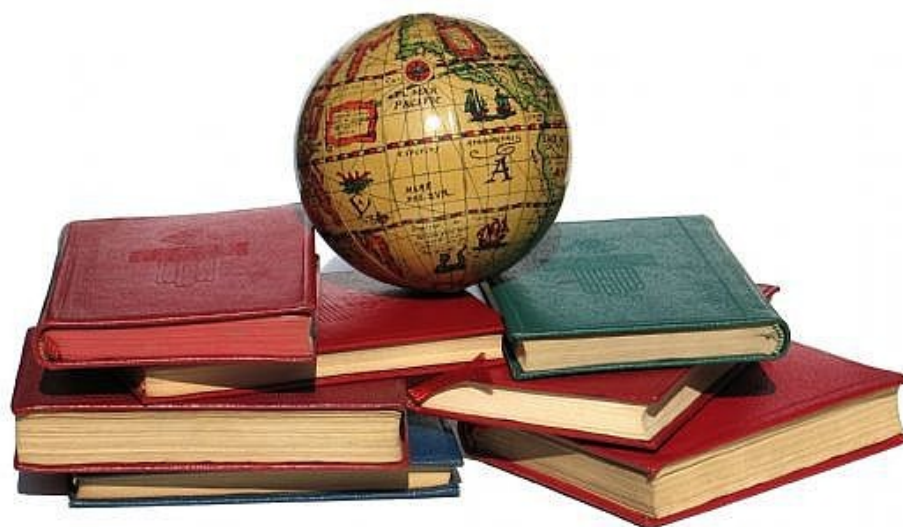




Проблемы и перспективы образовательного менеджмента в современных условиях международной интеграции



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ, МОЛОДІ ТА СПОРТУ УКРАЇНИ

ПРОГРАММА ЕВРОПЕЙСКОЙ КОМИССИИ TEMPUS IV

ДНІПРОПЕТРОВСЬКИЙ НАЦІОНАЛЬНИЙ УНІВЕРСИТЕТ ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА

ЦЕНТР ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ

**Проблемы и перспективы
образовательного менеджмента в
современных условиях международной
интеграции**

**Международная научно-практическая конференция
22-23 мая 2012 г.**

Сборник материалов.

Днепропетровск 2012

УДК 378.14:005

Редакционная коллегия:

Клюев В.П., кандидат технических наук, профессор кафедры фундаментальных наук, директор Центра последипломного образования Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара (ответственный редактор)

Антоненко А.М., кандидат физико-математических наук, доцент кафедры фундаментальных наук, директор Компетентностного центра.

Мартыненко В.Г., кандидат физико-математических наук, доцент, заведующий кафедрой фундаментальных наук.

Полякова Т.В., заведующая НМК переподготовки и краткосрочных форм обучения.

Проблемы и перспективы образовательного менеджмента в современных условиях международной интеграции: сборник материалов Международной научно-практической конференции / ответственный редактор Клюев В.П.; Днепропетровск, 2012 — 325 стр.

Издание подготовлено в рамках проекта ТЕМПУС IV “Сетевое взаимодействие университетов-партнеров в реализации многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации в области образовательного менеджмента», финансируемого Европейской комиссией. Ответственными за содержание являются авторы. Комиссия не несет ответственности за дальнейшее использование размещенной в сборнике информации.

УДК 378.14:005

© Коллектив авторов, 2012

© Издательство «», 2012

Проблемы и перспективы образовательного менеджмента в современных условиях международной интеграции

Сборник материалов Международной научно-практической конференции

22 — 23 мая 2012 г.

Ответственный редактор Ключев В.П.
Компьютерная верстка Леонова Н.А.
Издательство и печать «Royal Print»
г. Днепропетровск

Свидетельство серия ____ № ____ от ____
Подписано в печать ____ Гарнитура Times New Roman.
Бумага офсетная. Формат 60x84/16. Усл.п.л. 18
Заказ № ____
Печать ризографическая



Gemeinsames Europäisches Projekt Tempus IV „Vernetzte und gestufte Aus- und Weiterbildung in Bildungsmanagement“³⁷ (159371-TEMPUS-DE-TEMPUS-JPCR)



1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Olga Graumann, Irena Diel

Diversity – eine neue Herausforderung für das Hochschulmanagement

Einleitung

Die „Streetdancer“, die sich „Diversity“ nennen und die aktuellen Sieger des Wettbewerbs „Britains got Talent“ waren, wurden in einem Artikel mit Diversity an Hochschule verglichen. Ute Zimmermann schreibt: „Die Streetdancer (...) sind verschieden in Alter, Größe, Haut- und Haarfarbe, jedoch gleich in Bezug auf die Aufgabe, die es zu erledigen gilt – sie wollen die perfekte Performance. Ware das nicht ein gutes Modell für Hochschulen?“¹

1. Weshalb ist Diversity heute ein Thema? - Von der Eliteuniversität zur Massenuniversität

Wenn wir etwas in der Geschichte der europäischen Universität zurückschauen, sehen wir, dass sich die Mitglieder der universitären Kultur weniger durch Heterogenität als durch Homogenität auszeichneten: Je nach Fachdisziplin war die Studenten- wie die Dozentenschaft vorwiegend männlich, aus der Oberschicht stammend, nationaler Herkunft und nicht behindert.

Damit sind die Gruppierungen bereits gekennzeichnet, für die es - bis weit ins 20. Jahrhundert hinein und unter bestimmten Bedingungen bis heute - nicht selbstverständlich war, ein Studium an einer Hochschule aufzunehmen und dieses erfolgreich abzuschließen:

- Frauen
- Sozial Schwache / aus bildungsfernen Familien Stammende
- Migranten
- Behinderte

Betrachtet man die letzten 50 Jahre Hochschulentwicklung, so zeigen sich jedoch enorme Veränderungen. Die westdeutsche Studentenbewegung der 1960er Jahre war

¹ Zimmermann, Ute: Diversity an deutschen Hochschulen. http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_2215.asp

Teil der Internationalen Studentenbewegung, die sich gegen Autorität und die „Herrschaft von Menschen über Menschen“ auflehnte, insbesondere gegen diejenigen, die in der Zeit des Nationalsozialismus und noch in den Jahrzehnten danach Machtpositionen inne hatten. Diese politische Bewegung entstand an den Universitäten und forderte radikale Hochschulreformen, insbesondere gegen die bis dahin allein bestimmende elitäre Professorenschaft.

Zugleich stieg die Zahl der Studierenden in allen westeuropäischen Staaten enorm an, in den meisten Ländern hat sich seit 1980 die Zahl der Studierenden mindestens verdoppelt bis verdreifacht². Dieser rasante Anstieg von Studierenden führte in ganz Westeuropa zum Entstehen von so genannten „Massenuniversitäten“, die nun viel breiteren Bevölkerungsschichten offen stehen und ihren elitären Charakter allmählich verlieren.

Die Ursachen liegen u.a. in der Auflösung der Ständegesellschaft nach dem ersten Weltkrieg.

Auch Eltern aus der Arbeiterschicht durften nun ihre Kinder auf ein Gymnasium schicken und ein Studium wurde möglich. Der Frauenbewegung, die seit Mitte des 19. Jahrhunderts um einen gleichberechtigten Zugang zur Universität kämpfte, ist es zu verdanken, dass Frauen der Zugang zu einem Studium nun offen stand. Durch den Wirtschaftsaufschwung in Deutschland ab den 1960er Jahren entstand die Notwendigkeit, mehr und besser ausgebildete Fachkräfte für den Wirtschaftsaufschwung zu gewinnen und daher sanken die sozialen Hemmnisse für eine akademische Ausbildung erheblich. In den folgenden Jahrzehnten wurden die Studiengebühren reduziert oder abgeschafft, bzw. staatliche sozial gestaffelte Stipendiensysteme entwickelt, die es auch Schülern aus unteren Sozialschichten ermöglichten, ein Studium aufzunehmen. Der Bedarf an Fachkräften führte außerdem dazu, dass auch die Bildungsreserven von kognitiv leistungsfähigen Menschen mit einem körperlichen Handicap genutzt werden sollten.

Der Wandel von der Eliteuniversität zur Massenuniversität, der eine Öffnung für alle sozialen Gruppen ermöglichte, zieht in Deutschland jedoch unterschiedliche negative Folgen nach sich. Es wandelte sich nicht nur die soziale Zusammensetzung der Studentenschaft, sondern auch das akademische Forschungs- und Lehrpersonal und damit der gesamte Charakter und die Kultur der Universitäten. Dieser Trend wird sich in den kommenden Jahren durch verschiedene gesellschaftliche Entwicklungen und

² Dass der Trend aufgrund des demographischen Wandels heute rückläufig ist, sei an dieser Stelle nur erwähnt.

insbesondere durch den demographischen Wandel weiter verstärken. Dadurch tritt das Humboldtsche Bildungsideal des freien autonomen Studierens immer mehr in den Hintergrund. Elitäre Traditionen verlieren an Bedeutung, während sich neue soziale Strukturen bilden und Interessen der Wirtschaft in den Vordergrund rücken.

Einige der Veränderungen sollen hier kurz benannt werden:

Veränderungen bezüglich der Lehre: Mit dem Anstieg der Studierendenzahlen veränderte sich auch das Lehrangebot. Ein Professor ist heute in bestimmten Disziplinen oft für mehr als hundert Studierende verantwortlich, in den Vorlesungen sitzen bis zu 700 Studierende. Die Professoren und Dozenten kennen oft kaum noch die Namen der Studenten. Die Studierenden einer Studienrichtung oder Fakultät kennen nur noch wenige ihrer Kommilitonen. Der Studienbetrieb wird immer anonym. Die Universitäten reagieren darauf mit zunehmender Bürokratie, d.h. für Lehrveranstaltungen und Prüfungen meldet man sich nicht mehr in einem persönlichen Gespräch an. Ersetzt noch vor wenigen Jahren Formulare den persönlichen Kontakt, so sind es im Zeitalter der neuen Medien Online-Verfahren. Dadurch entsteht eine grobe Entfremdung zwischen Lehrenden und Studierenden. Insgesamt setzt somit ein Prozess der Verschulung der Universitäten ein, Anwesenheitspflichten werden eingeführt und die Wahlmöglichkeiten für Studienschwerpunkte abgeschafft.

Einerseits wird seit vielen Jahren die Forderung nach selbstbestimmtem Studium erhoben, andererseits führt die Anonymität aber dazu, dass die Studierenden zu wenig Anleitung zu einem selbsttätigen Studium bekommen. Zudem fehlt oft die Motivation, die von engagierten und von ihrem Fachgebiet begeisterten Lehrenden im unmittelbaren wissenschaftlichen Dialog auf die Studierenden übertragen wird.

Veränderungen bezüglich der Studiendauer, des Studienabbruch und des Beratungsbedarfs: Durch die Umstellung auf die modularisierten und gestuften Bachelor- und Masterstudiengänge erhöht sich die durchschnittliche Studiendauer erheblich und auch die Zahl jener Studierenden nimmt zu, die die Universität ohne einen Abschluss verlassen (Burnout-Syndrom). Zwischen den Jahren 1999 und 2008 hat an deutschen Hochschulen jeder vierte Student sein Studium abgebrochen³. Damit liegt Deutschland nur knapp über dem OECD-Durchschnitt, aber die Gründe kann nur spekuliert werden: Schlechte Beratung, realitätsferne Erwartungen oder Druck seitens der Eltern können zur Wahl des falschen Studienfachs führen. Die Modularisierung sowie Bachelor-/Masterstrukturen verstärken den Prüfungs- und Leistungsdruck und treiben viele Studenten dazu, frühzeitig aufzugeben. Da

³ <http://www.stern.de/video/neue-statistik-warum-gibt-es-so-viele-studienabbrecher-1569041.html>

individuelle und persönliche Beratungen zu wenig gegeben oder in Anspruch genommen werden, kennen die Studierenden falsch eingeschlagene Wege nicht rechtzeitig korrigieren. 2006 gaben zwei Drittel der Studierenden im Erststudium an, dass sie individuellen Beratungsbedarf haben. Die Beratungsbereiche beziehen sich vornehmlich auf die Finanzierung des Studiums, auf das Studium selbst und auf persönliche Probleme⁴.

Wir stellen folgende These auf:

Dass die Massenuniversität nun allen offen steht, die die Eingangsvoraussetzungen erfüllen, ist ein grober Fortschritt. Zugleich haben sich jedoch die Studienbedingungen insbesondere für diejenigen erheblich verschlechtert, für die der Weg in ein Studium nicht selbstverständlich und glatt verläuft

2. Auswirkungen der Entwicklung von der Eliteuniversität zur Massenuniversität auf einzelne soziale Gruppen

2.1 Studierende aus sozial schwachen und bildungsfernen Familien

Bis heute sind Studierende aus sozial schwachen und bildungsfernen Familien an deutschen Universitäten unterrepräsentiert. Der Anteil der Kinder von Arbeitern, ein klassischer Indikator für soziale Ungleichheit, lag in der Hochschulbildung in Deutschland vor dem Ersten Weltkrieg bei etwa 3 %, heute liegt er immer noch bei nur 20 %. D.h. Kinder aus Akademikerfamilien studieren sehr viel eher als Kinder aus bildungsfernen Familien. „Viele empirische Untersuchungen der letzten Jahre haben nachgewiesen, dass selbst bei gleichen individuellen Leistungsvoraussetzungen unterschiedliche soziale Herkunftsbedingungen greifen und den weiteren Bildungsweg mitbestimmen“⁵. 83 % von Akademikerkindern besuchen die Hochschule, dagegen sind es bei Nicht-Akademikerkindern nur 23 %.

Mit Blick auf den wachsenden Bedarf an qualifizierten Hochschulabsolventen und auf die überdurchschnittlich guten Arbeitsmarkt- und Karrierechancen für Hochschulabsolventen muss es darum gehen, für die bislang unterrepräsentierten Gruppen soziale Hindernisse zu beseitigen und eine gleichberechtigte Teilhabe zu ermöglichen. Bildungspotenziale zu erschließen liegt sowohl im Interesse des

⁴ Bundesministerium für Bildung und Forschung: Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, S. 4

⁵ Wolter, Andrä (2011): Ungleichheit in der Hochschulbildung: kein neues Thema
http://www.migration-boell.de/web/integration/47_2765.asp (gelesen am 7.5.2011)

Einzelnen als auch der Gesellschaft. Dazu gehört insbesondere auch ein umfassendes Beratungsangebot. Es hat sich gezeigt, dass von den Studierenden der Herkunftsgruppe „niedrig“ ein größerer Anteil als von denen der Herkunftsgruppe „hoch“ Beratung und Information benötigt. Die soziale Schicht bestimmt den Zugang zu Bildung und gleichzeitig ist mangelnde Bildung ein Armutsrisiko. Das ist umso bedeutsamer, als die Ausbildung nach wie vor der Schlüssel zu Wohlstand und ein Schutz gegen soziale Benachteiligung ist.

2.2. Studentinnen und Wissenschaftlerinnen

Der Anteil der weiblichen Studierenden ist in den letzten Jahrzehnten zunehmend gestiegen, er beträgt an deutschen Universitäten 2011 im Schnitt 48 %.⁶ Auch der Frauenanteil unter den Professuren hat nun einen neuen Höchststand erreicht. Der Anteil der Lehrstuhlinhaberinnen stieg seit 1995 von 8 % auf rund 19 % an. Dabei unterscheidet sich der Frauenanteil deutlich zwischen den einzelnen Fachrichtungen. Ausschließlich in den Sprach- und Kulturwissenschaften liegt der Anteil der Professorinnen aber 30 %. In den Ingenieurwissenschaften beträgt ihr Anteil nur 9 %, im Bereich Mathematik/ Naturwissenschaften sind es nur 12 % (vgl. Statistisches Bundesamt).

Durch die ein Jahrhundert dauernden Aktivitäten der Frauenemanzipation wurde zwar der Anteil der Studentinnen und seit etwa zwanzig Jahren auch der Wissenschaftlerinnen an Universitäten gezielt erhöht, es gibt jedoch noch groben Handlungsbedarf bezüglich des Frauenanteils in den Führungspositionen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen, dort finden sich je nach Fachgebiet oft nur noch 8 % Frauen. Außerdem ist ein Bruch nach der Promotion festzustellen, viele Frauen beenden ihre wissenschaftliche Karriere zugunsten der Familienplanung. Es bleiben daher weiterhin wertvolle Kompetenzen hochqualifizierter Frauen ungenutzt, denn der Frauenanteil bei den Promotionen lag 2010 bei 44 %, bei den Habilitationen waren es nur noch rund 25 %.⁷

2001 trat in Deutschland das Bundesgleichstellungsgesetz in Kraft. An jeder Universität gibt es inzwischen eine Gleichstellungsbeauftragte. Zu ihren Aufgaben gehört u.a. die Beteiligungen an allen Personalangelegenheiten, wie Stellenbesetzungsverfahren und Berufungsverfahren, Beratung und Informationen zu allen Fragen der Gleichstellung von Frauen, Teilnahme an Rektoratsbesetzungen, Beratung von Studentinnen, Wahrung der Rechte aller Studentinnen und Dozentinnen, Schutz vor sexueller Belästigung. Durch dieses Gesetz wurde erreicht, dass nun alle Hochschulen auf die Einhaltung der Rechte der Frauen achten müssen.

⁶ <http://www.gleichstellung.uni-bonn.de/controlling/die-universitaet-in-zahlen>

⁷ <http://www.bmbf.de/de/494.php> vom 24.04.2012

2.3 Studierende und Lehrende mit einer gesundheitlichen Schädigung oder einer Behinderung

Die UNESCO-Konferenz „Pädagogik für besondere Bedürfnisse: Zugang und Qualität“, die 1994 in Salamanca in Spanien stattfand, führte zur so genannten Salamanca Erklärung, die besagt, dass Schulen alle Kinder, unabhängig von ihren physischen, intellektuellen, sozialen, emotionalen, sprachlichen oder anderen Fähigkeiten aufnehmen sollen. 2006 beschlossen die Vereinten Nationen die [UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen](#). Dies ist der erste Menschenrechtsvertrag zum weltweiten Schutz und zur Stärkung der Rechte und Möglichkeiten aller Menschen mit Behinderung weltweit. Die Länder, die die Konvention unterzeichnen, verpflichten sich, diese in nationales Recht umzusetzen und bestehende Gesetze anzupassen. Dies führte dazu, dass es an jeder deutschen Universität einen so genannten „Behindertenbeauftragten“ gibt, der dafür sorgt, dass die Rechte von behinderten Studierenden und Lehrenden berücksichtigt werden und dass bei Bewerbungen von Wissenschaftlern eine Behinderung kein Ablehnungskriterium ist. Doch dies wird immer noch sehr oft unterlaufen. Das entscheidende Kriterium ist immer die Qualifikation für die angestrebte Stelle, d.h., eine Ablehnung wegen nicht zureichender Qualifikation ist immer zulässig. Der Beauftragte, der in der Regel nicht aus der Disziplin des Stellenbewerbers kommt, kann nicht entscheiden, ob der behinderte Wissenschaftler nicht doch fachlich qualifizierter wäre als der nichtbehinderte.

Die meisten Hochschulen haben sich der Forderung nach einer „barrierefreien Hochschule“ angeschlossen. Eine „barrierefreie Hochschule“ erfordert jedoch bestimmte Baumaßnahmen, die an vielen Universitäten nur halbherzig umgesetzt wurden. Z. B. gibt es oft nur einen Fahrstuhl, der für einen Rollstuhlfahrer genutzt werden kann, dieser muss lange Umwege in Kauf nehmen. Die Seminarräume sind keineswegs so ausgestattet, dass z.B. ein körperbehinderter, blinder oder angeschuldigter Student optimale Studienbedingungen hat. Zudem ist es schwer, zu erreichen, dass eine Betreuungsperson aber die Krankenkasse abgerechnet werden kann usw. Es gibt weiterhin erhebliche Herden bei der Aufnahme in eine Universität, die nur von den Abiturienten überwunden werden, die den erforderlichen familiären und finanziellen Rockhalt haben.

Dass es zahlreiche Studierende gibt, die gesundheitliche Schäden haben, wird noch viel zu wenig beachtet. Laut einer Studie geben 19 % der Studierenden an, eine gesundheitliche Schädigung zu haben und 12 % der Studierenden geben an, dass die gesundheitliche Schädigung zu einer leichten bzw. starken Studienbeeinträchtigung führt⁸. Auch dafür sollte es einen Beauftragten geben.

2.4 Studierende und Lehrende mit Migrationshintergrund

⁸ Bundesministerium für Bildung und Forschung (2005): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks, S. 40

Deutschland ist seit der Anwerbung von Gastarbeitern in den 1950er Jahren praktisch ein Einwanderungsland. Heute haben ca. 20 % der Bevölkerung einen Migrationshintergrund (d.h., sie selbst oder mindestens ein Elternteil oder Grobelternteil wurde im Ausland geboren), jedoch nur ca. 8 % aller Studierende haben einen Migrationshintergrund, wobei zu diesen 8 % auch ausländische Studierende mit einer deutschen Hochschulzugangsberechtigung zählen. Erschwerend kommt hinzu, dass die Gruppe der Studierenden mit Migrationshintergrund zu einem sehr viel höheren Prozentsatz aus der Herkunftsgruppe „niedrig“ kommt (41 %), während es bei den deutschen Studierenden 13 % sind⁹. Das bedeutet, dass die Zugangsmöglichkeiten zu einem Studium für diese Gruppe schon während der Schulzeit entsprechend vorbereitet und die spezifischen Bedürfnisse wie intensive Beratung besonders beachtet werden müssen.

2004 verlieren in Deutschland 8,5% der deutschen Schüler die Schule ohne einen Abschluss. Bei ausländischen Schülern liegt diese Quote bei ca. 15%. Im Ausland Geborene sind in wesentlich höherem Maße arbeitslos als in Deutschland Geborene. Fatal ist insbesondere, dass die Arbeitslosenquote bei Hochqualifizierten auf 4,4 % bei den in Deutschland Geborenen liegt, aber bei 12 % bei den im Ausland Geborenen (OECD 2007). Das Kennen und Wissen gut qualifizierter im Ausland Geborener bleibt in Deutschland in auffälligem Maße ungenutzt.

Der Anteil der Lehrenden mit Migrationshintergrund an Universitäten ist verschwindend gering. Der Generalsekretär der Alexander-von-Humboldt-Stiftung Dr. Georg Schotte fordert daher: "Der Anteil von Wissenschaftlern mit Migrationshintergrund muss höher werden, wenn Deutschland das volle Potenzial seiner Bevölkerung ausschöpfen will", denn "hier werden die Grundlagen für Menschen mit und ohne Migrationshintergrund dafür gelegt, später überhaupt eine wissenschaftliche Karriere einzuschlagen".¹⁰

Trotz dieser seit langem bekannten Umstände, wurde das Studieren und Lehren von Menschen mit einem Migrationshintergrund an deutschen Universitäten erst vor wenigen Jahren von der Bildungspolitik und den Hochschulen selbst in den Blick genommen. Erst jetzt werden Schüler mit Migrationshintergrund gezielt für bestimmte Studienfächer geworben und mehr Wissenschaftler mit Migrationshintergrund in die Universität geholt.

2.5 Bildungsausländer

⁹ Vgl. Bundesministerium für Bildung und Forschung (2007): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in der Bundesrepublik Deutschland 2006. 18. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System, S.45.

¹⁰ zitiert nach: <http://www.spiegel.de/unispiegel/studium/0,1518,506940-2,00.html>

Die Internationalisierung der Hochschule brachte es mit sich, dass der Anteil der ausländischen Studierenden insgesamt mit leichten Schwankungen anstieg. Nach den Daten des Statistischen Bundesamtes betrug im Wintersemester 2009/2010 der Anteil der ausländischen Studierenden unter allen Studierenden in Deutschland 11,5 %.

Die größte Gruppe ausländischer Studierender kam 2009 aus China (13 % - bezogen auf die Gruppe aller Studierenden aus dem Ausland), gefolgt von Studierenden aus Russland (5,5 %) (immerhin 0,1 % davon sind Studenten der Universität Nowgorod, die jährlich an der Universität Hildesheim studieren). Neben Polen, Bulgarien und Türkei kommt auch ein vergleichsweise grober Anteil aus der Ukraine (3,5 %).

Deutsche Studierende bevorzugen europäische Nachbarländer wie Niederlande und Österreich (ca. 20 %) für ein Auslandsstudium, aber auch USA (ca. 10 %). China wird jedoch nur von 1, 5 % bevorzugt. Seit 2005 gibt es jedoch auch unter allen deutschen Studierende, die im Ausland studieren solche, die Russland wählen (0,2 %) – davon sind immerhin 4 % von der Universität Hildesheim. Ukrainische Studierende an deutschen Hochschulen sind in dieser Statistik nicht verzeichnet.¹¹

Die Akademischen Auslandsämter an deutschen Hochschulen arbeiten in der Regel sehr effizient. Es gibt zahlreiche Angebote und Programme (Sprachen, interkultureller Kompetenzerwerb etc.) und ein differenziertes Betreuungs- und Beratungsangebot.

3. Die Aufgaben des Hochschulmanagements in Bezug auf Diversität

Es stellt sich die Frage, wie unterstützend muss eine Hochschule sein, damit alle Studierenden und alle Lehrenden ihr Potential voll ausschöpfen können?

Die Vielfalt stellt neue Herausforderungen an jede einzelne Hochschule, die diese jedoch noch nicht wirklich angenommen haben, denn die Homogenität sind nach wie vor grob. Die Hochschule erwartet immer noch, dass sich die Studierenden den Angeboten anpassen haben und sie geht nach wie vor zu wenig auf die Vielfalt ein.

Eine Universität ist kein Wirtschaftsunternehmen, doch die Unternehmen sind gerade in der Frage nach dem Umgang mit der Vielfalt einen Schritt voraus, denn sie haben bereits erkannt, dass die Akzeptanz von Heterogenität auf allen Ebenen von grober Bedeutung ist. Die „Charta der Vielfalt“, die von deutschen Unternehmen nach französischem Vorbild 2006 initiiert wurde und heute unter der Schirmherrschaft der Bundeskanzlerin Angela Merkel steht, beruft sich auf einen übergreifenden

¹¹ Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hrsg.) 2010: Internationalisierung des Studiums. – Ausländische Studierende in Deutschland – Deutsche Studierende im Ausland

Diversität-Ansatz, der Geschlecht, Rasse, Nationalität, ethnische Herkunft, Region oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung und Identität umfasst. Ziel der Kampagne „Vielfalt als Chance“ ist es, in Unternehmen, Verwaltung und anderen Organisationen ein Bewusstsein dafür zu schaffen, dass ethnische und kulturelle Vielfalt eine herausragend wichtige wirtschaftliche Ressource ist. **Diversität nicht als Problem, sondern als Ressource zu sehen, ist der wichtigste Ausgangspunkt für alle entsprechenden Aktivitäten**

Um der Vielfalt gerecht zu werden, kann das Diversität Management an der Hochschule unterschiedliche Ansätze verfolgen: einen *strategischen* und einen *umfassenden* Ansatz.

Zum *strategischen Vorgehen* gehören u.a.

- Einrichtung von „Stab stellen“ oder Protektoraten für Diversität-Management
- Verankerung aller Maßnahmen bezüglich Diversität im Hochschulentwicklungsplan
- Forderung von Forschungsarbeiten zu Diversität an Hochschulen
- Internationalisierung der Hochschule durch Kooperationen und gemeinsame Projekte mit ausländischen Hochschulen sowie Forderung der Mobilität zur Steigerung interkultureller Kompetenz
- Etablierung von Gleichstellungsbüros nicht nur für Gender, sondern auch für alle benachteiligten sozialen Gruppen
- Hochschulinterne Projekte zur Kompetenzsteigerung der Lehrenden und Studierenden in Bezug auf Diversität
- Ausbau von Ombudsleuten und Beratungsangeboten sowie u.a. Schreibwerkstätten, Brückenkurse, Sprachkurse
- Einrichtung von Sozialfonds und spezifischen Stipendiatenprogrammen für Studierende mit finanziellen Schwierigkeiten
- Umsetzung von Konzepten wie „Familienfreundliche Universität“

Verstehen Hochschulen Diversität Management *als Philosophie* (als „Mission“) ihrer Hochschulkultur, dann findet die Vielfalt in allen Bereichen Berücksichtigung und wird als Ressource genutzt.

- Bezogen auf das Organisationsmanagement bedeutet das eine Diversität-gerechte Personalentwicklung sowie die Sensibilisierung aller Studierender und Beschäftigter für Diversität
- Im Sinne von „Widersinnig Partizipation“ müssen bessere Entwicklungs- und Lebenschancen für die bisher unterrepräsentierten Menschen geschaffen werden, auch im Bereich der wissenschaftlichen Weiterbildung.

- Workforce Diversität heißt, dass bewusst eine heterogene Zusammensetzung der Studierenden und Lehrenden gebildet wird und dass damit die Diversität-Kultur gelebt werden kann.
- Im Sinne von „Commune Soutache“ werden Zugangschancen von Jugendlichen mit Migrationshintergrund und aus bildungsfernen Schichten verbessert.¹²

4. Beispiele gelungener Projekte zum Umgang mit Vielfalt an der Hochschule

Im Folgenden möchten wir zeigen, dass es in der deutschen Hochschullandschaft durchaus Beispiele für einen bewussten Umgang mit Vielfalt gibt.

4.1 Kompetenzerwerb in Bezug auf Diversität

Ein deutliches Zeichen wird bereits dadurch gesetzt, dass es an zahlreichen Universitäten Professuren mit der Denomination Diversität bzw. Heterogenität gibt, die in der Regel an die Fachdisziplinen Erziehungswissenschaften, Sozialwissenschaften oder Kulturwissenschaften angebunden sind. Inzwischen gibt es auch bereits erste Masterprogramme für Diversität(-management) sowie Weiterbildungsstudiengänge. Damit wird gewährleistet, dass Studierende mit dem in so vielen gesellschaftlichen Bereichen bedeutsamen Thema „Diversität/ Heterogenität/ Vielfalt“ Kompetenzen erwerben können. Das ist ein notwendiger erster Schritt.

Einen wichtigen Beitrag liefert z.B. die Stiftung Mercatorprojektion, die Projekte finanziert, bei denen zum einen die Bildungschancen begabter Schüler und Studenten aus Nicht-Akademikerfamilien mit und ohne Migrationshintergrund durch eine jahrgangsstufenübergreifende Förderung verbessert werden, zum anderen aber auch Studierende des Lehramts, der Psychologie und der Sozialpädagogik im Studium die Kompetenzen erwerben können, die sie später brauchen. Die Studierenden arbeiten, finanziert aber die Stiftung, als Oberlehrerhafte. Sie fordern unter wissenschaftlicher Anleitung regelmäßig Schüler mit Migrationshintergrund und verknüpfen damit theoretische Kenntnisse aber Interkulturell mit praktischen Erfahrungen. Dieses Projekt wird an der Universität Hildesheim seit 2004 erfolgreich durchgeführt.

4.2 Verankerung von Diversität im Hochschulmanagement

An einigen deutschen Hochschulen wie z. B. RWTH Aachen, TU München, Universität Dortmund wurden sogenannte Stabsstellen eingerichtet. Ihre zentrale Aufgabe ist die Berücksichtigung und Förderung von Vielfalt und Heterogenität an

¹² Christian B., Meyer-Guckel V., Rohe, W. (Hg.): Mission Gesellschaft Engagement und Selbstverständnis der Hochschulen: Ziele, Konzepte, internationale Praxis. Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Unter: http://www.che-consult.de/downloads/Studie_Mission_Gesellschaft_FINAL.pdf am 29.04.2012

Hochschulen.

Für eine strategische Vorgehensweise des Hochschulmanagement sollen hier kurz einige Beispiele angeführt werden:

- Einrichtung von Sozialfonds: An der Universität Hildesheim lassen sich z.B. der Universität verbundene Privatpersonen aus der Hildesheimer Bürgergesellschaft zu besonderen Ereignissen, wie z.B. Geburtstag, Jubiläen o. On Geld für den Sozialfond schenken. Dieses Geld wird verwendet, um Studierenden, die sich in finanzieller Not befinden, die Weiterführung ihres Studiums zu ermöglichen
- Gleichstellungsbüros haben sich inzwischen an allen Universitäten etabliert. Die Gleichstellungsbeauftragten, die diese Büros leiten, engagieren sich im Zusammenspiel vieler Akteure für eine geschlechtergeschichtlich Hochschulentwicklung.
- Einzelne Projekte wie z.B. das Projekt „Diversität im Mentorin-System“ an der Universität Duisburg-Essen tragen dazu bei, die fachliche Beratung und Betreuung von Studierenden mit Migrationshintergrund auf Fakultätsebene zu stärken. Solche Projekte kennen als Motor für die Entwicklung einer Diversitäts-Kultur in den Fakultäten genutzt werden.
- Viele Universitäten haben sich dem Konzept „Familienfreundliche Universität“ angeschlossen. Das langfristige Ziel ist die Schaffung einer Antidiskriminierungsrechts Organisationskultur, die die Bedürfnisse der Beschäftigten und Studierenden bei der Pflege von Angehörigen oder der Betreuung von Kindern selbstverständlich berücksichtigt

4.3 Biest Praktische am Beispiel der Universität Hildesheim

Die Universität Hildesheim ist eine junge Universität, die 1976 aus einer pädagogischen Hochschule (gegründet 1946) hervorgegangen ist. Seit 2003 ist sie Stiftungsfachhochschule, wodurch sie mehr Autonomie und Eigenverantwortung gewonnen hat. Die Universität hat ca. 5500 Studierende und ein weitverzweigtes Angebot für Fernstudenten und Weiterbildung.

Ein besonderes Anliegen ist die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie von Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft. So setzt die Universität bewusst ein Zeichen der Vielfalt im Einwanderungsland und fordert die Integration¹³. Mit Hilfe eines strategischen Diversität Management werden die Potenziale aller internen und externen Hochschulakteure und Stakeholder an Hochschulen wahrgenommen und geltend gemacht. Ziel ist die Gewinnung eines Nutzens für die gesamte Universität

¹³ www.uni-hildesheim.de

In folgenden Bereichen kommen Diversität - Aspekte zum Tragen:

- **Bildungsintegration:** Ziel ist hier die Weiterentwicklung der Bildungschancen von Menschen aus Einwanderungsfamilien, die Forderung einer gerechten Bildungsintegration, die Nutzung ihrer vielfältigen Erfahrungen in Forschung und Lehre einerseits sowie die Verbesserung der Erfolgchancen an der Hochschule, insbesondere für junge Menschen mit Migrationshintergrund und/oder aus Nicht-Akademikerfamilien, z.B. durch den Ausbau spezieller Lehrangebote unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen und Lernbedarfe.
- **Lebenslanges Lernen:** Die Universität Hildesheim bietet differenzierte Möglichkeiten zu einer konsekutiven Weiterbildung und eröffnet damit insbesondere denen neue Chancen, die schlechte Ausgangsbedingungen im Bildungsbereich hatten.
- **Familiengerechte Hochschule:** Hier geht es – wie schon erwähnt – um die Gewährleistung von Vereinbarkeit von Studium, Familie und Beruf für die Mitglieder der Hochschule.
- **Gleichstellung:** Die Universität machte das Gleichstellungsprinzip nicht nur auf Frauen anwenden, sondern auf beide Geschlechter sowie auf Menschen unterschiedlicher sozialer, ethnischer und religiöser Herkunft.
- **Internationalisierung:** Die Universität bezeichnet sich als international ausgerichtet und weltoffen. Sie unterhält ca. 170 internationale Kooperationen (darunter auch Tempus Programme, gefordert von der EU; Double Degressiv Programme, gefordert vom DAAD) und belegt seit Jahren einen Spitzenplatz in der bundesweiten Outsourcing-Quote (u.a. Erasmus Programme).

Das Programm der Universität Hildesheim ist nur ein Beispiel unter vielen, allerdings setzen die Hochschulen unterschiedliche Schwerpunkte.

Fazit

Die Hochschulen aller Länder in Europa messen in Zukunft den Umgang mit Diversität zu einem der wichtigsten Schwerpunkte ihrer Arbeit machen, d.h. dass das Diversität-Management strategisch in der Hochschule verankert und von allen Hochschulangehörigen mitgetragen und „gelebt“ werden muss. Die Zukunft kann nur durch Weltoffenheit und Akzeptanz der Vielfalt menschenwürdig und erfolgreich gestaltet werden.

**Бець О.О. магістр спеціальності
«Педагогіка вищої школи»**

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара,
викладач економічної циклової комісії Верхньодніпровського коледжу ДДАУ

ЕКОНОМІЧНА ОСВІТА СЬОГОДНІ

В умовах сьогодення опанування студентом всебічних знань з різних предметів не є достатнім для існування в умовах постіндустріального суспільства. Натомість бажаним для роботодавців стає сформованість у майбутніх фахівців компетентності, яка досягається під час професійної підготовки та вдосконалюється протягом професійної діяльності.

Включення сфери освіти в систему ринкових відносин вимагає оновлення її змісту та вдосконалення методик. Основні напрями таких трансформацій вищої в галузі економіки передбачають перш за все інтеграцію освіти з практичною діяльністю й наукою, перехід від валового навчання до посилення індивідуального підходу, розвитку творчої особистості спеціаліста в колективі. Ці напрями відображають об'єктивні тенденції розвитку, що виявляються в передовому педагогічному досвіді та зумовлюють використання нетрадиційних форм, методів і засобів навчання та виховання, зокрема нових форм активності студентів, які поєднують у собі навчання та працю. Такі підходи враховують аналіз психологічних, вікових, професійно важливих особистісних рис майбутніх економістів, необхідність розвитку їхніх умінь трансформувати й адаптувати зміст навчального матеріалу, поєднувати методи й прийоми роботи відповідно до умов конкретної практичної ситуації, а також розвиток їхніх комунікативних та організаторських здібностей.

Отже, постає проблема підвищення ефективності навчального процесу у вищих навчальних закладах економічного профілю для професійної підготовки економістів. Для нашої країни цей процес є особливо актуальним. Потреба в професіоналах в економічній сфері підвищує попит на економічну освіту та пропозиції роботодавців. Цей же процес сприяє підвищенню якості економічної освіти, що є найважливішим фактором її гнучкості.

Робота економіста, як відомо — це постійне вирішення виробничих питань. Тому впровадження в систему навчання аналізу конкретних економічних ситуацій є необхідним завданням, спрямованим на розв'язання проблем активізації навчання та його зв'язку з практикою підприємницької діяльності. У процесі такої навчальної праці закладаються основи економічного стилю мислення нового типу, які допоможуть майбутньому спеціалісту приймати рішення в нестандартних ситуаціях, оцінювати позитивні й негативні наслідки їхньої реалізації.

Сьогодні ми спостерігаємо у професійній освіті дві різні позиції:

професійне навчання має бути максимально зорієнтоване на формування практичних професійних умінь та навичок;

навчальні заклади професійної освіти мають зосередити зусилля на універсальній підготовці майбутніх спеціалістів.

З урахуванням важливості підвищення ефективності навчального процесу, нами зроблена спроба виявлення та аналізу найважливіших ефективних шляхів формування практичних умінь студентів у процесі викладання економічних дисциплін.

Удослідженні брали участь 50 студентів (по 25 з III та V курсів) економічного факультету спеціальності «Економіка підприємства» дніпропетровського національного університету імені О. Гончара.

З метою з'ясування практичного стану сформованості професійних умінь майбутніх економістів на констатуючому етапі дослідження було проведено наступні діагностичні процедури:

Встановлення наявного рівня професійних умінь майбутніх економістів.

Визначення ступеня розвитку прогностичної активності майбутніх економістів, що включає:

мотив вибору професії економіста;

емоційну задоволеність обраною спеціалізацією, інтерес до неї, схильність займатися нею не дивлячись на труднощі;

уявлення про майбутні професійні плани.

Отримані дані дослідження дозволяють говорити про те, що рівень готовності майбутніх економістів до використання практичних умінь і професійній діяльності студентів III курсу дуже низька і становить 43%, але перевіривши рівень практичних умінь студентів V курсу було визначено, що рівень готовності значно збільшився і дорівнює 85%.

У практичній діяльності вищих навчальних закладів України форми та методи економічної підготовки студентів знаходять різноманітне використання. Необхідно широко застосовувати ті форми, які вже існують та знайшли практичне застосування в провідних університетах України та економічно-розвинутих країнах світу.

ЛІТЕРАТУРА

- 1.Рибак В. Готуємо фахівців-економістів // Освіта України. – 2004. – №№44–45. – 8 черв. – С. 12–20.
- 2.Бандурка О. М., Тюріна В. О., Федоренко О. І. Основи психології та педагогіки : Підручник. – Х. : Вид-во нац. ун-ту внутр. справ, 2003. – 336. – С. 160.
- 3.Педагогіка вищої школи: Навч. посіб. / З. Н. Курлянд, Р. І. Хмелюк, А. В.Семенова та ін.; За ред. З. Н. Курлянд. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К. : Знання, 2005. – 399. – С.96–98.
- 4.Бойко, Д. І. Мазоренко, Л. М. Тіщенко // Збірник науково-методичних праць підвищення ефективності практичної підготовки фахівців. – Х. : 2003. – 274 с.
- О. Г. Величко, В. П. Іващенко. - Дніпропетровськ: РВА «Дніпро - УАБ», 2009. – 160 с.
- 5.Система комплексної наскрізної практичної підготовки студентів спеціальності «Менеджмент організацій» за ОКР // Вісник київського національного економічного університету. – № 4. – 2004. – С.134–140.

