

Розвитку підприємницької ініціативи молоді сприяють такі правові акти: закони України "Про державну підтримку малого підприємництва в Україні", "Про національну програму сприяння малого підприємництва в Україні", "Про загальнообов'язкове державне страхування на випадок безробіття", Указ Президента України "Про заходи щодо забезпечення підтримки та подальшого розвитку підприємницької діяльності" тощо.

Стан та розвиток ринку праці тієї чи іншої країни, а також ступінь та методи його регулювання з боку держави обумовлені різними за своїм характером і ступенем впливу чинниками: рівнем та історичними особливостями соціально-економічного розвитку, макроекономічною політикою, співвідношенням основних політичних сил, політичною культурою суспільства, глобальними тенденціями у сфері зайнятості. На жаль, в Україні спостерігається прагнення використовувати окремі аспекти світового досвіду, вириваючи їх з конкретного соціально-економічного становища, незважаючи на їх тісний взаємозв'язок з іншими сегментами суспільного життя.

Аналіз особливостей формування ринку праці в Україні свідчить про те, що механізм цього регулювання має враховувати загальні закономірності організації ринку, властиві ринковій економіці, соціально-економічні та політичні особливості розвитку держави.

З вищевикладеного можна зробити такі висновки:

1. Основні причини незайнятості молоді пов'язані з сучасним кризовим станом економіки та наявними механізмами державного регулювання ринку праці.

2. Найбільш важливими мотивами пошуку роботи молоді вважає матеріально-грошову забезпеченість.

3. Переважна більшість безробітної молоді прагне отримати постійну роботу, що допоможе набути певного соціального статусу і реалізувати власні життєві плани.

4. Найбільш актуальною проблемою для молоді, особливо в умовах економічної кризи, залишається її працевлаштування після закінчення навчального закладу.

5. Існує потреба у реформуванні профорієнтаційної роботи серед молоді не лише перед вступом у вищі навчальні заклади, а й під час навчання у ВНЗ.

6. Інтереси суспільства та держави можна охарактеризувати як забезпечення високого рівня та якості підготовки молодих фахівців відповідно до потреб економіки країни.

7. Результати наукових досліджень свідчать, що найефективнішим способом досягнення економічного зростання є активізація творчого потенціалу молоді, розвиток висококваліфікованої робочої сили.

Автор у наступних публікаціях має намір викласти своє бачення соціального захисту молоді на ринку праці України не тільки в умовах кризи, а й у позакризовому періоді.

/ Л. Башук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 3. – С. 13–18. 7. Кір'ян Т. Формування механізмів захисту населення від фінансово-економічної кризи / Т. Кір'ян, О. Куліков // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 14–20. 8. Качан Е. П. Управління трудовими ресурсами : навч. посібн. / Е. П. Качан, Д. Г. Шушпанов. – К. : ВД "Юридична книга", 2003. – 258 с. 9. Грішнова О. А. Економіка праці та соціально-трудові відносини : підручник / О. А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", 2006. – 559 с. 10. Грішнова О. А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / О. А. Грішнова. – К. : Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с. 11. Думанська В. Освіта в системі інститутів людського розвитку / В. Думанська // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 5. – С. 25–29. 12. Корчевна О. Організаційно-психологічний супровід сприяння працевлаштування випускників вищих навчальних закладів: компетентний підхід / О. Корчевна, О. Кир'янова // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 3. – С. 32–36. 13. Капелюшников Р. И. Структура российской рабочей силы: особенности и динамика : препринт WP3/2006/04 / Р. И. Капелюшников. – М. : ГУ ВШЭ, 2006. – 64 с. 14. Разумова Т. О. Випускники вузів на ринку труда России / Т. О. Разумова. – М. : Экономический факультет МГУ, ТЕИС, 2007. – 232 с. 15. Цимбалюк С. Оцінювання якості освітньої діяльності вищих навчальних закладів: сучасний стан і напрями вдосконалення / С. Цимбалюк // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 3. – С. 46–51.

