

УДК 371.14

DOI: 10.36550/2415-7988-2020-1-190-141-146

СТАРОСТІНА Оксана Володимирівна –

кандидат педагогічних наук,

доцент кафедри іноземних мов професійного спілкування

Міжнародного гуманітарного університету

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4546-8745>e-mail: stat0707@ukr.net

ВИКОРИСТАННЯ ДОСВІДУ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ БРИТАНСЬКИХ ВИКЛАДАЧІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ В УКРАЇНІ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. Позитивний досвід ефективно діючих систем підвищення кваліфікації викладачів вищих навчальних закладів становить значний інтерес. Він дозволяє сформулювати ряд пропозицій щодо вирішення існуючих проблем у вітчизняній системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищої школи. До теперішнього часу Великобританія накопичила значний конструктивний досвід в галузі підвищення кваліфікації педагогів вищої школи, який ґрунтується на десятиліттями апробованих формах, методах і технологіях підвищення кваліфікації.

Сучасний стан системи підвищення кваліфікації викладачів вищої школи України вимагає її модернізації. Цьому може в значній мірі сприяти використання позитивного зарубіжного досвіду в цій сфері, зокрема досвіду Великобританії. Необхідно продумати можливі варіанти його активного застосування у вітчизняній системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищої школи на сучасному етапі.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Підвищення кваліфікації викладачів знайшли відображення в різних наукових студіях останніх років, у зв'язку з чим можна згадати публікації Г. Андрес,

В. Гладуш, Т. Горохівської, Н. Шварпа, О. Щербини та ін. Питання підвищення кваліфікації педагогів у Великій Британії вивчали В. І. Гарапко, М. В. Кривоніс, А. П. Чичук. Проте наразі бракує наукових досліджень, спрямованих на пошук напрямків використання досвіду підвищення кваліфікації британських викладачів вищої школи для підвищення кваліфікації вітчизняних викладачів ВНЗ.

Метою статті є пошук рекомендацій для вітчизняної системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вищих навчальних закладів на основі британського досвіду.

Виклад основного матеріалу дослідження. Як показує багаторічний досвід британських вузів з організації підвищення кваліфікації викладацького

складу, в основі успішного здійснення цього процесу лежать ідеї корпоративної освіти і мережевого підходу, що є високоефективними та сучасними. Використання ідей корпоративної освіти в практиці підвищення кваліфікації викладачів закладів вищої освіти в Україні допоможе краще планувати політику з розвитку кадрового потенціалу таких закладів на довгостроковий період. Це також позитивно впливає на формування високопрофесійного, згуртованого колективу професорсько-викладацького складу зі своїми корпоративними цінностями та культурою, здатного швидко й гнучко реагувати на внутрішні та зовнішні зміни в освітньому, соціальному та економічному середовищі.

Поряд з досягненнями практики корпоративної освіти особливий інтерес представляють ідеї мережевого підходу, який також успішно використовується при підвищенні кваліфікації викладачів вузів Великобританії. В рамках мережевого підходу запозичується ідея мережевої взаємодії, під якою розуміється узгодження дій суб'єктів мережі для досягнення загальних цілей інноваційного розвитку за умови спільної колективної розподіленої діяльності, що включає сукупність відносин між усіма суб'єктами інноваційного розвитку освітніх установ.

Мережева взаємодія науково-педагогічних кадрів вищих навчальних закладів Великобританії традиційно встановлюється в системі «наука-освіта-виробництво». Узагальнення багаторічного досвіду британських вузів з використання ідей мережевого підходу доводить його ефективність в дії. Тому широкомасштабне використання практики встановлення взаємодії науково-педагогічних кадрів, перш за все, один з одним всередині самої установи, а далі з провідними фахівцями схожих за профілем освітніх установ, а також з представниками промисловості, бізнесу та науки у вітчизняній системі підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів посилить і примножить її ефективність та інноваційну складову. Консолідованими зусиллями можна швидше

досягти бажаного ефекту і щодо вдосконалення якості науково-педагогічного потенціалу вузу.

Узгодження вимог до підвищення кваліфікації викладачів у вищому навчальному закладі може бути здійснене шляхом проведення адміністрацією вузу систематичного моніторингу. Це дозволить гнучко управляти підвищенням кваліфікації у ВНЗ, своєчасно корегувати зміст програм і курсів з урахуванням виявлених вимог.