**Величко О.Г., ректор,
Ясєв О.Г., голова Науково-методичної Ради,
Должанський А.М., завідуючий кафедрою,
Рулікова Н.С., доцент кафедри інтелектуальної собствєнности
Національна металургійна академія України**

ВИКОРИСТАННЯ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРИ МЕНЕДЖМЕНТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВНЗ

У період динамічних змін у сфері освітніх послуг перед вищим навчальним закладом (ВНЗ) стає питання своєчасного вдосконалення основних показників своєї діяльності з метою закріплення своїх позицій на освітньому ринку. Застосування підходів кваліметричного оцінювання показників дає можливість отримати достовірні результати лише за умови постійного оновлення первинних даних. Одним з сучасних інструментів спрямованого та динамічного моніторингу діяльності ВНЗ є соціологічні дослідження.

Соціологічні дослідження, які проводилися у Національній металургійній академії України (НМетАУ) щодо вивчення думок першокурсників під час їх вибору вищого навчального закладу (ВНЗ) для своєї майбутньої освіти показав, що найчастіше пріоритети надаються ВНЗ, який рекомендують друзі, знайомі та батьки. Це вказує на важливість формування високого рівня задоволеності НМетАУ у своїх студентів, які можуть стати такими «рекламними джерелами». У НМетАУ щорічно проводяться соціологічні дослідження за наступними напрямками:

- формування портрету першокурсника;
- думка про академію студентів;
- думка про академію науково-педагогічного персоналу;
- думка студентів про викладача (у межах кадрової комісії).

Системна оцінка результатів другого та третього напрямів дозволяє керівництву академії вжити заходів щодо вдосконалення освітнього процесу.

Опитування «Академія очима студентів» досліджує основні моменти освіти студентів другого та четвертого курсів.

Анкета містить чотири основні блоки. Три з них постійних:

- задоволеність матеріальною базою академії;
- задоволеність організацією навчального процесу;
- задоволеність соціальним життям студента.

Четвертий блок має варіативну складову, яка модифікується відповідно до змін в системі освіти і актуальності для академії. Цього року питання четвертого блоку стосувалися форми одягу викладачів і студентів, а також бажання (або навпаки небажання) рекомендувати академію своїм близьким і знайомим у якості освітньої бази.

Як вже наголошувалося дане опитування проводиться систематично, що дає можливість порівнювати основні показники життєдіяльності академії в динаміці.

Аналіз результатів показав, що практично за всіма показниками спостерігається приріст. Далі буде послідовно розглянутий кожен блок анкети.

Дослідження рівня задоволеності матеріальною базою академії показало, що за останніх 5 років стався значний приріст саме за тими показниками, якими в попередні роки студенти були найменш задоволені. А саме, значно покращилася інформаційна задоволеність студентів навчально-методичними та науковими джерелами.

Також слід зазначити, що у цьому році вперше були введено розділення показника якості роботи бібліотеки на інформаційну і організаційно-технічну складові, що дозволило виявити, що більше претензій доводиться саме на інформаційну забезпеченість. Остання особливість пояснюється тим, що більшість інформації студенти звикли отримувати з динамічно поновлювальної мережі Інтернет. В цілому за цим блоком анкети середній рівень забезпеченості складає на 2011 рік 90% (проти 75% у 2006 році).

Динаміка розвитку задоволеності студентів організацією навчального процесу менш задовільна. Основним висновком отриманих в 2011 році даних є той факт, що студенти при практично незмінному відношенні до оцінки викладацької діяльності вказують на значне підвищення якості освіти з урахуванням індивідуальних здібностей, що призводить до підвищення

зацікавленості студентів старших курсів до проведення наукових досліджень (хоча як наголошувалося вище, ще на першому курсі студенти зацікавлені науково-освітньою сферою лише на 4%). В цілому за даним блоком на 2011 рік задоволеність складає 80% (проти 67% у 2006 році).

Проте при детальному аналізі даних стає зрозумілим, що різкий стрибок показника підходу до освіти з урахуванням індивідуальних здібностей не є однозначним. Велика частина опитаних все-таки задоволена даними показниками в меншій мірі. А повністю або більшою мірою студенти задоволені саме якістю освіти – аудиторними заняттями і організацією контрольних заходів. Відносно особи самого викладача, студенти як і попередні роки дають досить високі оцінки. Проте при останньому дослідженні можна акцентувати увагу на зниженні об'єктивності і вимогливості викладача. Низькі значення показника зростання задоволеності комп'ютерною освітою також можна трактувати неоднозначно. Як вже наголошувалося, першокурсники з кожним роком вказують на зростання своєї комп'ютерної грамотності, що відповідно наводить до все зростаючим потребам в цій сфері.

Безумовно студенти, спеціальність яких не пов'язана з комп'ютерними технологіями, отримують знання на рівні користувача, що напевно є для них недостатнім. Проте факт досить невисокої задоволеності комп'ютерною освітою залишається незмінним.

У 2011 році вперше були введені питання відносно обсягу і якості вживання української мови в навчальному процесі. В цілому спостерігається загальна задоволеність якістю застосування української мови, проте відсоток респондентів які задоволені цим показником в меншій мірі досить великий – 60%, в теж час у повній мірі задоволені цим показником лише 5% респондентів. Обсяг застосування української мови навпаки набув середніх значень – 62%, проте відсоток респондентів, задоволених повністю або більшою мірою даним показником високий, – 53%.

Як і в разі показників першого блоку анкети, показники задоволеності психологічною і соціальною складовими життя студентів також представлені

позитивною динамікою. Важливим є той факт, що з трьох показників, які більш всього непокоїли студентів, два набули значень високих приростів – організація суспільного харчування та умови проживання у гуртожитку.

Більш детальний аналіз розподілу оцінок за показниками з найменшим та найбільшим приростом корегує дані, а саме – відсоток студентів, які у повній мірі задоволені умовами проживання у гуртожитку практично не збільшився. Тому з упевненістю можна говорити саме про поліпшення сфери громадського харчування та занять спортом і фізкультурою. А лідерами по мірі незадоволення залишаються організація дозвілля, формування культурного і політичного світогляду, умови проживання в гуртожитку. Також слід відмітити незначне погіршення рівня спілкування у студентському середовищі. В цілому по блоку рівень задоволеності складає 87% у 2011 році (проти 60% у 2006 році). Далі надані показники четвертого блоку, по яких неможливо оцінити динаміку, оскільки вперше вони були введені лише в 2011 році. Тому доцільним буде порівняння по цим показникам думок студентів та викладачів.

Першими в цьому блоці є питання по мірі задоволеності інформаційними ресурсами академії. При цьому для викладачів було додатково введено оцінку локальної мережі «Intranet».

Зіставлення оцінок відносно інформаційних ресурсів академії дозволяє зробити висновок, що їх якість на 80-90% задовольняє інформаційні потреби респондентів. Нижчі показники у викладачів можуть бути пояснені недостатнім рівнем комп'ютерної забезпеченості кафедр (близько 50%) і вищими потребами, пов'язаними з організаційно-методичним забезпеченням навчального процесу. Такі результати вказують на повноту і своєчасність інформації, що надається студентам, причому поєднання використання паперового і електронного ресурсів знімає практично всі претензії респондентів.

Вперше вивчалось відношення студентів та викладачів до системи дрес-коду в академії. Отримані дані вказують на низьке бажання студентів міняти сталу форму одягу, проте при цьому бажають уніфікувати форму одягу науково-педагогічних працівників. Проте в коментарях деякі респонденти вказують, що

охайний і класичний вигляд викладача не завжди збігається з якістю його викладання.

Відношення до дрес-коду у респондентів другої групи досить передбачене: близько 50% викладачів вважають обов'язковим корегування форми одягу у студентів, в теж час як відношення до власного дрес-коду практично протилежне – близько 40% висловлюються проти яких-небудь рекомендацій за формою одягу. Проте загальна оцінка говорить про доцільність розробки подібних рекомендацій: більше 50% респондентів обох груп в тій чи іншій мірі вважають такий крок необхідним.

Паралельно з вивченням думки студентів про академію проводилося дослідження позицій педагогічного персоналу. Повною мірою таке дослідження проводилося вперше. Тому отримані результати порівнюватимуться лише між категоріями суб'єктів навчального процесу. Для об'єктивності вибірки за респонденти були взяті викладачі як випускаючих, так і загальноосвітніх кафедр (по дві кафедри з кожного факультету), проте попередній аналіз показав, що особливих відмінностей в оцінках не спостерігається. Відрізняються лише вищі вимоги до наукової роботи і наукового устаткування в респондентів прикладних кафедр, навчальний процес на яких тісно пов'язаний з проведенням конкретних експериментів.

Анкета складається з п'яти основних блоків. Перший присвячений вивченню задоволеності навчально-методичною і матеріальною базами кафедри респондента.

Найменша задоволеність респондентів спостерігається за показниками, які пов'язані з матеріальною і інформаційною складовими наукової діяльності викладача. Що ж до забезпеченості викладацької складової, то і якості аудиторій, і розклад аудиторних занять, і забезпеченість навчально-методичною літературою отримали досить високі оцінки (в середньому більше 90% в тій чи іншій мірі задоволені даними показниками). Спостерігається близька аналогія з результатами опиту студентів і відносно забезпеченості комп'ютерами: для обох груп респондентів незадоволені саме цим показником.

Другий блок анкети піднімає питання задоволеності навчально-методичною і матеріальною базами академії. Зіставлення отриманих результатів із студентською думкою говорить про вищу вимогу до інформаційних джерел бібліотеки і читальних залів. Також досить суперечливі дані за якістю наукового устаткування. У рівних долях виявляється задоволеність і незадоволення, що пояснюється різницею в підходах викладачів теоретичних кафедр і кафедр технічної спрямованості. Проте в цілому показники цього блоку високі.

Третій блок анкети – задоволеність рівнем підготовки і особовими якостями студентів. Максимальна міра незадоволення спостерігається при оцінці зацікавленості студентів в науковій діяльності і спрямованості до власної спеціальності. При цьому цікавий той факт, що і студенти, у свою чергу, дуже незадоволені тим, як викладач формує інтерес і до власної дисципліни, і до спеціальності, і до наукової роботи. Також критично оцінюється рівень знань і умінь студентів.

У оцінці особистих якостей обидва суб'єкти навчального процесу досить лояльні: міра задоволеності по даній категорії питань досягає 90%.

При оцінці наступного блоку – задоволеності психологічним кліматом в академії також помітні відмінності в думках респондентів даної групи. Лідерами по мірі незадоволення для викладачів стали організація соціальних пільг, дозвілля і можливості професійного зростання. Проте чимала доля респондентів оцінює дані показники як сповна задовільні. Аналіз показав, що дане протиріччя найгостріше виражене при зіставленні викладачів різних вікових груп.

Також спостерігається різниця в оцінці вживання української мови: студенти повністю задоволені самим фактом проведення навчального процесу українською мовою, але бажають підвищення якості її вживання. Викладачі - практично навпаки: повністю задоволені якістю викладання українською мовою, але сам факт її вживання викликає незадоволення.

В цілому можна зробити наступні висновки. Соціологічні дослідження є динамічним та дієвим механізмом управління навчальним процесом. Перевагами такого механізму є можливість швидкого реагування на потреби сучасності, відповідно до яких й формується тематика соціологічних опитувань. Дієвість соціологічних досліджень обґрунтовується одержаними результатами. Анкетування дозволяє виявити проблемні сторони життєдіяльності суб'єктів навчального процесу та своєчасно прийняти міри щодо їх вдосконалення. Це доводить позитивний приріст практично за усіма складовими навчального процесу в академії: матеріальної бази, навчального процесу і психологічного клімату. Відсоток респондентів, які повною мірою незадоволені різними сторонами життєдіяльності в академії невеликий, – 17% для студентів і 19% для викладачів. Тому впровадження пропозицій та усунення виявлених зауважень шляхом спрямованих управлінських заходів закріплює позиції НМетАУ як конкурентоспроможного ВНЗ.

**Йохна М.А., проректор з науково-педагогічної
діяльності та міжнародних зв'язків
Стадник В.В., професор кафедри менеджменту
Хмельницький національний університет**

РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ БОЛОНСЬКОЇ ДЕКЛАРАЦІЇ У МІЖНАРОДНІЙ МЕРЕЖЕВІЙ ВЗАЄМОДІЇ УНІВЕРСИТЕТІВ- ПАРТНЕРІВ

Розвиток процесів глобалізації на ринку освітніх продуктів і зростаюча конкуренція серед вищих навчальних закладів зумовлюють необхідність постійного вдосконалення управління процесами надання освітніх послуг з метою підвищення їх якості. На етапі навчання у вищій школі якісна освітня послуга дає можливість майбутнім фахівцям сформувати власний інтелектуальний капітал, набуваючи навички і розвиваючи компетенції, необхідні для виконання виробничих завдань у відповідній сфері діяльності.

Нові педагогічні технології виникають в процесі творчого пошуку викладачів вищої школи, які прагнуть розвивати інтелектуальний потенціал студентів, готувати їх до практичної діяльності в складних і мінливих ринкових умовах. Водночас не менш важливо вміло використовувати те, що створене іншими, адаптуючи передовий світовий досвід у сфері методики й технології управління освітніми процесами до вітчизняних реалій і стратегічних цілей конкретного ВНЗ.

Поширення і ефективне використання передового досвіду у сфері управління освітніми процесами на рівні вищої школи є основоположними цілями для країн, що приєдналися до Болонського процесу. Як впливає із Болонської декларації, основним завданням Болонського процесу є створення Європейського простору вищої освіти (ЄПВО), який ґрунтується на спільності принципів функціонування систем вищої освіти європейських країн. Формування цього освітнього простору не вимагає уніфікації змісту підготовки фахівців, технологій навчання та системи забезпечення якості вищої освіти, а дотримання певних взаємоузгоджених принципів у сфері розвитку національних освітніх систем тих 46 країн, що стали учасниками Болонського процесу.

У Болонській декларації (1999) було проголошено шість найважливіших стратегічних цілей, які країни-сигнаторії планували досягти до 2010 року:

прийняття системи прозорих та порівнянних ступенів, зокрема, за допомогою додатку до диплома;

запровадження системи кредитів, подібної до ECTS системи;

прийняття системи, заснованої на двох основних циклах вищої освіти;

сприяння мобільності студентів та викладачів;

сприяння європейській співпраці в забезпеченні якості освіти;

сприяння розвитку співпраці між європейськими закладами вищої освіти, особливо відносно розробки навчальних планів, розробки схем мобільності і інтегрованих програм навчання і досліджень.

На сьогоднішній день можна стверджувати, що в Україні перші дві цілі в основному досягнуто – завдяки координуючим зусиллям органів державного управління у сфері освіти і науки, а також завдяки ентузіазму першопрохідців, які шляхом спроб і помилок напрацьовували позитивний досвід запровадження системи кредитів у навчальний процес, удосконалювали структуру навчальних курсів, наближали зміст і технології їх викладання до прийнятих європейською науково-педагогічною спільнотою стандартів якості. Серед незначного числа таких першопрохідців був і Хмельницький національний університет, методичні напрацювання якого у царині переходу на кредитно-трансферну систему нині служать взірцем для багатьох інших вітчизняних ВНЗ.

Проте на часі завдання не менш складні – сприяння європейській співпраці в забезпеченні якості освіти, у сфері розробки інтегрованих програм навчання і досліджень, створення взаємоприйнятних схем мобільності студентів та викладачів. Така мобільність могла б дати суттєвий імпульс розвитку технологій навчання, удосконаленню управління навчальним процесом тощо. Доволі значні напрацювання у цій сфері мають два українські університети, які беруть участь у Міжнародному науково-освітньому проекті ТЕМПУС 4 «Мережева взаємодія університетів-партнерів у реалізації багаторівневої підготовки і підвищення кваліфікації фахівців у сфері освітнього менеджменту», що здійснюється за фінансування Європейської комісії.

Оскільки участь у Болонському процесі передбачає розвиток співпраці між європейськими закладами вищої освіти, важливим завданням ініціаторів та керівників проекту ТЕМПУС 4 було визначення принципового підходу до створення мережі університетів-партнерів, які могли б поділитися таким досвідом і які б із готували фахівців в одній і тій же або близьких сферах діяльності.

Ініціаторами проекту зі створення такої мережі університетів-партнерів виступили Новгородський державний університет ім. Ярослава Мудрого і Фондовий університет Хільдесхайма. Вони запропонували нову концепцію розвитку теорії та практики освітнього менеджменту, яка передбачає

інтенсивний обмін теоретичними та практичними напрацюваннями у сфері багаторівневої підготовки фахівців з управління освітніми процесами в різних середовищах – від шкільної до післядипломної освіти. Склад учасників мережі і її функціонування повинні були забезпечити реалізацію таких основних цілей: Інтеграцію існуючих автономних систем підготовки та підвищення кваліфікації в галузі освітнього менеджменту в єдине ціле.

Створення навчальних планів та освітніх програм для кожного ступеня багаторівневої системи професійної освіти, яка завершується видачею відповідного документа (посвідчення, сертифікат, диплом).

Ефективну міжнародну мережеву взаємодію університетів-партнерів, що забезпечує високу якість освіти за рахунок відкритого доступу студентів до кращих навчальних модулів і ресурсів, які є в мережі.

Створення такої мережі відбувалося за принципом взаємного доповнення – коли кожен із потенційних партнерів має певну конкурентну перевагу при формуванні освітньої послуги і ця перевага може бути використана іншими учасниками. Тим самим могли б мультиплікуватися кращі практики надання освітніх послуг у всій мережі для підвищення якості підготовки фахівців. І це дозволяло б розвивати і нарощувати конкурентні переваги кожного з університетів-партнерів. Крім того, як показує світовий досвід, в межах мережі університетів-партнерів можна забезпечити кращу мобільність студентів та викладачів, інтенсифікувати обмін і взаємне консультування як у науковій, так і в педагогічній діяльності, постійно вдосконалювати якість управління освітнім процесом.

Виходячи із принципу взаємного доповнення, учасниками мережевої взаємодії стали: Фондовий університет Хільдесхайма і Білефельдський університет (Німеччина), Дунайський університет Кремса (Австрія), Технічний університет м. Лодзь (Польща), Новгородський державний університет ім. Ярослава Мудрого, Санкт-Петербурзька академія післядипломної педагогічної освіти та Смоленський державний університет (Росія), Хмельницький національний університет і Дніпропетровський національний університет

ім. Олесь Гончар (Україна), Вітебський державний університет ім. П.М. Машерова і Брестський державний університет ім. А.С. Пушкіна (Республіка Білорусь).

На узгоджувальних семінарах представники університетів-партнерів (з числа вищого керівництва ВНЗ) розробили стратегічний план діяльності на три роки, який передбачав інтенсивний обмін теоретичними та практичними напрацюваннями у сфері освітнього менеджменту. Бачення своєї ролі та участі у проекті виклали всі учасники. В результаті було сформовано концепцію інтегративної моделі багаторівневої підготовки фахівців у сфері освітнього менеджменту, яка охоплювала завдання як середньої, так і вищої школи у цьому процесі. Значний внесок у реалізацію даної концепції за час реалізації проекту зробили кожен з університетів-партнерів, опираючись на свій позитивний досвід у деяких взаємодоповнюючих напрямках діяльності.

Так, в основу формування концепції багаторівневої системи навчання у сфері освітнього менеджменту були покладені праці провідних науковців Новгородського державного університету ім. Ярослава Мудрого – д.п.н., проф. Певзнера М.Н. д.п.н., проф. Ширіна О.Г., д.п.н., проф. Ширайзіної Р.М., а також великий практичний досвід і наукові напрацювання керівника проекту від Фондового університету Хільдесхайма – проф. Ольги Грауманн. Силами фахівців у сфері ІТ-технологій Новгородського державного університету була створена спільна інформаційна платформа для всіх учасників міжнародної мережі університетів-партнерів, яка служитиме не лише завданням даного проекту, а й буде потужним інформаційним ресурсом для вдосконалення діяльності учасників мережі в майбутньому, стане постійним джерелом нових знань, необхідних для розвитку і поширення передових освітніх технологій в університетах України, Росії, Білорусі, Польщі, Австрії і Німеччини. Крім того, постійний обмін новим досвідом здійснюється на Днях науки у НовДУ ім. Ярослава Мудрого, який проходить щорічно в травні.

Провідними науковцями НовДУ були підготовлені базові навчальні курси, які стали зразком для інших учасників мережевої взаємодії. Це такі курси як

«Менеджмент вищої школи», «Корпоративна педагогіка», «Аудит якості навчального процесу у вищій школі» «Освітній менеджмент професійної освіти і підвищення кваліфікації». При їх підготовці була відпрацьована структура модулів, визначені вимоги до їх наповнення, до змісту і якості навчального матеріалу, присутності у ньому завдань творчого характеру. Обов'язковою вимогою при підготовці курсів була їх придатність для використання у дистанційному режимі. Це потребувало істотного переосмислення змісту практичних занять, наповнення їх інтерактивними елементами у вигляді постійно діючих форумів, чатів, вебінарів. Були визначені також правила підготовки тестових матеріалів для проміжного та підсумкового контролю. Важливо, що для оцінювання відповідності підготовлених усіма учасниками мережевої взаємодії навчальних модулів була створена експертна група, до якої увійшли провідні фахівці у сфері методики і організації процесів дистанційного навчання із Австрії, Німеччини і Росії. Це забезпечило належну якість підготовлених матеріалів усіма учасниками мережі.

Заслужовує уваги і те, що для цілей проекту сформовано каталог, до якого увійшли найбільш значущі публікації фахівців у сфері освітнього менеджменту з різних країн. Нині цей каталог служить провідником у пошуку матеріалів для наукових досліджень у сфері освітнього менеджменту. Він постійно поповнюється новими матеріалами, в тому числі публікаціями науковців із університетів-партнерів. Вони викладаються на платформі проекту, відображаючи результати сучасних наукових досліджень і служачи додатковим джерелом знань для оновлення навчальних курсів і їх методичного вдосконалення.

Німецькі університети – міст Хільдесхайма та Білефельда стали базою для підвищення кваліфікації викладачів, а також місцем стажування для магістрантів і аспірантів із університетів-партнерів. На семінарах, які проходили у 2010-2012 роках в цих університетах, відбувається інтенсивний обмін передовим досвідом, розглядаються важливі питання вдосконалення

управління освітніми закладами з урахуванням цілей Болонського процесу стосовно формування єдиного Європейського освітнього простору.

Університет Білефельда має безцінний досвід в організації міждисциплінарних наукових досліджень, що важливо для розвитку теорії та практики освітнього менеджменту. В межах проекту він надає свою базу для теоретичного і практичного навчання усіх магістрантів з університетів України, Росії та Білорусі, які спеціалізуються на вивченні проблем освітнього менеджменту.

Значні досягнення в сфері підвищення кваліфікації фахівців різних сфер діяльності має Дунайський університет Кремса – єдиний з двадцяти двох державних австрійських університетів, що має особливий статус і право розробляти магістерські програми в сфері підвищення кваліфікації. Таких програм розроблено зараз більше 140 і щороку їх кількість збільшується відповідно до тенденцій розвитку ринку і затребуваності на ньому певного виду знань. У липні 2011 р. в цьому університеті проходили тижневе стажування викладачі- учасники проекту. Серед питань, що були предметом наукових дискусій у ході стажування – організація підвищення кваліфікації працівників корпоративного сектору та сектору державних установ, методологія дисертаційних досліджень у сфері освітнього менеджменту та інші. Було піднято також питання про створення тандемів наукових керівників магістерських та дисертаційних робіт.

Значний внесок у реалізацію цілей міжнародного співробітництва університетів-партнерів вносить Вітебський державний університет ім. П.М. Машерова (Республіка Білорусь). Цей університет першим у Білорусі пройшов процедуру сертифікації якості за стандартами ISO 9000-2001. Його напрацювання у забезпеченні якості освітнього процесу є дуже корисними для учасників консорціуму. Особливо цінний його досвід зі створення навчальних модулів на основі компетентнісного підходу. Використовуючи його, в процесі реалізації завдань проекту провідні викладачі цього університету підготували для спільного користування низку навчальних модулів: «Теорія освіти дорослих», «Кар'єрне консультування», «Технології індивідуального та

групового консультування», «Андрагогічна модель навчання», «Формальна та неформальна освіта», «Управління навчанням людей з обмеженими можливостями». Для користування у спільній мережі університетів було викладено багато наукових праць викладачів Вітебського національного університету, які присвячені новітнім педагогічним технологіям і можуть суттєво розширити можливості учасників мережі у опануванні такими технологіями. Обмін напрацюваннями у сфері використання інноваційних методів навчання студентів іноземним мовам учасники проекту та викладачі інших вузів могли здійснити на Міжнародній конференції, яка проходила у Вітебську в жовтні 2010 р. Загальна тематика конференції – «Інтерактивні інноваційні методи навчання студентів іноземним мовам» є на сьогодні надзвичайно актуальною і зацікавила багатьох викладачів іноземних мов.

Для реалізації цілей Болонського процесу велике значення має і мобільність студентів та викладачів. Значний позитивний досвід в організації такого обміну студентами за міжнародними освітніми програмами має Брестський державний університет ім. А.С. Пушкіна, який також є учасником мережі університетів-партнерів. Щороку за цими програмами з БДУ навчається за кордоном 10-15 студентів. Досвід БДУ у сфері відбору студентів для навчання та узгодження навчальних програм з університетами-партнерами на рівні бакалаврату і магістратури був презентований учасникам проекту на конференції у Новгороді.

Вагомим внеском учасників консорціуму від БДУ ім. А.С. Пушкіна стало розроблення пакету діагностичного інструментарію для прийому в аспірантуру, який з успіхом може бути адаптований не лише для діагностування здатності пошукачів вести науковий пошук у сфері освітнього менеджменту, а й у інших галузях. Змістовним і корисним є також і навчальний модуль «Управління якістю наукових досліджень у сфері освіти», розроблений викладачами БДУ для дистанційного використання в межах проекту.

Великий досвід у сфері розробки і реалізації освітніх програм має Санкт-Петербурзька академія післядипломної педагогічної освіти, яка є базовою для

підвищення кваліфікації вчителів Росії. Вона є учасником інших міжнародних освітніх проектів, у тому числі в області міжкультурної взаємодії. Внесок СПАППО у реалізації цілей проекту полягає у розробленні цілої низки навчальних модулів, зокрема: «Освітній менеджмент і організаційний розвиток», «Менеджмент освітніх систем», «Коучінг керівних кадрів», «Технологія модерації в організаційному консультуванні». Деякі із цих модулів, які викладені на платформі проекту, уже використовуються магістрантами нашого університету, що навчаються за напрямом підготовки «Менеджмент та адміністрування» для розширення своїх знань у відповідних сферах. А курс «Освітній менеджмент і організаційний розвиток» введений у навчальну програму підготовки магістрів спеціальностей «Менеджмент організацій» та «Управління інноваційною діяльністю» як вибіркова дисципліна.

У межах міжнародної мережевої взаємодії університетів-партнерів важливо також використовувати досвід і науково-методичні напрацювання університетів із своєї країни. Для Хмельницького національного університету таким партнером є Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара. Це потужний освітній заклад із довголітніми традиціями і високим рейтингом у вітчизняному освітньому середовищі. У ньому навчаються більше 15 тис. студентів, в тому числі більше 12 тисяч на денній формі навчання. Серед багатьох факультетів університету є факультет післядипломного навчання, де підвищують кваліфікацію за різними навчальними програмами представники органів державного управління, освітянських закладів, корпоративного сектору тощо. Серед розроблених працівниками факультету модулів для наших магістрантів і викладачів корисними можуть бути, зокрема: «Технології сценічного консультування», «Моделі організаційного консультування». Для удосконалення управління освітніми процесами можуть бути корисними рекомендації, викладені у навчальних курсах «Технології акредитації і ліцензування освітніх закладів», «Моніторинг якості навчального процесу у вищій школі», «Інформаційні технології в освіті».

ДНУ ім. О. Гончара став в межах міжнародного консорціуму базою для апробації мобільності українських студентів-магістрантів. У листопаді 2011 р. у ньому пройшли двотижневе стажування п'ять магістрантів із Хмельницького національного університету, які навчаються за напрямом підготовки «Управління інноваційною діяльністю» (спеціалізація – «Управління інноваціями в освітніх системах»). В процесі стажування, тематика якої була присвячена організаційному консультуванню, студенти прослухали курси, які читали провідні викладачі ДНУ. Програма стажування була дуже насиченою і передбачала, крім безпосереднього навчання, доволі змістовну програму ознайомлення з історичними пам'ятками міста, його культурними подіями. Така практика виявилась взаємно збагачуючою як для магістрантів, так і для викладачів.

З метою налагодження практики мобільності для взаємного збагачення навчального процесу у листопаді 2011 р. проходило і стажування магістрантів із Вітебського державного університету у Смоленському державному університеті. Слід зазначити, що СмолДУ має тривалий і плідний досвід роботи у сфері дистанційного навчання, співпрацюючи із заочним університетом Хагена (Німеччина). В університеті приділяють значну увагу і розвитку міжкультурних комунікацій та білінгвальної освіти. З урахуванням напрацювань науковців СмолДУ в цих питаннях у жовтні 2011 р. в межах проекту ТЕМПУС 4 пройшла конференція «Дидактичні моделі і методи білінгвального навчання у вузі». Науковці з України також змогли презентувати своє бачення можливостей білінгвального навчання, враховуючи українсько-російську білінгвальність у вузах України. Учасниками консорціуму із Смоленська для загального користування у мережі університетів-партнерів підготовлено дистанційні курси «Гендерний фактор в освіті» та «Управління міжкультурними комунікаціями».

Доволі успішно використовують свої напрацювання для реалізації цілей міжнародного співробітництва в межах проекту ТЕМПУС 4 Хмельницький національний університет і Технічний університет м. Лодзь. Вони є піонерами у

своїх країнах у сфері організації дистанційного навчання. Їх досягнення в цій сфері є загальновизнаними і є значною конкурентною перевагою цих університетів. Саме їхній досвід у створенні дистанційних курсів і організації дистанційного навчання створить нові можливості для учасників мережі. Зокрема, створена співробітниками Хмельницького національного університету система і технології дистанційного навчання визнані кращими в Україні і продовжують розвиватися.

З урахуванням цього учасникам консорціуму від ХНУ було доручено розробити низку курсів для дистанційного навчання, які отримали високу оцінку експертів і зараз використовуються у мережі університетів-партнерів. Доволі високо були оцінені й інші методичні розробки викладачів ХНУ. Це, зокрема, навчальний модуль «Освітній менеджмент в Україні і за кордоном», який має білінгвальні варіанти – німецькомовний та англomовний. Нині ці модулі використовуються у навчальному процесі при викладанні курсів «Менеджмент освітньої діяльності» для студентів напряму підготовки «Менеджмент».

Зважаючи на важливість розвитку інформаційних технологій для ефективної міжнародної співпраці на базі Хмельницького національного університету у вересні 2011 р. пройшла Міжнародна конференція «Інформаційні технології в системі підготовки і підвищення кваліфікації фахівців у сфері освітнього менеджменту». Основна частина пленарного засідання була присвячена важливим теоретичним і організаційно-практичним проблемам ефективного використання у освітньому менеджменті новітніх інформаційних технологій. Зарубіжні учасники конференції відзначили унікальність розробок у сфері створення в Хмельницькому національному університеті інформаційно-освітнього середовища і висловили побажання стосовно подальшої співпраці для поширення накопиченого досвіду у вузи Росії і Білорусі.

Надзвичайно цікавими та пізнавальними для учасників конференції із університетів-партнерів були майстер-класи, у яких розкривались особливості функціонування інформаційного освітнього середовища ХНУ. Високий рівень

проведення цих майстер-класів було забезпечено завдяки добре налагодженій роботі Компетентнісного центру освітнього менеджменту і міжнародних освітніх програм. Він оснащений найсучаснішими комп'ютерами та іншими засобами інтерактивної взаємодії, які були придбані за кошти Європейської комісії в межах реалізації проекту ТЕМПУС-4.

Необхідно підкреслити, що створення об'єднаної мережі компетентнісних центрів стало першим і найбільш важливим завданням університетів-партнерів на першому етапі формування міжнародного освітнього консорціуму. Наявність у цих центрах сучасного обладнання створює можливість формування загального інформаційного та освітнього середовища. Це дозволяє не тільки використовувати кращий досвід університетів-партнерів з інших країн для вдосконалення організації навчального процесу і методик надання освітніх послуг, але і допомагає вирішувати інші завдання управління освітніми процесами. Можливості Компетентнісного центру ХНУ використовуються не лише для інтерактивної взаємодії між учасниками міжнародної мережі університетів-партнерів, а й для проведення навчальних занять на рівні магістратури, в тому числі для розширення можливостей комп'ютерного програмування і моделювання, опанування сучасними інформаційними технологіями у сфері освітнього менеджменту. Використовуються вони і для підвищення кваліфікації викладачів університету.

Отже, як показали результати реалізації проекту ТЕМПУС 4, створення та функціонування міжнародної мережі університетів різних країн за принципом взаємного доповнення та збагачення дають змогу реально побачити значні можливості плідної співпраці українських університетів з провідними європейськими освітніми закладами. І таку практику необхідно переносити й на інші сфери наукової та освітньої діяльності в університетах-партнерах, поширюючи кращий досвід надання освітніх послуг у всій мережі, підвищуючи тим самим їх якість і покращуючи рівень професійної підготовки фахівців для національних економік.

УНИВЕРСИТЕТ КАК ЦЕНТР РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОЕКТОВ В МАСШТАБАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Достижение целей и решение задач международного сотрудничества, см., например, [1] возможно только при условии тесного сотрудничества университетов-партнеров с образовательными учреждениями собственного региона. В рамках научного исследования по теме «Методика конструирования информационной образовательной среды учебного заведения» (номер государственной регистрации 201032 от 27.12.10), ученые Брестского государственного университета сотрудничают с Брестским областным институтом регионального развития, Брестским областным лицеем имени П.М. Машерова и другими учебными заведениями.

В соответствии с программой научного исследования выполнен констатирующий эксперимент. Его результаты использованы при создании информационного образовательного пространства на основе дистанционной образовательной среды БрГУ имени А.С. Пушкина.

В рамках исследования автором в 2010-2011 годах проводился опрос участников учебного процесса региона в форме анкетирования. Тема опроса – отношение к дистанционному образованию педагогов и учащихся. В анкетировании приняли участие 127 учащихся Брестской области (магистранты и аспиранты Брестского государственного университета, учащиеся Брестского областного лицея), 216 учителей Брестской области. Общее число респондентов – 343 человека. Для анализа результатов использован критерий χ^2 (угловое преобразование Фишера). Некоторые результаты анализа отражены в таблицах и диаграммах, приведенных ниже.

Содержание проведенного опроса было направлено на выяснение важных вопросов, например: Где участники учебного процесса имеют возможность пользоваться услугами глобальной сети – дома или в учебном заведении? С

какой регулярностью используется Интернет педагогами и учащимися? Какие службы глобальной сети используются педагогами и учащимися для решения проблем учебного процесса? Играет ли Интернет для участников учебного процесса важную роль в решении сложных проблем?

Одна из целей проведенного опроса состояла в том, чтобы определить наличие у респондентов мотивов участия в дистанционном образовании. Для этого педагогам предлагалось ответить на вопросы о выборе возможной роли в процессе дистанционного обучения.

Таблица 1. Доступ в интернет участников учебного процесса

Вариант ответа	Учителя	Учащиеся
	(в % от общего числа ответов)	
Не имеют возможности работать в Интернет	10,2	0,8
Имеют доступ в Интернет дома	49,5	92,9
Имеют доступ в Интернет в учебном заведении	66,7	57,5

Диаграмма 1. Частота использования Интернет участниками учебного процесса

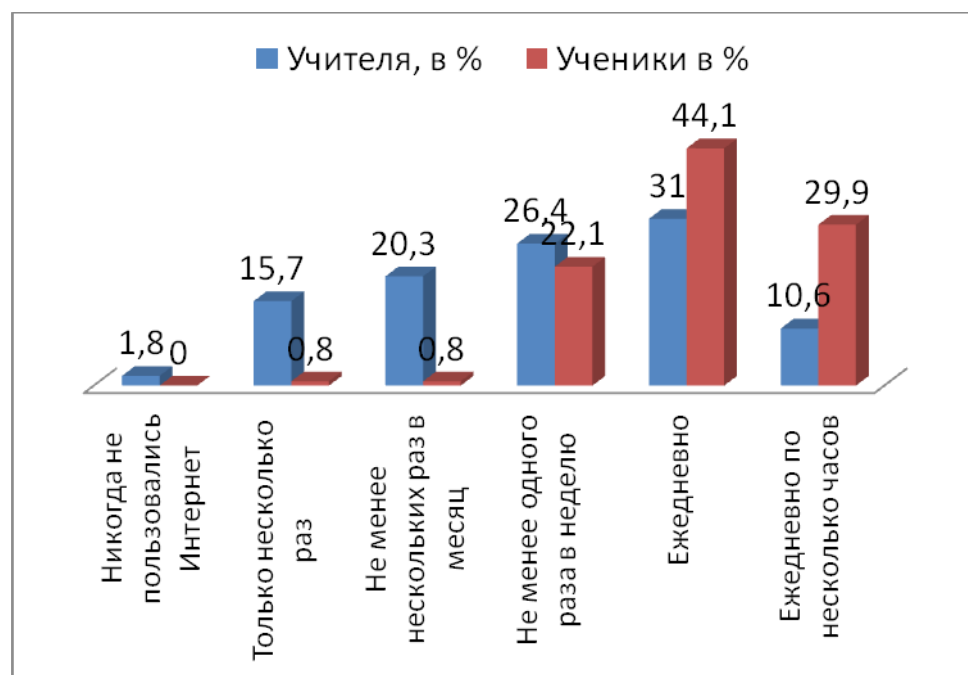
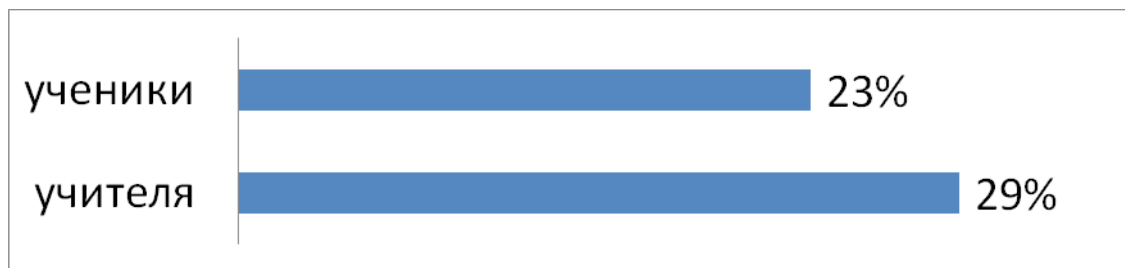


Диаграмма 2. Доля опрошенных, которые используют поисковые службы Интернет с целью поиска ответов на сложные вопросы более, чем в 50 случаев из 100



Анкетирование позволило определить, что выборки педагогов и учащихся региона имеют следующие существенные различия:

Различие 1. Присутствие в глобальной сети интернет педагогов ниже, чем учащихся.

Различие 2. Несмотря на различие 1, учащиеся в меньшей степени, чем педагоги, используют Интернет для ответа на сложные вопросы.

Основным следствием представленных различий является вывод о необходимости расширения присутствия педагогов в сетевом информационном образовательном пространстве региона для помощи учащимся в проблемных ситуациях.

С учетом полученных выводов выполнено конструирование дистанционной образовательной среды Университета как Центра регионального образования. В настоящее время в системе [2] насчитывается более 300 пользователей и десять курсов для магистрантов, учащихся школ и педагогов.

Результаты конструирования будут представлены в ходе доклада.

Литература

1. Цели и задачи международного проекта Темпус - IV. Режим доступа: <http://tempus.novsu.ru/mod/resource/view.php?id=4>. Дата доступа: 26.04.2012.
2. Система дистанционного образования Брестского государственного университета имени А.С. Пушкина. Режим доступа: <http://moodle.brsu.by>. Дата доступа: 26.04.2012.

**Мешко Н. П., завідувач кафедри менеджменту та туризму, професор,
Буланкіна О. Є., пошукач на звання к.е.н.
Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара**

DIE INTERNATIONALE HOCHSCHULKOOPERATIONEN – EINE INVESTITION IN INNOVATIONSENTWICKLUNG

Die Entwicklung und Nutzung neuer Technologien basiert zunehmend darauf, dass akademische Forschung und industrielle Innovationsaktivitäten miteinander verknüpft werden müssen.

