організувати ефективне проведення страйків та інших форм протесту у виробничих конфліктах.	2,6	4,32	27%
7. Знаходити взаємовигідні рішення на переговорах.	5,32	6,64	
8. Протидіяти нечесним методам ведення переговорів.	3,9	7,55	
9. Застосовувати різні прийоми переконання співрозмовника.	5,9	6,55	
10. Застосовувати різні психологічні прийоми мотивації праці.	5,68	5,77	
11. Застосовувати різні психологічні прийоми продажу товарів чи послуг.	4,1	7,22	
12. Вибирати оптимальний стиль управління колективом.	3,95	6,64	4,5%
13. Вибирати оптимальний спосіб прийняття групових рішень.	3,9	5,95	9%
14. Уявляти себе на місці іншої людини, переживати разом з нею та передбачати її вчинки.	6,14	4,73	9%

Середнє арифметичне

4,64

6,2

Зведена таблиця результатів опитування груп 3-го курсу (301, 302 ПТБ)
(опитано 28 осіб)

№ та зміст вміння чи навички	Я вже це вмію (середній бал від 0 до10)	Я хотів би цього навчитися (середній бал від 0 до10)	Не вмію і вважаю непотрібним (% від загальної кількості опитаних)
1.Розпізнавати прийоми маніпулятивного впливу та протидіяти їм.	5,93	7,96	
2. Розпізнавати причини деструкції (непорозумінь) у спілкуванні та долати їх.	6,25	7,82	
3.Аналізувати конфліктні ситуації та вибирати оптимальну стратегію розв'язання конфлікту.	6,89	7,32	
4.Реалізувати різні стратегії розв'язання конфліктів.	5,32	7,54	
5.Нейтралізувати особливості «складного характеру» ділового партнера.	3,93	7,86	
6.Організувати ефективно проведення страйків та інших форм протесту у виробничих конфліктах.	2,07	2,14	50%
7.Знаходити взаємовигідні рішення на переговорах.	6,75	8,18	
8.Протидіяти нечесним методам ведення переговорів.	5	7,46	
9.Застосовувати різні прийоми переконання співрозмовника.	6,25	8,36	
10. Застосовувати різні психологічні прийоми мотивації праці.	5,14	8,18	
11. Застосовувати різні психологічні прийоми продажу товарів чи послуг.	4,89	8,11	
12.Вибирати оптимальний стиль управління колективом.	5,32	7,57	

13. Вибирати оптимальний спосіб прийняття групових рішень.	5,57	7,36	
14. Уявляти себе на місці іншої людини, переживати разом з нею та передбачати її вчинки.	6,89	7,82	

Середнє арифметичне

5,44

7,4

Як видно з додатків, бажання оволодівати соціальними вміннями у студентів зростає по мірі навчання – якщо у першокурсників цей показник становить в середньому 4,55 бала, то на другому курсі вже 5,2 бала, а на третьому – 6,2 бала. Це свідчить про те, що по мірі навчання студенти все глибше усвідомлюють важливість соціальних вмінь. Цікаво, що наявність у себе цих вмінь найнижче оцінюють студенти другого курсу – 4,64 бала, а от першокурсники – вище – 5,2 бала, майже так само, як третій курс – 5,44 бала. Вища самооцінка першокурсників порівняно з другим курсом може бути спричинена нижчою мірою адекватності через недосвідченість і необізнаність із відповідними дисциплінами. На другому курсі ця самооцінка дещо падає, вочевидь, в силу зростання адекватності, а на третьому знов підвищується в силу набуття соціальних вмінь. Також можна відзначити, що для студентів усіх трьох курсів найбажанішими є соціальні вміння, пов'язані з веденням переговорів, вмінням переконувати співрозмовника і психологічно впливати на нього з метою продажу товарів чи послуг. Це можна побачити з додатку 5. А от найменш бажаним соціальним вмінням студенти всіх курсів одностайно обрали вміння організовувати ефективно проведення страйків та інших форм протесту у виробничих конфліктах. Його вважають взагалі непотрібним: на 1 курсі – **45%**; на 2 курсі – **27%**; на 3 курсі – **50%** студентів (додаток 5).

Додаток 5

Показники найбільш і найменш бажаних студентами соціальних вмінь.