Одним із способів забезпечення зворотного зв'язку адміністрації вузу з науково-педагогічними кадрами можуть стати регулярні анкетування й опитування. Вони дозволять керівництву навчального закладу своєчасно отримувати інформацію про проблеми та потреби, що виникають у педагогів в процесі здійснення ними професійної діяльності, про їх оцінку організації та проведення підвищення кваліфікації всередині вузу, а також більш оперативно реагувати на неї.

Проблема недостатньої координації роботи з підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів може бути успішно вирішена за рахунок організації даного процесу на базі різних структурних підрозділів в рамках вищого навчального закладу. Ними можуть стати центри, факультети, кафедри, лабораторії та інші підрозділи закладу вищої освіти (управління, відділи тощо).

Використання британського досвіду з корпоративної освіти та мережевого підходу у вітчизняних навчальних закладах дозволить вибудувувати індивідуальний маршрут професійного зростання від асистента до професора, з одного боку, і від керівника невеликого відділу, лабораторії до завідувача кафедри, декана факультету, директора науково-дослідного центру, з іншого. Розвиток корпоративної ідентичності та створення власної системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів як по вертикалі, так по горизонталі – це ще один конструктивний плюс в плані ефективного використання різних структурних підрозділів у середині окремо взятого вищого навчального закладу.

Реалізація названих ідей в такому розрізі в практиці підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вітчизняних вищих навчальних закладів, безсумнівно також буде сприяти і встановленню ефективного соціального партнерства з представниками інших сфер в контексті мережевої взаємодії. Для забезпечення ефективної роботи такої системи, перш за все, необхідно формування чіткої структури її управління. Загальне керівництво можна покласти на першого проректора або проректора з навчальної роботи (а для більш

ефективної організації роботи на перших етапах можна ввести посаду проректора по роботі з науково-педагогічними кадрами), який має регулярно звітувати про результати виконаної роботи ректору і вченій раді вищого навчального закладу.

Структурним підрозділом, відповідальним за планування і реалізацію програм підвищення кваліфікації та додаткової професійної освіти може бути факультет розвитку і підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вишу. Загальне керівництво діяльністю такого факультету може здійснюватися його деканом. До складу факультету можуть входити декілька кафедр, наприклад, кафедра інформаційного, технічного та методичного забезпечення; кафедра експертно-аналітичної роботи та ін.

Кафедра інформаційного, технічного та методичного забезпечення може здійснювати моніторинг кращих проєктів та ініціатив профільних кафедр, створювати базу даних, поширювати інформацію шляхом видання спеціальних бюлетенів та брошур, публікувати на веб-сайті матеріали про заплановані розробки нових освітніх технологій і програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів, про час і місце проведення курсів, стажувальних майданчиків, лекцій і семінарів. На цю кафедру може бути покладено обов'язок щодо забезпечення викладачів методичною та навчально-методичною літературою, а семінарських занять, майстер-класів, конференцій, стажувальних майданчиків – сучасними технічними засобами.

На кафедрі експертно-аналітичної роботи може бути покладено обов'язок підготовки нових освітніх програм і здійснення експертизи вже розроблених програм, прийняття рішення про доцільність їх використання в навчально-освітній діяльності ВНЗ. Працівники цієї кафедри (експерти) можуть формувати також навчальні групи і розробляти індивідуальні плани підвищення кваліфікації для різних категорій викладачів вузу.

Завідувачі цих кафедр можуть співпрацювати з завідувачами інших кафедр (кафедри іноземних мов, інформатики, педагогіки, психології тощо), завданням яких є забезпечення підвищення кваліфікації викладачів вузу на першому основному рівні.

Таким чином, складається наступна структура управління системою підвищення кваліфікації на першому рівні: проректор з навчальної роботи (або перший проректор); декан факультету розвитку і підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вузу; завідувачі кафедр факультету;

завідувачі профільними кафедрами. Даний рівень є основним і може включати в себе окремі напрями підготовки: мовна, психолого-педагогічна, інформаційно-технологічна, предметна та ін.

Програми курсів основного рівня можуть бути розроблені і проведені на відповідних профільних кафедрах вузу. Для реалізації цієї мети можуть бути призначені викладачі цих кафедр, запрошені провідні фахівці з інших освітніх установ, а також представники сфери управління, промисловості, бізнесу та інші.