*Стаття надійшла до редакції
27.11.2009 р.*

УДК 331.108.2

Завгородня О. С.

ВИЗНАЧЕННЯ ПОНЯТЬ КОМПЕТЕНТНОСТІ ТА КОМПЕТЕНЦІЇ У СТРАТЕГІЧНОМУ РОЗВИТКУ ПЕРСОНАЛУ

The article investigates main definitions and meanings of terms "competency", "competence", "core competence", and proposes modified definition of the last one, which reflects the main core competence' properties and its connection with personnel individual competencies.

Питання стратегічного розвитку персоналу звертають значну увагу науковців та практиків, що зумовлено стрімкими змінами економічного середовища, нагальною необхідністю підвищення продуктивності праці, глобалізацією, інтенсивним оновленням технологій – викликами сучасної економіки. Серед робіт провідних вчених, які вивчали питання стратегічного розвитку персоналу, варто зазначити роботи Дж. С. Бекера, С. Армстронга, Г. Десслера, А. П. Егоршина, А. Я. Кібанова, В. І. Маслова, Г. В. Назарової, О. І. Пушкаря, П. Сен'є, Л. М. Спенсера, П. Сперроу, Дж. Ходкінсона, В. Г. Щербак та ін. В їх дослідженнях вирішено широке коло наукових завдань, як-то формування теоретичних засад стратегічного розвитку підприємства та персоналу, опис процесів розвитку через модель конкурентного середовища трудового ринку, обґрун-

Література: 1. Колот А. Генезис соціальної політики під впливом глобалізації та лібералізації економічних відносин / А. Колот // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 3–11. 2. Маршавін Ю. Профорієнтація незайнятого населення та молоді як чинник досягнення професійної відповідності попиту і пропозиції на ринку праці / Ю. Маршавін // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 2. – С. 20–24. 3. Корчун М. Шляхи підвищення економічної активності та зайнятості молоді на ринку праці України / М. Корчун // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 1. – С. 35–39. 4. Папів М. Соціальний захист населення в умовах фінансово-економічної кризи в Україні / М. Папів // Україна: аспекти праці. – 2009. – № 2. – С. 7–13. 5. Покришук В. Особливості впливу довготривалого безробіття на психологічний стан молоді людини / В. Покришук, Л. Башук // Україна: аспекти праці. – 2008. – № 7. – С. 3–6. 6. Башук Л. Експериментальне вибіркве дослідження та соціально-психологічний аналіз поведінки безробітної молоді з питань трудової мотивації

товано необхідність розвитку та його вплив на корпоративне управління, досліджено розвиток персоналу через процеси колективної діяльності, колективного діалогу тощо. Збагачення українських розробок зі стратегічного розвитку персоналу західними доробками привело до привнесення нових категорій та термінів, що були недостатньо коректно впроваджені в науковий обіг. Такі категорії, як "компетентність", "компетенція" та "ключова компетенція" мають різну історію використання в українській та закордонній практиках, тому недосконалий літературний переклад створив проблему розрізнення цих термінів. Основне завдання цієї статті полягає в уточненні визначень наведених та суміжних понять.

Під компетентністю розуміються як "професійні навички особи" [1], так і "характеристику володіння знаннями, які дозволяють судити про що-небудь, висловлювати власну, авторитетну думку, обізнаність, авторитетність у певній галузі" [2, с. 6–7]. Термінологічні труднощі розрізнення компетентності та компетенції почали обговорюватися ще у [3, с. 85–87], вони пов'язані із початковим накопиченням понять та термінів і перекладанню іноземних термінів дослівно, без урахування національних традицій використання суміжних термінів. Початково, компетенцією вважалися повноваження особи, а компетентністю – знання, уміння людини, здатність реалізувати такі повноваження [4; 5]. Однак, поступово у професійному середовищі під компетентністю стали розуміти здатність особи реалізувати знання, уміння та навички або виконати роботу на певному рівні [3, с. 86], а під компетенцією саме певні знання, уміння та навички, що є контекстуалізованими для виконання певної роботи з певним рівнем якості [3; 6; 7], що викликає певні складності, наприклад у [8]. Отже, підтримаємо точку зору [3, 7] та розумітимемо під компетентністю здібність, що необхідна для вирішення робочих завдань і отримання необхідних результатів роботи. Основні визначення компетенції наведемо у табл. 1.