Die Zielsetzung des Beitrages besteht deshalb darin, die Bedeutung von Hochschulkooperationen zwischen Deutschland und osteuropäische Länder für betriebliche Innovationsaktivitäten empirisch zu untersuchen.

Deutsche und osteuropäische Hochschulen vereinbaren von Jahr zu Jahr immer mehr Kooperationen in Lehre und Forschung. Beispielsweise existieren schon mehr als 600 Partnerschaften mit polnischen, 300 mit ungarischen und 250 mit tschechischen Hochschulen. Dadurch wird zum einen der Austausch von Studierenden und Wissenschaftlern zwischen den Ländern erleichtert. Zum anderen sind eine Vielzahl neuer Studiengänge mit Schwerpunkt Osteuropa entstanden. Einen Überblick über die internationalen Kooperationen bietet die Hochschulrektorenkonferenz HRK unter hochschuldidaktische [2]

Dass im Zuge der wirtschaftlichen und politischen Öffnung Osteuropas ein zunehmender Bedarf an multidisziplinär ausgebildeten Osteuropa-Experten entstehen wird, zeichnet sich schon heute ab. So erklärte Staatssekretär Wolf-Michael Dettenhausen vom Bundesministerium für Bildung und Forschung im Januar: "Die zunehmende Attraktivität von Hochschulen in Mittel-Osteuropa und den Ländern der GUS für unsere Studierenden und Wissenschaftler kommt genau zur richtigen Zeit. Ab Mai wird die Europäische Union 25 Mitgliedsstaaten mit rund 450 Millionen Menschen umfassen. Da kann die zunehmende Zahl der Studienaufenthalte in den östlichen Partnerländern für die wissenschaftliche, aber auch für die wirtschaftliche Zusammenarbeit gar nicht hoch genug eingeschätzt werden. In die Ukraine sind in

den letzten Jahren bis zu 700 deutsche Studierende gereist und es bestehen 140 Partnerschaften mit deutschen Hochschulen."

Das deutsche Hochschulsystem befindet sich gegenwärtig in einem Umbruchprozess, vor allem durch die Umsetzung der Bologna Reform, die auf einen gemeinsamen „europäischen Hochschulraum“ bis 2010 zielt. Zentrales Element ist die Einführung eines gestuften Studiensystems aus Bachelor und Master.[3] Diese Reformen bewertete Dr. Gunter Pleura als groben Fortschritt: Die Abschlüsse werden dadurch international vergleichbar und die Absolventen deutscher Universitäten konkurrenzfähiger, zum Beispiel beim Berufseinstieg in internationale Organisationen.

Der Präsident der Europa-Universität Viadrina, Dr. Gunter Pleura, sprach aber die internationalen Studiengänge an seiner Hochschule. Die Viadrina befindet sich in Frankfurt/Oder an der Schnittstelle zwischen alten und neuen Mitgliedsstaaten der EU und nimmt somit eine wichtige Brückenfunktion zum östlichen Europa ein.[4]

Studienangebote, die sich auf diese Situation einstellen, seien am erfolgreichsten. Ein Viertel der Studierenden kommt aus dem Ausland; es sind 72 Nationen vertreten, doch der Schwerpunkt liegt eindeutig auf Polen. Die Universität hat weltweit 170 Kooperationsverträge mit Universitäten und Instituten geschlossen, was einen regen Studentenaustausch begünstigt. Da die Berufspraxis in Wirtschaft, internationalen Organisationen, Verwaltung und Politik von den Absolventen komplexe Fähigkeiten erfordert, werden in diesem Studiengang nicht nur Fachkenntnisse in Recht, Politik und Wirtschaft vermittelt, sondern auch kulturwissenschaftliche Themen bearbeitet. Der Erfolg solcher interdisziplinärer und internationaler Ansätze zeigt sich im groben Interesse und an der positiven Resonanz der Studierenden.

Die mangelnde Internationalität vieler Hochschulen muss nach Pleura rasch geändert werden: „Die Zukunft der Universität liegt in Forschung und Lehre, in Internationalität und Interdisziplinariät“ Ein wesentliches Kriterium sei auch die Mehrsprachigkeit. All diese Faktoren werden künftig die Attraktivität des Studien- und Wissenschaftsstandorts entscheidend beeinflussen.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass internationalen Hochschulkooperationen de vernachlässigende Effekte auf Innovationsaktivitäten induzieren.

Das komplexe Beziehungsgeflecht zwischen Hochschulforschung und industriellen Innovationen sowie die Möglichkeiten, aber auch Grenzen, eines systematischen und effektiven Transfers von technologischem Wissen aus dem akademischen Bereich in Innovationsprozesse kennen effektive durch internationale Hochschulkooperation weiterentwickeln. Auch das Management von Hochschulkooperationen, sowohl aus der Sicht der direkt beteiligten Kooperationspartner als auch aus der Sicht von Unternehmensnetzwerken (vgl. Becker/Peters 1998), ist bislang erst ansatzweise untersucht worden. Somit bleibt in diesen Bereichen noch viel Handlungsbedarf für weitergehende Forschungsarbeiten.

LITERATURVERZEICHNIS:

Rohen, W. M., D. A. Lindenthal (2010), Innovation ans Learning: The Two Faces of R&D, The Economic Journal, 99, 569-596

www.hochschulkompass.de

Sell, A. (2009), Internationale Hochschulkooperationen, München

Певзнер М.Н.,
доктор педагогических наук, профессор,
Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого,
Великий Новгород
E-mail: Mikhail.Pevzner@novsu.ru

Ширин А.Г.,
доктор педагогических наук, профессор,
Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого,
Великий Новгород
E-mail: alexander.shirin@novsu.ru

ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА

За последние 200 лет система европейского высшего образования не претерпевала столь радикальных изменений, как на рубеже XX-XXI веков, когда образовательные учреждения приобретают новую идентичность благодаря активному включению в мировые интеграционные процессы. Целью такой интеграции является создание единого европейского образовательного пространства для формирования сопоставимой конкурентоспособной системы высшего образования, позволяющей обеспечить взаимное признание дипломов, улучшение качества образовательных программ, повышение академической мобильности студентов, аспирантов и преподавателей, освоение новых рынков труда. На развитие идентичности университетов как членов мирового сообщества значительное влияние оказывает интернационализация высшего образования, которая стала ведущей традицией и стратегией развития современных вузов в различных странах мира и которая органично связана с явлениями глобализации и «европеизации».

Процесс интернационализации является, несомненно, историческим явлением, имеющим определенные периоды развития. *Начальный период* (эпоха средних веков и Возрождения) относится, прежде всего, к становлению европейских университетов. Именно этот период исследователи Д.Найт и Г. де Вит называли первой стадией процесса интернационализации, имея в виду растущую мобильность слушателей и преподавателей университетов, которой

способствовало преподавание латыни в большинстве университетов, что и обеспечивало любому европейскому жителю, прошедшему определенную подготовку, свободный доступ к учебе в любом уголке континента [9].

Второй этап (XVIII – сер. XX вв.) условно можно назвать периодом экспорта образовательных систем, имея в виду отношения между странами-доминионами и их колониями (в системы высшего образования Индии и ряда африканских стран привносятся элементы британской системы образования, на Карибах и в латиноамериканских странах – признаки французской системы).

Третий (самый активный) этап интернационализации начался после второй мировой войны. Его отличительной особенностью являлось то, что данный процесс осуществлялся в рамках доктрины расширения политического влияния прежде всего со стороны сверхдержав. Советский Союз, имея прочные позиции в странах Восточной и Центральной Европы, активизировал процесс интернационализации образования в странах третьего мира.

Современный (четвертый) этап интернационализации образования связан с тенденцией глобализации образования и характеризуется переходом от эпизодических международных контактов в образовательной области между отдельными странами к содержательной научно-педагогической кооперации и всестороннему партнерству. Углубление такого партнерства сопровождается разработкой международных образовательных программ различного типа (глобальных, межправительственных, экспортируемых, заимствованных и адаптированных, импортируемых, межвузовских и т.д.).

Важным следствием участия Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого (НовГУ) в международных образовательных программах различного типа стало повышение академической мобильности студентов на 12% и преподавателей - на 27%. Анализируя зарубежный опыт академической мобильности, можно сказать, что в странах Европы международная академическая мобильность возросла более чем на 300

%. При этом преобладают потоки «мобильных» студентов из Восточной Европы в Западную при почти полном отсутствии обратных потоков. Следует, однако, отметить, что эта тенденция не в полной мере проявляется в НовГУ, где в рамках различных программ обучаются студенты из Германии, Польши, Австрии, Италии, Израиля и других стран [3].

Опыт реализации международных научно-образовательных программ свидетельствует о необходимости выявлять и учитывать как существенные национальные особенности студентов различных стран, так и различные интеллектуальные стили, которые проявляются у различных ученых, осуществляющих совместный научный поиск.

Почему, например, японские студенты не могут самостоятельно сформировать малые группы, несмотря на неоднократные призывы преподавателя? Почему китайские студенты не исправляют ошибку, допущенную преподавателем в записи на доске, а русские студенты задают меньше вопросов профессору, чем их немецкие коллеги? Почему преподаватель из Перу часто опаздывает и не считает необходимым извиниться? Почему французские коллеги настаивают на том, чтобы научный текст был разделен на три части, каждая часть на три пункта, а каждый пункт содержал три примера? Почему немецкий профессор-модератор научной дискуссии не находит отклика у испанского коллеги на предложение высказать собственное мнение или критические замечания?

В России в настоящее время обучаются многие иностранные студенты, представляющие как развитые страны Америки и Европы, так и страны Азии и Африки. В результате межкультурного взаимодействия происходит встреча трех культурно-образовательных традиций: европейской, азиатской и российской, каждая из которых имеет свои национальные корни. Попробуем обозначить наиболее существенные различия в образовательных традициях европейских и азиатских стран.

Таблица 1.

**Различия в образовательных традициях
азиатских и европейских стран**

Азиатская традиция	Европейская традиция
Особая роль преподавателя (гуру), обладающего личной мудростью	Особая роль знания, которое транслируется любым компетентным преподавателем
Преподаватель знает ответы на все вопросы	Преподаватель имеет право что-либо не знать
Важен правильный результат решения задачи	Важен не только результат, но и творческий процесс решения задачи
В центре обучения – лекция преподавателя	В центре обучения – самостоятельная работа студентов
Студенты ожидают от преподавателя конкретных заданий	Преподаватель ожидает от студентов творческих инициатив
Студенты предпочитают точные цели, детальные инструкции, конкретные графики работы	Студенты предпочитают открытые цели, общие инструкции и гибкие графики
Студенты хотят научиться как надо делать	Студенты хотят научиться как надо учиться

Взаимодействие столь различных учебных культур и парадигм мышления является сложной проблемой, возникающей в процессе интернационализации.

Не менее сложной проблемой является встреча различных интеллектуальных стилей ученых в процессе научной дискуссии. Известный исследователь в области футурологии Й.Гальтунг выделяет четыре таких стиля: англосакский, тевтонский, галлийский, ниппонский. Англосакский стиль

характерен для Оксфорда, Кембриджа и элитных университетов на востоке и западе США. Он исходит из посылки, что, несмотря на все противоречия, ученые различных стран представляют единое творческое сообщество, заинтересованное в научной кооперации. Дискуссия в англосакском стиле – это доброжелательный диалог различных мнений и точек зрения, задачей которого является не победить оппонента, а разработать единые научные подходы. При тевтонском (распространен в немецких классических университетах) и галлийском (характерен для Парижа) стилях в дискуссии преобладают критические тона, попытки найти в докладе слабые места и недостатки, стремление к эффектной самопрезентации и к самоутверждению в научном сообществе. При ниппонском стиле (характерен для университетов Токио, Киото) научная дискуссия проходит по другим правилам: здесь главное – преклонение перед авторитетом, сильная иерархическая зависимость [6]. Таким образом, интернационализация предполагает признание культурного плюрализма, интенсивный диалог культур, формирование поликультурной компетентности, толерантного отношения к другим странам и народам.

В контексте стратегического управления современным вузом важно определить сущность интернационализации. Ряд ученых (Д.Найт, Д.Местенхаузер, Б.Элингбо, А.П.Лиферов) рассматривают данный феномен как:

- процесс международной ориентации университетов;
- международное образование, предполагающее набор разноплановых программ и услуг для студентов различных стран;
- процесс интеграции международного аспекта в образовательную, исследовательскую и другие функции университета [2;9].

М.Харари включил в определение интернационализации высшего образования три основных элемента: наличие международного компонента в содержании учебных планов и программ, международную мобильность

студентов и преподавателей, наличие программ технического сотрудничества и взаимопомощи [8].

Отечественные и зарубежные исследователи (Л.А.Вербицкая, Б.Л.Вульфсон, Л.П.Рябов, А.Савельев, Т.Чинаева, А.Джуринский, Ph.Altbach, F.Clyne, M.Tod, R.Woock) рассматривают интернационализацию высшего образования как международную солидарность, выраженную в объединении педагогических усилий преподавателей и студентов различных стран на основе принятия общих идеалов и взаимного уважения [1;4;5].

Мы определяем *интернационализацию* как стратегию развития вуза, обеспечивающую массив изменений в научно-образовательной деятельности и внутренней жизни учреждения высшего образования, направленных на усиление международной составляющей, интеграцию в мировое образовательное пространство и развитие сотрудничества с вузами-партнерами из различных государств.

Будучи самостоятельной стратегией, в Новгородском государственном университете интернационализация выступает важной составляющей комплексной программы стратегического развития НовГУ, получившей поддержку на федеральном уровне. В контексте стратегии интернационализации сформулирована миссия международной деятельности НовГУ, которая заключается в следующем. В области международной деятельности НовГУ видит своё предназначение в гармоничном взаимодействии с мировым академическим сообществом, укреплении имиджа университета как открытого миру научно-образовательного центра, осуществляющего экспорт образовательных услуг на международном рынке. НовГУ стремится к трансформации международных контактов в систему долгосрочной научно-педагогической кооперации и стратегического партнёрства с вузами и международными организациями различных стран.

Исходя из миссии, определяются стратегические цели международной деятельности НовГУ:

- развитие стратегического партнёрства путем расширения связей с зарубежными университетами;
- реализация принципов Болонского процесса;
- увеличение экспорта образовательных услуг;
- подготовка и реализация международных образовательных программ;
- содействие международным научным исследованиям в различных областях знаний и реализация совместных международных научных программ;
- осуществление проектно-грантовой деятельности;
- повышение доходов за счёт экспорта образовательных услуг, внебюджетных фондов и грантов.
- повышение академической мобильности студентов, аспирантов и преподавателей;
- повышение квалификации профессорско-преподавательского состава (ППС) в области знаний иностранного языка, фандрейзинга [3].

Приоритетными направлениями реализации стратегии интернационализации являются сетевое взаимодействие в рамках международных консорциумов, реализация совместных образовательных программ и академическая мобильность студентов, аспирантов и преподавателей.

В практике международного сотрудничества можно выделить несколько видов сетей, имеющих различную структуру управления: ассоциации, кооперации и консорциумы.

В международных *сетях–ассоциациях* все страны-участники являются равноправными, но имеют единый демократически избранный орган управления. Наиболее ярким примером является участие ряда вузов России в

ассоциации университетов стран Балтийского региона (BSSRUN), под эгидой которой в Великом Новгороде в мае 2009 года прошла международная конференция «Актуальные вопросы интернационализации высшего образования». С 2011 г. НовГУ является участником еще одной ассоциации – Еврокампус (CAMPUS EUROPAE). Ассоциация европейских университетов Еврокампус содействует академической мобильности студентов, приобщая их к различным учебным культурам, изучению иностранных языков, расширяя их знания о европейском сообществе, посредством организации одногодичных стажировок в зарубежных университетах и профессиональной практики в организациях различного типа.

Наиболее распространенными видами сетей являются кооперация и консорциум. Остановимся на них более подробно. Группа сетей, строящаяся по *принципу кооперации*, предусматривает партнерство университетов на договорной основе и не предполагает наличие признанного всеми участниками университета или страны-лидера. На таком принципе строятся отношения НовГУ с университетами и научными организациями более чем из 40 стран мира. В качестве примера такой сети можно привести сотрудничество НовГУ, Готландского университета (Швеция) и Технического университета г. Лодзь (Польша), которые решают много общих задач на основе взаимного интереса, без единого координирующего центра. Другим примером такого рода является партнерское взаимодействие НовГУ, университетов гг. Хильдесхайма, Билефельда (Германия) и университета г. Лиепая (Латвия).

Наиболее перспективным направлением в развитии международной деятельности университета в рамках сети-кооперации является создание совместных образовательных программ с двойным дипломом. Весьма результативной российско-германской программой является экспериментальная программа подготовки бакалавров и магистров по направлению «Педагогика» в университетах гг. Великого Новгорода и Хильдесхайма (двойной диплом). К настоящему времени в НовГУ 11

выпускников бакалавриата и 7 выпускников магистратуры получили российский и немецкий дипломы. В свою очередь, немецкие студенты успешно обучаются в НовГУ, подтверждая свое право на получение российского диплома. Учитывая взаимовыгодный характер осуществляемого обмена в рамках программы «Двойной диплом», ее эффективность высоко оценила также Немецкая служба академических обменов (DAAD), которая приняла решение в качестве исключения финансировать обучение российских магистрантов в университетах Германии.

Особенностью международных программ с двойным дипломом является билингвальное образование студентов, способствующее снятию барьеров в их межкультурном взаимодействии и позволяющее приобщить обучающихся к ценностям и образцам мировой культуры средствами родного и иностранного языков, когда язык выступает не как средство повседневной коммуникации и не как самостоятельная цель обучения, а как инструмент постижения мира специальных знаний. Сегодня билингвальное образование становится надежной технологической и методической базой процесса интернационализации образования, способствует академической мобильности студентов, повышает их профессиональную компетентность благодаря способности ориентироваться в специальной терминологии на иностранном языке и извлекать информацию из оригинальных источников, необходимую для их учебной деятельности и научной работы, особенно в период обучения и практики за рубежом. Поэтому конструирование и реализация билингвальных модулей (на русском, немецком, английском языках), является составной частью ряда международных образовательных программ, которые реализуются НовГУ в сотрудничестве с зарубежными университетами.

Наиболее эффективным видом сетевого взаимодействия является международное сотрудничество университетов в рамках проектного *консорциума*, который позволяет интегрировать научно-образовательные потенциалы различных вузов и обеспечить таким образом синергетический

эффект в процессе интернационализации высшего образования и повышения его качества. В таких сетях лидирующее положение занимает университет, являющийся, как правило, заявителем того или иного проекта. Примерами подобной сети являются консорциумы, которые формируются в рамках проектов ТЕМПУС, программы Эразмус Мундус и ряда других программ.

Особую роль в европейской интеграции играет программа ТЕМПУС, которая носит инновационный характер и является катализатором интернационализации образования и науки университетов-партнеров. Программа ТЕМПУС финансирует межуниверситетское сотрудничество в области разработки образовательных программ, управления университетами, взаимодействия академического сообщества и гражданского общества, а также структурных реформ в области высшего образования. В рамках проектов программы ТЕМПУС, которая является самой продолжительной среди европейских программ международного сотрудничества, также решаются задачи развития мобильности студентов, преподавательского и административного состава вузов как из стран-членов ЕС, так и из стран-партнёров.

Примером плодотворного международного сотрудничества является консорциум 11 университетов, которых объединил проект «Сетевое взаимодействие университетов-партнеров в подготовке и повышении квалификации специалистов в области образовательного менеджмента».

Признаками такого консорциума являются:

- наличие объединяющего проекта;
- лидерство университета-заявителя;
- ограниченные временные рамки;
- финансовая поддержка научно-образовательной деятельности;
- гибкий проектный менеджмент (биполярная модель).

При реализации указанного выше проекта используется инновационная модель консорциума, включающая два управляющих центра: Хильдесхаймский университет, ставший заявителем проекта и координатором университетов стран Западной Европы, и Новгородский университет, выступающий в качестве координирующего центра для университетов России, Украины, Беларуси. Создание такой *биполярной модели* свидетельствует о признании позитивного опыта НовГУ в международной проектно-грантовой деятельности, прежде всего в области педагогики и образовательного менеджмента.

Какие факторы определили выбор участников консорциума, осуществляющих проект ТЕМПУС?

- Расширение базы международного сотрудничества, включение в консорциум новых партнеров («сила слабых связей» и «слабость сильных связей»). При подготовке заявки нового проекта ТЕМПУС-4 его инициаторы стояли перед альтернативой: сохранять только старые партнерские связи, оправдавшие себя в многолетней совместной проектной деятельности, или попытаться расширить базу международного сотрудничества, включив в интенсивное сетевое взаимодействие новые университеты и новые страны. Второй путь представлялся более продуктивным. Избирая такой путь, авторы проекта опирались на теорию М.Грановеттера о «силе слабых связей» и «слабости сильных связей» [7]. Согласно этой теории, система отношений, сформировавшаяся в «тесном кругу друзей», задаёт определенные границы интеллектуальной и эмоциональной активности участников сети, не позволяет им выйти за рамки сложившихся стереотипов и традиций, сужает горизонт видения новых проблем. Неменяющийся круг «актеров» постепенно приводит к застою на «сцене» международного сетевого взаимодействия, со временем оно становится менее продуктивным. Сила слабых отношений в новых консорциумах обусловлена притоком новой информации, новых идей и взглядов, наконец, диалогом вновь встретившихся культур, что в целом

повышает инновационную направленность международного консорциума, его способность к построению новой архитектуры отношений между участниками, позволяющей слабые отношения трансформировать в сильные.

- Наличие устойчивого ядра консорциума, имеющего многолетний опыт инициации международного сотрудничества и способного проложить «мосты» кооперации к новым «островам» международного взаимодействия.

- Эффект «тесного мира», выявленный социальным психологом С.Милграмм в результате эксперимента с доставкой писем без полного адреса с помощью людей, опосредованно знавших друг друга. В нашем случае приглашенные в консорциум новые университеты привлекали к сетевому взаимодействию другие организации, с которыми они поддерживали устойчивые многосторонние контакты.

- Высокий уровень мотивации участников к достижению результатов проекта.

- Комплементарность потенциалов участников консорциума, позволяющая интегрировать ресурсы (кадровые, интеллектуальные, информационные и др.) университетов-партнеров на основе принципа взаимодополняемости и обеспечить таким образом синергетический эффект единой международной команды.

- Ориентация на лучшие образцы и модели обучения с использованием процедуры «равнение на лучших» (benchmarking).

Значимым продуктом деятельности университетов-партнеров в консорциуме стало издание учебника «Менеджмент и организационное развитие высшей школы», подготовленного международной командой авторов из университетов Беларуси, России, Украины. В учебнике представлено обобщенное, комплексное, объемное представление о системах высшего образования Беларуси, России и Украины, практике управленческой деятельности в вузах этих стран, её достижениях, просчетах и проблемах, основных направлениях дальнейшего совершенствования (а в некоторых случаях и коренного изменения) менеджмента в сфере высшего образования, о

влиянии процессов глобализации и интернационализации на стратегию управления высшим образованием в Беларуси, России и Украине. В книге рассмотрены не только национальные концепции высшего образования в странах бывшего СССР, но также раскрыты основные тенденции высшей школы в англоязычных и немецкоязычных странах.

Поскольку развитие системы высшего образования в странах постсоветского пространства происходит в русле общемировых тенденций развития высшей школы и тех трансформационных процессов, которые характерны сегодня для образовательного ландшафта Европы, особый акцент сделан на интеграции университетов Беларуси, России и Украины в мировое общеевропейское пространство, изменениях в структуре образовательного процесса, прежде всего под влиянием принципов Болонской декларации, приобретении вузами большей академической, финансовой и административной автономии. Поэтому учебник содержит много сравнительного материала, позволяющего выявить общие черты и особенности систем высшего образования в различных странах.

Главный вывод, который следует из этого учебника: система высшего образования любой страны в современных условиях не может прогрессивно развиваться, оставаясь на позициях неизменности, замкнутости, статичности, выжидательной политики функционирования. Эта мировая тенденция лежит в основе стратегии управления как системой высшего образования в целом, так и отдельным вузом в частности. Такая стратегия крайне необходима в условиях, когда мировое образовательное сообщество столкнулось с новыми вызовами под влиянием процессов глобализации, интернационализации, массовизации, информатизации образования, изменения условий финансирования вузов и т.п. Между вузами усилилась конкурентная борьба как на национальном, так и международном рынке научно-образовательных услуг. В результате технологических, экономических и культурных изменений во всех сферах общественной жизни в конце XX - начале XXI века появилась концепция

предпринимательского университета как следствие второй академической революции, изменившей основные функции вуза. Управление университетом в новых условиях, определение вектора его организационного развития, выбор оптимальной стратегии инновационных изменений в системе высшего образования стали необходимыми условиями успешной жизнедеятельности вузов в современном социокультурном контексте. В этой связи в странах СНГ, особенно в России, значительно расширился спектр научных исследований, посвященных менеджменту и стратегическому развитию вуза. Однако учебники и учебные пособия, в которых бы комплексно были рассмотрены системы высшего образования стран бывшего СССР, проблемы управления образовательным процессом в этих странах, практически отсутствуют, хотя потребность в такого рода изданиях испытывают не только руководители вузов и его подразделений, особенно начинающие, но и те, кто осваивает профессию образовательного менеджера в многоуровневой системе подготовки специалистов.

Возможность создать такой учебник появилась в результате продуктивного сотрудничества университетов Беларуси, России и Украины в рамках международного проекта ТЕМПУС-4 «Сетевое взаимодействие университетов-партнеров в реализации многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента».

Издание учебника подготовлено коллективом авторов Витебского государственного университета (Беларусь), Новгородского государственного университета имени Ярослава Мудрого (Россия) и Днепропетровского национального университета имени Олеся Гончара (Украина). Созданный международной командой учебник «Менеджмент и организационное развитие высшей школы» является непосредственным продуктом процесса интернационализации, которая является масштабным феноменом, охватывающим различные стороны жизнедеятельности современного вуза. Издание данного учебника является свидетельством того, что

интернационализация в трех университетах Беларуси, России и Украины достигла наиболее высокого качественного уровня – уровня международного стратегического партнерства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вербицкая Л.А. Глобализация и интернационализация в образовании и важность изучения иностранных языков / Л.А. Вербицкая // Мир русского слова.–2001.–№ 2.
2. Лиферов А.П. Интеграционные процессы в мировом образовании: основные тенденции // Международный журнал по проблемам образования. – 1999.
3. Певзнер М.Н., Петряков П.А., Шайдорова Н.А., Ширин А.Г. От ТЕМПУС-проектов к интернационализации образования и науки: стратегия развития международной деятельности НовГУ. – Великий Новгород: НовГУ имени Ярослава Мудрого, 2012.- 60с.
4. Altbach, P. and Teichler, U. 2001. Internationalisation and Exchanges in a Globalized University. Journal of Studies in International Education. 5 (1): pp. 5-25
5. Clyne F., Woock R.R. Internationalizing Student Experience in Australian Universities // XX CESE conference Abstract of Presentation – Bologna, 2000.
6. Galtung J. Struktur, Kultur und intellektueller Stil // Leviathan. Vol. 11/3, 1983
7. Granovetter, M.S. (1985): Economic Action and Social Structure: The Problem of “Embeddedness”. In: American Journal of Sociology, H. 3, 481-510.
8. Harari, M. Internationalizing Education / M. Harari. – Long Beach, Ca : California State University : Center for International Education, 1972
9. International Higher Education: An Encyclopedia. – N.Y.: Garland, 1991.

Пономарева Л.Ф.,
заведующая кафедрой иностранных языков, доцент
Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

ПРОБЛЕМЫ ПРЕПОДАВАНИЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ В ВУЗЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

Как известно, глобализация в современном мире является доминирующим фактором и актуальной проблемой развития. Она характеризуется все возрастающей ролью знаний и переходом мирового сообщества от индустриальной стадии к информационной стадии своего развития, стремлением к универсальному миру, миру без границ во всех сферах. Поэтому глобализация в сфере высшего образования является объективной реальностью, требующей универсальных кадров специалистов и универсализации содержания образования, реформирования его содержания, форм и методов.

Для выполнения ряда задач, определенных Болонским процессом, необходимо качественное улучшение преподавания иностранных языков в вузах. Выходом из сложившейся ситуации является билингвальное /бикультурное обучение иностранным языкам, которое обеспечивает синтез языкового, предметного и межкультурного компонентов в подготовке студентов к профессиональной деятельности и является базой интернационализации высшего образования в русле Болонского процесса.

В странах Европейского Союза, США, Канаде и России предпринимаются решительные шаги в этом направлении. Все большее количество студентов осознает необходимость владения иностранными языками для успешной реализации своих профессиональных стремлений. Тем не менее, американские, британские, российские и украинские педагоги отмечают довольно низкие знания молодежи иностранных языков (Gardner R., 2004). Между тем, американские педагоги полагают, что изучение иностранных языков является "стратегической целью".

В западной и центральной Европе большинство образованного населения свободно владеет двумя или тремя иностранными языками близлежащих стран.

В Украине отсутствует традиция массового владения иностранными языками, что создает трудности для обучения многих молодых людей в вузах. По мнению российских ученых (Бражника Е.И., Мартыненко Л.Г., 2006), для этого необходимо увеличение количество часов в учебных планах на изучение иностранных языков. Предлагается учебная нагрузка от шести до десяти часов в неделю на протяжении всего периода бакалаврской или магистерской подготовки.

Согласно государственному стандарту высшего профессионального образования Украины иноязычная профессиональная компетенция является обязательным компонентом профессиональной компетенции любого современного специалиста. Процесс преподавания иностранных языков для будущих экономистов приобретает функциональную направленность и включает формирование иноязычных коммуникативных компетенций. Наиболее популярными становятся стратегии преподавания иностранных языков, сходные с современными видами делового международного общения: деловые и ролевые игры, круглые столы, диспуты, конференции, проектная деятельность, кейс-анализ, работа с документами на иностранном языке. Целью иноязычной подготовки будущих экономистов-международников является формирование и развитие профессионально-ориентированной межкультурной коммуникативной компетенции, которая относится к числу базисных категорий современной теории и практики преподавания иностранных языков. Она включает в себя знания и умения, как на иностранном, так и на родном языке, а также развитие определенных способностей и качеств личности, и достижения уровня владения родным и иностранным языками, позволяющего адекватно определять свое речевое поведение в изменяющихся условиях межкультурного общения.

Билингвальные языковые компетенции являются одним из необходимых элементов профессионально-предметных компетенций будущего экономиста. Их отсутствие ограничивает их способность успешно обучаться в зарубежных вузах и эффективно применять полученные знания в будущей работе.

В наиболее престижных вузах США многие курсы читаются на иностранных языках. Все содержание этих курсов концентрируется вокруг профессиональной тематики, занятия проводятся с использованием интерактивных методов при обсуждении профессионально значимых ситуаций (*storytelling*) и метода погружения, что требует хорошее знание иностранного языка, как студентами, так и преподавателями.

Глобализация оказывает существенное влияние на модернизацию методов обучения иностранным языкам. Наиболее востребованными являются такие методы, как в частности, коммуникативный метод, которые отражают интеграционные тенденции в мировом сообществе и, с одной стороны, направлен на возможность общения в той или иной форме, а, с другой стороны, помогает избежать возникновения языковой тревожности, негативно влияющий на процесс овладения иностранными языками.

В учебном процессе современного вуза все более важным становится самостоятельная работа студентов. Интересный опыт в этом отношении накоплен в США, где применяются такие методы самостоятельной работы как индивидуализированное и персонализированное обучение, бригадно-индивидуальное обучение. Этот метод выявился эффективным при работе, как в слабых, так и в сильных группах на продвинутом этапе обучения, поскольку многие задания в аутентичных профессионально-ориентированных учебниках предусматривают работу в малых группах.

В тех случаях, когда необходимо изучить материал, лежащий вне компетенции преподавателя, применяется технология группового сотрудничества .

Интересными видами самостоятельной работы являются проектная деятельность студентов, которая предоставляет большие возможности для формирования языковых компетенций, и кейс-анализ (Гущина В.В., 2006).

Сочетание современных методов обучения с использованием ресурсов и услуг Интернета позволяет развитие билингвальных языковых компетенций, реализацию индивидуального подхода и интенсификацию самостоятельной

работы студента и является стратегической целью в преподавании иностранных языков на современном этапе развития общества.

**Прокопенко Л.Л., завідувач
кафедри права і європейської інтеграції, професор**
Дніпропетровський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України
Шеломовська О.М., асистент кафедри соціології
Дніпродзержинський державний технічний університет

СПІВРОБІТНИЦТВО КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Однією з головних особливостей сучасного світу є глобалізація, яка стосується всіх сфер суспільного життя. В умовах економічної, політичної, культурної глобалізації розвиток будь-якої держави без належної організації та забезпечення її співробітництва з іншими країнами є неможливим. Жодна держава не може існувати ізольовано від оточуючого її світу, і саме тому політика кожної держави являє собою діалектичну єдність і суперечність суб'єктивного (національного) і об'єктивного – процесу глобалізації. Вища освіта як провідна сфера суспільного життя і пріоритетний напрямок розвитку держави не може розвиватися без урахування світового та регіонального контексту, який характеризується основними тенденціями вищої освіти в сучасному світі – глобалізацією, інтернаціоналізацією, відкритістю освіти тощо. Вони, в свою чергу, також передбачають розвиток співробітництва між країнами для оптимізації освітньої сфери та вироблення спільної політики щодо неї. Проблеми управління вищою освітою є не унікальними і тому вирішувати їх треба враховуючи європейський та світовий досвід. Зважаючи на євроінтеграційний поступ України, особливого значення набуває аналіз досвіду співробітництва саме країн Європейського Союзу в сфері вищої освіти.

Перш за все, варто зазначити, що в теоретичному сенсі співробітництво являє собою взаємодію, при якій цілі та інтереси учасників співпадають або досягнення цілей одних учасників можливо лише через забезпечення інтересів та прагнень інших її учасників. Щодо міжнародного співробітництва, то в науковому дискурсі сформувалася думка про те, що воно являє собою ситуацію, коли одні актори регулюють свою поведінку у відповідності з фактичними або очікуваними перевагами інших, через процес взаємної координації політик. Іншими словами міждержавне співробітництво передбачає наявність трьох елементів: спільних цілей держав-партнерів, очікування ними вигід від ситуації і взаємний характер цих вигід. Кожний актор не обов'язково допомагає іншому, але роблячи це, він очікує на покращення своєї ситуації, що веде до взаємної координації державних політик. Аналіз міждержавного співробітництва показує, що воно має відбуватися незалежно від відмінностей їх політичних, економічних і соціальних систем і вести до прогресу, мати на меті підтримку і розвиток дружніх відносин, забезпечувати мир і безпеку [8].

Співробітництво країн ЄС в сфері вищої освіти має багатолітню історію. Однак, єдиної думки щодо початку такого співробітництва не склалося. Зокрема, Е. Ертль, К. де Віт та Д. Верховен, В. Андрущенко та У. Наumenко, Н. Вільчинська вважають, що розпочалося воно в 50-х рр. XX ст. На відміну від них, російська дослідниця Л. Шпаковська, пов'язуючи розвиток співробітництва країн ЄС у сфері вищої освіти з економічними процесами в світі, зазначає, що до 1970-х рр. ідеї кооперації в освіті носили декларативний характер, а спільні ініціативи були відсутні. На позиціях такого підходу стоїть і Дж. Хінгель, який пропонує вважати часом початку європейського співробітництва в освіті 1971 р. Однак, на наш погляд, другий підхід здається дещо звуженим, оскільки не враховує низку ключових подій, які відбулися до 70-х рр. і заклали фундамент для сучасних інтеграційних процесів.

Перш за все, мова йде про Паризький (1951 р.) та Римський (1957 р.) договори, де вперше було порушено окремі освітні питання. Однак, сфера вищої освіти все ще не була пріоритетною в діяльності європейських держав. Загальні засади

освітньої стратегії ЄС було закладено на неформальній зустрічі міністрів освіти країн-членів ще у 1963 р. Першу ж резолюцію про співпрацю європейських країн у галузі освіти було прийнято на офіційній зустрічі шести міністрів освіти у 1971 р. Реалізацією ідей цієї зустрічі стала доповідь Х. Жанне «У напрямі європейської освітньої політики», в якій наголошувалося, що освіта є специфічною галуззю суспільної політики, яка потребує окремих рішень та надавалися пропозиції щодо напрямів розвитку співробітництва у галузі освіти. За подальші тридцять років дійсно відбулася активізація співробітництва в сфері вищої освіти в межах ЄС – затверджено першу спільну програму освітніх дій (1976 р.); Європейській Раді була представлена доповідь за концепцією «Європа народів» (1985 р.); з 1986 р. починається обмін студентами, викладачами та учнями, що стартував реалізацією програми Erasmus та Socrates (з 1995 р.); презентована доповідь Єврокомісії по освіті «Освіта в Європейській Спільноті. 1989 – 1992 рр.» тощо.

Однак, на законодавчому рівні пріоритет розвитку освітніх прагнень ЄС було закріплено лише в 1992 р. в Маастрихтській угоді, яка, порівняно з Римським договором та Єдиним європейським актом, поглибила і розширила сфери діяльності Спільноти до 20 різноманітних галузей, у тому числі й у сфері освіти. У відповідності зі ст. 149 ЄС повинен сприяти покращенню якості освіти шляхом заохочення співробітництва між країнами-членами і, в разі необхідності, шляхом підтримки їх дій. Дії ЄС в галузі освіти спрямовані на розвиток європейських аспектів в освіті; заохочення мобільності студентів та викладачів (через визнання дипломів та строків навчання); сприяння співробітництву між освітніми інституціями; розвиток обміну інформацією та досвідом з проблем, спільних для освітніх систем держав-членів; заохочення розвитку дистанційного навчання. Поряд із цим, варто зазначити, що освітня стратегія ЄС характеризується відмовою від уніфікації освітніх політик країн-членів. ЄС може лише їх підтримувати та доповнювати в окремих галузях освіти для посилення «європейського духу» [5, с.154; 7].

Наступний етап у діяльності ЄС щодо розвитку освітньої галузі розпочався в Лісабоні в березні 2000 р., коли на засіданні Європейської Ради новою стратегічною метою було проголошено перетворення ЄС на конкурентоздатне та соціально інтегроване європейське суспільство знань – побудова так званої «Європи знань». Зокрема, за вищою освітою було визнано провідну роль в економічній та соціальній політиці, яка полягає в підвищенні конкурентоздатності Європи в світовому вимірі. Водночас, визначено необхідність модернізації систем освіти та важливість підсилення взаємозв'язків між політикою в галузі економіки, зайнятості та розвиткові людських ресурсів за рахунок високоякісної освіти. Наступне засідання Європейської Ради у Барселоні (березень 2002 р.) підтвердило амбіційні плани ЄС, наголошуючи, що освіта є однією з основ європейської соціальної моделі та, що європейська система освіти має стати світовим еталоном якості. Зокрема, було встановлено, що забезпечення реальної мобільності для всіх учнів та науково-педагогічних кадрів, зниження адміністративних бар'єрів стосовно професійного визнання та неформальної освіти, надання всім громадянам базових знань мають стати пріоритетами в процесі побудови «Європи знань».

Враховуючи розподіл повноважень ЄС на виключні, спільні та допоміжні, сфера освіти Лісабонським договором 2007 р. віднесена до останніх, де Союзу надається координаційна чи доповнювальна компетенція. Відповідно до ст. 165 Договору про функціонування Європейського Союзу (ДФЄС): “Союз сприяє розвиткові якості освіти, заохочуючи співпрацю між державами-членами та, якщо необхідно, підтримуючи та доповнюючи їхні дії, при цьому повною мірою поважаючи відповідальність держав-членів за зміст навчання та організацію освітніх систем, а також їхнє культурне та мовне розмаїття”. При цьому, Союз спрямовує свою діяльність на: розвиток європейського виміру в освіті, зокрема через викладання та поширення мов держав-членів; заохочення мобільності студентів та викладачів, *inter alia*, заохочуючи академічне визнання дипломів та строків навчання; підтримку співпраці навчальних закладів; розвиток обміну інформацією та досвідом із питань, спільних для освітніх

систем держав-членів; заохочення розвитку обміну молоддю та фахівцями з соціо-освітніх питань та заохочення участі молоді в демократичному житті Європи; заохочення розвитку дистанційного навчання. Для сприяння досягненню зазначених цілей: Європейський Парламент та Рада, діючи згідно зі звичайною законодавчою процедурою та після проведення консультацій з Економічно-соціальним комітетом та Комітетом регіонів, ухвалюють заохочувальні заходи, за винятком будь-якої гармонізації законів та підзаконних актів держав-членів, а Рада за пропозицією Комісії ухвалює рекомендації [4].

Отже, стислий огляд ключових подій розвитку співробітництва країн Євросоюзу в сфері вищої освіти дає змогу окреслити його основні напрямки в сучасних умовах.