Науково-педагогічні кадри, які пройдуть курси першого основного рівня, можуть отримати посвідчення першого основного рівня про підвищення кваліфікації, що дасть їм можливість перейти на новий рівень перепідготовки – корпоративний, що передбачає проектну діяльність викладачів (перш за все тих, що мають наукові ступені кандидата і доктора наук) і проведення ними наукових досліджень, залучаючи до них студентів та аспірантів.

Підготовка й реалізація проектів може здійснюватися за сприяння працівників лабораторій при випускаючих кафедрах вузу, що складаються зі служби пошуку інновацій в практичній діяльності викладачів, служби розробки проектних пропозицій та їх реалізації. Загальне керівництво діяльністю лабораторії могло б здійснюватися за наступною схемою: завідувач лабораторією, завідувач кафедри, декан факультету, проректор з навчальної роботи (або перший проректор).

До складу зазначених спеціалізованих служб могли б входити досвідчені викладачі кафедри (доценти, професори), призначені завідувачем кафедри. Вони можуть виступати в якості консультантів (експертів) для своїх колег. Фахівці служб могли б займатися проектною діяльністю, організацією досліджень щодо вдосконалення навчального процесу у вищому навчальному закладі, методик і технологій викладання конкретної навчальної дисципліни.

На службу пошуку інновацій у практичній діяльності викладачів слід покласти моніторинг кращих освітніх новачків професійної діяльності науково-педагогічних кадрів. Викладачам надається можливість скласти обґрунтування необхідності виконання того чи іншого проекту і передати його працівникам цієї служби.

Служба розробки проектних пропозицій та їх реалізації може надавати консультативну допомогу викладачам у постановці цілей і завдань проектних пропозицій, визначенні етапів підготовки проекту, пошуку необхідних ресурсів,

реєстрації отриманих результатів, аналізі ефективності підготовленого проекту і його впровадження у навчальний процес.

Фінансування такої діяльності при кафедрі може здійснюватися як з бюджетних (гранти, субсидії та ін.), так і позабюджетних коштів.

Проектна діяльність викладачів може проводитись, наприклад, за наступними напрямками: іноземна мова, освітній процес у вузі, інформаційні технології, конкретна предметна область.

Науково-педагогічні кадри, які пройдуть курси другого рівня, можуть отримати посвідчення другого (корпоративного) рівня, що дасть їм можливість «перейти» на наступний рівень перепідготовки – підвищений (мережевий).

Питаннями впровадження розроблених проектів в навчальний процес вузу, поширення його позитивного досвіду в сфері вищої освіти, оформлення грантів на проведення подальших досліджень може займатися спеціальний центр досліджень в предметній області й дидактиці вищої школи, створений у вищому навчальному закладі. Він може складатися з відділу експертизи, аналізу і реалізації проектів та відділу з організації ресурсного, технічного та інформаційного забезпечення. Спільна робота науково-педагогічних кадрів з центром дозволить підвищити їх кваліфікацію на підвищеному (мережевому) рівні. Загальне керівництво діяльністю такого центру може здійснюватися проректором з навчальної роботи вузу, головним фахівцем з його управління, головами його відділів.

Відділ експертизи, аналізу та реалізації проектів може здійснювати експериментальну перевірку запропонованого проекту програми із залученням невеликої групи професорсько-викладацького складу. У процесі проведення такого експерименту виявляється його ефективність і приймається рішення про доцільність широкого використання в роботі вузу. Крім того, працівники цього відділу можуть оформляти гранти і сприяти викладачам в популяризації результатів їх досліджень.

На відділ з організації ресурсного, технічного та інформаційного забезпечення може бути покладено обов'язок забезпечення науково-педагогічних кадрів аудіовізуальними, електронними та іншими сучасними технічними засобами.

Третій підвищений (мережевий) рівень підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів може не передбачати видачу посвідчення або будь-якого іншого документа, що підтверджує його проходження. Результатом його діяльності

буде впровадження ідей, розробок, проєктів тощо в освітній або виробничий процес. Саме впровадження результатів навчально-методичної та науково-дослідницької роботи виступає показником якості та затребуваності того чи іншого педагога вищої школи як в освітньому просторі, так і за його межами.

Вибудована таким чином система підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів на локальному рівні в тому чи іншому закладі вищої освіти створить передумови для мотивації саморозвитку педагогів, покращить їхню затребуваність та конкурентоспроможність на ринку освітніх послуг. Оскільки зміна освітніх і наукових технологій відбувається нині дуже швидкими темпами, постільки сучасна система перепідготовки та підвищення кваліфікації викладачів вищої школи має не тільки встигати за цими змінами, але й працювати на випередження.