Таблиця 1

Основні визначення поняття "компетенція (індивідуальна компетенція працівника)"

№	Родове поняття	Повне визначення	Джерело
1	2	3	4
1	Коло обов'язків; знання, досвід	1) коло обов'язків, що надані законом, статутом чи іншим актом конкретному органу або посадовій особі; 2) знання, досвід у тій чи іншій галузі	[4]
2	Знання, уміння, навички; повноваження	1) це знання, уміння, навички у тій чи іншій галузі, сфері діяльності; 2) сукупність повноважень посадової особи або підрозділу фірми, згідно з якими вони мають право приймати рішення щодо певних питань	[9]
3	Базова якість	це базова якість індивідуума, що має причинне відношення до ефективного і/чи найкращого на основі критеріїв виконання роботи. Базова якість означає, що компетенція є глибокою, стійкою частиною людської особистості і може зумовлювати поведінку особи у множині ситуацій та робочих завдань	[10, с. 9]
4	Якості	це якості співробітника, що необхідні йому для виконання роботи на певній посадовій позиції	[1]
5	Здібність та способи виконання	це загальна здібність спеціаліста мобілізувати у професійній діяльності власні знання, уміння, а також узагальнені способи виконання дій	[8]
6	Здібності виконувати роботу	це здібності працівника виконувати роботу відповідно до вимог посади, а вимоги посади – це завдання і стандарти їх виконання, що прийняті в організації чи галузі. ... мотивація, яка компенсує відсутність необхідних для певної посади KSAO [знання, уміння, здібності, інші характеристики], є компетенцією. ... цінності стають компетенцією, якщо компанія очікує від співробітника відповідності корпоративній культурі компанії	[3, с. 82, 87, 98]

1	2	3	4
7	Навички та вміння	існуючі навички та вміння	[11, с. 32]
8	Поведінка	це набір контекстуально-специфічної поведінки (context-specific), що визначає успішну поведінку у дії в певних умовах. Суттєві дії, які містять у собі компетенції, – звичайно їх відносять до "поведінкових індикаторів" – групуються навколо центральної теми, що носить назву певної компетенції	[12]
9	Моделі поведінки	це моделі поведінки, які є сплавом навичок, професійних знань, здібностей, особистих характеристик, а також мотивації, що виокремлює успішних працівників від менш успішних	[13]
10	Стандарти поведінки	це результат умілого застосування різних методів у поєднанні із конкретною ситуацією, цінностями, здібностями та знаннями. ... це здібність, що відображає необхідні стандарти поведінки	[7]
11	Набір поведінкових характеристик	це набір поведінкових характеристик, що необхідні співробітнику для успішного виконання тієї чи іншої роботи. ... це потрібний набір якостей, ... що проявляються у поведінці	[14]
12	Характеристики	це когнітивні (тобто знання та навички), афективні (тобто відношення та цінності), поведінкові та мотиваційні (тобто мотиви) характеристики чи позиції особи, які дозволяють йому/їй виконувати [роботу] добре у певній ситуації. Компетенції динамічно поєднуються виконавцем, щоб відповідати ситуаційним вимогам. ... компетенції – це персональні характеристики їх носіїв, що використовують їх для подолання різних ситуацій	[15, с. 85, 99]
13	Інформаційний ресурс	це особливі властивості інформаційний ресурс, що містить досвід, знання та навички про спосіб організації та управління ресурсами і бізнес-процесами (здібностями організації) для досягнення поставлених цілей, носіями якого індивідуально або колективно є працівники	[16]
14	Поєднання знань та ролей	[поєднання знань та ролей, розкриває сутність не тільки робочого, але й соціального контексту застосування компетенцій, що] "є поєднанням індивідуальних та соціальних факторів"	[17]
15	Взаємодія навичок з ролями	це результат взаємодії нових навичок, що вимагаються технологічним розвитком і робочими ролями працівників на робочому місці	[18]
16	Реалізація знань, умінь, навичок та моделей поведінки	усоблює знання, навички, уміння та досвід, що поєднується у модель або стандарт ефективної поведінки при виконанні певної роботи та певної ролі на підприємстві. Таким чином, вона поєднує професійні, індивідуальні та соціальні характеристики особи чи колективу, що мають характер ресурсу, який можна розвивати для досягнення кращих результатів	[19]