Відповідно до теорії міжнародних відносин, сучасний етап розвитку держав та особливості їх взаємодії дозволяють виділяти декілька типів міждержавного співробітництва. А саме: переговори, предметом яких є розподіл вигід держав від їх взаємодії; свідоме, досягнуте в результаті обговорення узгодження політик; неявне співробітництво, що здійснюється без прямих зв'язків і/або формальних угод, яке не передбачає укладання договорів; нав'язане співробітництво, коли більш сильна держава змушує іншу коригувати її політику, але одночасно коригує і свою власну; створення спеціалізованих інститутів, які здійснюють регламентації, експертизи, субсидії [6].

Зважаючи на вищезазначене, на нашу думку, основними напрямками співробітництва країн ЄС в сфері вищої освіти можна вважати: створення європейського простору вищої освіти; програми, спрямовані на підтримку систем вищої освіти; підвищення рівня мобільності студентів та викладачів шляхом удосконалення процедур обміну та визнання кваліфікацій; міждержавні угоди тощо.

Формування у Європі спільного освітнього і наукового простору та розробка єдиних критеріїв і стандартів у цій сфері в масштабах усього континенту отримало назву «Болонський процес». Це процес структурного реформування

національних систем вищої освіти країн Європи, зміни освітніх програм і інституційних перетворень у вищих навчальних закладах Європи, метою якого є створення Європейського наукового та освітнього простору задля підвищення спроможності випускників вищих навчальних закладів до працевлаштування, поліпшення мобільності громадян на європейському ринку праці, підвищення конкурентоспроможності європейської вищої школи на світовій арені [2].

Провідну роль у функціонуванні Європейського освітнього простору відіграють і освітні програми ЄС, які розробляються Єврокомісією та Генеральним директором з питань освіти та культури. Так, виникнувши ще в 80-х рр. XX ст., освітні програми ЄС (Eurydice, Esprit, Comett, Erasmus, Lingua, Petra та ін.) заклали фундамент для побудови єдиного простору освіти в Європі. На сьогоднішній час ЄС фінансує такі важливі освітні програми як Socrates та окремі її напрямки (Comenius, Erasmus, Grundtvig, Minerva, Lingua тощо), Leonardo da Vinci Tempus, Erasmus Mundus, Youth Programme та інші навчальні програми, які сприяють творенню «Європи без кордонів і бар'єрів» і мають на меті підвищення якості та ефективності освіти, гарантування визнання дипломів та обмін інформацією між європейськими країнами. Крім того, в межах ЄС активно діє інформаційна мережа Eurydice, яка об'єднує більш ніж 30 країн і здійснює порівняльні аналізи політики та організації національних освітніх систем, огляди та статистичні індикатори за освітніми темами. Європейські університети розглядають взаємний обмін інформацією і документацією, а також збільшення спільних проектів для розвитку освіти як основний елемент постійного прогресу знань [1].

Для створення єдиного європейського освітнього простору вельми необхідною є наявність нормативних документів, які б забезпечували визнання навчальних курсів, дипломів про вищу освіту та вчених ступенів і дипломів. З цією метою в 1979 р. була прийнята Конвенція про визнання навчальних курсів, дипломів про вищу освіту та вчених ступенів в державах Європи. В ній зазначається, що велика різноманітність систем вищої освіти в Європі являє собою виключне культурне багатство, яке необхідно зберігати та надавати можливість

населенню не лише країни, а й всього світу ним користуватися [3]. Особлива цінність цього документу полягає в тому, що він містить рекомендації, спрямовані на розвиток демократизації вищої освіти та управління нею, зокрема щодо децентралізації та автономізації; розробки та реалізації освітньої політики, яка б відповідала економічним, технічним і культурним умовам кожної країни.

Важливу роль у нормативному регулюванні взаємовизнання дипломів, навчальних курсів, університетських кваліфікацій відіграє Рада Європи. Зокрема, завдяки її діяльності було прийнято Європейську конвенцію про еквівалентність дипломів, які дають можливість вступу в університети (1953 р.), Європейська Конвенція про еквівалентність європейських періодів навчання (1956 р.), Європейська Конвенція про академічне визнання університетських кваліфікацій (1959 р.), Принципи належної практики процедур академічного визнання (1991 р.), Загальна Декларація європейських конвенцій про еквівалентність (1992 р.), Рекомендація Кабінету Міністрів Ради Європи державам-членам з академічної мобільності (1995 р.). Одне з провідних місць серед документів Ради Європи займає Європейська Угода про продовження виплати стипендій особам, які навчаються за кордоном (1969 р.), в якій вперше вводиться поняття «Європейська освітня спільнота», тобто країнами-учасницями формулюється завдання – створення загального простору вищої освіти. Ґрунтовний аналіз вищезазначених документів свідчить про те, що повноважними органами з питань встановлення еквівалентності можуть бути: держава, університет та держава або університет залежно від обставин. Процедури визнання повинні бути засновані на об'єктивній оцінці кваліфікацій, яка бере до уваги всі важливі факти, а також думку і поради компетентних і досвідчених людей.

Таким чином, можна зробити висновок про виключну важливість співробітництва у сфері вищої освіти у країнах Європейського Союзу. Головним напрямком такого співробітництва є створення європейського простору вищої освіти для забезпечення її конкурентоспроможності на світовій

арені. Для досягнення цієї мети здійснюється низка заходів щодо розвитку програм вищої освіти, визнання дипломів, кваліфікацій та періодів навчання, підвищення рівня академічної мобільності та заключення міждержавних угод.

ЛІТЕРАТУРА

1. Велика хартія університетів. – Режим доступу : http://f.osvita.org.ua/bologna/prehist/mc_ukranian.pdf. - Назва з екрану.
2. Журавський В.С. Болонський процес: головні принципи входження в Європейський простір вищої освіти : наук.-метод. вид. / В.С. Журавський, М.З. Згуровський. – К. : Політехніка, 2003. – 195 с.
3. Конвенция о признании учебных курсов, дипломов о высшем образовании и ученых степеней в государствах региона Европы. – Режим доступа : <http://russia.edu.ru>. – Загл. с экрана.
4. Консолідовані версії Договору про Європейський Союз та Договору про функціонування Європейського Союзу. – Режим доступу : <http://eurodocs.sdla.gov.ua/DocumentViewLast/tabid/30/ctl/Edit/mid/31/ID/10006386/Lang/Default.aspx>. – Назва з екрану.
5. Прокопенко Л.Л. Вступ до європейської інтеграції: навч. посіб. / Л.Л. Прокопенко. – К.: Міленіум, 2009. – 334 с.
6. Цыганков П.А. Межгосударственное сотрудничество: возможности социологического подхода / П.А. Цыганков, А.П. Цыганков // Общественные науки и современность. – 1999. – № 1. – С. 131 – 142.
7. Consolidated versions of the Treaty on the European Union and of the Treaty establishing the European Community // Official Journal of the European Union. – 2006. – 29 december. – 331 p.
8. Milner H. International Theories of Cooperation Among Nations: Strengths and Weaknesses / H. Milner // World Politics. – 1992. – Vol. 44. – P. 466 – 496.

МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО НАБУТТЯ ЗНАНЬ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ

Вступ. Освітні системи більшості країн світу відчують на собі нові виклики часу, пов'язані зі зміною соціально-економічного контексту розвитку, а саме: всебічною глобалізацією різних сфер суспільного життя; включенням суб'єктів господарювання в процеси міжнародної конкуренції; стрімким науково-технічним прогресом; перетворенням постіндустріального суспільства в суспільство, де знання та інформація є домінуючими чинниками розвитку, прискорювачами змін в економіці та соціальній сфері. Оскільки знання виступають ключовим ресурсом економіки, основним рушієм розвитку, а також важливим критерієм успішної адаптації людини в соціумі, то в суспільстві зростає роль освіти як сфери виробництва, обміну, споживання знань, а також як осередку матеріальної і духовної культури. Усе це вимагає від освіти загалом і від вищої зокрема пріоритетного розвитку нових знань, наукових досліджень, упровадження їх результатів, а також задоволення соціально-економічних потреб у висококваліфікованих кадрах. У зв'язку із цим актуальним є питання необхідності модернізації системи вищої освіти, тобто її зміни відповідно до вимог сучасності - освітня стратегія повинна бути орієнтована на забезпечення переходу до інноваційної моделі, яка передбачає такий характер розвитку системи освіти, щоб підготувати людину до життя в суспільстві знань, де визначальну роль відіграють інтелектуальні ресурси і інновації.

Результати дослідження. Вивчення та системний аналіз феномена суттєвої зміни ролі знань у сучасних економічних системах почався із середини ХХ ст., коли в 70-х рр. дослідники дійшли висновку про інформаційний характер сучасного суспільства, про те, що економіка, її розвиток на сучасному етапі базується на знаннях, а інформація та знання виступають факторами

виробництва. Домінуючою парадигмою в сучасному суспільствознавстві є концепція постіндустріального суспільства, засновником якої є Д. Белл.

Д. Белл розглядає розвиток суспільства як зміну трьох соціально-економічних систем: доіндустріальної, індустріальної, постіндустріальної [1]. Доіндустріальне суспільство, підґрунтям якого є сільське господарство, видобуток корисних копалин, риболовство, заготівля лісу та інші важливі природні ресурси, було в основному видобувним; індустріальне суспільство має насамперед виробничий характер: використовує енергію та машинну технологію для виготовлення товарів; постіндустріальне суспільство є обробним, бо обмін інформацією та знаннями («обробка даних») відбувається в основному за допомогою телекомунікації і комп'ютерів. Загалом постіндустріальне суспільство відрізняється від індустріального і доіндустріального за кількома найважливішими параметрами (див. табл. 1).

Таблиця 1

Основні характеристики індустріального та постіндустріального суспільства

Індустріальне суспільство	Постіндустріальне суспільство
Основна сфера	
Сфера матеріального виробництва	Сфера послуг, освіта, культура, наука
Основні ресурси	
Матеріальні ресурси, енергія	Інформація та знання, інтелект людини
Базові технології	
Капіталомісткі	Наукомісткі
Основа інновацій	
Новаторство і розвиток відбувається за рахунок індустріальних корпорацій	Джерела новаторства зосереджуються в інтелектуальних інститутах (університетах і науково-дослідних установах)
Характер особистих взаємин	
Засвоєння знань і можливостей попередніх	Комплексні інтерперсональні взаємодії, що

покоління	визначають нові властивості всіх елементів соціальної структури
Відносини людини з природою, машинами та іншими людьми	
Взаємодія людини з перетвореною природою	Взаємодія людини з людиною
Сфера вкладення капіталу	
Матеріальні об'єкти	Людина
Об'єкт управління	
Управління фінансовим капіталом	Управління людським капіталом
Модель освіти	
Предметно-онтологічна	Гносеологічна

Зміни, які відбуваються в економічних системах у постіндустріальну епоху, формують нові вимоги до якості людського капіталу, що реалізуються через сферу освіти [2]. Огляд наукових публікацій [3-8], присвячених реформуванню системи вищої освіти, дозволив виділити ці вимоги та сформувати систему напрямків зміни традиційного підходу до вищої освіти на інноваційний (див. табл. 2).

Таблиця 2

Порівняльна характеристика вимог індустріальної та постіндустріальної економік до освіти

Характеристика	Індустріальна економіка	Постіндустріальна економіка
Основа робочої сили	Працівники низької кваліфікації	Спеціалісти з вищою освітою, управлінці
Попит на робочу силу	Працівники масових професій, техніки, механіки, конторські службовці тощо	Менеджери та спеціалісти
Характер праці	Машинна праця	Інформаційна праця
Підхід до вищої освіти	Класичний	Ринковий
Тривалість підготовки	Кілька тижнів	Кілька років, навчання впродовж життя
Завдання освіти	Сформувати навички роботи на виробництві	Забезпечити здатність адаптуватися до мінливих умов глобального ринку праці, отримувати нові виробничі

		конвертовані навички
Характер навчання	Засвоєння суми знань	Користування базами даних, інформацією, уміння навчатися, продукувати нові знання
Джерела фінансування освіти	Державне фінансування початкової і середньої освіти, фінансування або сприяння розвитку вищої освіти	Зростання недержавних витрат на освіту, диверсифікація джерел оплати навчання
Провідна галузь економіки	Промислове виробництво, відповідність невисокій динаміці виробництва	Створення і застосування нових знань у всіх сферах високодинамічного виробництва
Мета навчання у ВНЗ	Отримання диплома як підтвердження завершення формального процесу навчання	Навчання у ВНЗ як початковий етап навчання впродовж життя, вироблення здатності виробляти нові знання
Модель освіти	Підпорядкування студентів стандартам і пропонованим ВНЗ програмам	Індивідуальна стратегія навчання, формування індивідуального комплексу знань
Взаємодія викладача та студента	Роль викладача – провідна (джерело знань), роль студента – переважно пасивна	Роль викладача – консультативна (менеджер, режисер), роль студента – переважно активна

Форми подання знань	У «готовому вигляді», за зразком, з переважанням вербальних методів і текстових форм	Різноманітні і переважно активні форми (ігрові, проблемні, ініціація самостійної роботи, пошуки та ін.)
Форма навчальної діяльності	Фронтальна (лекції) і індивідуальна (підготовка до семінарів і контрольним)	Широке використання колективних і групових форм навчальної роботи
Використання знань	Переважно в типових завданнях, для підготовки до контрольних процедур	Акцент на прикладне використання знань в реальних умовах

Економіка знань вимагає наближення освіти до потреб постіндустріальної економіки, перетворення її на найважливішу галузь економіки, продукування нових підходів до функціонування та фінансування галузі, формування ефективної взаємодії та рівноваги ринку освітніх послуг і ринку праці. Саме це, на нашу думку, є змістом економічної складової модернізації вищої освіти в Україні [9].

У процесі модернізації вищої освіти в умовах формування економіки знань постає питання про підвищення ефективності системи освіти через підвищення її гнучкості і різноманітності для зростання можливостей вибору для індивіда: напрямку освіти, спеціальності, рівня підготовки, форми освіти, розробки та реалізації індивідуальної стратегії освіти, а надалі – місця роботи (у територіальному розумінні), використання різноманітних джерел оплати навчання (див. рис. 1). Тому порівняно з попередніми періодами одним з основних завдань є забезпечення процесів її диверсифікації.

Урізноманітнення у сфері вищої освіти – це безперечна відповідь на вимоги індустріального суспільства: на масовий попит на неї, що передбачає навчання впродовж життя, індивідуалізацію освітніх потреб, перехід від традиційної функції вищої освіти – передачі (трансляції) знань – до виконання значної соціальної ролі, удосконалення напрямів підготовки та введення нових дисциплін, озброєння фахівців творчою методологією проектування і передбачення можливих наслідків професійної діяльності. «Так само, як генетична різноманітність сприяє збереженню видів, різноманітність системи освіти підвищує шанси суспільства на виживання» [10].

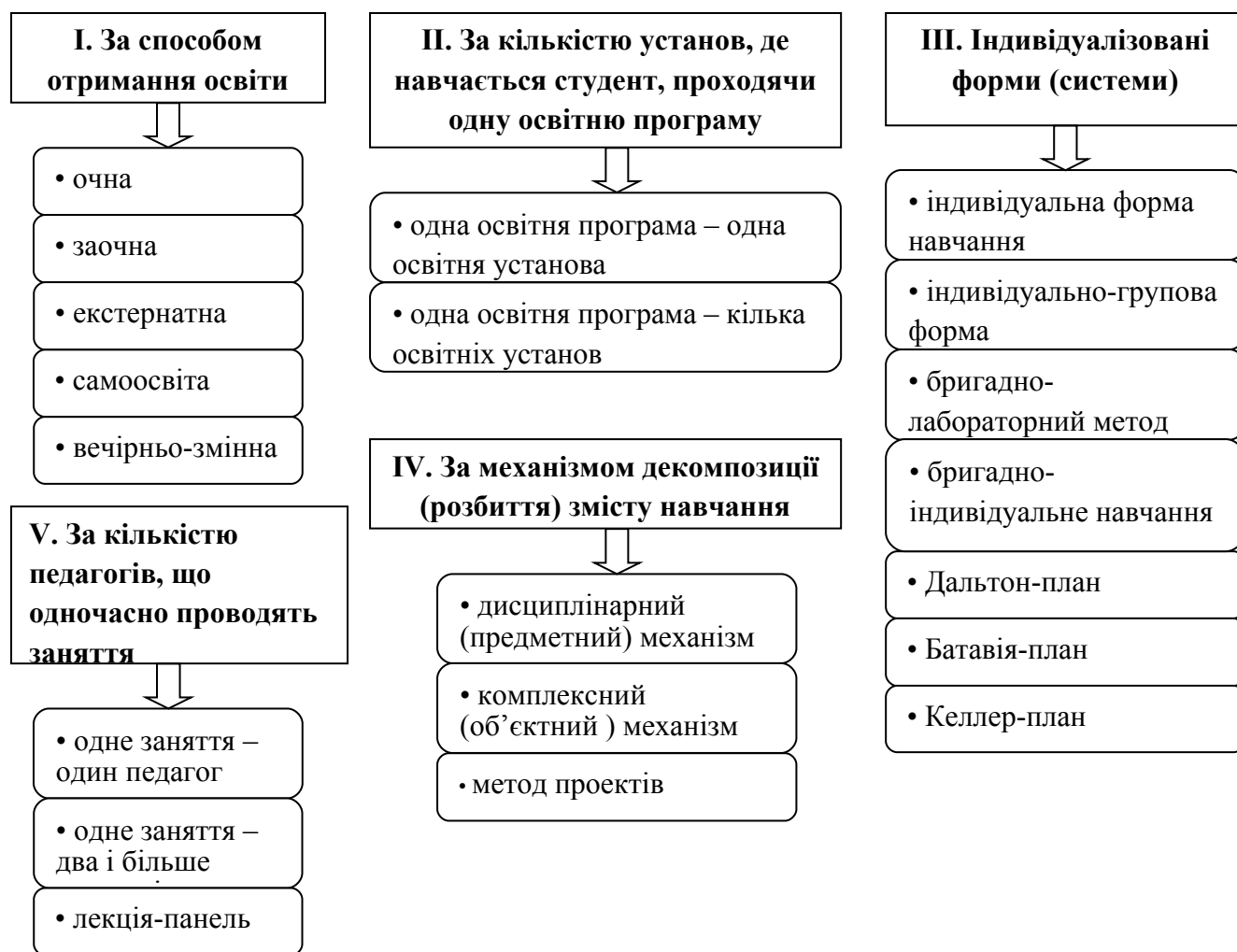


Рис. 1. Диверсифікація форм підготовки фахівців за способом отримання освіти

Аналіз основних досягнень європейських та американських університетів у питаннях менеджменту вищої освіти дозволив виділити найефективніші форми диверсифікації вищої освіти:

дистанційна форма навчання, перевагами якої є: ліквідація відставання периферійних районів, об'єднання інформаційного, інтелектуального, творчого та науково-педагогічного потенціалу всього світового співтовариства в інтересах людини; організація інклюзивного та неперервного навчання, навчання дорослого населення, здійснення підвищення кваліфікації без відриву від виробництва тощо.

В Україні останнє десятиліття позначене активним створенням і розвитком центрів дистанційного навчання, серед яких, Український центр дистанційного навчання (УЦДН) Національного технічного університету України „Київський політехнічний інститут”, Міжнародний центр дистанційної освіти Української академії державного управління при Президентові України, Інститут дистанційного навчання університету „Львівська політехніка” та інші;

індивідуалізовані системи навчання;

метод проектів – система навчання, при якій навчаються набувають нового досвіду (знання, вміння тощо) в процесі планування та виконання поступово ускладнюються завдань практично-життєвій спрямованості;

модульне навчання - метод навчальних одиниць, згідно з яким навчальні матеріали складаються з окремих закінчених навчальних модулів, які мають практичну, в тому числі професійну спрямованість на освоєння певних практичних дій;

лекція-панель: в дискусії беруть участь кілька висококваліфікованих викладачів-експертів, що висловлюють перед студентами кожен свою думку. Обговорення тієї чи іншої проблеми відомими фахівцями дозволяє показати учням різноманітність думок та підходів до їх вирішення.

«віртуальні університети» – мережеві об'єднання університетів, що надають можливості навчатися одночасно в декількох освітніх установах на основі комбінованого навчального плану; відрізняються рухомою організаційною структурою, зокрема, участю у проектах не одного, а кількох освітніх закладі; використання новітніх педагогічних та інформаційно-комунікаційних технологій, зокрема переваг електронного навчання, використання освітніх відеоігор; вибір студентом індивідуальної програми.

Підготовка фахівців у вищих навчальних закладах України здійснюється за двома найбільш поширеними формами: очною та заочною. Реформа вітчизняної вищої освіти дозволить з часом трансформувати заочну форму навчання в її більш прогресивну форму – дистанційну. Це забезпечить один із провідних принципів Болонського процесу – навчання впродовж життя.

Щодо аспекту фінансування галузі вартим уваги в цьому контексті є досвід країн із традиціями платного навчання, де напрацьоване різноманітне застосування способів і програм розширення доступності до вищої освіти для представників малозабезпечених категорій населення та обдарованої молоді. Вважаємо, що варто рухатися шляхом розширення доступності вищої освіти, розвиваючи кредитування, надання права позаконкурсного зарахування до вищого навчального закладу, упорядкування пільг для інвалідів, сиріт, інших категорій [5]. Окрім цього, уже на часі запровадження практики надання грантів і стипендій різних фондів та приватного бізнесу, а також пільг самих навчальних закладів, розвитку практики цільової підготовки фахівців з вищою освітою на замовлення та за рахунок роботодавців. На жаль, в Україні інтеграційні процеси на рівні університет-замовник-випускник розвинуті дуже слабо. Так, за підсумками 2009 р. за рахунок коштів юридичних осіб в Україні було прийнято 52 молодших спеціалісти (з 145,1 тис.), 923 бакалаври (з 315,6 тис.), 686 спеціалісти (з 277,0 тис.), 94 магістри (з 98,2 тис.) [5]. Низька інвестиційна активність роботодавців щодо фінансування підготовки молодих кадрів у поєднанні з такими негативними факторами як падіння доходів домогосподарств, ускладнення процедури доступу до кредитів на потреби навчання – гальмують розвиток системи вищої освіти, знижують її конкурентоспроможність та інтеграційний потенціал розвитку.

Важливо, що диверсифікація тісно пов'язана з іншим аспектом вищої освіти, а саме із стандартизацією, яка у контексті побудови нових підходів до навчання студентів розглядається як інструмент забезпечення якості продукції та послуг університетів. Будучи нормативно-технічним документом, стандарт детермінує комплекс норм, правил, вимог до об'єкта стандартизації і затверджується компетентними органами. Нині ринкові суб'єкти, що прагнуть підвищити репутацію власного бренду, вийти на світовий ринок, завоювати довіру споживачів, зацікавлені у виконанні як обов'язкових, так і рекомендаційних вимог стандарту. У такому розумінні стандарт набуває статусу ринкового стимулу, залишаючись чи не єдиним інструментом

забезпечення конкурентоспроможності, а відтак – ефективного партнерства виробника (університету), замовника (корпорації) і продавця (людини).

Стандартизація в освіті необхідна для того, щоб забезпечити єдність, моделювання основ професійної та соціальної взаємодії. І якщо стандарти спрямовані на вироблення єдиного ядра знань, то диференціація спрямована на індивідуалізацію комплексу знань і як наслідок – формування індивідуальних конкурентних переваг індивідууму на ринку праці.

Модель нового інноваційного підходу до набуття студентами знань у постіндустріальному суспільстві можна проілюструвати за допомогою матриці (див. рис. 2). Квадрати, які розташовані зліва, відображають переважно неформальне навчання; лівий нижній квадрат таблиці відображає ситуацію коли знання поширюються здебільшого на добровільних засадах, досить часто без оплати; лівий верхній квадрат асоціюється із функціонування різних творчих майстерень у сфері культури і мистецтва, спеціалізованих тренінгів за певними напрямками, які формують унікальні комплекси вмінь і навичок. Квадрати, розміщені справа, ілюструють навчання в університетах в умовах дії стандартів досить високого рівня. Правий нижній квадрат асоціюється з масовим університетом, тобто діяльністю вищого навчального закладу, які забезпечують увесь попит на вищу освіту, пропонуючи послуги за прийнятною для суспільства ціною і використовують системи дистанційної освіти. Цьому сегментові відповідають різні програми професійної сертифікації, а документи є підтвердженням відповідності стандарту – державного чи професійного.



Рис. 2. Позиціонування сучасного університету [11]

Правий верхній квадрат відповідає ситуації, коли рівень стандартизації і диференціації одночасно досить високий. Досягають цього ті університети, які забезпечують дотримання високих стандартів і водночас залучають кращих студентів до роботи в наукових школах на чолі з видатними вченими. Відтак створення наукових шкіл є обов’язковим елементом диференціації.

Висновки. Стійка тенденція підвищення ролі освіти, знань і інновацій, що стала однією з найвагоміших причин випереджаючого розвитку промислово-розвинутих країн, наявність вагомих новітніх вимог сучасної постіндустріальної економіки зумовили необхідність побудови інноваційної моделі отримання нових знань у сучасному суспільстві. Ця модель базується на поєднанні диверсифікації та стандартизації при наданні університетами освітніх послуг. Модель відображає формування нової освітньої парадигми, яка орієнтується на особистість, а не суто на виробництво, передбачає підвищення

гнучкості освітньої системи, необхідність урахування постіндустріальних вимог до результатів діяльності вищої освіти. Із сфери підготовки кадрів для економіки вища освіта перетворюється на сферу проектування людьми власного життя, ініціювання ідей, проектів, планів, які втіляться в життя. Відбувається підготовка до участі в конкуренції, формування особистих конкурентних переваг. Важливо, щоб здатність до диверсифікації способів отримання знань у процесі формування компетенції сучасного спеціаліста доповнювалася його вмінням самостійно продукувати нові знання. Мова іде не лише про наукові, професійні знання, а про знання в широкому розумінні, які допомагають людині ефективно функціонувати в соціумі. Такі знання, безумовно, мають формуватися в університеті.

ЛІТЕРАТУРА

1. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество. Опыт социального прогнозирования / Даниел Белл; [пер. с англ. / Под ред. В. Л. Иноземцева] – М.: АКАДЕМІА, 1999. – 956 с.
2. Пащенко О. В. Формування людського капіталу та освіта / О. В. Пащенко // Науковий вісник Одеський державний економічний університет. Всеукраїнська асоціація молодих науковців. – Науки: економіка, політологія, історія. – 2007. – № 1(38). – 236 с.
3. Урядова М.С. Інноваційні моделі вищої освіти (соціологічний аспект) // Соціологічні дослідження: Збірник наукових праць. - № 7. - Луганськ: Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2008..– С.1-9.
4. Смирнова И.Э. Модели обучения в системе высшего образования // Инновации в образовании. – 2006. – №1. – С. 7-9.
5. Яковенко Л.І., Пащенко О.В. Економічні основи модернізації вищої освіти в умовах становлення економіки знань / Лариса Іванівна Яковенко, Олександр Володимирович Пащенко. – Полтава: Скайтек, 2011. – 216 с.

6. Формирование общества, основанного на знаниях. Новые задачи высшей школы // Публикации Всемирного банка [Пер. с англ.] – М : Издательство «Весь Мир», 2003. – 232 с.
7. Education at a Glance 2011. OECD INDICATORS: [Электронный ресурс] / Organisation for economic co-operation and development / Режим доступа: <http://www.oecd.org/dataoecd/61/2/48631582.pdf>, с. 174.
8. Tighe T. Who's in Charge of America's Research Universities? A Blueprint for Reform. – State University of New York Press. – New York, 2003. – 190.
9. Пащенко О. В. Проблеми модернізації вищої освіти в Україні / Яковенко Л. І., Пащенко О. В. // Соціальна економіка. – 2006. – № 1-2. – С. 66–72.
10. Тоффлер Э. Метаморфозы власти / Элвин Тоффлер ; [Пер. с англ. В. В. Белокосков, К. Ю. Бурмистров, Л. М. Бурмистрова, Е. К. Комарова, А. И. Мирер, Е. Г. Руднева, Н. А. Строилова] ; Науч. ред., авт. Предисл. П. С. Гуревич. – М. : ООО «Издательство АСТ», 2003. – 669 с.
11. Константинов Г. Н. Университеты, общество знания и парадоксы образования / Г. Н. Константинов, С. Р. Филонович // Вопросы образования. – 2005. – № 4. – С. 106–126.

Терещенко Е.В., доцент
Витебский государственный
университет имени П.М. Машерова

ОПЫТ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ

Специфика современного направления в обучении иностранным языкам в высшей профессиональной школе связана с актуализацией потребности общества в компетентных специалистах, владеющих языком как средством профессионального межкультурного общения. При этом специалисту

необходимо быть психологически готовым к деятельности в новых социокультурных условиях, принимать оригинальные и адекватные ситуациям решения, видеть перспективы и планировать стратегии и тактики развития межличностного взаимодействия.

В современных условиях влияние социальных, политических, экономических, культурологических психолого-педагогических факторов на систему лингвистического образования вызвало необходимость разработки новейших подходов, ориентированных на творческую личность специалиста. Это определяет необходимость творческого подхода в обучении иностранным языкам, который бы обеспечивал подготовку специалиста к креативному межличностному и ролевому общению. Современное лингвистическое образование должно быть направлено на формирование творческой языковой личности специалиста, на развитие системы свойств и способностей, составляющих его коммуникативную креативность[1, с. 7].

Одним из условий эффективного формирования коммуникативной креативности будущего специалиста является развитая творческая среда иноязычного общения и учебно-речевой деятельности. Для создания креативной среды, побуждающей к проявлениям творческого мышления и поведения, могут быть использованы следующие упражнения:

- преподаватель предлагает каждому участнику назвать свое имя и три присущие ему качества, начинающиеся на ту же букву, а также одно из своих реальных хобби и одно желаемое. Данное упражнение направлено на активизацию употребления лексических единиц одной тематической группы и требует значительных усилий для поиска качеств с одной стороны на нужную букву, с другой – более точных, соответствующих собственным представлениям о себе. При перечислении противоречивых свойств преподаватель просит назвавшего их пояснить, чем это вызвано. В результате такого знакомства происходит изменение в эмоциональном состоянии группы: каждый предстает перед всеми в новом качестве. После завершения

данного упражнения преподаватель предлагает студентам написать рассказ о группе, включив в описываемые в нем события каждого. Целью данного упражнения является формирование навыков лексико-грамматического оформления ситуативных высказываний в письменной речи с использованием слов и словосочетаний одной семантической группы;

– студентам предлагается вспомнить человека, с которым они знакомы и который на сегодняшний день служит образцом человека творческого, неординарного, нестандартного, затем каждый по очереди называет такие качества, особенности поведения данного человека, которые дают основание считать его креативным. Такое знакомство дает возможность сразу войти в проблематику креативности и порождает значительное количество идей, относящихся к базовым ориентировочным основам. Кроме того, оно создает позитивный настрой в группе: участникам приятно сообщить о своем опыте отношений с неординарными личностями, которые в сознании группы будут связаны с их именами. После того как все студенты завершат свои рассказы, преподаватель подводит итог, перечислив все особенности, характеристики, свойства, которые были названы и могут рассматриваться как проявления творчества, креативности;

– преподаватель просит перечислить несколько вариантов возможных профессиональных ролей, которые участники хотели бы выбрать. После того как каждый представится, обучаемым предлагается написать небольшой рассказ о группе, в котором в качестве героев выступают ее участники в названных ими профессиональных ролях. Рассказ может быть написан в любом жанре. В ходе обсуждения проделанной работы возникает важная для тренинга креативности идея, что для создания чего-то нового необходимо достаточное количество информации, материала, для получения которого надо быть внимательным, восприимчивым и заинтересованным [2, с. 195].

Таким образом, занятия по иностранному языку позволяют создать обогащенную среду иноязычного общения и учебно-речевой деятельности,

характеризующуюся неопределенностью и потенциальной многогранностью. При этом неопределенность стимулирует поиск собственных ориентиров, множественность обеспечивает возможность их нахождения.

К упражнениям, позволяющим осознать, что такое коммуникативная креативность, каковы ее проявления и этапы творческого процесса можно отнести следующие:

- преподаватель предлагает студентам написать или рассказать о городе, в котором живут самые некреативные люди. Это упражнение формирует навыки и умения спонтанного описания в заданной ситуации, в предлагаемых обстоятельствах и позволяет через описание противоположности осознать, что такое креативность и в чем она проявляется;

- одному из участников предлагается назвать любой предмет, остальные должны назвать три нестандартных способа его использования, реагировать следует быстро. Упражнение дает возможность осознать внешние барьеры креативности – временное ограничение, ситуационный стресс-фактор, и внутренние – стереотипы, ориентация на одобрение, сниженная самооценка.

Для развития таких свойств личности как гибкость, оригинальность, беглость мышления, воображения можно предложить на практических занятиях по иностранному языку выполнить следующие упражнения:

- преподаватель предлагает несколько слов (например, кубик – трость – река), студентам необходимо найти понятие, объединяющее смыслы и свойства, отражающиеся в словах (например, фараон: кубик – элемент пирамиды, трость – символ власти, река – Нил). На втором этапе работы данные слова подвергаются функциональному, структурному анализу, выявляются положительные, отрицательные стороны использования объектов. Это упражнение направлено на развитие беглости мышления, скорости извлечения информации из памяти, а также способности осознанно

переходить в новые содержательные области, например, из сферы быта в сферу искусства или профессиональной деятельности [2, с.232];

– студентам предлагается выдвигать поочередно аргументы „за“ и „против“, например, создания семьи. В ходе работы происходит расширение знаний, развитие способности видеть разные грани одной и той же проблемы. Результатом становится преодоление ограничений в существовавших до этого представлениях, что сопровождается возникновением позитивных эмоций, помогает прочувствовать идею неограниченности рассмотрения проблемы, мотивирует на приобретение разнообразного опыта, развивает гибкость мышления.

Использование подобных упражнений на практических занятиях позволяет в полной мере реализовать потенциальные возможности иностранного языка для формирования творческой языковой личности студентов, развития их коммуникативной креативности, языковых умений и навыков. Данная методика способствует обогащению эмоциональной сферы личности, формирует и укрепляет внутреннюю мотивацию иноязычной речевой деятельности и общения, оптимизирует личностную самооценку.

ЛИТЕРАТУРА

1. Алексеева, Н. А. Формирование коммуникативной креативности будущего специалиста в процессе обучения иностранным языкам : автореф. дис. ... канд. псих. наук : 19.00.07 / Н. А. Алексеева ; Нижегород. ин-т разв. образ. - Нижний Новгород, 2008. – 27с.
2. Психогимнастика в тренинге / Н.Ю. Хрящевая [и др.] ; под ред. Н.Ю. Хрящевой. – СПб. : «Речь», Институт тренинга, 2001. – 25

**Чукаєва В.О., доцент,
доцент кафедри теорії держави і права, конституційного права
і державного управління
Дніпропетровський національний
університет ім. О. Гончара**

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ

Забезпечення ефективності державного управління освітою – це в першу чергу удосконалення матеріально-технічної бази, поліпшення якості викладання і підвищення конкурентоспроможності випускників на ринку праці. Дана проблема на сьогодні є актуальною в системі освітянського менеджменту в сучасних умовах міжнародної інтеграції.

В Україні розробка концепції реформування освіти в стані розвитку, тому що досвід переходу від системи радянської освіти і соціалістичних стандартів до демократичних принципів формування системи освіти в Україні відбувається в перше і тому він відсутній. Спроба визначити особливості і можливості реформування з позитивним результатом систему освіти в Україні є у наукових працях таких визнаних вітчизняних фахівців як В. Бесчастний, Р. Шаповал, В. Андрущенко, М. Згуровський, К. Левківський, В. Луговий, В. Козаков, К. Корсак, В. Кремень, В. Огнев'юк, С. Ніколаєнко, М. Степко, Т. Фініков та ін. [1]. Науковці аналізують можливі шляхи дотримання відповідності змісту і рівня освіти до потреб економіки, політики, соціокультурної сфери суспільства; визначення стандартів рівня підготовки фахівців у різних країнах і регіонах; використання міжнародного партнерства у сфері освіти.

Треба зазначити, загальні тенденції, що намітилися в системі вищої освіти в Україні ще в 90-ті роки і тією чи іншою мірою послужили передумовами необхідності реформування системи освіти:

- скорочення державного фінансування навчальних закладів, що змушує переглянути номенклатуру пропонованих спеціальностей, розширюючи

програми за найбільш затребуваними напрямками, такими як економіка, юриспруденція і управління бізнесом;

- переглянути кадровий склад викладачів і вимоги його формування у навчальних закладах;

- проведення в державних навчальних закладах поряд із бюджетним комерційного набору учнів і студентів при повній компенсації витрат на навчання стало основним позабюджетним джерелом фінансування державних установ, що підкреслює ринкову складову сучасного етапу розвитку вищих навчальних закладів [2, с.91].

- поява недержавних навчальних закладів і введення системи ліцензування і державної акредитації пропонованих ними програм значно посилили конкуренцію серед них. Зміст академічних предметів також зазнав змін, ставши більш відкритим для критичної оцінки і полеміки;

- введення багаторівневої структури професійної підготовки, що враховує закордонний досвід вищої професійної освіти, дозволило встановлювати еквівалентність рівнів освіти, адекватно порівнювати дипломи різних країн;

- інформатизація і комп'ютеризація освіти розширили інформаційну взаємодію між навчальними закладами на національному і міжнародному рівнях, дозволивши їм обмінюватися інформацією, мати доступ до світових баз даних і пропонувати послуги дистанційного навчання [3].

Така тенденція визначається тим, що відбулись радикальні зміни у світовому розвитку економіки в останні десятиліття і не могли не позначитися на сфері освіти. До них можна зарахувати глобалізацію професійних знань; інтернаціоналізацію процесів вищої освіти; регіоналізацію діяльності навчальних закладів; демократизацію і підвищення автономії вищих навчальних закладів; диверсифікованість видів і типів програм освіти; технологізацію процесів освіти [4].

Критичний аналіз накопиченого досвіду дозволяє виділити низку проблем у сфері державного управління цією галуззю:

- багато науковців і провідних освітян вважають, що без прив'язки фінансування сфери освіти до темпів зростання валового внутрішнього продукту в Україні практично відсутнє законодавче забезпечення стабільності матеріально-фінансових гарантій права на освіту в масштабах країни, оскільки бюджетне фінансування галузі здійснюється фактично у ручному режимі і значною мірою залежить від пріоритетів урядовців та народних депутатів. Унаслідок неврегульованості видатків на освіту вона продовжує фінансуватися за залишковим принципом, і зростання видатків постійно відстає від темпів зростання валового внутрішнього продукту та обсягів державного бюджету. Подібна ситуація актуально чи потенційно призводить до порушення фундаментального в сучасних умовах аспекту права на освіту для переважної більшості громадян України - права на доступ до якісної освіти;

- відсутність державної програми набору і навчання іноземних громадян;

- певне погіршення міжнародного іміджу української вищої школи в країнах далекого зарубіжжя і обмеження її участі на міжнародному освітньому ринку;

- спостерігається втрата того безцінного досвіду з навчання громадян, що був накопичений українськими навчальними закладами у минулому;

- додаткове ліцензування комерційних фірм, що діють на освітньому ринку послуг, сприяє тому, що набір студентів має стихійний характер;

- знижується якість навчання за відсутністю підручників й навчально-методичних посібників для слухачів навчальних закладів, а також якість досліджень педагогічної спільноти з роботи з учнями, студентами [6]

Наявність узагальненої інформації з проблем підготовки фахівців для зарубіжних країн вимагає розробки нової державної стратегії в цій сфері. Тут можна запропонувати здійснення ряду таких заходів:

- **поступовий перехід до загальної вищої освіти.** Цей перехід слід інтерпретувати не як забезпечення загальної та обов'язкової вищої освіти, а як створення в українському суспільстві реальних можливостей для кожного випускника середньої школи отримати вищу та спеціальну середню освіту, тобто

закінчити ВНЗ 1-4 рівня акредитації. Переважна більшість європейських країн уже досягли цього ступеня, оскільки в них пересічно до 90 % випускників шкіл навчаються потім в університетах і коледжах;

- розробку стратегічного плану розвитку співробітництва з іноземними країнами у сфері підготовки фахівців для зарубіжних країн;

- уніфікацію за міжнародними стандартами всіх основних форм навчання і створення необхідних умов для їх реалізації, а також оцінок одержуваних знань із метою забезпечення українських дипломів про вищу освіту й учених ступенів за кордоном;

- підвищення якості професійної підготовки іноземних студентів, визначення переліку спеціальностей з урахуванням соціально-економічних особливостей зарубіжних держав;

- мають бути створені законодавчі гарантії доступності неперервної освіти для кожного громадянина з погляду матеріальних витрат. Держава має взяти на себе основні витрати громадян на підтримку їх освітнього рівня. Більше того, має бути розроблена і впроваджена система компенсацій громадянам матеріально-фінансових витрат, пов'язаних із підтримкою необхідного освітнього рівня. Найбільш дієвим механізмом у цій сфері можуть стати державні пільги та субсидії, а також законодавчі нормативи щодо корпоративних витрат на освіту працівників;

- має бути сформована система освіти для дорослих. Система галузевої післядипломної освіти у її сучасному вигляді вже давно віджила свій вік і не відповідає новим освітнім потребам українського суспільства. Необхідно створити розгалужену і структурно єдину систему післядипломної освіти, яка б враховувала неперервність та постійну диверсифікацію освітніх потреб дорослого населення країни - фахівців різних галузей народногосподарської діяльності. Хоча спроби започаткувати законодавчий процес формування сучасної системи освіти для дорослих тривають уже кілька років, її правових засад до цього часу не розроблено [7, 8].