Далі розглянемо шляхи вирішення наявних недоліків щодо організації та змісту програм підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів вітчизняних вузів.

Проблема відносної невідповідності змісту програм підвищення кваліфікації запитам викладачів може вирішуватися за рахунок організації постійного зворотного зв'язку викладачів з розробниками цих курсів. Як показує практика британських вузів, слухачі, завершивши навчання за певною програмою, залишають свої відгуки і пропозиції за допомогою мережі Інтернет. Це дає можливість розробникам курсів враховувати інтереси та побажання їхніх учасників при складанні програм на наступний навчальний рік.

Крім того, зміст курсів має бути сформовано з урахуванням посадових обов'язків кожної категорії кадрів (асистент, викладач, старший викладач, доцент, професор, завідувач кафедри, декан факультету). Мета – підвищення ефективності та якості виконуваних ними обов'язків.

Проблема недостатнього числа курсів підвищення кваліфікації для викладача може бути вирішена за рахунок підготовки спеціальних програм та окремих завдань, актуальних для нього на даний момент. Подібні завдання можуть мати більш вузьке спрямування, що зробить можливим значне збільшення кількості таких програм. При цьому необхідна організація продуктивної діяльності учнів, оскільки вона є одним з дієвих засобів професійного та особистісного розвитку учасників програм підвищення кваліфікації і спрямована на надбання викладачами практичного досвіду самостійного проведення досліджень та експериментів під час власної активної діяльності.

У сучасних умовах необхідна диференціація та індивідуалізація методичного супроводу в процесі підвищення кваліфікації викладачів. З цією метою в структурних підрозділах вищих навчальних закладів, відповідальних за підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів, мають бути консультанти (або експерти), які розроблятимуть спільно з викладачем, що підвищує кваліфікацію, його індивідуальний маршрут професійного розвитку, який, в свою чергу, формуватиме у кожного педагога позитивне ставлення до безперервного підвищення кваліфікації та самоосвіти.

Проблема недостатнього обліку вихідного рівня підготовленості слухачів та їхніх освітніх потреб може бути вирішена за рахунок підготовки програм підвищення кваліфікації, які враховуватимуть практичний досвід роботи викладачів. Наприклад, на курсах для асистентів, перш за все, мають висвітлюватися питання психолого-педагогічних основ викладання у вищій школі, а на курсах для їх більш досвідчених колег (доцентів та професорів) – питання практичного застосування у навчальному процесі сучасних освітніх та інформаційних технологій.

Для досягнення означеної мети необхідно продумати чітку й впорядковану систему взаємодії модератора (спеціаліста, який проводить семінар і організовує дискусію) і слухача курсу підвищення кваліфікації, використовувати ефективно поєднання наочних, словесних методів, а також методів електронного інтерактивного навчання та ін.

У британській практиці підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів викладачі, які є слухачами курсів, є також і його активними учасниками. Вони постійно перебувають у режимі діалогу і бесіди не тільки з модератором, але й один з одним. Це сприяє підвищенню мотивації викладачів, надає їм широкі можливості для самореалізації, розкриття свого інтелектуального та творчого потенціалу. При цьому вибір традиційних та сучасних методів і форм навчання обумовлений відповідним змістом програми підвищення кваліфікації. Така практика передбачає, перш за все, осмислення слухачами досліджуваного теоретичного або практичного матеріалу, а також розуміння того, яким чином він може бути використаний в їхній професійно-педагогічній діяльності.

У ході організації підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів сучасної вищої школи на основі ідей корпоративної освіти та мережевого підходу важливо враховувати мотиваційний аспект.

При аналізі досліджуваної проблеми у Великобританії інтерес викликає мотиваційний аспект матеріального характеру. Відзначимо, що однією з причин низької мотивації до безперервного підвищення кваліфікації в значній кількості викладачів українських вузів є їхня невисока заробітна плата в порівнянні з заробітною платою їх британських колег. Мотивація до активного включення викладача в цей процес і, як наслідок, якісні та кількісні зміни щодо його професійно-педагогічної підготовки чималою мірою обумовлені зазначеним аспектом.