Отже, розглянувши все розмаїття визначень компетенцій можна дійти висновку, що ця категорія є ширшою за набір повноважень (що використовується у радянському підході), чи набір здібностей, навичок та умінь, як в американському підході. Згідно з підходом англійської школи, під компетенцією розуміються не якості чи здібності особи, а її поведінка. Існують також автори [14; 15], які намагаються об'єднати ці два підходи в єдине визначення. Унікальними є підходи до компетенцій як до інформаційного ресурсу [16] та як до певного виду ролей [17]. Цінність ресурсного підходу полягає у визнанні компетенції як ресурсу, що може мати стратегічну цінність як на індивідуальному, так і на колективному рівнях. У свою чергу, цінність визначення компетенції через поєднання знань та ролей розкриває сутність не тільки робочого, але й соціального контексту застосування компетенцій, що "є поєднанням індивідуальних та соціальних факторів" [17]. При використанні індивідуальної компетенції працівника у цілях розвитку персоналу доцільним є поєднання американського, англійського та ресурсного підходів, оскільки важливими є не тільки знання, навички, уміння та досвід, але і

характер їх реалізації у поведінці, що притаманна обраним робочим ролям.

Компетенція – це категорія, що уособлює певні знання, навички, уміння та досвід, що поєднується у певну модель або стандарт ефективної поведінки при виконанні певної роботи та певної ролі на підприємстві. Таким чином, вона поєднує професійні, індивідуальні та соціальні характеристики особи чи колективу, що мають характер ресурсу, який можна розвивати для досягнення кращих результатів [19].

Відомо, що компетенції можуть бути поєднані у профілі компетенцій, у кластери компетенцій та у моделі компетенцій. Профілем компетенцій є така сукупність компетенцій та міра їх вираження, що необхідна для виконання певної роботи на певній посаді [3, с. 91], вони впливають із вимог посади. Кластером компетенцій вважається набір тісно пов'язаних між собою компетенцій [7], споріднених між собою. Таке поєднання витікає з ієрархічної структури компетенцій, наявності рівнів компетенцій, в основі яких лежать індикатори поведінки, що спостерігаються у діях особи, які володіє певною компетенцією" [7]. Найбільш важливим для розуміння зв'язку ключових та індивідуальних компетенцій є поняття моделі компетенцій, що відображає повний набір компетенцій та індикаторів поведінки для виконання певної роботи чи сукупності робіт. Так, загальна модель компетенцій складається із компетенцій, що охоплюють стандарти поведінки для усіх видів основної діяльності підприємства. Уважається, що системно поєднана сукупність індивідуальних компетенцій формує ключову компетенцію підприємства [19].

Згідно з класичним визначенням С. К. Прахалада та Г. Хамела, ключовою компетенцією підприємства є "головне колективне вміння компанії, що включає у себе технологічні та управлінські аспекти діяльності і визначає унікальну цінність продукту компанії порівняно з продуктами-конкурентами" [20, с. 69; 11] (основні визначення надано у табл. 2). Компанія може мати одну або декілька ключових компетенцій.