У цілому перед навчальними закладами України стоїть задача зайняти гідне місце на міжнародному ринку освітніх послуг. Основні напрями удосконалення державного забезпечення права на освіту визначаються загальними тенденціями розвитку українського суспільства. Вони пов'язані з розробленням та прийняттям нових законів у системі реформування управління освітою в Україні.

ЛІТЕРАТУРА

1. Освіта України: Інформ.-аналіт. огляд / За заг. Ред.. В.Г. Кременя. - К.: ЗАТ «НІЧЛАВА», 2001. - С.47.
2. Управління національною освітою в умовах становлення і розвитку української державності: Матеріали Всеукраїнської науково-практичної конференції (28-30 жовтня 1998 року). - К.: МО України, АПН України, ДАККО, ІЗМН, 1998. — С.91.
3. Бесчастний В.М. Оптимізація управління вищими навчальними закладами в Україні// Державне управління. -2011.- С.38.
4. Бесчастний В.М. Оптимізація управління. – С.42
5. Шаповал Р.В. Конституційне право людини і громадянина на освіту в Україні// Освіта в Україні. 2011. – С.13-24.
6. Закон "Про вищу освіту". Організація навчального процесу у навчальних закладах / Упоряд. О.В.Ситяшенко. - К.: Задруга, 2004. С.11.
7. Фахова підготовка іноземних громадян в Україні: сучасний стан та перспективи розвитку: Зб.матеріалів II Міжнарод. Наук.-практ. Конф., Київ, 11-12 березня 2004 р. /Редкол.:З.І. Тимошенко (голова) та ін. - К.: Вид-во Європ.ун-ту, 2004.- С.30.
8. Шиян Р. Український дім на Європейській площі. // Управління освітою.- 2003. - № 1.- С.21.

2. СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Голей Ю.Н.,
ст. викладач кафедри менеджменту та туризму
Кораблєва А.Я.,

Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

ХАРАКТЕРИСТИКА СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В настоящее время в нашей стране *сетевое взаимодействие* в сфере образования понимается как горизонтальное взаимодействие между образовательными учреждениями по распространению функционала и ресурсов. Первая ступень подобной коммуникации - так называемая «натуральная форма», давно и прочно вошла в образовательную деятельность: семинары, круглые столы, конференции, дискуссии и встречи по обмену опытом и проблемным вопросам, дни партнерского взаимодействия. Сетевое взаимодействие сегодня становится современной высокоэффективной инновационной технологией, которая позволяет образовательным учреждениям не только выживать, но и динамично развиваться. Важно заметить, что при сетевом взаимодействии происходит не только распространение инновационных разработок, а также идет процесс диалога между образовательными учреждениями и процесс отражения в них опыта друг друга, отображение тех процессов, которые происходят в системе образования в целом [1].

Важной особенностью сетевого взаимодействия является то, что в сети нет организаций в традиционном смысле. Первичным элементом сетевого объединения выступает *прецедент взаимодействия*, сетевое событие (проект, семинар, встреча, обмен информацией и т.п.). Каждый человек может вступать в определенное взаимодействие с сетью, и это взаимодействие составляет содержание индивидуального образовательного развития каждого человека,

образовательного учреждения, образовательной среды. Инновации в условиях образовательной сети приобретают эволюционный характер, что связано с непрерывным обменом информацией и опытом, и отсутствием обязательного внедрения. Опыт участников сети оказывается востребованным не только в качестве примера для подражания, а также в качестве индикатора, который позволяет увидеть уровень собственного опыта и дополнить его чем-то новым, способствующим эффективности дальнейшей работы. Сетевое взаимодействие – это система связей, позволяющих разрабатывать, апробировать и предлагать профессиональному педагогическому сообществу инновационные модели содержания образования и управления системой образования; это способ деятельности по совместному использованию ресурсов.

В педагогической практике идея сетевого взаимодействия образовательных учреждений возникла в конце 1990-х годов. Несомненная заслуга в этом принадлежит А.И.Адамскому и созданной им образовательной сети «Эврика». Применительно к сфере образования А.И.Адамский выделяет следующие характеристики «сетевого взаимодействия» в противовес несетевому [2]. В центре сетевого взаимодействия находится не информация сама по себе, а персона и событие. Персонами могут выступать авторские коллективы, носители инновационных педагогических технологий. Второй компонент – «событие» предполагает ориентацию на решение некоторой задачи, для чего и инициируется событие. Причем событие инициируется персонами, заявляющими таким образом об актуальной потребности в решении этой задачи. Сетевое взаимодействие образовательных учреждений, по его мнению, несет в себе коренное отличие от иерархического взаимодействия, функционирующего в современной системе образования. Нормы деятельности не задаются сверху, а естественным образом вырабатываются внутри сети образовательных учреждений, основываясь на реалиях деятельности каждого участника сети. Образовательную сеть А.И.Адамский определяет как совокупность субъектов образовательной деятельности, предоставляющих друг другу собственные образовательные

ресурсы с целью повышения результативности и качества образования друг друга [2] .

Идея сетевого взаимодействия, возникнув в системе общего образования, нашла свое развитие в сфере дополнительного профессионального образования. Рассматривая феномен сетевых образовательных программ для педагогов, С.В.Тарасов отмечает их особое значение в развитии исследовательского потенциала и профессионализма [3]. Под образовательной сетью понимается целостность субъектов образования (включая и другие субъекты социокультурной среды), осуществляющих ценностно-смысловое профессиональное взаимодействие, нацеленное на достижение значимых социально-образовательных результатов. Образовательная сеть, по его мнению, предусматривает: наличие не только вертикальных, но и горизонтальных связей образовательного учреждения; наличие и понимание общей цели и задач деятельности, которые уточняются в условиях диалога и взаимодействия; сеть – форма решения творческих инновационных задач, требующая объединения усилий разных образовательных учреждений, а также других субъектов социокультурной среды территорий; в сетевом взаимодействии важны психологическая совместимость и позитивные отношения людей; сеть складывается не только из образовательных учреждений, но и из отдельных педагогов, микросообществ, ассоциаций, стремящихся к развитию нового педагогического опыта; в сети активно используются идеи ученых, их опыт и личное участие; сеть является открытой для новых идей, подходов и участников; образовательная сеть нуждается в информационных ресурсах (интернет и другие способы передачи и обработки информации).

Одним из направлений сотрудничества университетов может стать сетевая система подготовки преподавателя к реализации образовательного процесса в современном вузе. Становление сетевого взаимодействия в системе повышения квалификации отвечает «вызовам» информационного общества, определяющим тенденции развития системы образования. В процессе

взаимодействия совершенствуется профессиональное мастерство, достижения отдельных преподавателей и образовательных учреждений становятся достоянием профессионального сообщества, повышается качество образования. Первый этап становления сетевого взаимодействия в системе повышения квалификации педагогов начинается с момента создания ресурсного центра, инициирующего разработку различных программ повышения квалификации педагогов. По мнению специалистов в качестве ресурсных центров постдипломного образования способны выступить педагогические университеты с целью обеспечения непрерывности педагогического образования, что позволит слушателям получать, обновлять и пополнять профессиональные знания, умения, обогащать и развивать профессиональный опыт. Это отражает как процессы адаптации специалиста к динамике изменений в профессиональной сфере, так и потребность в профессиональной самореализации. Такой подход позволяет определить: цели и основные ценности системы постдипломного образования, видение будущего постдипломного образования в педагогическом университете на обозримую перспективу; стратегию и тактику в области качества постдипломного образования; принципы построения системы постдипломного образования; внешние и внутренние связи системы постдипломного образования и факторы, влияющие на качество постдипломного образования.

На сегодняшний день очевидными проблемами при организации сетевого образования на всех уровнях являются: техническое и технологическое обеспечение сетевого взаимодействия; конвертируемость результатов сетевого образования в зачет общего образования, нормативно-правовое обеспечение этого процесса, стандарт сетевых образовательных программ; механизмы интерпретации образовательных результатов, полученных в рамках инновационных образовательных программ, как результатов общего образования; выделение новых педагогических позиций (сетевой педагог, педагог-навигатор и др.) и механизм оплаты их деятельности в рамках подушевого финансирования; поиск организационно-правовых форм,

отражающих сетевой принцип организации образовательного процесса; механизм продвижения инновационных образовательных программ, процедуры набора групп, привлекательность такого образования для потребителя; механизмы поддержки сетевых групп и их деятельности со стороны муниципальных и региональных органов власти.

Список использованной литературы:

ЛИТЕРАТУРА

1. Конаржевский Ю.А. Менеджмент и внутришкольное управление. – М., 2000 [Электронный ресурс].- Режим доступа: [http:// kafedra-forum.ru/](http://kafedra-forum.ru/)
2. Организация сетевого взаимодействия общеобразовательных учреждений, внедряющих инновационные образовательные программы, принимающих участие в конкурсе на государственную поддержку / под ред. Адамского А.И.– М.: Эврика, 2006.
3. Тарасов С.В. Научно-методическое обеспечение образовательного процесса: понятие и содержание // Научно-методическое обеспечение образовательного процесса. СПб., 1998.

Евтушенко А.Г., заместитель директора
ГУО «Брестский областной лицей имени П.М. Машерова»

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМУ «УРОК- ФАКУЛЬТАТИВ»

Как показывает практика работы – прежние подходы к образовательному процессу сегодня уже в значительной мере не способны обеспечить достижение необходимого образовательного уровня – качественное развитие ключевых компетенций учащихся. В связи с широким применением различных служб Интернет все большее значение приобретает дистанционная форма обучения. Применение сервисов глобальной сети способствует построению

индивидуальной траектории развития учащихся, формированию навыков самостоятельной познавательной и практической деятельности обучаемых.

В рамках исследования по теме инновационного проекта «Внедрение модели дистанционных форм обучения в поддержку основного курса и факультативных занятий по учебным предметам» (инновационная площадка утверждена приказом Министерства образования Республики Беларусь №453 от 01.07.2011 г.), педагоги ГУО «Брестский областной лицей имени П.М. Машерова» активно сотрудничают с учеными Брестского государственного университета имени А.С.Пушкина». В частности научными консультантами инновационного проекта лицея являются участники Совместного Европейского проекта Темпус IV «Сетевое взаимодействие университетов – партнеров в реализации многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента» [1]: А. А. Козинский (IT менеджер Темпус IV) и О.А. Иванова (участник Темпус IV).

С использованием дистанционной образовательной среды Брестского университета [2] в областном лицее в 2011/2012 учебном году была спроектирована и внедрена модель дистанционного обучения общеобразовательного учреждения. Созданная модель позволяет выявлять и развивать когнитивные и креативные способности лицеистов, формировать духовный мир обучающихся; реализовывать индивидуальную образовательную траекторию учащихся и индивидуальную научно-методическую траекторию деятельности педагогов лицея.

Одним из элементов модели стал дистанционный курс «Подготовка к экзаменам и централизованному тестированию по биологии», который размещен в дистанционной образовательной среде Брестского государственного университета (<http://moodle.brsu.by>).

Работа над дистанционным курсом показала, что обучение в системе Moodle осуществляется в гибком режиме. Ученик сам определяет время работы и темп обучения: пропускать или задерживаться на отдельных темах курса. Около 30

лицейстов уже работают в дистанционном курсе для изучения биологии. Разработанный нами курс состоит из одиннадцати тем-модулей, предусмотренных учебной программой по общей биологии в 10-11 классах.

Разработанный дистанционный курс представлен презентациями Power Point, лекциями в виде Word-файлов и встроенных в Moodle элементов, просматриваемых в режиме слайд-шоу [3]. В курсе также размещены видеофайлы и анимационные материалы, ссылки на материалы сети Интернет, тесты, глоссарий по каждому модулю. Новостные форумы курсов, разработанных педагогами лицея, используются для психологического консультирования (целевые ориентиры, практика работы с вопросами разной степени сложности, анкеты участников дистанционного проекта и другие). В будущем при разработке дистанционных курсов предполагается разработать методику использования блогов. Несмотря на то, что работа учащихся в курсе начата недавно (лицей работает в рамках данного проекта всего 8 месяцев), уже видны следующие положительные аспекты применения разработанной нами модели дистанционного обучения:

1. Учащиеся получили возможность дополнительно прорабатывать материал, ликвидировать пробелы в знаниях, изучать материал сверх программы по предмету (это актуально для участников олимпиад и будущих абитуриентов).
2. Благодаря построению индивидуальных учебных траекторий для каждого участника обучения может проводиться для учащихся с различным первоначальным уровнем знаний. По указанной причине в курсе могут работать как ученики базовых классов, так и из классов химико-биологического направления, в том числе участники олимпиад по биологии.

Дистанционный курс используется учащимися, которые пропустили занятия в лицее по болезни, планируется включить в обучение тех, кто находится на домашнем обучении. Опыт работы в курсе позволяет сформулировать следующие важные особенности:

1. Результат ученик получает сразу, он имеет возможность увидеть свои ошибки, сравнить свой ответ с образцом, а значит, видит над каким материалом ему необходимо ещё поработать.

2. Использование дистанционного обучения вносит новизну в процесс обучения по предмету, позволяет ученикам развивать самостоятельность в выборе способов и источников получения знаний, самоорганизует их, повышает ответственность и самооценку.

Важным выводом может быть следующий: в ходе реализации проекта выявлена возможность расширения исследовательского поля деятельности учителей-новаторов; использование дистанционных форм при обучении учащихся из других учреждений образования (в данный момент на курсе их трое), реализация принципа «равный обучает равного» позволяет привлечь к созданию элементов курса лицеистов; форумы позволили организовать обмен мнениями по проблемам подготовки к олимпиадам между победителями прошедших соревнований и будущими их участниками.

Литература

1. Участники международного проекта Темпус – IV. Режим доступа: <http://tempus.novsu.ru/mod/resource/view.php?id=21> Дата доступа: 30.03.2012.
2. Цели и задачи международного проекта Темпус - IV. Режим доступа: <http://tempus.novsu.ru/mod/resource/view.php?id=4>. Дата доступа: 30.03.2012.
3. Подготовка к экзаменам и централизованному тестированию по биологии. Режим доступа: <http://moodle.brsu.by/course/view.php?id=13> Дата доступа: 30.03.2012.

Касян С. Я., старший викладач кафедри маркетингу
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

МАРКЕТИНГОВА КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ПРОГРАМАМИ ПРИ МЕРЕЖЕВІЙ ВЗАЄМОДІЇ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Важливим у розвитку освітнього менеджменту виступає організація і координування освітньої діяльності шляхом проведення комплексу тренінгів, курсів на базі партнерських університетів, які співробітничать в межах укладених міжнародних угод. Тренінг сприяє розповсюдженню освітньої інформації та має бути побудований як навчання певним навикам співробітників підприємств й освітніх установ завдяки організації ефективних освітніх процедур.

Необхідною є розробка методичних основ психологічної складової тренінгів та курсів в рамках узгодження міжнародних комунікацій. На думку багатьох дослідників, навчальні тренінги та курси в рамках міжнародних освітніх програм мають ґрунтуватися на визначених елементах, тобто модулях. З урахуванням особливостей мережевої взаємодії навчальних закладів в сфері освітнього менеджменту навчальні програми курсів та тренінгів повинні складатися з урахуванням таких чинників побудови модулів, як: змістовний, методичний, психологічний.

В сучасних умовах міжнародної інтеграції важливою складовою досягнення конкурентоспроможності навчальних програм з підготовки фахівців в університетах є побудова ефективної системи менеджменту персоналу, який безпосередньо залучений до організації навчального процесу. Як слушно зауважує А. М. Колот, слід застосовувати самооцінку та зовнішню оцінку персоналу. Використання результативних методів такої оцінки, насправді, дозволить координувати вибір викладачів для проведення курсів, семінарів і тренінгів; раціоналізувати дидактичні схеми викладання в рамках мережевої взаємодії навчальних закладів [1, С. 294, 296].

Вважаємо, що використання сучасних підходів до проведення оцінки навчального персоналу вишів разом із запровадженням принципів управління ВНЗ на засадах внутрішнього маркетингу сприятиме підвищенню якості потоку знань, що пропонують навчальні заклади. Окрім того, застосування інтегральної концепції маркетингу в управлінні діяльністю вітчизняних університетів дасть змогу поліпшити їх взаємодію та інтеграцію до єдиного європейського освітньо-наукового простору. Це є дуже важливим у формуванні партнерських стосунків у сучасній економіці знань з урахуванням глобалізаційних освітньо-ринкових тенденцій.

Кристофер Лавлок доречно зазначає про важливість створення цінностей на основі інтегрованої концепції маркетингу менеджерами, які працюють в сфері послуг. Він наголошує на необхідності планування та оцінки дій в контексті задоволення потреб певного індивіду, що й зумовлює створення цінностей. Тому, дійсно, важливим є формування комплексу етично та ринково обґрунтованих норм, цінностей та стандартів за якими університети будуть будувати програми курсів та тренінгів [2, С. 55, 56]. На наш погляд, в процесі мережевої взаємодії навчальних закладів у рамках міжнародних освітніх програм варто координувати процес переміщення потоків освітніх цінностей з метою підвищення рівня отриманих знань і компетенцій слухачами вишів, що представляють університети функціонуючого освітнього консорціуму.

Дійсно, ефективність соціально-економічної діяльності регіонів держави багато в чому формується завдяки координації мережових зв'язків між освітніми закладами та економічними агентами ринків [3, С. 398]. Як слушно зауважує Х. Кібрідж, важливою ознакою інформаційного суспільства виступає розповсюдження міждисциплінарних наукових досліджень, певні композиції взаємодії між попитом та пропозицією [3, С. 399, 400]. Тому актуальним є застосування маркетингового підходу при дослідженнях ринків освітньо-наукових послуг.

В. Д. Базилевич, В. В. Ільїн справедливо визначають «інформаційну економіку як таку економіку, в якій конкурентоспроможність суб'єктів

господарювання визначається їхньою здатністю генерувати, обробляти й ефективно використовувати інформацію, що ґрунтується на знаннях» [3, С. 400, 401]. Погоджуємося з позицією М. Кастельса про першопричинність взаємодії потоків інформації в створенні мережевих утворень в економічних системах [3, С. 401]. Вважаємо, що саме планування, організація та координація мережевої взаємодії вищих навчальних закладів дозволять прискорити розвиток інформаційних економічних відносин у вітчизняному суспільстві, що дасть змогу поліпшити якість та обсяги інтелектуального капіталу в економіці держави. При цьому слід визначати параметри та планувати розповсюдження маркетингових комунікаційних потоків в межах єдиного освітньо-наукового простору держави з урахуванням його світових зв'язків.

Управління взаємодією університетів у інформаційно-освітній мережі має бути сформоване на засадах маркетингу, які спрямовуються на підвищення освітнього потенціалу учасників навчального процесу, як споживачів освітніх послуг. При застосуванні передових методів викладання, обміну методичною інформацією, отримання нових знань з перспективних галузей науки слід використовувати маркетинговий механізм узгодження взаємодії університетів з цільовими ринками та бізнес-партнерами.

Дійсно, маркетингова діяльність в освітньому менеджменті повинна включати три компоненти: управління діяльністю, функцією та попитом. Тому сучасні освітні технології мережевої взаємодії повинні ґрунтуватися на комплексному урахуванні внутрішніх можливостей впливів та зовнішніх вимог ринку. При цьому для ефективності управління ВНЗ слід аналізувати та планувати попит на ринках освітньо-наукових послуг шляхом створення ринку, оновлення характеристик позиціонування потоків послуг [4, С. 73].

Враховуючи наукову позицію О. А. Біловодської, С. М. Ілляшенка слід впроваджувати програмно-цільовий підхід при координації та узгодженні змісту і складу навчальних програм, курсів та тренінгів у процесі мережевої взаємодії університетів у міжнародному освітньо-науковому просторі. Тобто, управління маркетинговою діяльністю ВНЗ повинно враховувати інтереси

споживачів освітніх послуг та сприяти розв'язанню наявних проблем при отриманні нових знань [4, С. 75]. На нашу думку, в цьому контексті важливу роль відіграє додавання маркетингових аспектів у розробку освітніх програм з урахуванням ступеню необхідності таких програм на ринку та корисності набутих на їх основі навиків. Зазначене у комплексі дасть змогу підвищити рівень кваліфікації бакалаврів і магістрів, що належним чином буде узгоджено на ринках праці й освітньо-наукових послуг та дасть змогу підвищити ефективність суспільної праці в цілому.

Маркетингова концепція управління освітніми програмами повинна бути побудована на проведенні та належному використанні результатів маркетингових досліджень. Так, Гилберт А. Черчилль вдало визначає проект маркетингових досліджень як певний документ, що використовується в процесі збирання та аналізування ринкових даних. Він правильно виокремлює такі види проектів, як: розвідувальні, описувальні та каузальні [5, С. 111].

Покращення якості набуття знань дасть змогу підвищити рівень задоволеності студентів, слухачів ВНЗ. Визначати такий рівень задоволення пропонуємо завдяки спеціально розробленим методам експертних опитувань на основі, передовсім, анкетування. Це сприятиме інтеграції маркетингових підходів до управління ВНЗ, організації комплексу маркетингових досліджень ринку освітніх послуг з сучасними методами управління персоналом.

ЛІТЕРАТУРА

- Колот А. М. Мотивація персоналу : [підруч.]. – К. : КНЕУ, 2002. – 337 с.
- Лавлок Кристофер Маркетинг услуг: персонал, технологии, стратегии, 4-е изд. – пер. с англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2005. – 1008 с.
- Базилевич В. Д., Ільїн В. В. Інтелектуальна власність: креативи метафізичного пошуку. – К. : Знання, 2008, – 687 с.
- Маркетинг для магістрів : [навч. посіб.] ; за заг. ред. С. М. Ілляшенка. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2008. – 928 с.
- Гилберт А. Черчилль Маркетинговые исследования. – СПб. : Питер, 2002. – 752 с.

Касян С.Я.,
старший викладач кафедри маркетингу
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара, Україна,
Дзюба Радослав
Лодзьський університет, Польща

МАРКЕТИНГОВІ УМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ НАВЧАННЯ ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСУ В УНІВЕРСИТЕТАХ В УКРАЇНІ ТА ПОЛЬЩІ

Формування конкурентоспроможності готельного об'єкту слід здійснювати, враховуючи такі чинники: економічні основи довготермінової політики у сфері підготовки менеджерів в готельному бізнесі на високому рівні кваліфікації; розвиток інформаційно-комунікаційних технологій, розповсюдження інновацій, екологічні рішення [1, С. 13]. Насправді підвищення конкурентоспроможності працівників на ринку праці можливе завдяки впровадженню системи підготовки кадрів для готельної галузі [1, С. 14]. Слід погодитися з позицією А. Ф. Павленка, А. В. Войчака, В. Я. Кардаша, В. П. Пилипчука, які справедливо вважають, що необхідними є координація діяльності на ринку освітніх послуг, визначення зв'язків між рівнем освіти, економічним зростанням та продуктивністю праці. Вище наведене базується на поліпшенні структури навчання фахівців у сфері управління готельними послугами [1, С. 15].

Важливим є аналізування кадрового потенціалу інноваційного розвитку економіки. А саме, формування конкурентних переваг, зокрема готелю, повинно відбуватися на принципах упровадження сучасних підходів до регулювання інноваційної праці, про що слушно зауважує Ю. В. Калько [2, С. 25]. Справді створення високого рівня потенціалу кадрів дозволить мати працівників, здатних забезпечити процесний розвиток готелю, а саме збільшити кількість наукових, інформаційних технологій, які у своїй основі будуть слугувати удосконаленню сервісу на підприємствах готельної галузі як Польщі так і України.

На нашу думку, координація підготовки спеціалістів у сфері управління сучасними готелями повинна бути здійснена завдяки міжнародному співробітництву університетів Польщі та України.

Очевидно, таку взаємодію варто розвивати в рамках спільних проектів, що стосуються побудови систем навчання, які є частиною єдиного інформаційно-освітнього простору Європи. На сьогодні необхідно впровадження маркетингового підходу до навчального процесу при навчанні майбутніх магістрів з управління готелями в регіоні Центральної та Східної Європи. Необхідно погодити спільні навчальні плани із структурою попиту на ринку праці регіону. Вважаємо, що успішна організація чемпіонату Європи з футболу ЄВРО 2012 у наших країнах буде сприяти розповсюдженню знань про маркетинг готелів, а також розвитку готельної галузі.

Додатковим, надзвичайно сильним елементом, що підтримує міжнародне співробітництво між Україною та Польщею може бути спільний пошук показників конкурентної переваги в готельній галузі. Обмін досвідом, що є можливим завдяки спільній організації чемпіонату Європи з футболу може поводити створення і реалізацію нових задумів, які будуть слугувати поліпшенню діяльності готелів через впровадження нових стратегій, наприклад, конкурентної, маркетингової переваги і т.п.

Під час реалізації стратегії «Європа 2020» власники готелів можуть спостерігати зростаючий потенціал в екологічних рішеннях, застосовуваних в їх об'єктах. Підвищена свідомість та бажання дбати про середовище своїх клієнтів не тільки в домівках, але також й на відпочинку або теж під час відряджень спонукає власників готелів до надання можливості такого типу практик на їх об'єктах, дякуючи яким можливо зменшити витрати своєї діяльності, покращити імідж об'єкту на такий, що не завдає шкоди оточенню, або теж впровадити новий продукт яким виступає «екологічний готель» [3].

Екологічний готель є об'єктом, який не завдає шкоди оточенню та сприяє туризму. Він сприяє локальній, регіональній або глобальній екосистемі, дозволяючи одночасно зменшувати власні витрати. Екологічний готель виступає важливою складовою розвитку туризму, тому, що вписується в положення урівноваженого розвитку туризму Європейського Союзу через, між іншим, впровадження інноваційно-екологічного управління готельним об'єктом [4].

Сучасна цивілізація вступила в новий етап розвитку, характерною рисою якого є екологічна свідомість. Вона вказує не тільки знання про взаємні відносини між людиною і природою, але, передусім, тяжіння до природи і також виявлення до неї глибокої поваги [5].

Міжнародне співробітництво університетів Польщі та України в сфері екологічної освіти менеджерів готелів приводить, передовсім, до економічного зростання завдяки підтримці інновацій та підприємництва, що відповідає ідеї стратегії розвитку Європа 2020 [6].

Місією та метою стратегії Європа 2020, між іншим, є тяжіння до соціально-економічного розвитку країн або регіонів на основі обміну міжнародним досвідом в сфері політичної, економічної та соціальної діяльності, що приводить до набуття рівних шансів доступу до природних багатств окремих громадян як нинішніх так і майбутніх поколінь відповідно до положень урівноваженого розвитку [7].

Від моменту впровадження в життя стратегії урівноваженого розвитку зроблено значні зусилля в сфері цієї політики. Європейська Комісія запропонувала в 2009 р. впровадження пакету засобів, спрямованих на промоцію та фінансування міжнародного співробітництва, зокрема, дослідницьких організацій, що підтримують розвиток продуктів, які є безпечними для довкілля [8]. Ці засоби виділяються підприємствам та дослідним інститутам в якості грантів [8].

Європейські гранти дозволяють проводити будь-якого типу діяльність, тим, хто має намір реалізовувати політику урівноваженого розвитку ЄС. Дякуючи підтримці, яку можна отримати на проєкологічну діяльність, підприємства найпростішим чином долучаються до дотримання норм відповідності різним типам сертифікатів, що засвідчують екологічність даного об'єкту [8]. Співробітництво між університетами України та Польщі на основі навчання менеджерів готелів дозволить створити добрі практики міжнародного обміну в контексті підготовки менеджерських кадрів в управлінні різними об'єктами суспільного життя. Це дозволить збільшити потенціал та інноваційність окремих регіонів як України так і Польщі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Теорія і практика маркетингу в Україні : [монографія] ; [Павленко А. Ф., Войчак А. В., Кардаш В. Я., Пилипчук В. П. та ін.] ; за наук. ред. А. Ф. Павленка. – К. : КНЕУ, 2005. – 584 с.
2. Калько Ю. В. Кадровий потенціал інноваційного розвитку в умовах глобалізації / Ю. В. Калько : Тези доповідей VIII Всеукр. наук.-практ. конф. [«Міжнародне науково-технічне співробітництво: принципи, механізми, ефективність»] / Редкол.: В. Г. Герасимчук, О. А. Гавриш та ін. (Київ, 15–16 березня 2012 р.). / НТУУ «КПІ». – К : НТУУ «КПІ» ВПІ ВПК «Політехніка», 2012. – С. 25.
3. Artykuł: *Ekologia, a hotele* Magazyn „Tu byliśmy”. Źródło: <http://tubylismy.pl/magazyn/artykuly/237-ekologia-a-hotele>; dostęp: 17/04/2012.
4. Raport: *Ekologiczny hotel jako kierunek rozwoju polskiej turystyki* Małopolska Organizacja Turystyczna. Źródło: <http://www.mot.krakow.pl/index,a,f,c,5,d,370.html> dostęp: 17/04/2012.
5. Górka K., Poskrobko B., Radecki W., Ochrona środowiska. Problemy społeczne, ekonomiczne i prawne. PWE, Warszawa 1995 r. str. 11.
6. Portal Unii Europejskiej, *Obszary działalności – Środowisko*, http://www.europa.eu/pol/env/index_pl.htm, dostęp: 17/04/2012.

7. Wysokińska Z., Witkowska J., *Integracja Europejska. Zrównoważony rozwój w Unii Europejskiej*. PWN, Warszawa 2010, str. 95.

Комісія Європейська, *Climate action – grants and funding*, http://ec.europa.eu/climateaction/grants_funding/index_en.htm, доступ: 17/04/2012.

Клюєв В.П., Клочко В.О.

Дніпропетровський національний
Університет імені Олеся Гончара

ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ УНІВЕРСИТЕТІВ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У СФЕРІ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Сучасні тенденції інтернаціоналізації та глобалізації освіти формують нову парадигму глобальної освіти, як процесу навчання та виховання, що має яскраво виражену полікультурну та інтерсоціальну спрямованість на цінності світової культури [1]. Глобалізація освіти забезпечує інтенсифікацію зв'язків між навчальними системами різних країн. Прикладами процесів інтернаціоналізації та глобалізації можуть служити різноманітні міжнародні програми та проекти, зокрема такі, що реалізуються за програмою TEMPUS.

З 2010 року функціонує проект «Мережева взаємодія університетів-партнерів в реалізації багаторівневої системи підготовки та підвищення кваліфікації фахівців у галузі освітнього менеджменту», який об'єднав 11 вищих навчальних закладів із 6 Європейських країн: Німеччина (2 університети), Австрія (1 університет), Польща (1 університет), Республіка Білорусь (2 університети), Росія (3 університети), Україна (2 університети). Таке широке представництво дозволяє в рамках проекту забезпечити всебічне розширення можливостей кожного університету завдяки синергетичному ефекту мережевої взаємодії по розглядаємій тематиці.

Зупинимося більш детально на ефективності мережевої взаємодії в рамках зазначеного проекту, та зокрема її впливу на подальший розвиток

освітніх програм в Дніпропетровському національному університеті імені Олеся Гончара (ДНУ), який є одним із учасників цього проекту. Планами проекту передбачалося оснащення обладнанням університетів-партнерів від країн колишнього СРСР для створення компетентнісних центрів, як бази для технічної реалізації мережевої взаємодії. Тим самим було відкрито широке поле діяльності для контактів в режимі on-line: проведення відео-лекцій, конференцій, диспутів і т. і. Паралельно в університетах-партнерах пророблялися модульні елементи, які мали забезпечити складові навчальних програм різних рівнів: бакалавріату, перепідготовки, магістратури, підвищення кваліфікації. Розроблені модульні елементи являють собою велику наробку яка з одного боку дає можливість уніфікувати програми різних університетів-партнерів і враховувати навчальні кредити для мобільності навчання студентів, а з другого боку забезпечує кожний університет – учасник проекту, дозволяючи використовувати нароблені модульні елементи в дисциплінах різних спеціальностей, які ліцензовані та акредитовані в цих ВНЗ.

Як приклад, розглянемо можливості реалізації модульних елементів, які розроблені в рамках проекту фахівцями ДНУ. Всього було розроблено 13 модульних елементів серед яких 4 дистанційних та 2 білінгвальних. Вони розроблялися для різних фаз та ступенів навчального процесу та проілюстровані в табл. 1.

Таблиця 1

Модульні елементи, розроблені по проекту для програми
«Освітній менеджмент»*

Профессиональная переподготовка (Фаза II)	
Модули по выбору (один модуль из трех, 6 кредитов, 216 часов)	Вариативный модуль (три модульных элемента из шести, 6 кредитов, 216 часов)
«Организационное развитие вуза»	«Менеджмент качества в образовательном учреждении»
<i>Стратегическое планирование и управление в современном вузе</i>	<i>Технологии аккредитации и лицензирования образовательных учреждений (аудиторный и дистанционный)</i>
<i>Глобализация и интернационализация высшей школы</i>	<i>Мониторинг качества образовательного процесса в высшей и средней школе</i>

<i>(аудиторный и билингвальный)</i>	<i>(аудиторный и дистанционный)</i>
<i>Организационная культура и менеджмент воспитательной работы вуза</i>	
Магистратура (Фаза III, Степень II)	
«Организационное консультирование» (три модульных элемента из шести, 6 кредитов, 216 часов)	
<i>Технологии сценического консультирования(аудиторный и дистанционный)</i>	
<i>Модели организационного консультирования (аудиторный и дистанционный)</i>	

* - інформація в таблицях наводиться мовою Проекту

Експериментальним майданчиком для впровадження результатів виступали дві спеціальності підготовки магістрів, які існують в ДНУ, а саме: «Управління навчальним закладом» та «Педагогіка вищої школи». Ці спеціальності спрямовані на підготовку фахівців для потреб навчальних закладів України і доповнення програм навчальних дисциплін фрагментами модульних елементів проекту може суттєво збагатити їх зміст та наповненість задля підвищення якості підготовки.

Проведений аналіз дозволив запропонувати наступне використання модульних елементів в дисциплінах навчальних планів цих спеціальностей (табл. 2, 3).

Таблица 2

Информация про использование модульных элементов по программе
«Образовательный менеджмент», разработанных в рамках проекта
ТЕМПУС – IV для специальности магистратуры ДНУ
8.18010021 «Педагогика высшей школы»

№ п/п	Название модульного элемента	Название учебной дисциплины специальности «Педагогика высшей школы»
1	2	3
1.	Стратегическое планирование и управление в современном вузе»	-
2.	Глобализация и интернационализация высшей школы	Системный подход в высшем образовании
		Педагогический контроль в системе образования
		Дидактические системы в высшем образовании

3.	Организационная культура и менеджмент воспитательной работы вуза»	Педагогические конфликты и пути их преодоления
		Методика преподавания в высшей школе за профессиональной направленностью
		Педагогическое общение
		Педагогическое мастерство
4.	Технологии аккредитации и лицензирования образовательных учреждений»	Теория и практика высшего профессионального образования в Украине
		Информационные технологии в образовании
5.	Мониторинг качества образовательного процесса в высшей и средней школе	Моделирование деятельности специалиста
		Моделирование образовательной и профессиональной деятельности специалиста
6.	Технологии сценического консультирования»	Педагогическая и профессиональная психология
		Педагогические конфликты и пути их преодоления
		Методика преподавания в высшей школе за профессиональной направленностью
		Педагогическое общение
		Педагогическое мастерство
7.	Модели организационного консультирования	Педагогические конфликты и пути их преодоления
		Методика преподавания в высшей школе за профессиональной направленностью
		Педагогическое общение
		Педагогическое мастерство

Таблица 3

Информация про использование модульных элементов по программе
«Образовательный менеджмент», разработанных в рамках проекта
ТЕМПУС – IV для специальности магистратуры ДНУ
818010020 «Управление учебным заведением»

№ п/п	Название модульного элемента	Название учебной дисциплины специальности «Управление учебным заведением»
1	2	3
1.	Стратегическое планирование и управление в современном вузе»	Правовые аспекты управления учебным заведением
		Теория организации
		Менеджмент организации
		Руководитель учебного заведения
		Управление финансово-экономической деятельностью
		Управление трудовыми ресурсами
		Управление содержанием работ

		Управление информационными связями
		Аудит и оценка управленческой деятельности
2.	Глобализация и интернационализация высшей школы	Педагогический контроль в системе образования
		Высшее образование и Болонский процесс
		Теория и практика высшего профессионального образования в Украине
		Инновационные технологии в управлении средними образовательными учреждениями
3.	Организационная культура и менеджмент воспитательной работы вуза»	Управление учебной и воспитательной работой
		Методика преподавания в высшей школе
4.	Технологии аккредитации и лицензирования образовательных учреждений»	Образовательные технологии
		Теория и практика высшего профессионального образования в Украине
5.	Мониторинг качества образовательного процесса в высшей и средней школе	Моделирование деятельности специалиста
		Моделирование образовательной и профессиональной деятельности специалиста
		Инновационные технологии в управлении средними образовательными учреждениями
6.	Технологии сценического консультирования»	Методика преподавания в высшей школе
7.	Модели организационного консультирования	Техника управленческой деятельности
		Психология управления
		Методика преподавания

Після загальних рекомендацій було проведено поглиблений аналіз, який дозволив зробити пропозиції які саме розділи модульних елементів варто включати в дисципліни навчальних планів підготовки магістрів. Як приклад, в табл. 4 наведено рекомендацію тільки по одному модульному елементу, а саме «Глобалізація та інтернаціоналізація вищої школи.

Таблица 4

Сравнительный анализ модульных элементов по программе «Образовательный менеджмент», разработанных в рамках проекта ТЕМПУС – IV для специальностей магистратуры ДНУ 8.18010021 «Педагогика высшей школы» и 818010020 «Управление учебным заведением»

Название учебной дисциплины	Модульный элемент	Название учебной дисциплины
-----------------------------	-------------------	-----------------------------

специальности «Педагогика высшей школы»		специальности «Управление учебным заведением»
1	2	3
	«Глобализация и интернационализация высшей школы»	
Системный подход в высшем образовании	Раздел 1. Глобализация и интернационализация высшей школы как новая парадигма организации высшего образования	Высшее образование и Болонский процесс
Системный подход в высшем образовании	Раздел 2 Трансформации рынка образовательных услуг в эпоху глобализации	Высшее образование и Болонский процесс
Педагогический контроль в системе образования	Раздел 3 Зарубежный опыт интернационализации высшего образования	Педагогический контроль в системе образования
	Раздел 4 Вузы стран постсоветского пространства в мировом образовательном поле	
Дидактические системы в высшем образовании	Раздел 5 Трансграничное образование как составная часть глобализации и интернационализации высшей школы	Теория и практика высшего профессионального образования в Украине
	Раздел 6 Перспективы и проблемы глобализации и интернационализации образования	Инновационные технологии в управлении средними образовательными учреждениями

Аналогічні рекомендації були надані для усіх модульних елементів, які розроблялися фахівцями ДНУ. В подальшому аналітичний аналіз буде зроблено для модульних елементів, які розроблялися фахівцями інших університетів-партнерів проекту.

Таким чином, на базі наведених прикладів, можна зробити висновки про безумовну ефективність мережевої взаємодії університетів-партнерів, яка дозволяє суттєво поширити можливості кожного університету – учасника проекту в наданні якісних освітніх послуг.

Козлова И.В., доцент,
Мельников В.Е., доцент,
Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого,
Великий Новгород

НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Необходимость модернизации российской системы высшего профессионального образования возникла в связи с интеграцией России в общеевропейские и мировые образовательные сообщества. Эти процессы обуславливались рядом факторов, среди которых наиболее влиятельными были новые экономические отношения в обществе и интеграционные процессы, происходящие в мировом образовательном пространстве.

Глобальные тенденции развития российского высшего образования проявляются, прежде всего, в широкой диверсификации моделей подготовки в вузе, наряду с формами и критериями отбора студентов. При этом высшее образование в нарастающей мере становится многовариантным, многообразным, многомоделным. Значимым становится переход высшей школы к парадигме «образование на протяжении всей жизни». Большое значение в современном вузе придается усилению роли понимания, интерпретации, сохранения, развития и распространения национальных, региональных, международных и исторических культур в условиях плюрализма и разнообразия. При этом требуется достижение сбалансированности когнитивного освоения обучающимися учебных дисциплин и овладение способностью (компетентностью) в сфере коммуникации, творческого и критического анализа, коллективного труда в многокультурном контексте. Необходимо также реализовать междисциплинарность образовательных программ, подходов, методов преподавания и проведения исследований.