Наприклад, викладач бухгалтерського обліку (Management Accountant) Університету Йорка (The University of York) щорічно отримує £ 37,983 – £ 49,443¹, що відповідає 1367088 – 1779557 грн. (за курсом НБУ станом на 27.08.2020 р. £ 1 = 35,9921 грн.²), Тобто його щомісячна заробітна плата становить 114 – 148 тис. грн.

Очевидно, що виплачувані премії також виступають в деякій мірі стимулом для роботи. Проте періодичні премії не можуть повною мірою замінити підвищення окладів викладачів вищих навчальних закладів. У зв'язку з цим звернення до досвіду диференційованої оплати праці викладача вузу на основі досвіду вищих навчальних закладів Великобританії також може бути вельми конструктивним.

Висновки та перспективи подальших розвідок напрямку. Таким чином, досліджений позитивний досвід підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів британських вузів дозволив сформулювати ряд пропозицій щодо ефективного вирішення наявних проблемних питань в практиці вітчизняної системи підвищення кваліфікації викладачів вищої школи.

Доцільним для вітчизняної системи підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів буде використання ідей корпоративної освіти і мережевого підходу, що дозволить викладачам краще адаптуватися до нових вимог, зумовлених соціально-економічними змінами, своєчасно актуалізувати і вдосконалювати свої професійні знання.

Перспективами подальших досліджень у даному напрямку є вивчення можливості імплементації досвіду підвищення кваліфікації викладачів вищої школи інших країн у практику вітчизняних ВНЗ.

¹University of York – Accounting Salaries in the United Kingdom. Indeed. URL: https://www.indeed.co.uk/cmp/University-of-York/salaries?job_category=accounting (дата звернення: 27.08.2020).

²Офіційний курс гривні щодо іноземних валют на дату 27.08.2020. Національний банк України. URL: <https://bank.gov.ua/ua/markets/exchangerates?date=27.08.2020&period=daily> (дата звернення: 27.08.2020).

СПИСОК ДЖЕРЕЛ

1. Андрес Г., Чухрай Л. Стажування як спосіб підвищення наукової кваліфікації та академічної мобільності викладачів. Вісник Київського національного університету культури і мистецтв. Серія: Музеєзнавство і пам'яткознавство. 2019. Т. 2, № 1. С. 78–80.
2. Гладуш В. А. Тенденції розвитку форм підвищення кваліфікації педагогічних кадрів в Україні. Вісник післядипломної освіти. Серія: Педагогічні науки. 2019. Вип. 9. С. 10–31.
3. Горохівська Т. М. Зарубіжний досвід підвищення кваліфікації викладачів вищої школи як форми розвитку їх професійно-педагогічної компетентності. Науковий вісник Львівської академії. Серія: Педагогічні науки. 2019. Вип. 5. С. 276–280.
4. Шварп Н. В., Калашнікова Л. М. Формування професійної поведінки викладачів закладів вищої освіти непедагогічного профілю у системі підвищення кваліфікації фахівців. Педагогіка та психологія. 2018. Вип. 59. С. 230 – 243.
5. Щербина О. А. Проектування електронних освітніх ресурсів для відкритих систем підвищення кваліфікації викладачів університету: монографія. Київ: Компрінт, 2018. 299 с.

REFERENCES

1. Andres, H., Chukhrai, L. (2019). *Stazhuvannya yak sposib pidvishennya naukovoyi kvalifikaciyi ta akademichnoyi mobilnosti vkladachiv*. [Internship as a way to improve scientific skills and academic mobility of teachers].
2. Gladush, V. A. (2019). *Tendenciyi rozvitku form pidvishennya kvalifikaciyi pedagogichnih kadriv v Ukrayini*. [Trends forms of training teaching staff in Ukraine].
3. Gorohivska, T. M. (2019). *Zarubizhnij dosvid pidvishennya kvalifikaciyi vkladachiv vishoyi shkoli yak formi rozvitku yih profesijno-pedagogichnoyi kompetentnosti*. [Foreign experience of advanced training of higher school teachers as a form of development of their professional and pedagogical competence].
4. Shvarp, N. V., Kalashnikova, L. M. (2018). *Formuvannya profesijnoyi povedinki vkladachiv zakladiv vishoyi osviti nepedagogichnogo profilyu u sistemi pidvishennya kvalifikaciyi fahivciv*. [Formation of professional conduct for teachers of higher education non-teaching profile in-service training of specialists].
5. Sherbina, O. A. (2018). *Proektuvannya elektronnih osvithnih resursiv dlya vidkritih sistem pidvishennya kvalifikaciyi vkladachiv universitetu: monografiya*. [Design of electronic educational resources for open systems of advanced training of university teachers]. Kyiv.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

СТАРОСТИНА Оксана Володимирівна – кандидат педагогічних наук, доцент кафедри іноземних мов професійного спілкування, Міжнародний гуманітарний університет.