Найбажаніші соціальні вміння:

1 курс

Застосовувати різні психологічні прийоми продажу товарів чи послуг - **6,1** бала

Вибирати оптимальний стиль управління колективом – **5,3** бала

Застосовувати різні прийоми переконання співрозмовника – **5,3** бала

Протидіяти нечесним методам ведення переговорів – **5,1** бала

2 курс

Нейтралізувати особливості «складного характеру» ділового партнера – **7,8** бала

Протидіяти нечесним методам ведення переговорів – **7,6** бала

Застосовувати різні психологічні прийоми продажу товарів чи послуг – **7,2** бала

Знаходити взаємовигідні рішення на переговорах – **6,6** бала

3курс

Застосовувати різні прийоми переконання співрозмовника – **8,4** бала

Знаходити взаємовигідні рішення на переговорах – **8,2** бала

Застосовувати різні психологічні прийоми мотивації праці - **8,2** бала

Застосовувати різні психологічні прийоми продажу товарів чи послуг – **8,1** бала

Найменш бажане соціальне вміння - Організувати ефективне проведення страйків та інших форм протесту у виробничих конфліктах:

1 курс – **2,3** бала, 2 курс - **4,3** бала, 3 курс - **2,1** бала.

Його вважають взагалі непотрібним:

на 1 курсі – **45%**; на 2 курсі – **27%**; на 3 курсі – **50%** студентів.

Це свідчить про те, що студенти – майбутні підприємці та комерсанти схильні не до відкритої боротьби за свої права, а до пошуку порозуміння у соціальних конфліктах.

Формування у студентів цих компетентностей та цінностей відбувається за рахунок поєднання лекційної форми роботи (надання знань) з практичною формою, яку можна реалізувати у вигляді ділових ігор, або ж рольових ігор, що імітують проблемні ситуації з особистого життя людей. Це дозволяє сформуванню вміння. Власне, цього і вимагає компетентнісний підхід в освіті. Перед початком кожної гри викладач проводить інструктаж згідно опису гри. Сам опис дозволяє варіювати конкретні умови гри за бажанням учасників, що дає простір для творчої імпровізації. Мета, ролі, завдання гравців, основні етапи гри та критерії оцінювання вказано в описі. Нижче автор наводить їх опис.

1. Ділова гра «Співбесіда при працевлаштуванні».

Мета: сформувати у студентів навички проходження та проведення співбесід при працевлаштуванні .

Кількість учасників: 2

Ролі: Роботодавець, пошукач роботи.

Хід гри:

1. Учасники попередньо домовляються між собою про характер роботи, яку бажає знайти пошукач.

2. Учасники розпочинають гру.

Завдання роботодавця – з'ясувати освіту, досвід, здібності, ділові якості пошукача роботи. За бажанням – вдатися до спроби його нечесної експлуатації.

Завдання пошукача роботи – продемонструвати якість своєї освіти, здібності, досвід, наявність необхідних рис характеру, уникнути спроб нечесної експлуатації (якщо вони є).

Критерії оцінки:

Невербальна інформація – поза, жести, інтонація, погляд, міміка.

Вербальна інформація – зміст запитань та відповідей обох сторін.

Зазначимо, що теоретичною основою цієї гри може бути інформація з книги Щокіна В.Г. «Как читать людей по их внешнему облику».

2. Ділова гра «**Продаж товару**».

Мета: сформувати у студентів навички спілкування з покупцем, необхідні для ефективного продажу товарів.

Кількість учасників: 2

Ролі: продавець, покупець.

Хід гри:

1. Учасники попередньо домовляються про те, який саме товар буде об'єктом купівлі – продажу.

2. Учасники розпочинають гру.

Завдання продавця: знайти потребу клієнта, показати, яким чином запропонований товар може її задовольнити і переконати, що саме цей товар є оптимальною покупкою.

Завдання покупця: з'ясувати якість товару, вибрати необхідний, уникнути нав'язування товару (якщо таке є).

Критерії оцінки:

Невербальна інформація – поза, жести, інтонація, погляд, міміка.

Вербальна інформація – зміст запитань та відповідей обох сторін.

Зазначимо, що теоретичною основою цієї гри може бути інформація з книги Беттджера Ф. «Вчера – неудачник, сегодня – преуспевающий коммерсант».

3. Ділова гра «**Переговори**».

Мета: сформувати у студентів вміння знаходити взаємовигідні рішення (консенсус).

Кількість учасників: 2-3.

Ролі: партнери по бізнесу.

Хід гри:

1. Учасники попередньо домовляються про предмет переговорів, визначають свої позиції.

2. Учасники розпочинають гру.

Завдання учасників:

- Викласти свою позицію;
- Роз'яснити партнеру свої інтереси;

- Довести об'єктивність критеріїв, на яких ґрунтується позиція;
- Зрозуміти інтереси партнера;
- Розробити варіанти рішень, використовуючи методику «мозкового штурму»;

- Прийняти остаточне рішення.

Критерії оцінки:

Невербальна інформація – поза, жести, інтонація, погляд, міміка.

Вербальна інформація :

- 1) логічність і зрозумілість в обґрунтуванні своєї позиції;
- 2) ініціативність у знаходженні варіантів рішень;
- 3) уважність до пропозицій партнера.