Фактором, определяющим успешность всего процесса обучения и освоения выпускником программы, становится его компетентность, которую определяют с помощью научно-обоснованного педагогического контроля, адекватного критериям обучения студентов как субъектов образования. Чтобы

расширить функцию педагогического контроля и его обеспечение необходимо постоянное отслеживание за качеством образования на всех этапах обучения студентов. Управление качеством образования применяется, когда возникает необходимость проследить процесс реализации программы, развитие событий. Получение своевременной информации о ходе протекания процесса позволяет лучше понять его суть, а если возникают отклонения, оперативно внести коррективы, что дает возможность своевременно вмешиваться в механизмы и закономерности образовательного процесса. Только в этом случае возможно компетентное управление этим процессом. Все это не расходится с ключевыми положениями европейской декларации, которые ориентированы на качество образования; релевантность рынка труда; мобильность студентов; совместимость квалификации на вузовском и послевузовском уровнях.

На сегодняшний день в России с введением федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) третьего поколения становится возможной разработка комплексной подготовки студента в вузе, в которой важное место должны занимать интеграционные процессы не только в рамках конкретных предметов или учебных тем, но и в содержании обучения всего цикла в целом. Образовательная программа должна стать системой, включающей различные виды целенаправленной деятельности, удовлетворяющей как индивидуализации обучения, так и принципам непрерывного обновления и применения полученных знаний на практике. В процессе приобретения новых знаний и умений у студентов должны развиваться творческие способности и формироваться новые виды познавательной деятельности. Выделенные приоритеты в сфере высшего образования, растущая вариативность учебных заведений, форм подготовки, программ, методик непосредственно влияют на качество подготовки студентов.

Стандарты нового поколения высшего профессионального образования на уровне бакалавриата позволяют не только изменить саму технологию обучения, но и оказывать влияние на обучающегося. Так, в последние годы актуальной проблемой стало применение в процессе подготовки студентов

информационных и телекоммуникационных компьютерных технологий, что позволяет сформировать новые компетенции, а также активизировать процессы самоорганизации и самообучения.

Современные образовательные технологии, по мнению Н.В. Борисовой, В.П. Бугрина и др., изменяют процесс обучения и способствуют созданию (проектированию) образовательного результата адекватного потребностям и возможностям личности и общества, системе социализации, личностного и профессионального развития человека в образовательном учреждении. Данные технологии позволяют решить главную задачу по оптимизации различных форм обучения, методологических, дидактических, психологических, интеллектуальных, информационных и практических действий участников образовательного процесса.

Важным требованием к подготовке бакалавров в вузе является качественная разработка содержания образовательной программы. При проектировании программ необходимо предусмотреть межпредметные и междисциплинарные связи, активно использовать методы и приемы представления и обработки научно-технической информации. При этом важно учитывать перспективы развития науки, способности студента и необходимость активизации их самостоятельности в обучении. Практически весь учебный процесс должен проходить в процессе общения: общения студентов друг с другом, студента с преподавателем, студента с компьютером.

В рамках современной парадигмы образования предъявляются и новые требования к преподавателю вуза. При традиционном подходе к обучению, материала одного учебника и объяснений преподавателя оказывается абсолютно недостаточно. Преподаватель теперь приобретает новую, важную для учебного процесса роль – организатора исследовательской и самостоятельной творческой деятельности студентов. Его задача больше не сводится к передаче определенных знаний, теперь он становится руководителем и помощником для студента. Студент приучается самостоятельно добывать нужные знания,

критически осмысливать получаемую информацию, учиться делать выводы, аргументировать их, решать возникающие проблемы, располагая необходимыми фактами. Самостоятельная работа обучающихся над проблемами становится новым и приоритетным видом учебной деятельности.

По-нашему мнению, для реализации новых стандартов, наиболее важными будут следующие критерии для отбора содержания программы подготовки по дисциплинам:

1. *Критерий соответствия содержания программы учебным планам и программе ФГОС ВПО*, профессиональная направленность и актуальность информации.
2. *Критерий высокой научно-практической значимости*. В соответствии с этим критерием в содержание программы включаются общепризнанные достижения науки и техники, различные материалы, имеющие межпредметную и практическую значимость.
3. *Критерий доступности*. В соответствии с этим критерием содержание программы должно быть доступным для студентов с учетом индивидуализации обучения, соответствия их уровня развития и требованиям учебной программы.
4. *Критерий оптимальности*. Данный критерий предполагает соответствие объема учебного материала объему отведенного времени на его изучение, оптимальному соотношению текстовых, графических, визуальных и др. компонентов содержания.
5. *Критерий надежности*. В соответствии с этим критерием содержание программы гарантирует получение качественных результатов в любой промежуток учебного времени.
6. *Критерий валидности* позволяет оценивать пригодность программы в соответствии с ее предназначением.
7. *Критерий отслеживания качества образования*. При этом предполагается не просто фиксация изменений, а использование результатов аудита для постоянного совершенствования процессов обучения, воспитания и развития.

Таким образом, в процессе модернизации современного высшего образования в России необходимо учитывать основные направления развития европейской образовательной системы. Обновление подготовки бакалавра в условиях новой образовательной парадигмы требует иного подхода к содержанию подготовки выпускников вуза, созданию условий, которые стимулируют развитие личности студента. Реализация новых подходов в современном высшем образовании позволит российским студентам стать более мобильными и конкурентоспособными, в том числе и на европейском рынке труда.

ЛИТЕРАТУРА

Львов Ю.В., Сарже А.В. Опыт внедрения идей болонской декларации в многоуровневую систему технологического образования в педагогическом университете. Технологическое образование: проблемы и перспективы взаимодействия вуза и школы: коллективная монография /отв. редактор П.А.Петряков: НовГУ имени Ярослава Мудрого. – Великий Новгород, 2008. – С.141–151. – (Серия «Научные доклады»; Вып. 6).

Матрос Д.Ш., Полевой Д.М., Мельникова Н.Н. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга. Издание 2-е, исправленное и дополненное. – М.: Педагогическое общество России, 2001. – 128с.

Мельников В.Е. Современная система высшего технологического образования: влияние тенденций Болонского процесса // Вестник Новгородского университета. – Великий Новгород. – 2008. – № 48. – С. 33-36. – (Серия: «Педагогика. Психология»).

Образовательный стандарт высшей школы: сегодня и завтра. Монография /Под общей редакцией доктора педагогических наук В.И.Байденко и доктора технических наук Н.А.Селезневой. Исследовательский центр проблем качества; М., 2001. - 206 с.

ДО ПИТАННЯ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ Й ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ОБМІНУ РІЗНОПЛАНОВОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ВНЗ

У сучасному світі одним з найефективніших засобів обміну інформацією є Інтернет, що створює нову парадигму засобів масової й індивідуальної інформації. Його також називають мережею мереж, адже він складається з мільйонів локальних і глобальних приватних, публічних, академічних мереж, пов'язаних між собою з використанням різноманітних (оптичних і бездротових тощо) технологій. Саме Інтернет становить фізичну основу для розміщення величезної кількості інформаційних ресурсів і послуг, таких як взаємопов'язані гіпертекстові документи Всесвітньої павутини (World Wide Web — WWW) та електронна пошта

З метою інтенсифікації й оптимізації процесу обміну різноплановою інформацією в місті, країні та навіть у світі в сучасних умовах міжнародної інтеграції в Національній металургійній академії України було створено нову сторінку на сайті академії, що репрезентує творчі досягнення різних напрямків. Цей проект, що отримав назву “АРТ – МЕТАЛ”, ініційований з метою об'єднання та спілкування талановитих, креативних особистостей – студентів, викладачів, співробітників Національної металургійної академії України в Інтернет-просторі. Це також може стати частиною багаторівневої системи підготовки кожного викладача, який візьме участь у зазначеному проекті у сфері гуманістичної складової освітнього менеджменту.

“АРТ – МЕТАЛ” може й повинен бути чинником взаємозбагачення, обміну творчими здобутками та планами для людей, які є гармонійно багатогранними, неповторними, адже “талановита людина є талановитою в усьому”. Відомо, що найвидатніші поети й письменники, живописці часто працювали в інших соціальних сферах, але всесвітню відомість отримали після того, як стали авторами художньо-літературних творів. Це і Олександр Довженко (дипломат),

й Айзек Азімов (фізик-астроном), і Кір Буличов (історик), і Пол Андерсен (інженер-електронщик), і Леонід Панасенко (архітектор), і Стівен Кінг (вчитель), і Михайло Жванецький (інженер), і Кліффорд Саймак (журналіст), і Василь Стус (вчитель), і Костянтин Меладзе (інженер) і безліч інших.

Актуальним є вплив цього проекту на процес підвищення культурного рівня пересічного студента, який є відвідувачем сайту НМетАУ, а саме – сторінки, на якій розміщений “АРТ – МЕТАЛ”, адже відвідувачі й учасники сайту НМетАУ відтепер можуть ознайомитись із поезією, прозою, живописом та іншими видами творчості студентів, викладачів, співробітників НМетАУ й розширити коло власних інтересів. До обміну інформацією такого типу – творчою, авторською можуть бути залучені студенти-іноземці, що допоможе їм оптимальніше інтегруватись у студентську спільноту.

Навчаючись чи працюючи в одному з провідних ВНЗ України, здобуваючи технічну чи гуманітарну спеціальність, доцільним є паралельно реалізувати свої потреби у творчому самовираженні й спілкуватись з метою підвищення своєї кваліфікації як спеціаліста у сфері освітнього менеджменту із близькими за колом непрофесійних інтересів однодумцями й колегами з різних навчальних закладів України й світу.

ЛІТЕРАТУРА

1. Ландэ Д.В., Снарский А.А., Безсуднов И.В. Интернетика: Навигация в сложных сетях: модели и алгоритмы. – М.: Либроком (Editorial URSS), 2009. – 264 с.
2. <http://uk.wikipedia.org/wiki/>
3. Ющук Е. Л. Конкурентная разведка: маркетинг рисков и возможностей. – М.: Вершина, 2006. – 184 с.

3.МЕНЕДЖМЕНТ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ШКОЛЫ

Анісімова А.І., Глухова Л.О.

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ЛЕКСИЧНІ ЗАСОБИ ВЕРБАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПТУ «ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ» В СУЧАСНІЙ АНГЛІЙСЬКІЙ МОВІ

В сучасному світі освіта являє собою один з основоположних елементів соціальної інфраструктури розвинених країн світу. Процес розвитку та реформування цієї сфери людської діяльності триває практично безперервно: до структури та організації різних ланок системи постійно вносяться ті або інші зміни. Ці зміни відображаються в сучасній термінології сфери освіти, вивчення якої являє собою надзвичайний інтерес як з теоретичної, так і з практичної точок зору.

Для надання належного рівня освіти навчальний заклад повинен мати чітку структуру та організацію процесу навчання. Саме це є основним завданням освітнього менеджменту – доволі молодій галузі наукового знання, яка в останні роки все більше привертає увагу дослідників своєю складністю і в той же час різноманітністю та багатоаспектністю.

Різні дослідники (Є.Іванова, М.Певзнер, А.Попова, А.Барановський, Є.Князев, А.Віфліємський, Ю.Мюллер, Herbert Buchen, Hans-Günter Rolff) розглядають термін «освітній менеджмент» з різних точок зору: з економічної, педагогічної та психологічної. Всі вони згодні з тим, що ця сфера знання має доволі розвинений термінологічний інструментарій. Від того, до якої галузі знань застосовується термін «освітній менеджмент», залежить його дефініція. Узагальнюючи досвід спеціалістів, які займаються дослідженням галузі освітнього менеджменту, можна визначити, що під «освітнім менеджментом» розуміється організація, управління й розвиток соціальних систем, які мають за мету надання освіти людям для того, щоб вони стали кваліфікованими та компетентними працівниками.

Метою наведеної роботи є комплексний опис концепту «Освітній менеджмент» з точки зору взаємодії когнітивних процесів свідомості та феноменів мови, що їх відображають, а також виявлення лексичних засобів, за допомогою яких даний концепт вербалізується в сучасній англійській мові.

Слід відмітити, що зміст концепту «Освітній менеджмент» представлений сукупністю певної кількості менших за об'ємом концептів, які ми в нашому дослідженні називаємо субконцептами. Ці вербально оформлені субконцепти відображають думки та дії як індивідів, так і цілих народів. Зміст та місце цінностей в колективній свідомості суспільства можуть відрізнятись в залежності від культури, набувати національних особливостей. Саме тому опис та аналіз вербально оформлених ціннісних концептів дозволяє зробити висновки стосовно основних рис національного менталітету та особливостей мовної картини світу.

Проаналізований фактичний матеріал показав, що в рамках концепту «Освітній менеджмент» можна виділити наступні субконцепти: субконцепт «Вищий навчальний заклад», субконцепт «Голова вищого навчального закладу», субконцепт «Керівництво вищого навчального закладу», субконцепт «Факультет вищого навчального закладу», субконцепт «Голова коледжу».

Матеріалом для нашого дослідження слугували поняття, пов'язані зі структурою вищого навчального закладу, його керівництвом та організацією навчального процесу. З Інтернет-простору нами були відібрані 30 університетів, з яких одинадцять – університети країн Європи, дев'ять – Великої Британії та десять – університети США. Вибір вищих навчальних закладів проводився згідно з рейтингом 2011-2012 рр., представленим рейтинговою системою The Times Higher Education. При створенні цього рейтингу розробники враховували такі параметри, як навчання (30% від рейтингу), дослідження (30%), користь від результатів досліджень (30%), інноваційний розвиток (2,5%), міжнародний погляд (7,5%). В рамках нашого

дослідження ми розглядали рейтинг вищих навчальних закладів Європи, Великої Британії та рейтинг університетів Сполучених Штатів Америки.

Аналіз фактичного матеріалу дозволяє стверджувати, що існує декілька засобів лексичної вербалізації субконцепту «Вищий навчальний заклад»: *university, college, school, institution*. Базовою лексемою є лексична одиниця *university*.

Для лексичної вербалізації субконцепту «Голова вищого навчального закладу» в англійській мові використовують три лексичні одиниці: *Chancellor, President* и *Rector*.

Субконцепт «Керівництво вищого навчального закладу» представлений такими лексичними одиницями, як *Pro-Vice-Chancellor, Provost* и *Prorector*.

Субконцепт «Факультет» в сучасній англійській мові вербалізується за допомогою трьох лексичних одиниць: *faculty, college, school*. Найбільш вживаною лексемою, що вербалізує наведений субконцепт, є лексична одиниця *faculty*.

Про лексичні засоби вербалізації концепту «Голова коледжу» можна говорити лише в рамках розгляду двох провідних вищих навчальних закладів Сполученого Королівства – Оксфордського та Кембриджського університетів. Аналіз фактичного матеріалу показав, що засобами лексичної репрезентації субконцепту «Голова коледжу» є вісім лексичних одиниць: *dean, master, mistress, president, principal, provost, rector, warden*. Частота використання цих лексем відрізняється в університетах, що аналізуються. Ми вважаємо, що вибір лексеми залежить від історичних причин і тим самим формує когнітивне сприйняття людей, які використовують наведену лексичну одиницю.

Отже, на основі проведеного дослідження можемо стверджувати, що семантична наповнюваність мовних засобів, які вербалізують концепт «Освітній менеджмент» безпосередньо залежить від когнітивного сприйняття та розуміння світу носіями мови, від певних історичних факторів, які

обумовлюють вживання тієї чи іншої лексичної одиниці, та від територіального варіанту сучасної англійської мови. Тим не менш, багатоаспектний концепт «Освітній менеджмент» та зокрема його субконцепти потребують подальшого, більш глибокого аналізу.

**Бумаженко Н.И., заведующий кафедрой коррекционной работы
УО «Витебский государственный университет им. П.М.Машерова»**

МЕНЕДЖМЕНТ СПЕЦИАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

Совсем недавно обучение и воспитание детей-инвалидов, управление школами-интернатами для слепых, глухих детей, вспомогательными школами для умственно отсталых было почти закрытой темой. Аномальные, дефективные (как они тогда назывались) дети дифференцировались на «обучаемых» и «необучаемых». Сегодня положение коренным образом меняется. Специальное образование в Республике Беларусь рассматривается как неотъемлемая часть образовательной системы, позволяющая реализовать права лиц с особенностями психофизического развития на получение образования и коррекционной помощи на всех уровнях образования.

Анализ современного состояния специального образования показывает, что в стране сложилась система государственной социальной помощи лицам с особенностями психофизического развития. На законодательном уровне закреплены права на получение образования детьми с особенностями психофизического развития, как в учреждениях специального образования, так и в иных учреждениях, реализующих образовательные программы специального образования, на бесплатное психолого-медико-педагогическое обследование, коррекционно-педагогическую помощь, получение ранней комплексной помощи детьми в возрасте до 3 лет, бесплатное пользование учебниками и учебными пособиями.

На 15 сентября 2011 г. в Республике Беларусь проживает 130759 детей с особенностями психофизического развития в возрасте до 18 лет. Количество детей указанной категории за последние два года увеличилось на 6,7 процента при сокращении детского населения республики более чем на 10 тысяч детей (0,6 процента).

Система специального образования, ранее достаточно изолированная, представленная преимущественно специальными школами-интернатами, сегодня имеет развитую сеть разнообразных специальных учреждений и интегрированных образовательных структур, где дети с особенностями психофизического развития получают образование и коррекционно-педагогическую помощь.

Дети с особенностями психофизического развития в 2011/2012 учебном году получают специальное образование: в 50 специальных дошкольных учреждениях, 26 специальных общеобразовательных школах, 36 вспомогательных школах, 143 центрах коррекционно-развивающего обучения и реабилитации, около 6000 специальных и интегрированных классах в учреждениях общего среднего образования, более чем в 1760 специальных и интегрированных группах в учреждениях дошкольного образования. Коррекционно-развивающую помощь дети с легкими нарушениями развития получают более чем в 2350 пунктах коррекционно-педагогической помощи [1].

Открытие специальных учреждений различных видов, типов, профилей, создание системы интегрированного обучения, использование разноуровневых альтернативных и индивидуальных программ воспитания и обучения лиц с ограниченными возможностями – все это предъявляет высокие требования к подготовке специалистов соответствующих профилей. Особое внимание в данной системе должно уделяться их подготовке к управленческой деятельности.

Управление специальным образованием лиц с ограниченными возможностями осуществляет следующие *функции*:

1. обеспечивает реализацию государственной политики в сфере специального образования и социально-правовой защиты прав и интересов лиц с ограниченными возможностями и исполнение нормативно-правовых актов, регулирующих деятельность в сфере специального образования;

2. анализирует состояние и прогнозирует перспективы развития системы специального образования, изучает мировые тенденции и определяет приоритетные направления развития системы специального образования;

3. разрабатывает проекты нормативно-правовых актов и иных актов в сфере специального образования;

4. осуществляет учебно-методическое руководство и координацию деятельности учреждений, обеспечивающих получение специального образования;

5. координирует и контролирует подготовку и переподготовку кадров для системы специального образования;

6. осуществляет работу по обеспечению мониторинга качества специального образования;

7. организует работу по совершенствованию содержания, форм и методов обучения и воспитания лиц с ограниченными возможностями, внедрению в практику специального образования передового педагогического опыта [2].

Объективная необходимость управленческого труда порождает особую группу работников – управляющих. В сфере деятельности людей по социальному управлению входят научные работники, занимающиеся исследованиями и разработками в сфере социального управления, а также преподаватели, осуществляющие подготовку, переподготовку и повышение квалификации управленческих кадров. Управленческая деятельность отличается интеллектуальным характером, поскольку всегда есть процесс выработки, принятия и практической реализации управленческих решений, призванных изменять состояние и течение общественных процессов, уровень использования социальных ресурсов общества, а опосредованно – сознание и поведение людей. Она должна адекватно отражать социальную

действительность, вскрывать имеющиеся ресурсы, находить средства и резервы, выбирать оптимальные способы совершенствования социальных систем и перевода их на новый уровень.

Таким образом, управление специальным образованием в Республике Беларусь должно быть сопоставимо и сравнимо с международными стандартами. Новые задачи социально-экономического развития, более полное обеспечение прав и свобод личности в Республике Беларусь, ратификация Республикой Беларусь Конвенции ООН «О правах инвалидов» потребуют дальнейшего развития системы специального образования на разных уровнях с учетом специфики национальных условий, потенциала развития отечественной специальной педагогики и психологии, зарубежного опыта в области инклюзивных подходов к образованию, менеджмента образования (в том числе и специального).

ЛИТЕРАТУРА

1. Государственная программа развития специального образования в Республике Беларусь на 2012 – 2016 годы: Постановление Совета министров Республики Беларусь 07.03.2012, № 210 // Эталон – Беларусь [Электронный ресурс] / Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2012.

2. Основы управления специальным образованием: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Н.Н.Малофеев, Э.Н. Макшанцева, Н.М.Назарова и др.; Под ред. Д.С.Шилова. - М.: Издательский центр «Академия», 2001. - 336 с.

ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ КАДРІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРАКТИЦІ РОБОТИ В НЕСТАБІЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ

Транзитивні суспільства, до яких належить Україна, здійснюючи модернізацію, зіштовхуються з багатьма труднощами, що пов'язані з підвищенням ефективності роботи діючих органів влади та місцевого самоврядування. Спроможність влади до мобілізації ресурсів (людських фінансових, матеріальних) це лише передумови для успішної модернізації. Як показує світовий досвід, вже перші успіхи у цьому напрямку викликають підвищення активності соціальних груп [1, с. 52]. Вони прагнуть вплинути на розвиток тієї сфери, в якій вони зацікавлені. Якщо політична система не може забезпечити інкорпорацію політично активних представників суспільства, то в суспільних відносинах зростає напруга, протестні настрої, недовіра до органів влади та місцевого самоврядування тощо [1, с. 153]. Оскільки діюча в нашій державі система не дозволяє повною мірою самореалізуватися у політиці звичайній людині як на центральному рівні, так й на місцевому, на нашу думку слід створювати умови для вирішення цієї важливої проблеми. І починати необхідно з кадрів, підняття їх компетентності, уміння працювати в нестабільних умовах. Звідси випливає важливе завдання, давати слухачам, які підвищують свою кваліфікацію у вищих навчальних закладах, розуміння свого місця, функцій в системі влади та місцевого самоврядування, а також форм й методів залучення в політику найкращих представників суспільства.

Формування етатичних поглядів у системі „людина-держава” на етапі тоталітаризму негативно відбивається на взаємостосунках між низами суспільства й державою в сучасних ринкових умовах. До цього призвела колишня ідеологічна парадигма, за якою індивід виступав, здебільшого, як елемент державного механізму.

До того ж, фактична відсутність середнього класу в державі, що завжди вважався авангардом модернізації, покладає на органи влади і місцевого самоврядування відповідальність за генерацію власної ініціативи щодо зміни психології населення у питаннях волевиявлення. Тобто, формування активістського типу політичної культури населення повинно бути в центрі уваги органів влади і місцевого самоврядування. Переважна більшість громадян України не задіяна у політичних або громадських об'єднаннях, їх думка, як правило, не береться до уваги у процесі прийняття політичних рішень, тому майже єдиною формою реального впливу на процеси політико-владних відносин, у тому числі на місцевому рівні залишаються вибори та участь у формі прямої дії. У міжвиборчий період, як відомо, використовуються також різні форми залучення громадян до формування стратегії розвитку територій, наприклад, громадські слухання (яка дуже поширена в країнах Європейського союзу), створення консультативно-дорадчих рад громадськості при органах влади. Але життя показує, що на практиці ці форми участі (або залучення) громадян до процесів прийняття політичних рішень в нашій державі малоефективні не тільки на рівні місцевого самоврядування але й на рівні органів виконавчої влади. Хоча є й позитивні приклади, все ж таки переважна більшість із громадських рад, створені як міжвідомчі структури. Залучення громадськості в більшості випадків носить формальний характер, а решта мають характер експертних рад, до їхнього складу входять призначені представники громадськості - здебільшого непрофесіонали, не спеціалісти у відповідних галузях, нерідко громадяни із сумнівною репутацією, слабо мотивовані.

Перспектива розв'язання даної проблеми проглядається в якісно новому підході до реалізації функцій інституту громадської експертизи. Громадська експертиза - нова форма участі громадян у процесі прийняття політичних рішень органами місцевого самоврядування, яка дозволяє незалежно оцінити якість проектів управлінських документів, та тих рішень, які вже прийнято, їх виконання, в

цілому діяльність органів місцевого самоврядування та їх посадових осіб, надати органам влади відповідні пропозиції.

Проблемним питанням є досягнення усвідомлення громадянами, громадськими об'єднаннями, територіальними громадами своєї відповідальності за стан справ на власній території, що має спонукати найбільш активних та небайдужих членів співтовариства добровільно брати участь у здійсненні громадського контролю.

Паралельно з вирішенням цих питань, варто створити постійно діючу систему навчання та підвищення кваліфікації осіб - громадських експертів, які беруть участь у здійсненні громадського контролю, забезпечити їх фахову спеціалізацію та озброєння необхідними нормативно-методичними матеріалами. Як практично реалізувати цю ідею?

Мабуть, починати варто з кадрів, що будуть навчати експертів. На наш погляд, кожна громада повинна мати базу даних щодо провідних фахівців, які мешкають на даній території. Інший крок – „достукатись” до розуму та серця кожного фахівця і переконати його в необхідності взяти участь у громадській експертизі. Саме цим, так би мовити, мистецтвом і практикою роботи необхідно оволодіти нашим кадрам, які повинні поєднувати в собі високий професіоналізм і моральність.

Морально – правові регулятиви, що діють у сьогоденні, детерміновані суспільно – політичним, економічним та ін. середовищем. Тобто, влада, долучаючи громадськість до системи прийняття рішень, повинна піклуватись про формування системи цінностей через ідеологію, що зрозуміла й знаходить широку підтримку в суспільстві. В ній обов'язково повинні фігурувати такі дихотомічні складники як добро – зло, свобода – відповідальність, права – обов'язки. Оскільки модель місцевого самоврядування в Україні за класифікацією П. В. Круша та О. О. Кожемяченка визначається як „Сильний мер – рада,” то успіх цього формування багато в чому залежатиме від всенародно обраних мерів, що повинні задавати імпульс до виконання цього суспільно – політичного завдання [2, с. 48 – 49].

Звідси випливає, що діюча влада повинна сприяти гармонійній освіті й вихованню кадрів, а це можливо тоді, коли питома вага соціально-гуманітарних дисциплін буде на стабільно високому рівні.

Отже, двоступенева система навчання за схемою : навчальний заклад – кадри органів виконавчої влади та місцевого самоврядування – представники громадськості (експерти) – важлива складова інкорпорації політично активного населення в систему політичних інститутів і передумова соціально – політичної стабілізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Хантингтон, С. Политический порядок в меняющихся обществах [Текст] /С. Хантингтон; пер. с англ. В. Р. Рокитянского. – М. : Прогресс – Традиция, 2004. – 480 с.
2. Круш, П. В. Муніципальне управління [Текст]: навч. посіб. / П. В. Круш, О. О. Кожемяченко. – К. : Центр навчальної літератури, 2006. – 168 с.

Климова В.Н., аспірантка кафедри маркетингу
Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ

Путь к европейской и мировой интеграции, избранный Украиной, обосновывает необходимость модернизации всех сфер общественной жизни и, прежде всего, образования, которое в современных условиях становится ведущим генератором общественных изменений. Именно инновации в сфере образовательного менеджмента выступают основой и предпосылкой любых кардинальных изменений, как на макро-, так и на микро-уровнях. Процесс модернизации образования в Украине предусматривает формирование качественно новой системы образовательного менеджмента, которая могла бы

отвечать требованиям современного мира и учитывать как международный опыт в этой сфере, так и специфику отечественных социокультурных условий.

Анализ научных исследований, посвященных развитию теории управления и менеджмента, позволяет выделить три исторических периода:

а) древний (начиная с 9-7 века до н.э. и ориентировочно до начала XVIII века). Этот период считается наиболее продолжительным и характеризуется накоплением опыта управления, которое еще не было выделено в самостоятельную отрасль знаний;

б) индустриальный (1776 - 1910 гг.), который характеризуется поисками принципов эффективного управления производством, появлением первых теорий научного управления;

в) системный (1911 - до настоящего времени). Управление признается как самостоятельная наука. Этот период можно охарактеризовать как период систематизации и информатизации [1].

Современный этап развития национальной системы образования характеризуется ее реформированием, поиском новых способов приведения содержания к соответствию с личностными запросами учащихся и мировым стандартам, требованиям, предъявляемым ко всем уровням образования.

Современные реалии предъявляют новые требования к качеству образования, в частности, практико-ориентированной подготовки выпускников общеобразовательных и высших учебных заведений, их адаптации к социальным условиям, личностной ориентированности учебного процесса, его информатизации, определяющей важность образования в обеспечении устойчивого человеческого развития. Поэтому не случайно среди многочисленных трансформаций и модернизаций последних десятилетий, охватившие все сферы жизнедеятельности украинского общества, имели место и те, которые непосредственно связаны со сферой управления образованием [2].

Однако при качественном обновлении системы образования, которое осуществляется в новых социокультурных условиях, нельзя применять те же

организационно-управленческие средства, методы, формы, что и в прошлый исторический период развития. Именно организационно-управленческие инновации выступают основой и предпосылкой любых кардинальных изменений системы и являются определяющим фактором совершенствования образования на более высокий уровень.

К образовательным инновациям относятся в обучении – те, которые качественно улучшают мотивацию участников учебного процесса и вносят изменения в отношения между субъектами реализации образовательных услуг, превращая их в партнерские. В воспитании – те, которые формируют у участников учебного процесса личностные ценности в контексте с общечеловеческими; в управлении - те, которые создают условия для принятия руководителем самостоятельного оперативного и эффективного управленческого решения. Одним из условий, которое способствует принятию руководителем образовательной системы эффективного решения, является восприятие научных основ менеджмента образовательных инноваций, цель которого заключается в реализации совокупности организационно-управленческих, социально-экономических и социально-культурных программ, а именно:

- создание качественно новой структуры управления учебным заведением: единого информационного поля для участников учебно-воспитательного процесса, выработки единой системы оценки эффективности деятельности всех структурных подразделений учреждения образования;

- создание позитивного имиджа учебного заведения: существенное обновление материальных фондов, накопление базы данных о педагогических инновациях, создание привлекательного инвестиционного климата ВУЗа и здоровой конкурентной среды, интеграция в международное образовательное пространство;

- повышение квалификационного уровня сотрудников на международном уровне, повышение уровня научной и деловой активности.

Управление инновационным процессом предполагает анализ и оценку введенных субъектами образовательных организаций педагогических инноваций, создание условий для их успешной разработки и применения. Современными научными подходами в управлении инновационной деятельностью в общеобразовательных учебных заведениях является системно-синергетический, целостный, гуманистический, диалектический, концептуальный; приоритетными принципами – демократизм, гуманизм, национальная направленность, открытость, инновационность [3].

Для управленческой деятельности в учебных заведениях характерным является реализация принципа инновационности, который предполагает наличие у руководителей всех уровней направленности на постоянное обновление образовательного процесса вследствие применения образовательных инноваций и обеспечивается организационно-управленческими, финансово-экономическими и психолого-педагогическими изменениями (рис.1.).

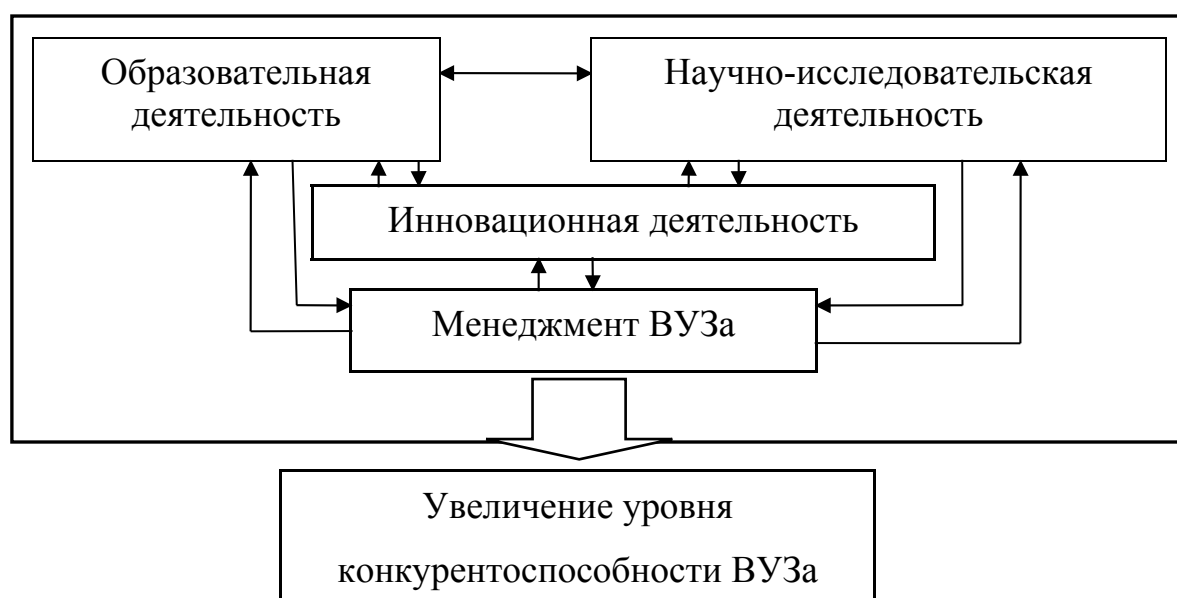


Рис.1. Схема інноваційної діяльності освітнього менеджмента

ВУЗа

Таким образом, сопоставление подходов к образовательному менеджменту с украинской мировоззренчески-натуралистической традицией, указывает на целесообразность применения именно объективного инновационного подхода к созданию украинского образовательного менеджмента. Сохраняя достижения прошлых десятилетий, теория образовательного менеджмента в Украине одновременно должна адаптироваться к современным требованиям и международным стандартам. Современный менеджер в области образования может быть автором, исследователем, пользователем и пропагандистом новых педагогических технологий, теорий, концепций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Вікторів В. Нові моделі управління освітою / В. Вікторів // Вища освіта України. – 2005. - №2. – С. 66-71.
2. Даниленко Л. Інноваційний освітній менеджмент / Л. Даниленко. – К. : Главник, 2006. – 144 с.
3. Мармаза О. І. Менеджмент в освіті : секрети успішного управління / О. І. Мармаза. – Х. : Основа, 2005. – 176 с.

**Ключко В.О., методист вищої категорії
центру післядипломної освіти**

Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ "УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ" В ДНІПРОПЕТРОВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА

Ситуація невизначеності, мінливості зовнішнього соціально-економічного середовища, зростаюча конкуренція на ринку освітніх послуг,

часто низька мотивація педагогів і викладачів до роботи, яка зумовлена насамперед невизначеною соціально-матеріальною стороною та системою стимулів щодо розвитку творчо-пошукової діяльності. Усе це та багато інших факторів вимагають від сучасного керівника навчального закладу докладання величезних зусиль, професіоналізму в управлінській діяльності. Слушно відзначити, що сучасна теорія управління навчальним закладом розвивається як частина загальної теорії управління соціальними організаціями. Вона має свої особливості, зумовлені особливостями керованого об'єкта, що відрізняють її від теорії управління організаціями інших видів, наприклад, виробничими. Спеціальна підготовка керівного складу освітянської галузі сьогодні є проблемою важливою й актуальною, це нагальна вимога часу. На жаль, керівники навчальних закладів, працівники управлінь освіти здебільшого не мають відповідної спеціальної професійної підготовки щодо управління. Як правило, вони є висококваліфікованими фахівцями з різних учительських та викладацьких спеціальностей. Витоки проблеми невідповідності реального рівня функціональної компетентності керівників навчальних закладів сучасному рівневі, необхідному для ефективного управління, криються саме у відсутності професійної управлінської освіти.

Проблеми управління навчальним закладом свідчать про невідповідність між вимогами до якості результатів управління та реальним його станом. З поміж головних принципів керівництва освітою виокремлюємо: національний характер управління, відсутність превентивного реагування, недостатній розвиток зворотних зв'язків, недостатній рівень системності управління, недостатня адаптивність та гнучкість управління, низька науковість управління і низький рівень творчо-пошукової діяльності в управлінні, низький рівень управління інноваційними процесами тощо. Знання, усвідомлення цих проблем становлять потенціал для вдосконалення управління, чому сприяє використання здобутків теорії та практики світового менеджменту, адаптація їх до управління навчальними закладами. Визначним кроком у розвитку освітньої діяльності стало відкриття у 2009 році в Дніпропетровському національному

університеті імені Олеся Гончара, (як класичному університеті з усталеними традиціями підготовки фахівців як за соціально-гуманітарними, так і за природничо-науковими напрямами, великою науковою школою), магістратури галузі знань «Специфічні категорії» за спеціальністю 8.18010020 "Управління навчальним закладом" з набором 20 осіб за денною формою навчання, що дає підставу для розвитку нового напрямку – педагогічного менеджменту і засади спрямування діяльності педагогічного керівництва освітніми закладами на науковій основі в Дніпропетровському регіоні.

Управлінська освітня магістерська програма підготовки в університеті передбачає передусім впровадження у навчальний процес нових підходів та технологій системи управління навчальним закладом з врахуванням регіональних особливостей. Основною складовою інноваційного менеджменту має стати професійні вимоги щодо компетентності керівників навчальних закладів. Сучасний керівник у сфері освіти та виробничого навчання повинен не тільки вміти організовувати управлінську діяльність, а й володіти певною духовною моральною концепцією. На сьогодні можна визначити широке коло завдань з організаційно-адміністративної роботи керівника навчального закладу.

Психолого-педагогічний аспект підготовки магістрів зі спеціальності «Управління навчальним закладом» для особистісного і професійного самовдосконалення передбачає такі компетенції: формування готовності до постійного професійного самовдосконалення, активної позиції в забезпеченні власного кар'єрного зростання; уміння розробляти і реалізовувати програму професійного самовиховання, творчо працювати над удосконаленням власних професійних здібностей; за змістовою спрямованістю (ділових, комунікативних, рефлексивних); за рівнем оволодіння діяльністю (пізнавальних, виконавських, творчо-конструктивних) та за формою реалізації дії (практично-рухових, увагоперцептивних, мовних, розумово-інтуїтивних); володіння методиками розвитку креативного мислення, аналіз проблем і

знаходження шляхів їхнього конструктивного розв'язку; уміння реалізовувати у взаємодії усі функції спілкування: комунікативну, перцептивну, інтерактивну; здійснювати продуктивне діалогічне спілкування; уміння здійснювати рефлексивне управління педагогічним персоналом; володіння усним і письмовим діловим мовленням, рефлексивним і нерефлексивним слуханням; уміння створювати творче робоче самопочуття, здійснювати емоційно-вольову саморегуляцію, уміння гідної самопрезентації.

Особливістю освітньо-професійної програми підготовки магістрів цього профілю в університеті є те, що вона передбачає надання магістрам фундаментальних знань та практичних навичок у галузі правових аспектів управління навчальним закладом, теорії організації, менеджменту організації та кадрового менеджменту, керівництва навчальним закладом, управління навчальною, виховною, фінансово-економічною діяльністю, трудовими ресурсами, змістом роботи, інформаційними зв'язками, знайомить із технікою управлінської діяльності, документознавства, аудиту і оцінювання управлінської діяльності, психології управління, соціальної та екологічної безпеки діяльності, освітніх технологій та ін. Для забезпечення такої підготовки використовується значний досвід центру післядипломної освіти, провідних викладачів і науковців випускових та профілюючих кафедр зазначеної спеціальності та адміністративного-управлінського апарату університету.

Слід сказати, що актуальність підготовки за цією спеціальністю відзначається на рівні міжнародних проектів, бо це є загальноєвропейська проблема, наприклад, ДНУ активно бере участь у міжнародному проекті «Темпус-IV» «Мережева взаємодія університетів-партнерів у реалізації багаторівневої системи підготовки та підвищення кваліфікації спеціалістів у галузі освітнього менеджменту». У рамках Проекту (11 провідних вузів України, Росії, Білорусії, Польщі, Німеччині і Австрії) на базі центру післядипломної освіти виконуються такі роботи:

- створено компетентісний центр із сучасною комп'ютерним обладнанням і технікою, проведені інтерактивні заняття серед магістрів шляхом телеконференцій в режимі он-лайн;

- розроблені модульні елементи навчальних курсів за інтегрованими навчальними планами перепідготовки і магістерської підготовки у сфері освітнього менеджменту, більшість їх включені до навчально-методичних комплексів дисциплін «Управління навчальним закладом»;

- підготовлені елементи курсів дистанційного та білінгвального навчання,

- матеріали міжнародної програми опубліковані у вигляді книг та навчально-методичних посібників.