Таблиця 2

Основні визначення поняття "ключова компетенція підприємства"

№	Повне визначення	Джерело
1	Головне колективне вміння компанії, що включає у себе технологічні та управлінські аспекти діяльності і визначає унікальну цінність продукту компанії для клієнта порівняно з продуктами-конкурентами	[20, с. 69; 11]
2	Робить значний внесок у створення споживчих цінностей, диференціює від конкурентів та розширює можливий обрій ринків, на які може вийти компанія	[11, с. 178-181]
3	Це невід'ємна складова його стратегічних активів, яка віддзеркалює комплекс колективного знання, досвіду та здатностей підприємства, що у поєднанні з унікальною технологією надає можливість створювати (підтримувати) конкурентні переваги та забезпечувати неповторну відмінність підприємства у певному ринковому оточенні	[6, с. 26]
4	Це рівень, на якому організація може досягати певні цілі, якщо ці цілі виражені у термінах функцій	[21, с. 230-231]
5	Компетенція вищого порядку, що бере участь у створенні найбільшої вартості, є колективним знанням, що дозволяє організувати та управляти використанням інших компетенцій та здібностей, тим самим створюючи додаткову споживчу вартість	[16]
6	Це системне поєднання колективних знань (формалізованих та неформалізованих), умінь та навичок персоналу, що реалізуються у колективній взаємодії в управлінських та промислових технологіях при створенні продукту (послуги), що визнається цінним для клієнта (споживача)	Автор

Уточнене авторське визначення ключової компетенції ґрунтується на виявлених властивостях ключових компетенцій підприємства [22], а саме емерджентності (внаслідок систем-

ного поєднання елементів), схильності до змін (відтворення, покращення, розпадання, досягнення або формування), особливої значущості для підприємства (захищає від копіювання, може бути основою для розвитку) та споживача (несе цінність).

Ключові компетенції підприємства (колективні знання, уміння, навички та досвід), базуються на індивідуальних компетенціях персоналу та характері їх взаємодії. Отже, сукупність індивідуальних компетенцій або поєднаних у загальну модель компетенцій можуть стати ключовими тільки за умови поєднання індивідуальних знань, навичок та стандартів поведінки із колективними знаннями щодо процесу виконання робіт, які в результаті створюють найбільшу цінність для клієнта.

У результаті аналізу походження та сучасного використання категорій "компетентність", "компетенція", "ключова компетенція підприємства", було удосконалено визначення "ключових компетенцій підприємства", що, на відміну від існуючих ґрунтуються на основних властивостях ключових компетенцій та відображає їх зв'язок з індивідуальними компетенціями працівників.

Література: 1. Колесник Н. Знаки качества / Н. Колесник // Секрет фирмы. – 2003. – № 18 (34) от 06.10.2003 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.sf-online.com>. 2. Бадюл О. С. Развитие профессиональной компетентности / О. С. Бадюл // Наука і освіта. – 2005. – № 5–6. – С. 6–8. 3. Чемяков В. П. Грейдинг: технология построения системы управления персоналом / В. П. Чемяков. – М. : Вершина, 2007. – 208 с. : ил., табл. Библ. : С. 178–181. 4. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова / РАН, Институт русского языка им. В. В. Виноградова. – 4-е изд., доп. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с. 5. Управление персоналом организации : учебник / под ред. А. Я. Кибанова. – 2-е изд., доп. и перераб. – М. : ИНФРА-М, 2003. – 638 с. 6. Верба В. А. Проблемы идентификации компетенций предприятия / В. А. Верба, О. М. Гребешкова // Проблемы науки. – 2004. – № 7. – С. 23–28. 7. Уиддет С. Руководство по компетенциям / С. Уиддет, С. Холлифорд ; пер. с англ. [Н. Друговейко]. – М. : НИРО, 2003. – 224 с. 8. Тукачев Ю. А. Образовательные и профессиональные стандарты: поиск теоретико-методологических оснований / Ю. А. Тукачев // Менеджмент и кадры: психология управления, социология и социология. – 2005. – № 1. – С. 9–12. 9. Волкова Н. Компетенции персонала (энциклопедия журнала "Менеджмент в России и за рубежом") / Н. Волкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа : www.cfin.ru/encycl/competency.shtml. 10. Спенсер-мл. Л. М. Компетенции на работе / Л. М. Спенсер-мл., С. М. Спенсер ; пер. с англ. [Я. Яковенко]. – М. : НИРО, 2005. – 384 с. 11. Хамел Г. Конкурируя за будущее. Создание рынков завтрашнего дня / Г. Хамел, К. К. Прахалад ; пер. с англ. [С. Каменский]. – М. : ЗАО "Олимп-Бизнес", 2002. – 288 с. : ил. Библ. : С. 257–259. 12. Schoonover dr. St. C. Human resource competencies for the new century / Schoonover dr. St. C. [Electronic resource]. – <http://www.schoonover.com>. 13. Оценить потенциал сотрудников помогает комплекс из тестов и игр-симуляций / И. Вербицкая, Л. Голубцова, Е. Горшкова и др. – От 04.06.2007 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://www.4delo.ru/redirect.php?URL=http://www.dkvartal.ru>. 14. Ткаченко С. Как измерить компетенцию. О методе оценки персонала "Ассесмент-центр" / С. Ткаченко, А. Жарков // Менеджмент в России и за рубежом. – 2001. – № 3 [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.cfin.ru/press/pmix/2001-3/07.shtml. 15. Tobias L. Connecting competence and performance in competency management: modeling, assessment, validation and use (pp. 83 –