Зазначимо, що теоретичною основою цієї гри може бути інформація з книги Фішера Р. та Юрі У. «Путь к согласию или переговоры без поражения».

4. Рольова гра «Заохочення до виправлення помилок».

Мета: сформувати у студентів навички заохочення співрозмовника до виправлення допущених в роботі помилок.

Кількість учасників: 2

Ролі: чоловік та дружина (або майстер та робітник).

Хід гри:

1. Учасники попередньо домовляються про характер роботи, яку один із них виконав неякісно.

2. Учасники розпочинають гру.

3. Учасники міняються ролями.

Завдання того, хто приймає роботу: подати свої відгуки і пропозиції в такій формі, щоб в іншого виникло бажання переробити роботу якісно.

Критерії оцінки:

Невербальна інформація – поза, жести, інтонація, погляд, міміка.

Вербальна інформація – зміст знайдених «приймачем роботи» мотивів.

Зазначимо, що теоретичною основою цієї гри може бути інформація з книги Карнегі Д. «Як завойовувати друзів та впливати на людей».

Резюме:

В цій статті автор розглянув такі поняття як «компетентнісний підхід в освіті», «компетентність» та «групи компетентностей», характерні ознаки ключових компетентностей та «життєві цінності» – термінальні та інструментальні. У статті було обґрунтовано об'єктивну необхідність компетентнісного підходу в освіті, а також розглянуто питання про застосування такого підходу у викладанні таких загальноосвітніх дисциплін як «Психологія», «Соціологія» та «Громадянська освіта» для студентів, які набувають економічну фахову підготовку. Автор вказує, які саме вміння та професійно важливі ціннісні орієнтації дозволяє сформувати вивчення цих дисциплін у студентів економічних спеціальностей. Також він представляє результати проведеного ним опитування студентів коледжу щодо наявності у

них соціальних вмінь, бажання чи небажання студентів їх набувати. Крім того, автор наводить зразки власних методичних розробок ділових (рольових) ігор, за допомогою яких він реалізує компетентнісний підхід у власній роботі. Невеликий обсяг вибірки в опитуванні студентів, зумовлений форс-мажорними обставинами загальнодержавного масштабу (запровадженням карантину через епідемію COVID – 19), спричиняє необхідність повернутися до дослідження цього питання пізніше на більшій за обсягом і репрезентативнішій вибірці.

Список використаних джерел

1. Bolotov V.A., Serikov V.V. Competency model: from idea to educational program// Pedagogy. – 2003. No. 10. p. 8-14.
2. Воронцова Е., Ївженко Ю. Дослідження ціннісних орієнтацій студентів закладів вищої освіти I–II рівнів акредитації. Збірник наукових праць: Нові технології навчання, 2020. №93. С. 58–69.
3. Данилова Г.С. Управління процесом становлення професійної компетентності методиста.- К.: УПКККО, 1995.-80с.
4. Державні стандарти професійної освіти: теорія і методика: Монографія// за ред. Н.Г. Ничкало.- Хмельницький: ТУП, 2002.-334с.
5. Локшина О. Розвиток компетентнісного підходу в освіті Європейського союзу// Шлях освіти.-2007.- №1.-с.16-21.
6. Наказ Міністерства освіти та науки України від 11.09.2007року №800 «Про проведення дослідно-експериментальної роботи на базі загальноосвітньої школи I-III ступенів №123 м. Харкова». [Електронний ресурс].- Режим доступу до документа: http://www.mon.gov.ua/laws/MON_800_07.doc
7. Овчарук О.В. Розвиток компетентнісного підходу: стратегічні орієнтири міжнародної спільноти// Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи.-К.: «К.І.С.», 2004.-112с.
8. Онопрієнко О. Концептуальні засади компетентнісного підходу в сучасній освіті// Шлях освіти.-2007.-№4.-с.32-37.
9. Пометун О.І. Дискусія українських педагогів навколо питань запровадження компетентнісного підходу в українській освіті// Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи.-К.: «К.І.С.», 2004.-112с.
10. Пометун О.І. Запровадження компетентнісного підходу – перспективний напрямок розвитку сучасної освіти// Вісник.-2004.-№22.
11. Пометун О.І. Теорія та практика послідовної реалізації компетентнісного підходу в досвіді зарубіжних країн// Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи.-К.: «К.І.С.»,2004.-с.15-25.

12. П'янкoвська І.В. «Компетенція» та «компетентність» як провідні поняття компетентнісного підходу. [Електронний ресурс].- Режим доступу до документа: eprints.oa.edu.ua/628/1/kompetencija.pdf

13. Selevko G. Competences and their classification// People's education. 2004. №4. p.138-143.