У період оновлення системи освіти в Україні великого значення набувають пошуки принципово нових механізмів взаємодії всіх учасників навчально-виховного процесу. Одним зі шляхів реформування управлінської ланки визначене наукове обґрунтування нової системи управління освітою, відпрацювання інноваційних моделей управління. Такою новою моделлю управління можна вважати управління розвитком навчального закладу за допомогою магістерської програми підготовки сучасних керівників навчальних закладів, яка впроваджено в університеті. У Придніпровському регіоні зараз гостра відчувається потреба у підготовці магістрів за спеціальністю «Управління навчальним закладом», і попит на них у світлі сучасних тенденцій розвитку освіти тільки зростатиме.

ЛІТЕРАТУРА

1. Мармаза О.І. Менеджмент в освіті: секрети успішного управління / О.І. Мармаза. – Х. : Вид група "Основа", 2005.

2. Окса М.М. Кадровий менеджмент в освіті : навч. посібник / М.М. Окса. – Мелітополь : МДПУ, 2007.

3. Окса М.М. Організаційно-педагогічні засади використання портфоліо в процесі підготовки магістрів за фахом «Управління навчальним закладом». – Мелітополь: МДПУ, 2010.

**Пошивалов В.П., д.т.н.,
професор каф. маркетингу
Журавльов Є.С. слухач магістратури
спеціальності “Управління навчальним закладом”**
Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара

ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ

Навчальний процес - це основний процес діяльності кожного вищого навчального закладу. Саме тому автоматизація цього процесу з допомогою спеціалізованих сучасних інформаційних технологій є пріоритетним напрямком в управлінні вищими навчальними закладами.

Для того щоб ефективно управляти вищим навчальним закладом (ВНЗ), необхідно в будь-який момент мати доступ до інформації про поточний стан установи. Саме тому, зараз в університетах гостро постає проблема автоматизації управлінського обліку.

Переважає більшість українських освітніх установ дотепер вирішують завдання управлінського обліку, шляхом складання зведеної та аналітичної звітності, при цьому стикаючись із багаторазовим уведенням даних і природними труднощами у консолідації інформації зі складних управлінських правил [1;2].

У зв'язку з цим впровадження інформаційних технологій є актуальним напрямком діяльності при розробці заходів щодо поліпшення управління ВНЗ в цілому.

Для підвищення ефективності управління ВНЗ пропонується створити інформаційно-аналітичну систему (ІАС), яка в першу чергу вирішує задачу обліку контингенту студентів. ІАС - це частина програмної підтримки інформаційної інфраструктури ВНЗ, що забезпечує спеціальні задачі управління.

Сучасна інформаційно-аналітична система управління ВНЗ повинна задовольняти наступним вимогам:

1. Система повинна бути відкритою, а не бути "річчю в собі", зміни в яку можуть внести тільки особи, що її розробили.

2. Технології, що використовуються під час розробки, повинні бути сучасними; необхідно враховувати тенденції розвитку програмного забезпечення. Цей пункт відноситься як до механізмів, що реалізуються розроблювачами програмного продукту, так і до тих засобів, що використовуються під час розробки.

3. Популярністю в даний час користуються програмні продукти, що мають засіб модифікації програм, або є настільки простими й універсальними, що доробка не потрібна.

4. При розробці ІАС повинен дотримуватися модульний принцип організації додатків і даних, оскільки в цьому випадку доповнення і зміни можуть розроблятися з меншими витратами. При цьому гарантована відсутність змін у частинах, що не зачіпаються при модифікації інших частин.

ЛІТЕРАТУРА

1. Гуржий А.Н. Информационно-аналитические модели управления техническими высшими учебными заведениями / Кривцов В.С., Кулик А.С., Мирная Е.В., Нечипорук Н.В., Чухрай А.Г. - Харьков: Нац. аэрокосм. ун-т «Харьковский авиационный институт», 2004. - 387 с.

2. Інформаційне забезпечення навчального процесу: інноваційні засоби і технології: Колективна монографія. - К.: Атіка, 2005. - 252 с.

**Сазонець О. М. - декан факультету міжнародної економіки,
проф. кафедри менеджменту та туризму,
Ковальчук К. В. – аспірантка кафедри менеджменту та туризму
Дніпропетровського національного університету імені Олеся Гончара**

МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ

Проблемам удосконалення системи менеджменту освітянською сферою та окремих її складників приділено особливу увагу у Національній доктрині розвитку освіти, у якій зафіксовані такі основні напрями модернізації управління освітою:

- оптимізація державних управлінських структур, децентралізація управління;
- перерозподіл функцій та повноважень між центральними і місцевими органами виконавчої влади, органами місцевого самоврядування та навчальними закладами;
- перехід до програмно-цільового управління;
- поєднання державного і громадського контролю;
- запровадження нової системи управлінської діяльності, що базується на принципах взаємоповаги, позитивної мотивації;
- прозорість розробки, експертизи, апробації та затвердження нормативно-правових документів;
- створення системи моніторингу ефективності управлінських рішень, їх впливу на якість освітніх послуг на всіх рівнях;
- організація експериментальної перевірки та експертизи освітніх інновацій;

- впровадження новітніх інформаційно-управлінських і комп'ютерних технологій;
- демократизація процедури призначення керівників навчальних закладів, їх атестації;
- удосконалення механізму ліцензування, атестації та акредитації навчальних закладів;
- підвищення компетентності управлінців усіх рівнів;
- більш широке залучення до управлінської діяльності талановитої молоді, жінок, а також виховання лідерів у сфері освіти.

Отже, в сучасних умовах в інтелектуальному поступі людства дуже важливою є освітня сфера. Це один із найважливіших пріоритетів кожної країни, оскільки освіта відіграє визначальну роль у модернізаційних і трансформаційних процесах нинішнього світу. Тому сучасна освіта вимагає нових підходів до її управління.

Менеджмент освітньої сфери передбачає визначення цілей, завдань освітніх інституцій; їх конституювання та утворення, забезпечення формування та організацію виконання рішень в освітній сфері; підтримку функціонування та здійснення контролю за діяльністю освітніх закладів.

Менеджмент освіти має загальні функції планування, організування, мотивування, контролювання та регулювання.

До специфічних (особливих) функцій менеджменту освіти належать функції, які класифікують за такими ознаками: рівні управління; освітні рівні; об'єкти управління; процеси управління.

Менеджмент освіти має власні методологію (сукупність принципів, прийомів і процедур дослідження освітньої сфери суспільства, її управління) та

методику, яку становлять загальнологічні методи, методи теоретичного дослідження, емпіричні методи.

У науково-дослідній літературі менеджмент освіти класифікується за видами, в основі яких такі ознаки: ієрархічно-територіальний рівень і простір управління; гармонізація, узгодження інтересів і потреб усіх суб'єктів освітнього процесу; ієрархічно-регулятивний рівень управління; за часом дій і наслідків реалізації управлінських впливів; галузево-функціональний підхід дослідження проблем управління.

Менеджмент освіти є важливою складовою частиною системи освіти в Україні. Це цілісна, ієрархічна, законодавчо забезпечена та визначена система зі своєю інтегральною функцією та функціями кожного її сегмента.

Менеджментський процес в українській освіті здійснюють органи державної влади — Президент України, Верховна Рада, Кабінет Міністрів, Міністерство освіти та науки України, міністерства та інші центральні органи влади, які мають у своєму підпорядкуванні вищі навчальні заклади; Вища атестаційна комісія України; Державна акредитаційна комісія України; уряд Автономної Республіки Крим; місцеві органи виконавчої влади та органи місцевого самоврядування і підпорядковані їм органи управління освітою.

**Турковский В.И., кандидат педагогических наук, доцент
УО «Витебский государственный университет имени П.М. Машерова»**

ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТА ГОТОВНОСТИ К НАУЧНЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА

В современных условиях образовательный менеджмент стал фактором эффективной деятельности университета по непрерывному повышению

качества профессиональной подготовки специалистов и повышению научного и профессионально-педагогического уровня преподавателей. Сущностной научной базой для реализации этих возможностей выступает определение профессором Певзнером М.Н. (Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого) фундаментальных характеристик образовательного менеджмента. Так, образовательный менеджмент выступает как коммуникативный процесс, решающий задачи профессионального развития сотрудников и самой организации; как система функций, обеспечивающих развитие образовательных систем и процессов; как наука и искусство управления. В то же время образовательный менеджмент – это вид инновационного управления университетом, формирующий инновационный стиль поведения сотрудников. Эффективная же организация университетом своей стратегии развития включает разработку и реализацию концепции и программы информационного и коммуникативного сопровождения, что подчеркивает значимость образовательного менеджмента в стратегическом управлении и в функционировании и развитии университетских систем менеджмента качества [1].

Важно подчеркнуть, что главные цели и задачи повышения качества профессиональной подготовки специалистов и саморазвития преподавателей реализуются в ходе их образовательной деятельности. Данная деятельность осуществляется на основе взаимодействия двух основных логик. Первая – логика учебной дисциплины, обусловленная спецификой определённой отрасли научного знания. Вторая – логика, основанная на психолого-педагогических закономерностях образовательного процесса.

Наряду с образовательной деятельностью, преподаватель университета выполняет исследовательскую деятельность, обуславливающую глубину и темпы его научного и профессионального роста. Они определяют соответствующие функции и тесно связанную с ними функцию социально-профессионального воспитания будущих специалистов. Важно, чтобы в условиях образовательной среды университета эти деятельности

взаимодействовали и дополняли друг друга. Каждая из них, наряду с общими признаками, характеризуется своей качественной определенностью. Так, общими их характеристиками являются: уровневый характер соответствующих методологий; цикличность, непрерывность и результативность образовательных и исследовательских процессов и их направленность на динамичное социально-профессиональное становление личности будущих специалистов. В то же время различаются цели, методы и результаты исследовательской и образовательной деятельности. Различаются также механизмы профессиональной деятельности по определенной специальности и образовательная деятельность по овладению данной специальностью.

Важно выявить факторы и условия, обуславливающие сопряженное развитие исследовательской и образовательной деятельности преподавателя университета. Необходимые возможности для этого предоставляют исследования по психологии труда. Так, анализ различных психологических источников (А.К. Маркова, Н.С. Пряжников, В.В. Столин, В.Д. Шадриков) показал, что в качестве оснований такого подхода выступают главные этапы развития субъекта труда, особенности формирования индивидуального стиля трудовой деятельности, а также условия и факторы становления и развития профессионального самосознания индивида.

О развитии субъекта труда свидетельствует достижение им все более высоких уровней сформированности профессионализма. Формирование же индивидуального стиля трудовой деятельности рассматривают как развитие психологической системы профессиональной деятельности субъекта труда. Эта система включает формирование следующих подсистем: целей и мотивов профессиональной деятельности; представлений о программе деятельности; информационной основы деятельности; блока принятия решений; подсистемы профессионально важных качеств.

Динамичное становление профессионала проявляется в развитии и формировании его профессионального самосознания. Оно представляет собой осознание и переживание своей социально-профессиональной ценности,

самооценку уровней практической готовности к профессиональной деятельности. Основным результатом становления профессионального самосознания – «Я-концепция», выступающая в единстве трех основных компонентов: когнитивного, оценочного и поведенческого.

Ключевую роль в структуре профессионального самосознания выполняет конфликтный личностно-профессиональный смысл. Его позитивная реализация осуществляется посредством осознания и разрешения ряда противоречий: между идеалом и реальностью; между целями, задачами и мотивами профессиональной деятельности; между различными видами этой деятельности. Он «включает» механизм профессионального развития. В решающей мере развитие профессионального самосознания обеспечивает качественное изменение ценностного отношения к себе как профессионалу. Условиями этого изменения выступают: стимулирование (с помощью психодиагностических методик) самопознания личности, усиление ее причастности к своей социально-профессиональной группе, достижение личностью реальных и общественно признаваемых успехов в своей профессиональной деятельности.

Формирование готовности к проведению научно-педагогических исследований у преподавателей университета осуществляется в «русле» многоплановых процессов их личностно-профессионального развития. Устойчивые и качественные трудовые достижения обусловлены успешным прохождением личностью основных стадий профессионального роста. Э. Ф. Зеер вычленяет семь следующих стадий профессионального становления личности: аморфной оптации (0 – 12 лет); оптации (12 – 16 лет); профессиональной подготовки (16 – 23 года); первичной профессионализации (25 – 30 лет); вторичной профессионализации (30 – 38 лет); профессионального мастерства (38 – 55 лет). При этом переходы от одной стадии к другой означают смену социальной ситуации развития, изменение содержания ведущей деятельности, освоение новой профессиональной роли, профессионального поведения и перестройку личности. Однако эти изменения

не носят характер последовательной смены, что порождает многообразие траекторий профессионального развития [2].

Существуют и другие подходы к установлению уровней сформированности профессионализма. Е. А. Климов полагает, что тремя высшими стадиями выступают: стадия мастерства, авторитета, наставника. Важно отметить, что Е. А. Климов считает педагогический уровень высшим уровнем развития любого специалиста [3].

Динамику профессионального развития могут снижать профессиональные кризисы (нормативные и ненормативные), а также профессиональные деформации и деструкции. Факторами их профилактики и преодоления выступают: целенаправленное саморазвитие и самореализация личности в сфере профессионально-педагогического труда; эффективная методическая работа кафедры и факультетов.

Важно выявить основания для структурирования содержания методологической подготовки магистрантов и преподавателей к проведению педагогических исследований, вычлнить и охарактеризовать системообразующие компоненты содержания методологической подготовки.

Сформировался уровневый подход к методологии, обеспечивающий целостное понимание педагогических явлений и способствующий реализации системно-структурного подхода к их исследованию и практическому преобразованию. В структуре методологического знания вычленяют четыре уровня: философский, общенаучный, конкретно-научный и технологический.

В содержание первого, высшего философского уровня входят общие принципы познания и целостный строй философских категорий. При этом все философское знание выполняет методологические функции.

Философия представляет исследователям всеобщие регулятивы научного поиска, знания о самых общих закономерностях познавательного процесса, об истине, формах и методах ее достижения. Реализуя методологические функции, философия может выполнять и функцию вспомогательного, производного от практики критерия истины. В то же время она помогает субъекту познания

сформировать сущностные цели исследовательской деятельности и смысложизненные установки.

Общенаучный уровень методологии обеспечивает взаимодействие философского уровня с конкретно-научным. Оно реализуется, во-первых, посредством соединения понятий частных наук и философских категорий. Во-вторых, создается возможность для формализации общенаучных понятий, их уточнения средствами математической теории, символической логики. В содержание общенаучного подхода включают общенаучные подходы и понятия. К общенаучным подходам относят: системный, структурно-функциональный, кибернетический, вероятностный, моделирование, формализация. Общенаучные понятия: «структура», «модель», «функция», «система», «элемент», «оптимальность», «вероятность».

Общенаучная методология сможет успешно реализовать свою функцию лишь в том случае, если раскрывающие ее подходы, теории, законы и понятия будут из объективных положений трансформироваться в ориентационно-деятельностные, регулятивные требования и предписания метода.

Частно-научная методология выступает как своеобразная совокупность принципов, методов и приемов, применяемых в определенной науке. Однако интенсивное развитие наук привело к тому, что многие из них представляют собой комплекс научных дисциплин. Количество этих дисциплин постоянно увеличивается, хотя одновременно и идут интегративные процессы. При этом процесс дифференциации актуализирует проблему дисциплинарных методов, а интеграции – методов междисциплинарного исследования.

Четвертый уровень методологического знания – технологическая методология. Она выступает как методика и техника исследования. Методика исследования зависит от его цели, задач и гипотезы, а также от уровня квалификации исследователя, в том числе и методологической компетентности. Основная задача методологического этапа исследования – разработка его модели, программы деятельности. Программа базируется на теоретико-содержательной модели исследования, ее концепции. В программе указываются сущностные

стороны исследуемого явления, критерии и показатели исследования, раскрывается система используемых методических средств.

В изучении рассматриваемой проблемы определяющее значение придавалось системно-структурному подходу. Его применение позволило выявить основные тематические компоненты содержания методологической подготовки магистрантов и преподавателей к проведению педагогических исследований и структурировать его.

Введение в проблему методологической подготовки к педагогическим исследованиям обеспечивают две темы и соответствующее им содержание. Первая – «Наука, научное познание и обучение» (философия о науке и научном познании; понимание и формирование механизма углубленного понимания текстов; обучение и научное познание; показатели качества и эффективности процесса обучения студентов).

Вторая – «Педагогика: предметное поле и актуальные проблемы» (педагогика как знание и деятельность по его производству; понятийно-терминологический аппарат педагогической теории; структура педагогики; компетентность педагога-практика и педагога-исследователя).

Базовой основой для представления ключевой информации по рассматриваемой проблеме выступает тема «Методология и методы педагогического исследования», включающая следующие содержательные элементы: функции и сферы реализации методологии педагогики; состав методологического знания; уровни методологии; методология преобразований педагогической деятельности и педагогическая инноватика в школе; философия о методе научного познания; теория и метод, метод и принцип; методы научно-педагогического изучения, их классификация, выбор; методы обучения и методы науки.

Ключевое знание придается содержанию следующих тем: «Педагогическое исследование: признаки научности, структура, логика»; «Методические основы подготовки научной работы. Магистерская диссертация». Содержание первой темы раскрывается посредством овладения

магистрантами следующими ее элементами: структура, логика научного исследования и его методологические принципы; преодоление заблуждений в научном исследовании; основные методологические характеристики исследования; эксперимент в педагогике; творчество как предпосылка исследовательской деятельности преподавателя. Вторая тема включает следующие содержательные аспекты: информационное обеспечение научных исследований; методика и технология педагогического исследования; характеристики магистерской диссертации; методологические требования к результату и основным частям диссертации.

Важен вопрос о процессуальной (динамической) структуре методологической подготовки преподавателей к проведению педагогических исследований. Следует выявить критерии для определения этой структуры. В частности, вышеизложенная последовательность содержания методологической подготовки выступает одним из рассматриваемых критериев – тематическим.

По целевому критерию процессуальная структура методологической подготовки представляет собой совокупность (последовательность) задач, на решение которых ориентирован процесс. В образовательной системе университета (бакалавр, специалист, магистрант, аспирант, слушатель института повышения квалификации и переподготовки кадров) процесс методологической подготовки направлен на:

8. научно-исследовательскую деятельность студентов, магистрантов и аспирантов, преподавателей;
9. педагогическое творчество в университете на практике;
10. инновационную деятельность бакалавров, магистрантов и аспирантов, преподавателей;
11. обучение в магистратуре и аспирантуре (очная и заочная форма обучения), соискательство, самообразование и профессиональное самовоспитание.

Следующая структура основана на выделении главных стадий становления педагога-исследователя. Так, на этапе обучения в университете формируются основы педагогической компетентности преподавателей, включающие теоретическую и практическую готовность к профессиональной деятельности. На этапе обучения в магистратуре и в ходе самообразования у магистрантов и преподавателей формируется основная методологическая культура личности.

ЛИТЕРАТУРА

8. Образовательный менеджмент: учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» / Иванов Е.В., Певзнер М.Н., Петряков П.А., Федотова Г.А., Шерайзина Р.М., Ширин А.Г. / сост. и общ. рез. Иванова Е.В., Певзнера М.Н. – Великий Новгород: Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. – 412 с.
9. Зеер Э.Ф. Психология профессионального образования : учебник для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2009. – 384 с.
10. Климов Е.А. Психология профессионального самоопределения: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений / Е.А. Климов. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 304 с.

Шатоха В. І., проректор з міжнародних питань
Терещенко В. С., проректор з науково-педагогічної роботи
Самсоненко А. А., директор центру
підтримки кар'єри та працевлаштування
Національна металургійна академія України

ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ ВИРОБНИЧИХ ПРАКТИК СТУДЕНТІВ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ

В умовах сучасної ринкової економіки мотивація студентів старших курсів ВНЗ щодо налагодження контактів з потенційними роботодавцями, в

значній мірі визначає ефективність їх працевлаштування після закінчення навчання. Одним із шляхів вирішення цієї проблеми є використання можливостей виробничих практик студентів. Існуюча в більшості ВНЗ система організації і проведення виробничих практик не дозволяє в достатній мірі вирішити поставлене завдання. Аналізуючи ефективність організації практик студентів в технічних ВНЗ в порівнянні з досвідом провідних європейських університетів [1, 2, 3], можна запропонувати такі шляхи вирішення цієї проблеми.

1. Переформатування практики.

На даний час, у багатьох випадках, практика носить формальний характер: відвідування виробництва та його підрозділів, збір матеріалів для звіту. Вважаємо, що під час практики студент обов'язково повинен працювати на підприємстві з отриманням заробітної платні. Підприємство має вносити запис до трудової книжки студента. Такий підхід буде сприяти не тільки підвищенню якості підготовки фахівців, іміджу вітчизняних підприємств серед молоді, а й посиленню зв'язків в системі «ВНЗ – Підприємство – Студент – Випускники ВНЗ минулих років», формуванню у студента чіткої уяви про умови праці, рівень оплати фахівця з вищою освітою на даному підприємстві, про перспективи його професійного зростання тощо.

2. Гнучкий підхід до визначення терміну практики.

Було б доцільним впровадження гнучкого підходу до визначення терміну практики з урахуванням вимог підприємства. Так, прийняття практиканта на конкретне робоче місце при короткому терміні практики (наприклад, 4 тижні) не має сенсу, враховуючи тривалість інструктажу з техніки безпеки, документального оформлення практики тощо. Проведений аналіз свідчить, що деякі підприємства могли б працевлаштовувати практикантів на більший термін, але для цього немає юридичних підстав. Враховуючи, що при існуючій двохступеневій системі вищої освіти проходження студентами двох практик практично втратило сенс, то можливо було б доцільним об'єднання практик в

одну з оптимальним терміном є 6 місяців. За цей час студент може попрацювати на декількох дільницях підприємства, отримати різноманітний виробничий досвід та більш чітко визначитись з місцем майбутнього працевлаштування.

3. Пільги для працедавців.

Було б доцільним вирішити у законодавчому порядку встановлення податкових та інших пільг для підприємств, які беруть на роботу випускників ВНЗ та забезпечують їм стабільне місце працевлаштування відповідно до їх освіти. Наприклад: пільги надаються підприємствам, які щорічно беруть на роботу 1 % (від загальної кількості працівників) випускників ВНЗ та не звільняють їх, без поважної причини, протягом трьох років. Також можливе встановлення пільг для підприємств, що працевлаштовують студентів на практику.

4. Участь студента у визначенні місця практики.

Відповідно до існуючого положення про практику, ВНЗ зобов'язаний надати студенту базу практики. Це призводить до байдужого відношення більшості студентів до місця проходження практики. Вважаємо, що студент сам повинен приймати активну участь у пошуку бази практики. Для цього треба навчити студента готувати резюме, проходити співбесіди в кадрових службах підприємств з метою отримання згоди підприємства на проходження студентом практики. ВНЗ при цьому виконує функції сприяння, інформаційного та документального супроводження практики.

5. Удосконалення законодавства.

Необхідний перегляд існуючої системи працевлаштування випускників (відповідно до постанови від 22.08.1996 № 992 «Про Порядок працевлаштування випускників вищих навчальних закладів, підготовка яких здійснювалась за державним замовленням») з урахуванням сучасних умов ринкової економіки, а саме: врахування того, що більшість підприємств

України знаходяться в приватній власності; наявність перспективних місць працевлаштування за кордоном; більш чітке формулювання статусу «молодого фахівця» або повне його виключення; посилення самостійної складової в пошуку студентом першого місця працевлаштування; закріплення за ВНЗ функції сприяння працевлаштуванню випускників, а не обов'язкового працевлаштування (як це існує на даний час).

ЛИТЕРАТУРА

1. Європейський досвід підтримки кар'єри та працевлаштування випускників / В. І. Шатоха, А. А. Самсоненко, М. О. Матвєєва та ін. – Дніпропетровськ : Пороги, 2009. – 26 с.

2. Шатоха В. И. Алгоритмы и технологии трудоустройства (с использованием опыта французских экспертов) / Шатоха В. И., Садовский А. В., Петренко А. Л. – Днепропетровск: Пороги, 2009. – 94 с.

3. Садовский А. В. Управление профессиональной карьерой. Европейский опыт формирования профессиональных планов с использованием SMART- и SWOT- технологий / Садовский А. В., Петренко А. Л., Шатоха В. И. – Днепропетровск : Пороги, 2009. – 34 с.

**Шерайзина Р.М., доктор
педагогических наук, профессор
Мигунова Е.В., кандидат
педагогических наук, доцент**

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАФЕДРЫ ВУЗА

Быстрое вхождение образования в сферу рыночных отношений требует серьезной перестройки системы управления образовательными системами и образовательными процессами. Для обеспечения эффективности данной

перестройки необходима специальная организация профессиональной подготовки, повышения квалификации и переподготовки в области образовательного менеджмента, предполагающая разработку и реализацию преемственных программ обучения образовательных менеджеров на основе интеграции вуза в международное и территориальное образовательное пространство. Инновационный характер такой подготовки требует создания условий для организационного развития выпускающей кафедры вуза.

Анализ современной литературы по теории организации и управления показывает, что существуют различные подходы к определению понятия «организация» [1; 2; 3].

Во-первых, организация обозначает некоторую деятельность по разработке новых норм, налаживанию устойчивых связей, а также по координации усилий отдельных членов социальной группы. Эта деятельность лучше всего характеризуется словом «организовывание». Иначе говоря, это деятельность, направленная исключительно на достижение эффекта синергии путем обеспечения условий для согласованных действий, кооперации и интеграции индивидов в группе.

Во-вторых, организация часто понимается как атрибут какого-либо объекта, его свойство иметь упорядоченную структуру. Это значит, что социальный объект имеет некоторое внутреннее строение и состоит из частей, определенным образом связанных. Обычно термин «организация» в этом смысле применяется для различения организованных и неорганизованных структур. Говорят, в частности, что какая-либо группа организована, если в ней существуют устойчивые социальные роли (т.е. каждый выполняет свою часть общего дела), правила, регулирующие поведение людей, а также упорядоченные связи с окружающими группами.

В-третьих, под организацией понимается искусственно созданная социальная группа институционального характера, выполняющая определенную общественную функцию. Университет в этом отношении представляет собой организацию, коллектив которой участвует в выполнении функций

передачи знаний молодому поколению, его социализации, развитию в нем научно-исследовательской культуры и т.д. Все три значения понятия «организация» тесно связаны между собой.

Понятие «*организационное развитие*» может рассматриваться в широком и в узком смыслах [4; 5].

В широком смысле *организационное развитие* - это «многозначное понятие, характеризующее определенный тип изменений в организации». Применительно к этому определению, наиболее значимыми характеристиками организационного развития становятся необратимые, закономерные изменения во времени, которые происходят независимо от желания или нежелания членов организации и связаны с процессами, идущими за границами организаций.

В узком же смысле *организационное развитие* понимается как процесс плановых, управляемых, систематических изменений в области культуры, систем и поведения организации с целью повышения ее эффективности в решении проблем. При таком подходе упор делается на плановость процесса позитивных, качественных изменений в организации, которые продиктованы определенными обстоятельствами и причинами. В зависимости от масштабности данных причин изменения в организациях могут быть более или менее глобальными, затрагивать часть организации или организацию в целом.

Итак, организационное развитие может рассматриваться, как:

12. процесс, ориентирующий на проблемы организаций, для решения которых необходимо применить теории и научные исследования;

- процесс достаточно сложный и долгосрочный, для проведения которого необходимо использование такой процедуры как планирование;

- процесс, в рамках которого необходимо готовить персонал к преобразованиям;

- процесс, ориентирующий на достижения и результаты, а не на описание происходящих в организациях перемен;

- процесс, связанный с изменениями в организациях и обеспечением со стороны руководства позитивности в этих изменениях.

Исходя из данных представлений нами было осуществлено моделирование управления организационным развитием кафедры профессионального педагогического образования и социального управления НовГУ имени Ярослава Мудрого (ППОиСУ). Кафедра организует магистерскую подготовку образовательных менеджеров, а также более 15 лет профессиональную подготовку по программе «Менеджмент организации, специализация - менеджмент в социальной сфере», повышение квалификации и переподготовку руководителей учреждений социальной сферы, активно участвует в международных и российских проектах. На основе обобщения исследований проблем в развитии университетов как предпринимательских организаций (Н.Сорокина, А.О.Грудзинский) были выделены следующие особенности развития кафедры ППОиСУ как организации:

- кафедра осуществляет две функции: *научную и коммерческую*, выполняет одновременно общественный заказ, который состоит в производстве и распространении знания, и ориентируется на таких аспектах, как эффективность, рациональность, ориентация на цель, ценности предпринимательского характера (позитивное отношение к риску; стремление к занятию и контролю рынка услуг; предвосхищение и оформление потребностей потребителя и др.);

- кафедра отличается предпринимательской организационной культурой (оперативная диагностика спроса на обучение и предложение новых образовательных программ; организационная гибкость и усиление роли менеджмента кафедры и др.);

- большая степень автономии кафедры, высокая степень управляемости и гибкость управления;

- кафедра может быть рассмотрена как экспертная организация (ученые кафедры обладают высокой квалификацией, являются членами научных объединений, их карьерные ориентации связаны с собственной профессией и научной областью).

- ценностным ядром кафедры является корпоративная культура, обеспечивающая инновационное развитие кафедры; внутреннюю интеграцию преподавателей, магистрантов, слушателей, студентов; ценностно-ориентированное единство всех субъектов образовательного процесса.

Модель управления организационным развитием кафедры представлена на рис.1

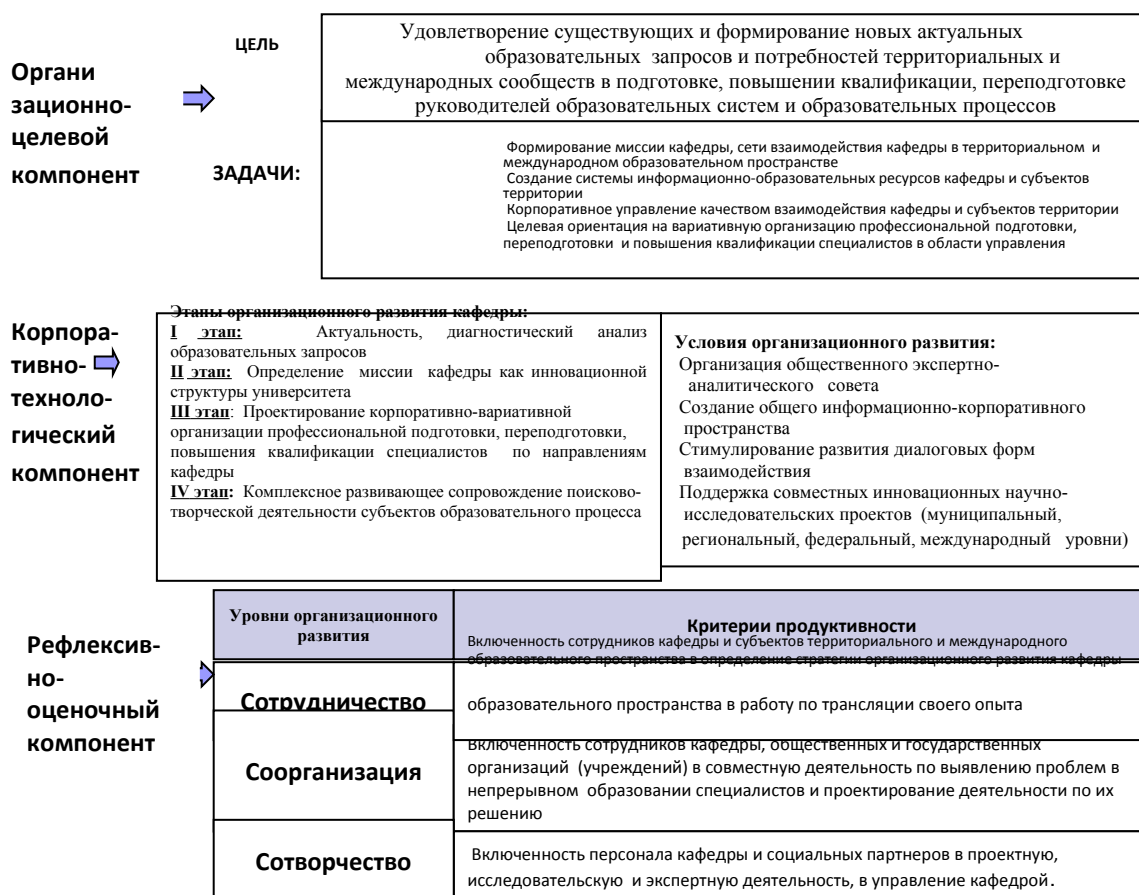


Рис.1 Модель управления организационным развитием кафедры профессионального педагогического образования и социального управления Новгородского университета.

Анализ реальной практики управления кафедрой свидетельствует, что ее современная эволюция в направлении организационного развития проходила ряд этапов, которые связаны с расширением спектра субъектов управления, становлением практики социальной дискуссии и партнерства, формированием общественно-образовательного договора (или государственного заказа в сфере образования).

Результаты, полученные на данных этапах, можно рассматривать как основные составляющие организационного развития кафедры любого вуза. Рассмотрим их более подробно.

Важным показателем эффективности организационного развития кафедры является развитие на кафедре институтов общественного участия в

образовательной деятельности и повышение открытости и инвестиционной ее привлекательности.

Приоритетными направлениями кафедры ППОиСУ в данном контексте стали: расширение поля субъектов управления; становление практики социального партнерства; формирование общественно-образовательных договоров.

Системообразующим звеном в организационном развитии кафедры ППОиСУ явилось создание общественного экспертно-аналитического совета. Данный совет создан с целью обеспечения новых, более демократических партисипативных отношений, согласованного взаимодействия кафедры и гражданского общества в области подготовки высокопрофессиональных специалистов по направлениям деятельности кафедры.

Основными задачами его деятельности являются: развитие гражданской активности всех субъектов образовательного процесса; создание условий для становления кафедры общественно активной; формирование локального обучающегося сообщества в пределах направлений профессиональной деятельности кафедры; организация обучения членов совета методике экспертизы деятельности кафедры и включение их в оценку ее эффективности; экспертиза учебных планов, образовательных программ, учебно-методических комплексов и разработка рекомендаций по их совершенствованию; проведение мониторинга трудовой деятельности выпускников кафедры; систематическое анкетирование выпускников, работодателей, членов совета по проблемам повышения качества профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации специалистов; содействие трудоустройству выпускников, раннее их трудоустройство через проведение практик, стажировок на базе различных учреждений и организаций, заключение целевых договоров.

В целях организационного развития на кафедре созданы следующие условия: *стимулирование совместной образовательной деятельности* (проявление собственной инициативы; коллективная поддержка и оценка;

формирование общей системы ценностей; управление совместной деятельностью; влияние на распределение ресурсов); наличие *общего информационного пространства* (взаимный обмен информацией; создание сайта совета, издание совместной печатной продукции и др.).

В качестве социально-педагогических эффектов определены: удовлетворенность преподавателей, студентов, магистрантов, педагогов, родителей и детей деятельностью учреждений и организаций, входящих в общественный экспертно-аналитический совет; развитие инновационных корпоративных общественно-педагогических практик и их методического сопровождения; снижение процесса эмоционального «выгорания» преподавателей, учителей и воспитателей, улучшение объективных показателей их самочувствия; более высокий уровень образовательных результатов в учреждениях и организациях, входящих в совет в сравнении со средним уровнем соответствующей массовой практики.

Результаты организационного развития кафедры ППО и СУ свидетельствуют об эффективности разработанной модели (в рейтинге кафедр университета кафедра ППОиСУ занимает за последние 5 лет только призовые места, в конкурсе научно-исследовательской работы студентов – второе место и др.).

В заключение – несколько цифр и фактов.

За последние три года: заключено 36 общественно-образовательных договоров на региональном уровне, 8 – на федеральном, 3 – на международном для организации совместной учебной, методической и научной деятельности; 50% тем курсовых, дипломных работ и магистерских диссертаций определены на основе общественно-образовательных договоров с работодателями; повысилась на 40% общественная активность преподавателей и студентов в проведении конкурсов и мероприятий социально значимых для кафедры и учреждений Новгородской области и др.

Только в 2011/2012 учебном году в 9 муниципальных районах Новгородской области обучается по программе переподготовки «Образовательный менеджмент» свыше 250 человек.

Нельзя не остановиться на проблемах в управлении организационным развитием кафедры. Среди них особого внимания требуют такие, как: стимулирование активности обучающихся и обучающихся, представителей гражданского общества к совместной деятельности по повышению качества профессиональной подготовки; преобразование трех средств системы управления: *кадры* (средство, изменение которого направлено на инициацию активности профессионально-педагогических объединений); *финансы* (средство, изменение которого направлено на обеспечение открытости и рациональности финансовых потоков); *информация* (средство, которое направлено на трансляцию общественности позитивных, конструктивных и перспективных представлений об образовании).

Перспективным направлением проектно-исследовательских разработок в данной области, на наш взгляд, является изучение процессов появления, принятия и реализации образовательных и иных социальных инициатив, способствующих повышению качества высшего образования.. Актуальными становятся следующие вопросы: Каков источник появления образовательной (социальной) инициативы? Какие разные интересы, каких социальных групп при этом реализуются? Возможно ли сделать открытым процесс реализации интересов? Насколько эффективно скажется реализация инициативы на благополучии ее участников, широкого социального окружения?

Ответы на эти вопросы в деятельности кафедр вузов являются своего рода механизмом поиска нового их предназначения в изменяющихся социально-экономических и культурно-антропоцентрических условиях человеческого существования.

ЛИТЕРАТУРА

1. Мильнер Б.З. Теория организации: Учебник. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 864 с.
2. Корольков В.Ф., Брагин В.В. Процессы управления организацией. – Ярославль, 2001. – 416 с.
3. Пригожин А.И. Цели организаций: стереотипы и проблемы // Общественные науки и современность. – 2005. - № 2. – С. 5-19.
4. Макарова А.В. История возникновения и динамика изменения концепции организационного развития // Журнал практического психолога. – 2007. - № 4. – С. 107-120.
5. Панина Е.М. Организационное развитие: история и современность // Вестник Московского университет. Серия 21: Управление (государство и общество). – 2006. - № 2. – С. 108-118.
6. Сорокина Н. Предпринимательский университет (Шведский опыт) // Высшее образование в России, - 2002. - № 3. – С. 89—92.
7. Грудзинский А.О. Университет как предпринимательская организация // Социс. 2003. - № 4. – С. 113-121.

4.МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ РАЗНОГО УРОВНЯ

**Аршава І.Ф., зав. кафедри
загальної та медичної психології, професор;
Носенко Е.Л., професор кафедри
педагогічної та вікової психології
Дніпропетровський національний
університет ім. О. Гончара**

УРАХУВАННЯ ОЗНАК СТРУКТУРИ ЕКСПЕРТНОГО ЗНАННЯ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ШЛЯХ ДО ІНТЕГРАЦІЇ ЗУСИЛЬ У ВДОСКОНАЛЕННІ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ

Одним з актуальних і наразі невирішених завдань інтеграції зусиль університетів, що беруть участь у пошуках шляхів вдосконалення освітнього менеджмента, є визначення єдиного підходу до забезпечення належного рівня якості освіти.

Мета даного повідомлення обґрунтувати доцільність урахування структури *експертного знання* як єдиного еталону для розробки критеріїв оцінки якості освіти.

Результати аналізу структурних та динамічних характеристик «простору знань» експертів різних галузей знань свідчать про те, що існують єдині універсальні ознаки структури експертного знання, які можуть бути покладені в основу розробки моделей формування когнітивних структур суб'єктів навчання. Ці моделі забезпечують адаптивне керування процесом мислення в процесі засвоєння знань [5] і містять три основних елементи: базу знань, що зберігається у декларативній пам'яті, тобто семантичну мережу взаємопов'язаних понять, що мають різну активаційну силу; базу процедуральних знань, що відбивають ознаки процедуральної пам'яті, або правила виконання певних дій, необхідних для вирішення тих чи інших професійно-орієнтованих завдань; базу виконавчих знань, в якій актуалізується

інформація, необхідна для виконання дії у конкретній ситуації діяльності. На рис.1 схематично зображено механізм засвоєння знань із урахуванням структури семантичної пам'яті людини.



Рис.1. Структурні та динамічні характеристики «простору знань» експерта в певній галузі знань.

Декларативна пам'ять - це пам'ять на знання, які можуть бути репродуковані (і які не пов'язані безпосередньо з конкретною ситуацією, в якій індивідуум може з них скористатись). Наприклад, індивідуум, що знайомий зі змістом курсу «Експериментальна психологія», пам'ятає, що незалежна змінна - це змінна, якою маніпулює або яку обирає експериментатор, а залежна - це та, що характеризує поведінку досліджуваного при змінах незалежної змінної. Він може скористатися цими знаннями, коли виникне відповідна дослідницька ситуація. Декларативна пам'ять (або декларативні знання) можуть бути представлені у вигляді *мережі взаємопов'язаних понять*.