119) / L. Tobias, A. Dietrich, N. L. Stefanie // Sicilia M. A. (ed.) *Competencies in organizational e-learning: comments and tools*. – Hershey/PA : Idea Group Publishing, 16. Ефремов В. С. Ключевая компетенция организации как объект стратегического анализа / В. С. Ефремов, И. А. Ханьков // *Менеджмент в России и за рубежом*. – 2002. – № 2. – Режим доступа : <http://www.cfin.ru/press/-management/2002-2/02.shtml>. 17. Boreham N. Models for the analysis of work competence: a critical review / N. Boreham, R. Samursay // *European conference on educational research*, Lathi, Finland. – 22 – 25 September, 1999. 18. Hirschhorn L. Automation and competency requirements in manufacturing / In Paul Adler (ed.) *Technology and the future of work* / L. Hirschhorn, I. Mokray. – New York : OUP, 1992. 19. Завгородня О. С. Концептуальна модель стратегічного розвитку персоналу / О. С. Завгородня // *Вісник Національного технічного університету "Харківський політехнічний інститут"* : зб. наук. праць. Тематичний випуск: Технічний прогрес і ефективність виробництва. – Харків : НТУ "ХПІ", 2008. – № 54(3). – С. 165–168. 20. Лапин А. Н. Стратегическое управление современной организацией. Ключевая компетенция компании / А. Н. Лапин // *Управление персоналом*. – 2004. – № 22 (108), ноябрь. – С. 69–72. 21. Escrig-Tena A. B. A model for evaluating organizational competencies: An application in the context of a quality management initiative / A. B. Escrig-Tena, J. C. Bou-Llusar // *Decision Sciences*. – 2005. – Vol. 36, no. 2. – Pp. 221–257. 22. Пушкар О. І. Стратегічне управління високотехнологічними інформаційними компаніями на основі ключових компетенцій / О. І. Пушкар, О. С. Курдїцька (О. С. Завгородня) // *Управління розвитком*. – 2006. – № 3. – С. 16–18.

*Стаття надійшла до редакції
30.11.2009 р.*

УДК 378.147

Іпполітова І. Я.

ЗАСТОСУВАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ НАВЧАННЯ ПРИ ФОРМУВАННІ КОМПЕТЕНТНОГО СПЕЦІАЛІСТА

The author has carried out the research of examination the experience of using the interactive technologies of training and the process of its introduction into educational process namely moderathion. The methodical approach to the organization of realization of its one is offered. The given approach allows graduates of higher educational institutions to get special, personal, cognital competences.