Наукові інтереси: підвищення кваліфікації

викладачів вищої школи в Україні, використовуючи британський досвід.

INFORMATION ABOUT THE AUTHOR

STAROSTINA Oksana Volodymyrivna – Ph.D., Associate Professor of the Department of Foreign Languages for Professional Communication,

International Humanitarian University, Odessa, Ukraine.

Circle of scientific interests: professional development.

Стаття надійшла до редакції 16.10.2020 р.

УДК 372.881.111.22.

DOI: 10.36550/2415-7988-2020-1-190-146-151

ТОКАРЕВА Тетяна Станіславівна –

кандидат педагогічних наук, доцент,

доцент кафедри німецької мови та методики її викладання

Центральноукраїнського державного педагогічного університету

імені Володимира Винниченка

ORCID:<https://orcid.org/0000-0001-6898-821X>

e-mail: tokareva.tatyana29@gmail.com

МОНОЛОГІЧНЕ МОВЛЕННЯ ЯК ЗАСІБ РЕАЛІЗАЦІЇ КОМУНІКАТИВНИХ ЦІЛЕЙ ПРИ ВИВЧЕННІ НІМЕЦЬКОЇ МОВИ У СТАРШИХ КЛАСАХ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ

Постановка та обґрунтування актуальності проблеми. У методиці викладання іноземної мови мовленнєва діяльність трактується як складне явище, яке пов'язане з поняттями мовної системи, мовленнєвого спілкування, мовленнєвої взаємодії, діяльності людини в цілому. Змістом комунікативного навчання є таке володіння мовою, яке дозволяє обмінюватися ідеями та значимою для співбесідників інформацією. Отже, комунікація стала не лише метою, а й засобом навчання [4, с. 102]. Як зазначає методист Шатілов С. Ф., комунікативна функція монологічного мовлення полягає у зв'язному безперервному викладенні думок однією особою, зверненому до однієї чи кількох осіб (аудиторії). Мета цієї спрямованості, зверненості – досягти необхідного впливу на слухачів [9, с. 135]. За Бухбіндером В. А. монологічне мовлення слугує для реалізації різних комунікативних цілей, для повідомлення інформації, для впливу на слухача через аргументацію а також спонування до дії чи запобігання дії [11, с. 178].

Максимальна активізація навчальної діяльності учня, яка сприятиме формуванню його самостійності, інтересу до навчання, підвищенню якості знань, навичок та вмінь, є важливою вимогою сучасного процесу навчання. На уроках німецької мови ця вимога реалізується завдяки поєднанню двох підходів до вивчення мови: пізнавального, орієнтованого на стимулювання інтелектуальної активності учнів, та

комунікативного, який спрямований на формування мовленнєвих автоматизмів [7, с. 56]. Слід зазначити, що розвиток мовномислительної діяльності старшокласників сприяє не лише формуванню операційної сторони мислення, удосконаленню таких інтелектуальних операцій, як реалізація минулих знань, перекодування, прогнозування, планування, порівняння, контроль, узагальнення, класифікація, а й розвитку продуктивної мовленнєвої діяльності учнів [7, с. 57].

Для старшого віку вивчення німецької мови у закладах загальної середньої освіти є характерною більша самостійність у вживанні матеріалу, його варіюванні та комбінуванні. Мовлення учнів збагачується за рахунок нових сполучень вивченого матеріалу. Завдяки цьому учні мають можливість висловити своє особисте ставлення до предмету мовлення [1, с. 41]. Учні старших класів більш вільно вживають мовний матеріал – як раніше засвоєний, так і новий, вони вільно варіюють і комбінують його. Старшокласники вже можуть вирішувати більш складні комунікативні завдання, конструювати більш змістовні і разом з тим більш розгорнуті у мовному відношенні висловлювання. Вони здатні не лише створювати свої власні розповіді та передавати чужі, але й – що є особливо важливим – висловлювати своє ставлення до предмету мовлення, думок і міркувань, які висловлюються чи вже були висловлені раніше іншими співбесідниками. Монологічне висловлювання на такому рівні