Студент ще тільки в майбутньому здобуде необхідний досвід реалізації отриманих знань щодо їх трансформації в комплекс, який має назву компетенції. Під терміном "компетенція" розуміють таке. Компетенція – узагальнена характеристика особистості (спеціаліста: бакалавра, магістра), яка визначає його готовність реалізовувати весь свій потенціал (знання, вміння, досвід, особистісні якості) для вирішення завдань у певній галузі, усвідомлюючи свою відповідальність за діяльність, що здійснюється [1].

При підвищенні якості освітніх послуг об'єктом оцінки якості освіти стає затребуваність фахівця на ринку праці, ступінь адаптації його до ринкових умов й оцінка можливостей кар'єрного зростання.

Одним із напрямків підвищення якості освіти у вищому навчальному закладі є запровадження в навчальний процес різноманітних методів, прийомів і засобів навчання, які сприяють активізації пізнавальної діяльності студентів з метою формування компетентного спеціаліста. Дослідження наукової літератури з даного питання свідчить про те, що багато вчених-науковців ним займаються. Так, існує багато досліджень, як теоретичних, так і практичних, спрямованих на використання інтерактивних технологій у навчальному процесі, які знайшли своє відображення у працях відомих вітчизняних і закордонних вчених: О. Пометун, В. Беспалько, Л. Пироженко, Д. Чернилевського, О. Філатова, О. Козлової, С. Френча, А. Тоффлера [2; 3]. Крім того, проблемам формування компетентного спеціаліста присвячено достатню кількість праць, спрямованих на запровадження інтерактивних технологій у навчальний процес у вищому навчальному закладі [4 – 8]. Проте ці дослідження потребують подальшого розвитку та вдосконалення з метою використання при викладанні навчальних дисциплін у вищих навчальних закладах для підготовки фахівців високого професійного рівня.

Метою статті є обґрунтування необхідності використання інтерактивних технологій навчання, а саме модератії та її застосування в навчальному процесі при викладанні навчальної дисципліни "Проектний аналіз" для формування компетентного спеціаліста.

Усі методи навчання можна розділи на три групи: пасивні (основним є викладач), активні (і викладач, і студенти однаковою мірою є активними), інтерактивні (взаємозв'язок є не тільки між викладачем та студентом, а й між студентами, і його спрямовано на домінування активності студентів).

Існує велика кількість інтерактивних методів навчання, які широко використовуються в навчальному процесі, серед яких можна виділити такі: робота в малих групах, кейс-метод, дидактичні, рольові та ділові ігри, мозковий штурм, дискусії, дебати, коучінг, тренінги, презентації та ін. Кожен із цих методів використовується в певних умовах та в певній аудиторії, має свої переваги та недоліки. Проте метою даної статті є висвітлення технології проведення одного з інтерактивних методів навчання, а саме модератії та вплив її застосування на розвиток студентів на основі компетентного підходу.

Основною метою застосування модератії в навчальному процесі є активізація пізнавальної діяльності, яка дозволяє у достатньо короткі строки вирішити конкретні проблеми або завдання задля об'єднання учасників через сумісне знаходження напрямків вирішення та їх реалізація у практичній площині. Отже, необхідно визначити зміст цього інтерактивного методу навчання.

Модерація – це метод, що дозволяє розглянути тему, вирішити проблему або завдання, зосереджуючи увагу учасників на власній причетності до процесів прийняття рішень при самостійній участі кожного у вільній колегіальній атмосфері без зайвих втрат часу [9].

За іншим визначенням, модерація – інструмент, який повністю орієнтований на досягнення конкретних результатів і дає сильний позитивний ефект, що дозволяє учасникам відчути власну причетність до процесів прийняття рішень, сприяє досягненню мети з оптимальним використанням креативності кожного члена колективу, без зайвих втрат часу [10].

Послідовність здійснення модератії можна описати такими трьома етапами. Перший етап – вступ. На цьому етапі проводиться знайомство з модератором та безпосередньо умовами проведення модератії; пояснення теми і мети модератії; пояснення завдань модератора; встановлення правил.