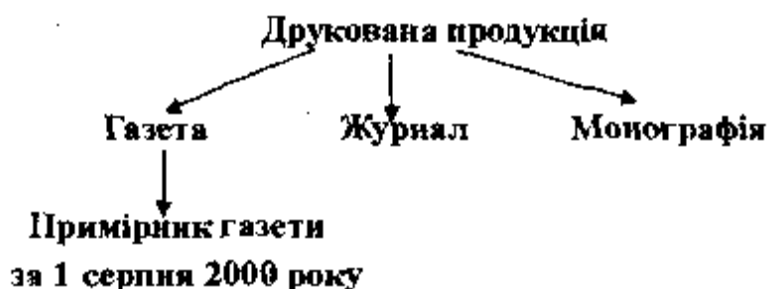
Процедуральні знання інколи не можуть бути сформульовані

експліцитно, вони використовуються автоматично і специфічно пов'язані з конкретною ситуацією діяльності (прикладом може бути автоматичне узгодження слів у реченні відповідно до правил граматики тієї мови, якою людина користується для спілкування).

Дослідники стверджують, що формування навиків професійної діяльності - це процес переходу від використання декларативних знань до застосування процедуральних знань відповідно до вимог ситуації. Проміжними етапами при цьому є трансформація декларативних знань у так звані «виконавчі» знання, або їх процедуралізація. Сформованість бази виконавчих знань дає людині уявлення про те, *що, для чого і як* треба робити в конкретних ситуаціях діяльності, в яких необхідно застосовувати набуті декларативні та процедуральні знання.

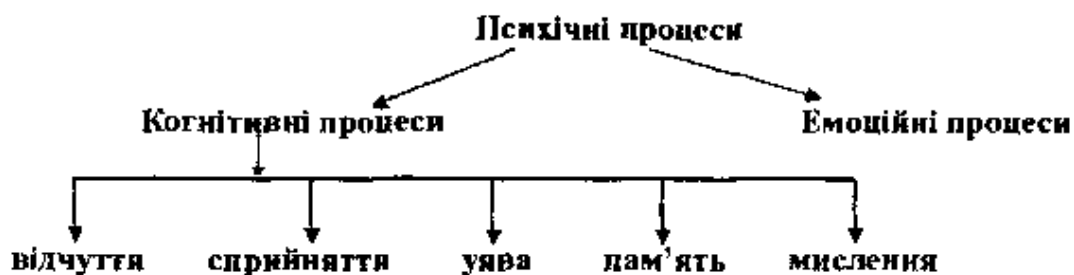
Експерта у відповідній галузі знань відрізняє від початківця, а тим більше від дилетанта, перш за все, наявність добре упорядкованої бази декларативних знань. Як стверджують дослідники, у дилетанта відсутній зв'язок між окремими професійно-орієнтованими поняттями, які у експерта згруповані у мережі та упорядковані як ієрархічно, так і лінійно.

Якщо таку низку понять повсякденного життя, як: 1) друквана продукція; 2) газета; 3) журнал; 4) монографія; 5) примірник газети за 1 серпня 2000 року тощо, кожна загальноосвічена людина поєднає у групу, що має структуру:



то поєднати такі поняття, як «відчуття, сприйняття, уявлення, пам'ять, мислення» в єдину групу під назвою «когнітивні процеси» зможе тільки людина, що володіє певними декларативними знаннями з курсу загальної психології. Вона ієрархічно упорядкує ці поняття у більш широку мережу, що

має таку структуру:



Таким чином, можливими ознаками розвиненості декларативних знань можна вважати кількість елементів у мережі взаємопов'язаних понять та кількість підгруп, у які ці елементи можуть бути об'єднаними в межах мережі.

Справа в тому, що у мережі поняття утворюють ієрархію узагальнень, на вершині якої знаходиться широка концептуальна категорія, або «загальне відношення», а на низу - деякий об'єкт (чи явище), «прописаний» у певному просторі та часі. Проте прагнення виділити клас понять, який був би якомога ширшим і об'єднувався найбільш абстрактним поняттям, у реальності має обмеження. Це зумовлено тим, що мислення людини характеризується певною економністю, однією з ознак якої є застосування принципу прототипу. Найбільш специфічний об'єкт або явище може виконувати роль узагальнювального прикладу, що репрезентує клас подібних явищ. Специфічні явища відрізняються яскравістю, яка так чітко відбивається у пам'яті, що пізніше вони можуть виконувати роль моделей для інших явищ, які певною мірою є подібними моделям.

Уявлення про те, що у специфічному міститься узагальнення, має важливі наслідки для розуміння процесу пізнання [3]. Яскравий приклад для ілюстрації цього наводить Д. Хофштадтер у цікавій монографії з проблем психології пізнання в дусі Льюїса Керролла [9]. Коли людина чує репортаж про матч між двома командами, у якому згадується знайоме їй ім'я провідного гравця, ім'я набуває статусу прототипу для пригадування назви команди, тобто більш широкого поняття.

Процедуральна пам'ять початківця відрізняється від процедуральної пам'яті експерта тим, що початківець виконує певні процедури під контролем довільної уваги, тобто на рівні актуального усвідомлення, а не автоматично, як експерт.

Що стосується розбіжностей у функціонуванні виконавчих знань залежно від рівня компетентності в певній галузі, то початківець відрізняється від експерта тим, що він відчуває ускладнення у формулюванні гіпотез відносно необхідної лінії поведінки чи виконання дій у конкретних ситуаціях, тобто у нього виникають труднощі відносно того, *які саме знання і коли* треба застосувати в тій чи іншій ситуації діяльності.

В експертному знанні представлені всі пізнавальні парадигми:

1) найпростіша, типу: «річ (об'єкт) - її(його) властивості (ознаки) - зв'язки (з іншими речами або об'єктами)»;

2) більш складна: ієрархічна парадигма, в якій реалізовані відношення типу партонімічних, синонімічних, антонімічних, родо- видових;

3) найскладніша: системна парадигма, в якій поєднуються дві більш прості пізнавальні парадигми, щоб надати предмету пізнання інтегральної характеристики і не тільки розкрити синтагматичні (лінійні) та парадигматичні (ієрархічні) зв'язки між поняттями, що характеризують предмет пізнання, а й установити *каузальні* зв'язки цього предмета пізнання з іншими.

Таким чином, процес формування знань у ході навчання та перевірку їх сформованості, на наш погляд, доцільно орієнтувати на оволодіння ознаками експертного знання, які набувають статус критеріїв. У процесі навчання необхідно забезпечити:

1) формування розгалуженої та упорядкованої декларативної бази знань (системи метапонять курсу);

2) процедуралізацію концептуальних знань;

3) формування виконавчих знань (вміння використовувати набуті знання в ситуаціях професійної діяльності).

Розглянемо далі, які методичні прийоми доцільно застосовувати для

формування когнітивних структур особистості, які б відповідали характеристикам розглянутих вище баз знань експерта.

Почнемо з формування бази декларативних знань, для чого доцільно, на наш погляд, застосувати модель інформаційного тезауруса.

Коротко зупинимось на універсальних характеристиках світопізнання, які виділені нами на підставі аналізу відповідних робіт у галузі когнітивної психології, зокрема психології пам'яті, і моделей ментальних репрезентацій досвіду світопізнання.

Сам механізм пізнання навколишнього світу є універсальним, а елементарною одиницею для відображення картини світу є поняття. Оскільки це так, то ми вважали цілком можливим розкрити структуру відповідної галузі знань на базі принципів угруповання та класифікації понять, що відбивають семантичні відносини між окремими категоріями (широкими поняттями), представленими в моделі інформаційного тезауруса. Як відомо, поняття є невід'ємними елементами процесу мислення, тобто саме у вигляді понять фіксуються результати світопізнання, світоуявлення та світоусвідомлення. Тому вибір поняття як одиниці упорядкування знань базується на уявленнях про структуру довготривалої пам'яті, інформація в якій зберігається у вигляді понять, кожне з яких характеризується відповідним набором ознак та зв'язків з іншими поняттями і реалізується за допомогою відповідних семантичних відносин. Універсальною одиницею для визначення понять у мові є слово або словосполучення, яке виступає основною когнітивною одиницею. Дж. Брунер у зв'язку з цим у свій час підкреслював, що засвоєння понять, узагальнення їх у різноманітних зв'язках «знижує складність» процесу пізнання навколишнього світу за рахунок укрупнення одиниць світопізнання [1]. Як стверджують фахівці у галузі психології навчання, процес пізнання значно полегшується, якщо людина оволодіває спочатку найбільш «узагальненими уявленнями про цілісний об'єкт пізнання», а потім уже ці знання конкретизуються [8]. Такі узагальнені уявлення виконують роль випереджальних організаторів [7]. Поняття «випереджальні організатори» було введене у психологічну

термінологію Д. Озюбелем (Ausubel). На його думку, з якою важко не погодитися, суб'єкта навчання необхідно ознайомити перш за все з системою широких понять до того, як він почне більш детально вивчати ту чи іншу галузь знань.

Ознайомлення з «випереджальними організаторами» зручно організувати у формі певної когнітивної карти або «денотатного графа» [4]. Саме у такому випадку вони будуть виконувати роль системотвірного фактора, за допомогою якого суб'єкт навчання може легко усвідомити зміст основних понять курсу, побачити систему цих понять.

Як здійснити введення цих випереджальних організаторів у навчальних матеріалах для дистанційного навчання? З нашої точки зору, перш за все необхідно, відібравши найширші поняття курсу, забезпечити розширення цих понять шляхом презентації їх у ієрархічно організованих формі класифікаційних схем або фреймів разом із взаємопов'язаними поняттями, у яких подані категорії вищого та нижчого ієрархічного рівнів, тобто, користуючись терміном Ю. М. Караулова, автора відомої монографії «Тезаурус російської літературної мови» [2], у вигляді гіперонімів та гіпонімів (гіперонім - більш широке поняття, гіпонім - більш вузьке).

Наступний етап роботи на рівні формування декларативної бази знань повинен полягати у презентації ключових понять у формі мереж, тобто ієрархічно та лінійно (вертикально та горизонтально) організованих схем, у яких взаємопов'язані поняття, подані у вигляді ідеографічних описань, подібних тим, які фігурують у словниках тезаурусного типу.

Нарешті, останній етап роботи над формуванням бази декларативних знань полягає у тому, щоб конкретизувати типи семантичних відносин між поняттями у всіх наведених вище формах їх упорядкування, тобто у класифікаційних та ідеографічних описаннях.

При формуванні бази декларативних знань необхідно забезпечити активізацію трьох основних когнітивних парадигм, які вже згадувались вище: 1) найпростішої, яку можна подати у вигляді: *феномен (предмет пізнання)* -

його ознаки - його зв'язки з іншими феноменами, це парадигма типу: «річ - властивість - відносини»; 2) більш складної *родо-видової* парадигми, тобто парадигми типу: «вище - нижче»; 3) найскладнішої *системно-орієнтованої* парадигми.

Отже, для вирішення цього завдання при розробці курсів з дистанційного навчання ми пропонуємо підхід до організації процесу навчання, який передбачає створення так званого дидактичного тезауруса як засобу упорядкування знань. Саме дидактичний тезаурус, з нашої точки зору, є засобом ефективного формування бази декларативних знань.

Функція тезауруса полягає не тільки у вирішенні завдання створення чіткої структури бази знань, а й у забезпеченні оволодіння студентами навичками метапізнання. Дидактично цінне засвоєння процедур метапізнання забезпечується тільки тоді, коли ці процедури демонструються безпосередньо на матеріалі конкретних навчальних курсів, бо їх застосування є завжди творчим процесом, що реалізується в кожному конкретному випадку своєрідно відповідно зі змістом навчальної дисципліни.

При реалізації тезаурусного підходу до упорядкування концептуальних знань необхідно спиратись на такі основні принципи [6].

1. За допомогою понять, що включаються до Дидактичного тезауруса, повинні розкриватись системні ознаки об'єкта вивчення у галузі знань в цілому або в окремому аспекті.

2. У ролі випереджальних організаторів, тобто понять та уявлень, що забезпечують випереджальне з'ясування матеріалу певного навчального курсу, доцільно використовувати метапоняття конкретної галузі знань, що вводяться за допомогою метатермінів, а у ролі більш вузьких понять, що співвідносяться з метатермінами, - поняття об'єктної мови певної галузі знань.

3. Перевірка повноти усвідомлення себе як суб'єкта пізнання тими, хто навчається (тобто перевірка навичок метапізнання), повинна здійснюватись за допомогою відповідних пізнавальних метапроцедур у їх застосуванні до набору понять, які увійшли до тезауруса. Для реалізації цих процедур студентів треба

ознайомити з категоріями мислення, що притаманні логіці пізнання.

При розробці навчальних курсів, зокрема тих компонентів курсів, за допомогою яких забезпечується формування декларативної бази знань, треба орієнтуватись, як ми вважаємо, на ідею трикомпонентної структури дидактичного тезауруса.

Упорядкування понять за тезаурусним принципом вже знаходить досить широке застосування при розробці навчальних матеріалів для дистанційної освіти. Зараз практично всі дистанційні курси містять так звані глосарії (переліки основних понять курсу з їх дефініціями). Ієрархічність як специфічна ознака презентації навчальних ресурсів у дистанційному курсі забезпечує реалізацію ідеї ознайомлення суб'єктів навчання з «випереджальними організаторами» - основними поняттями курсу.

Висновки

На підставі наведеного у повідомленні теоретичного обґрунтування психологічних засад розробки навчальних курсів можна запропонувати наступну *систему принципів*, якими доцільно керуватись, готуючи навчальні матеріали, орієнтовані на забезпечення формування у суб'єктів навчання відповідних когнітивних структур.

Запропоновані принципи відбивають закономірності перебігу пізнавальних процесів. Вони подані нижче у послідовності, що характеризує основні аспекти і передумови ефективного засвоєння знань.

1) Урахування структури і особливостей функціонування довготривалої (зокрема семантичної) пам'яті людини, мінімальними «одиницями» збереження інформації в якій є: поняття; їх диференційні ознаки, що відрізняють одне поняття від іншого, та взаємозв'язки між поняттями: як ієрархічні (родо-видові, партонімічні, синонімічні, антонімічні тощо), так і лінійні (атрибутивні, причин-но-наслідкові, просторові, часові, суб'єкт-об'єктні і т. ін.).

2) Спирання при розробці навчальних матеріалів на основні форми упорядкування інформації у семантичній пам'яті:

- категоріальне кластування (з урахуванням внутрішньопоняттєвих

зв'язків: поєднання більш широких, абстрактних понять з більш вузькими, конкретними поняттями);

- угруповання понять за лінійними ознаками (з урахуванням міжпоняттєвих зв'язків);

- об'єднання понять у мережі (що належать до певної галузі знань).

3) Застосування при розробці навчальних матеріалів різних типів когнітивних структур:

- прототипів (комбінацій типових сенсорно-візуальних рис понять);

- фреймів (схематичних образів стереогіпованих пізнавальних ситуацій, у яких відбиваються їх постійні характеристики);

- сценаріїв (структур, що відбивають часову послідовність подій);

- класифікаційних схем (ієрархічно організованих угруповань співвіднесених понять);

- ідеографічних описань (ієрархічно і лінійно організованих угруповань понять).

4) Урахування різноманіття **форм ментальних репрезентацій** досвіду пізнання («картини» світу): сенсорно-образної; дійової; символної (знакової); графічно-просторової; вербальної (словесної); категоріальної (абстрактно-поняттєвої); метафоричної (узагальнено образної).

5) Стимулювання **«перекодування»** (перетворення) навчальної інформації з однієї форми її ментальної репрезентації в інші з метою забезпечення глибинної переробки інформації як необхідної передумови її усвідомленого засвоєння.

6) Реалізація в процесі навчання основних **пізнавальних парадигм** типів: феномен - його ознаки - його зв'язки; родо-видової; системної.

7) Створення трьох основних «баз знань», що відбивають структуру **експертного знання**:

- розгалуженої бази концептуальних знань;

- автоматизованої системи процедуральних знань;

- усвідомленої бази виконавчих знань (вмінь застосовувати

знання для вирішення професійно-орієнтованих завдань).

8) Створення умов для **проблемно-орієнтованого** засвоєння матеріалу навчальних курсів.

9) Інтегрування навчальної інформації в **особистісний досвід** суб'єкта пізнання (стимулювання саморефлексії).

10) Регулярне надання студентам **зворотного зв'язку** для визначення результатів їхніх пізнавальних зусиль.

ЛИТЕРАТУРА

1. Брунер Дж. Процесс обучения / Дж.Брунер / Пер. с англ. яз. О.К.Тихомирова; под ред. А.Р.Лурия. – М.: Наука, АН РСФСР, 1962. – 84 с.

2. Караулов Ю.Н. Лингвистическое конструирование и тезаурус литературного языка /Ю.Н.Караулов. – М., 1981.

3. Клячки Р. Память человека. Структуры и процессы / Р.Клячки. – М.: Мир, 1978. – 319 с.

4. Найссер У. Познание и реальность. Смысл и принципы когнитивной психологии /Пер. с англ. – М.: Прогресс, 1981. – 230 с.

5. Носенко Е.Л. Структурно-динамічні характеристики експертного знання і шляхи встановлення рівня освіченості в процесі навчання / Е.Л.Носенко, І.М.Заярна //Зб. наук. праць Ін-ту психології ім. Г.С.Костюка АПН України. – 2000. –Вип. 20. – С. 108-114.

6. Носенко Е.Л. Формування когнітивних структур особистості засобами інформаційних технологій. Моногр. /Е.Л.Носенко, М.А.Салюк. – Д.: Вид-во ДНУ, 2007. – 140 с.

7. Ausubel D.P. The facilitation of meaningful verbal learning in the classroom //Educational psychologist. – 1977. – Vol. 12. – P. 162 – 178.

8. Grippin P.C. Learning theories and learning outcomes: The connection /P.C.Grippin, S.C.Peters. – London, M.d: University Press of America, 1984

9. Hofstadter D.R. Godel, Escher, Bach: an eternal golden braid. – New York: Basic Books Inc., 1979. – 777 p.

Билий А.И. ст.преподаватель кафедры менеджмента и туризма
Гурьянов А.А.
Днепропетровский национальный университет им. Олеса Гончара

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛОГИКО-СТРУКТУРНОГО АНАЛИЗА В РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ.

Одним из основных факторов успешной деятельности любой организации, в том числе образовательной, является качество результатов ее деятельности. Достичь необходимого уровня качества, удовлетворяющего требованиям всех заинтересованных сторон, можно с помощью созданной, внедренной и сертифицированной третьей стороной системы менеджмента качества. Однако для руководства многих вузов, в том числе государственных и с высоким рейтингом, часто не является очевидным необходимость развертывание работ в области менеджмента качества, тем более что на первых порах этот шаг сулит только затраты. Для успеха данного предприятия разработка и реализация проекта создания СМК должна быть выполнена на уровне, обеспечивающем технологичность процесса, возможность совершенствования разработки, реализации последующего менеджмента проекта и по возможности распространения результатов. Удовлетворить этим требованиям можно, используя для разработки проекта создания СМК логико-структурный анализ, который состоит из аналитической фазы и фазы планирования.

Аналитическая фаза представлена тремя этапами.

Этап 1. Анализ заинтересованных сторон. Данный этап хорошо согласуется из основным принципом менеджмента качества «Ориентация на потребителя». Спектр потребителей продукции или услуг, производимых вузом, достаточно широк. Сюда следует отнести: абитуриентов; обучающихся и их родственников; потребителей специалистов, услуг, связанных с повышением квалификации и профессиональной переподготовкой. Для проведения анализа заинтересованных сторон широко применяется ССВУ-анализ («Сильные стороны», «Слабые стороны», «Возможности», «Угрозы»). Обработка

результатов ССВУ-анализа позволяет выделить проблемные места в деятельности вуза, достоинства и достижения.

Заинтересованная сторона	Потребности	Адекватный механизм участия
Студенты	Качественные образовательные программы; Высококвалифицированные кадры; Хорошая производственная база для приобретения практических навыков; Современное и достаточное ресурсное обеспечение; Связь вуза с потребителями специалистов; Развитая инфраструктура вуза.	Участие в оценке качества образовательных услуг и отдельных компонентов процесса их предоставления; Обсуждение со студентами результатов оценки качества деятельности вуза; Привлечение лучших студентов к проведению самообследования вуза.

Рис. 1. Фрагмент результатов анализа заинтересованных сторон

Сильные стороны	Слабые стороны
Хорошая фундаментальная подготовка Высокое качество кадрового потенциала по циклу естественнонаучных дисциплин Использование в учебном процессе результатов научных исследований Привлечение к научному процессу лучших студентов	Недостаточно современная материальная база технических специальностей Недостаточный уровень подготовки выпускников по вопросам менеджмента Слабая практическая подготовка специалистов Высокий средний возраст преподавательского состава
Возможности	Угрозы
Шире использовать связи с предприятиями региона для укрепления материальной базы и использования потенциала предприятий для практической подготовки специалистов	Отсутствие мотивации у талантливых молодых специалистов оставаться в вузе Отсутствие системы маркетинговых исследований рынка труда может привести к отклонению структуры специальностей вуза от востребованной на рынке

Рис. 2. Фрагмент ССВУ-анализа заинтересованных сторон

Этап 2. Анализ проблем Задачи данного этапа реализуются посредством серии встреч заинтересованных сторон, сбалансированного анализа мнений и

результатов исследований, полученных на первом этапе. Результатом этапа должно стать дерево взаимно увязанных проблем.

Этап 3. Анализ целей. Анализ проблем отражает отрицательные аспекты деятельности вуза, в то время как анализ целей представляет положительные аспекты видения. Необходимо на данном этапе сформулировать дерево целей как зеркальное отображение дерева проблем. Дерево целей может быть много шире тех, которые включены в проект. Предстоит выделить стратегию, охватывающую взаимосвязанные цели, актуальные на данном этапе и для данного проекта. Стратегия обычно включает главную и конкретные цели и ожидаемые результаты.

Фаза планирования представлена еще пятью этапами.

Этап 4. Определение логики реализации. Для определения логики разработки необходимо определение логико-структурной схемы. ЛСС является инструментом анализа, разработки и оформления проекта, который может использоваться как динамический инструмент, подлежащий пересмотру и переоценке в процессе реализации проекта, его функционировании и при изменении условий. Результаты должны быть конкретными и измеримыми. Цели находятся вне уровня менеджмента проекта, но они должны определяться на уровне, позволяющем вести эффективный мониторинг допущений и факторов риска.

Этап 5. Определение допущений и факторов риска. Одной из важных задач команды проекта является выявление всех влияющих факторов и планирование действий, снижающих риск их влияния. Примером может служить установление долгосрочных взаимовыгодных связей с потребителями специалистов на основе договоров о сотрудничестве, сотрудничество с региональными службами занятости населения и пр. **Этап 6. Определение показателей.** Качество показателей определяется посредством установления норм, формирование которых должно осуществляться на основе мониторинга,

анализа и официального утверждения. Нормы — не догма, они могут меняться по мере совершенствования процессов. Далее предстоит научиться измерять показатели сравнивать их с принятыми нормами и формировать управляющие воздействия. На этом же этапе планируются средства и расходы, тесно увязанные с запланированными мероприятиями.

Этап 7. Составление графика действий. На данном этапе осуществляют планирование мероприятий. Для представления действий по реализации проекта в логической последовательности и взаимодействии составляют график. Последовательность этапа можно представить в виде следующих шагов: составление перечня основных действий; разбиение действий на задачи; формирование логики и определение временных показателей действий и задач; распределение показателей по действиям и задачам и установление места показателя в процессе; определение квалификационных требований к разработчикам и участникам действий, задач и процессов; распределение функций, полномочий и ответственности.

Этап 8. Определение ресурсов. Для реализации задач этапа необходимо составить контрольный список для плана расходов, дать ясное и точное описание средств, соответствующих видам деятельности и задачам и представить средства в виде определенных категорий расходов. Далее предстоит оценить количественные, стоимостные и временные показатели расходов, которые далее преобразовываются в недельный, квартальный и годовой планы и бюджеты. Определение источников финансирования и составление плана расходов — важный этап в определении ресурсов.

Литература:

1. ГОСТ Р ИСО 9000-2001 Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. М: ИПК Издательство стандартов, 2001. 25 с.
2. Крейг Р. Дж. ИСО 9000: Руководство по получению сертификата о регистрации / Пер. с англ. Н. П. Плетневой. М.: РИА <Стандарты и качество>, 2001. 184 с. (Сер. <Дом качества>, вып. 9).
3. ГОСТ Р ИСО 9001-2001 Системы менеджмента качества. Требования. М.: ИПК Изд-во стандартов, 2001. 21 с.
4. Адлер Ю. П., Кочетов А. И. и др. МИСиС: повышение качества подготовки специалистов // Стандарты и качество. 2000. № 2. С. 68-72.
5. Целенаправленная разработка и менеджмент проектов: пособие ТЕМПУС. Изд-во Европейского фонда профессионального образования, 2001. 77 с. (<http://www.etf.eu.int/>).

Васильченко Л.В., доцент
Запорізький обласний інститут
післядипломної педагогічної освіти

КРИТЕРІЇ ЯКОСТІ СУЧАСНОЇ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Система післядипломної педагогічної освіти, реагуючи на виклики часу, знаходиться у режимі неперервного оновлення, що має прояв у постійному вдосконаленні змісту, форм, методів та структурної організації. Разом з тим, як підкреслюють вчені (Вершловський С.Г., Кулюткін Ю.Н., Нікітін Е.М., Сластенін В.О., Тонконога О.П. та ін.) зберігається її закритість, штучна ізоляваність від активного професійно-суспільного впливу, а прикметою сьогодення називають «слабке врахування думки вчителя та школи».

Аналіз соціальних перетворень доводить, що заклади післядипломної педагогічної освіти, як елемент системи післядипломної професійної педагогічної освіти і як суб'єкт оцінювання, під впливом зростаючих вимог професійної спільноти повинен виходити за межі власної індивідуальної закритості та становитися відкритою системою, яка взаємодіє та обмінюється інформацією з навколишнім світом.

Освіта сьогодні розглядається як багатогранний феномен, що поєднує в собі розуміння освітньої послуги та її якості. В умовах демократизації суспільства та з урахуванням результатів практики інших країн, діяльність закладів післядипломної педагогічної освіти розглядається в першу чергу з позиції головних споживачів освітніх послуг, орієнтованих на якісні послуги.

Поняття «якості» багатогранне та має різне трактування. Так, наприклад, під якістю мається на увазі «відповідність вимогам» (Ф.Кросби), «відповідність призначенню» (Д.Джуран), «відповідність запитам ринку» (У.Демминг) та ін. Спираючись на ці поняття, якість послуги може розумітися як міра задоволення в них потреб замовника та споживача. Але якість освітніх послуг не може розумітися однозначно, як міра задоволення потреб у них, тільки якщо мова не йде про конкретне замовлення споживача. Науково-методичний центр, наприклад, задовольняє освітні та методичні потреби не тільки головних замовників – педагогів, але й замовлення держави в особі органів управління освітою. Саме тому, визначаючи якість освітньої послуги, яку надає заклад післядипломної педагогічної освіти доцільно говорити про міру узгодження та виконання замовлення держави, з одного боку, та замовленні споживача, з іншого боку. Це і буде характеризувати якість освітньої послуги.

Аналізуючи досвід розвинених країн світу з оцінки якості післядипломної педагогічної освіти маємо можливість виділити наступні критерії якості сучасної неперервної освіти.

На рівні змісту:

- Баланс точних, природничо-наукових та гуманітарних знань в освіті будь-якої людини, відмову від європоцентризму під час вивчення світової історії та культури;
- Забезпечення можливості збільшення об'єму освітнього знання за рахунок розвитку мислення, збільшення когнітивної складової, а також збільшення концептуалізації змісту освіти;
- Широке включення в освітні програми людинознавства: філософсько-етичних, соціологічних, психологічних теорій;
- Широке навчання комунікації, рефлексії і діалогу, розумінню, саморозумінню та самоконтролю.

На рівні загальної організації освітнього процесу:

- Неуніфікованість освіти, різноманіття освітніх практик, маршрутів, їх доступність та можливість вибору;
- Особистісно зорієнтована спрямованість освіти, яка має прояв у плануванні різних цілей, шляхів та засобів освіти відповідно до особливостей та задатків особистості;
- Перевага активного навчання над пасивним поглинанням інформації, зростання ролі самостійності в освіті, збільшення ролі різноманітних творчих робіт як засобів фіксування результатів освіти.

На рівні методів:

- Не авторитарність методів освіти, освітнього середовища, особистості викладача;
- Застосування різноманітних методів розвивального навчання, розвитку уяви, нестандартного мислення у поєднанні з методами розвитку критичного, рефлексивного мислення;
- Широке застосування проблемного та проектного навчання, яке сприяє розвитку проективної культури людини;
- Включення все більшого об'єму навчання через Інтернет,

мережеве навчання;

- Використання рефлексивних технологій, діалогових методів з використанням сучасних психологічних методик розвитку самопізнання та самоконтролю.

Критикуючи сучасну систему освіти, Е. Тоффлер писав, що сучасний навчальний план – це безглуздий пережиток минулого, оскільки він не має у своїй основі будь-якої добре поміркованої концепції сучасних потреб людини. Оскільки, розглядаючи освіту з позиції особистісних аспектів її якості, у першу чергу необхідно осмислення існуючих концепцій потреб людини та внесення у ці концепції коректив, які пов'язані з особливостями потреб сучасної людини.

ЛІТЕРАТУРА

1. Назаретян А.П. Цивилизационные кризисы в контексте Универсальной истории (Синергетика – психология прогнозирования): Пособие для вузов. Издание второе, перераб. И доп. – М.: 2004. – С.158.
2. Мэй Р. Сила и невинность. – М.: Смысл, 2007. – С.222.
3. Тоффлер Е. Шок будущего / пер. с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ», 2002. - С.445.

Глазунов С.В., доцент кафедры социальной работы
Днепропетровский национальный университет им. Олеса Гончара

ЭФФЕКТ СУПЕРМАРКЕТА В СОВРЕМЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

В эпоху глобальной международной интеграции важнейшим вопросом образовательного менеджмента остается обеспечение качества обучения студентов. Качество обучения зависит от многих факторов. Ныне много внимания отводится современным методам обучения, связанным с информационными технологиями. Сомнений нет – новейшие образовательные

технологии помогают решать много образовательных задач, в частности, создают студентам широкие возможности в поиске разнообразной информации, помогают быстрее ее обрабатывать и т.п. Однако желание современного образовательного менеджмента создавать все новые и новые «удобства» для обучения в виде готовых образовательных услуг, все больше превращают учебное заведение в своеобразный образовательный супермаркет. Постепенно дает о себе знать «эффект супермаркета» – «товаров» (образовательных услуг) становится все больше, они подаются в красивой «упаковке», но их качество нередко желает быть лучшим, ведь часть из них являются фактически «фаст-фудами» – их можно быстро получить, а вот насколько они полезны, необходимы будущему специалисту и обществу – вопрос, по меньшей мере, спорный.

В современную образовательную сферу достаточно интенсивно проникает психология «общества потребления». Новейшие технологии все больше превращают как студентов, так и преподавателей, на простых потребителей готовых информационных, образовательных услуг. Формирование теоретических знаний и практических умений как процесс изготовления собственного, личностного «продукта», все больше превращается в процесс выбора и использование готового «товара».

Все это в немалой мере касается, например, тестирования как образовательной технологии. Тестирование, без сомнений, имеет свои сильные стороны, и решает целый ряд образовательных задач. Вместе с тем, оно имеет и слабые стороны. Одна из них - это довольно односторонняя и пассивная форма работы с информацией, ведь в большинстве случаев тесты, даже ситуационные, представляют собой готовые ответы на вопросы, сформулированные не студентом, а преподавателем, авторами учебников и т.д. Выбор варианта «правильного и наиболее полного» ответа в значительной мере имеет психологию потребления информации. Открытые вопросы, которые должны уместиться в одну-две строки тестового вопроса, проблемы не решают.

Вытеснение тестами других форм контроля качества знаний, на наш взгляд, формирует определенную однобокость развития интеллектуальных способностей студентов. Поэтому необходимо вырабатывать более сбалансированные подходы к применению разных методов и форм обучения.

Вызывает беспокойство, что современные технологии порождают новые «бездеятельные» формы «овладения» информацией. Раньше студенты больше конспектировали различные материалы, и этот процесс, так или иначе, оказывал содействие получению знаний, прежде всего через анализ и синтез информации, а также через механизмы запоминания, связанные в том числе и с движениями руки, которая пишет текст. Хотя, с другой стороны, студенты нередко и «зубрили» материал, повторяя что-нибудь много раз, изучая наизусть, не вдумываясь в содержание. Такой «механический» подход, конечно, был плохим с точки зрения обретения качественных знаний, но современные компьютерные технологии также принесли и новые возможности «неактивного» усвоения знаний. С одной стороны, студенты, будто приобрели намного больше возможностей в работе над материалами в электронном виде, их анализом, группированием, формулированием выводов и т.п., но, с другой стороны, распространилось «усвоение» сведений, не связанное с сознанием, оно выполняется без достаточного участия воли человека, и потому остается пассивным, некачественным.

Современные образовательные технологии существенным образом уменьшают объемы собственно «человеческого» общения, увеличивают число виртуальных, условных, безличностных контактов, что обедняет духовно-эмоциональную составную образования. В таких условиях, на наш взгляд, в учебном процессе увеличивается вес устного общения, которое дает возможность развивать в молодых людях профессиональные способности, связанные с культурой мышления, культурой речи, культурой публичного поведения и другими важными качествами современного специалиста с высшим образованием.

Модерновые образовательные технологии объективно уменьшают эмоциональную сторону обучения, но без эмоций нет поиска истины, не происходит познание действительности, ее понимание, принятие решений и т.д. Новые образовательные технологии, увеличивая «механическое» восприятие информации, «вымывают» эмоциональный фактор, и, таким образом, обедняют современного человека, как в интеллектуальном плане, так и собственно в «человеческом». Наблюдения показывают, что немало студентов не умеют и, нередко, не желают уметь общаться. Их устраивает роль механических ретрансляторов информации. Необходимо больше применять диалоговые устные формы обучения, которые оказывают содействие развитию мышления в живом общении, а не в «он-лайн режиме». Ведь получить научные, практические знания просто так, без усилий, без напряжения, в виде дара – невозможно.

По нашему мнению, современное преподавание в высшей школе нуждается в улучшении методической подготовки преподавателей, ведь к методике преподавания наблюдается разное отношение, в том числе «прохладное», даже нигилистическое. Необходимо осуществлять дополнительные меры, которые способны стимулировать преподавателей к творческой работе, к постоянным поискам, раздумьям, накоплению опыта и знаний относительно использования современных образовательных технологий, создавать эффективные механизмы применения на практике нового опыта.

Джинджоян В.В., ст.преподаватель кафедры менеджмента и туризма
Яновская М.Ю., студент
Дніпропетровський національний
університет імені Олеся Гончара

КРИЗИС УКРАИНСКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ

Образование – основа интеллектуального, культурного, духовного, социального, экономического развития общества и государства. Целью

образования является всестороннее развитие человека, его моральных качеств, формирование граждан, способных к сознательному общественному выбору, обогащение на этой основе интеллектуального, творческого, культурного потенциала народа, повышение образовательного уровня народа, обеспечение народного хозяйства квалифицированными специалистами.

По результатам Всемирного опроса Американского института общественного мнения Дж. Геллапа о количестве довольных системой образования в Украине оно составляет лишь 38%, тогда как в Беларуси – 52, Российской Федерации – 42, США – 70, Германии – 59%. Аналогичные результаты показывают социологические исследования, проведенные в Украине. Так, по итогам исследования Института Горшенина, качество образования, предоставляемого современной украинской школой, 34,4% граждан Украины оценивают на «тройку», а каждый пятый (20,2%) – на «двойку». Иными словами, более половины украинских граждан считают, что качество образования в Украине не отвечает требованиям.

Такое же мнение о качестве украинского образования не только у наших соотечественников. Не секрет, что иностранцы не хотят учиться в украинских университетах, несмотря даже на сравнительно невысокую стоимость обучения.

Украинский педагог поставлен в условия, когда он не может эффективно выполнять основную миссию – нести разумное, доброе, вечное. Физически нельзя быть таким, если уровень заработной платы не отвечает потребностям нормальной жизни, трудовой деятельности и профессионального развития.

Сегодня, когда во всех развитых странах мира одной из главных составляющих реформирования системы образования является децентрализация управления образовательными учреждениями, переход к самоуправляющимся формам управления ими, у нас происходят противоположные процессы. Все проблемы управления учреждением

решаются в треугольнике: руководитель (ректор, директор) – орган управления (министерство, областные, районные, городские управления образования) – собственник (государство, которое эти функции делегировало тому же министерству, областным и районным советам, администрации или какое-то физическое или юридическое лицо). Роль и значение органов общественного управления учебными заведениями оказались декларативными и никчемными. Попечительские советы даже там, где они созданы, ничего не решают. В большинстве вузов ученые советы, как правило, голосуют за решение, которое предложил руководитель, поскольку все участники этих уважаемых собраний так или иначе зависят от него. В Украине все это делают чиновники от образования.

Второй фактор кризиса в образовательной системе Украины — экономическая ситуация в этой отрасли. За постоянными разговорами о недостаточном финансировании образования в государстве забыли, что есть такое понятие, как эффективное управление образовательными финансами.

Третий источник и третья составляющая коллапса обусловлены тем, что украинское образование в течение последних двадцати лет утратило общественные ориентиры своей деятельности, не научилось направлять свою линию на образовательные запросы общества и его отдельных граждан. Вывести образование из состояния коллапса непросто. Его судьба зависит не менее чем от трех факторов: внутренней готовности «организма» бороться за свою жизнь, квалификации «врачей» и правильно избранной стратегии действий. Нет сомнений относительно существования мощных глубинных механизмов самовывживания украинского образования. Это доказано многолетней историей его существования.

Джинджоян В.В., ст. преподаватель кафедры менеджмента и туризма

Андриенко В.В., студент

Днепропетровский национальный университет им. О. Гончара

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ

Современное общество, неуклонно развивается, постоянно предъявляет высокие требования к совершенствованию обучения и воспитания студентов в современном высшем учебном заведении. В рыночных условиях роль преподавателя в вузе получила существенное значение – менеджера образования. В управленческой деятельности преподавателя, в которой множество нестандартных ситуаций, полностью проявляются дарования, таланты, личность менеджера.

Усилия каждого участника учебного процесса направлены на то, чтобы вуз функционировал как единое целое, с успехом добивался своей цели, новых результатов. Поскольку менеджер учебно-воспитательного процесса является носителем умственного труда, его профессиональная деятельность направлена: на анализ информации о рынке образовательных услуг и возможностей объекта в его пространстве, разработку маркетинговой концепции, поиск и создание инноваций, проектирование будущего состояния развития педагогической системы через генерирование новых идей и постановку более перспективных целей, планирование оптимальных путей их достижения, в частности через реализацию коммерческих операций, бизнес-планов; отбор, организацию и стимулирование участников конкретных действий и мероприятий, контроль эффективности их реализации, оценку и самооценку качества полученных результатов. Основными функциями любого участника процесса должны стать: анализ состояния коллектива; понимание мотивов поведения своих коллег; побуждение подчиненных к производительному труду, стимулирование их профессионального роста; создание атмосферы в коллективе, которая бы максимально стимулировала производительный труд; формулировка заданий подчиненным так, чтобы они понимали, чего от них ждут, и старались это исполнить; эффективный контроль работы подчиненных; эффективная оценка

подчиненных, их возможностей и интересов; предупреждение и решение конфликтов в коллективе; построение деловых отношений с подчиненными в соответствии с их индивидуальными особенностями и ситуацией. Кроме этого, менеджер в образовании должен обладать определенными качествами, способными помочь в реализации общих идей: практичностью, умом, общительностью, активностью, инициативностью, настойчивостью, самообладанием, наблюдательностью, организованностью, и самостоятельностью.

Отличительной чертой руководителей, обладающих организаторскими способностями, является способность к эмпатии – умению понимать других людей. О таких руководителях говорят, что они обладают психологическим тактом, который помогает легко устанавливать служебные и личные контакты. Эмпатия, как привилегия характера руководителя, на 50% обеспечивает ему успех в общении с людьми, потому что у него выраженный положительный интерес к ним, что позволяет составить правильное воображение о человеке, правильно понимать поступки и действия коллег и подчиненных.

Современные методы управления в образовательном менеджменте являются целым комплексом, включающим экономические, административные, методы психолого-педагогического и общественного воздействия.

Использование основ менеджмента в образовании поможет каждому научно-педагогическому работнику более успешно решать свои профессиональные проблемы, четко формулировать цели, рационально использовать время, квалифицированно перерабатывать и использовать информацию. А если работник в будущем планирует выполнять функциональные обязанности руководителя высшего учебного заведения или его заместителя, то менеджмент в образовании как новая и перспективная отрасль педагогической науки предстает чрезвычайно необходимой системой его профессиональных знаний. Всё это нужно для того, чтобы лучше понимать себя, коллег и студентов, видеть резервы, заложенные в них, помогать им

узнать, оценить и понять себя для того, чтобы сделать необходимый шаг в перспективном профессиональном и личностном саморазвитии.

**Должанський А.М., зав. каф.
«Якість, стандартизація та сертифікація»,
Бондаренко О.А., аспірант каф.
«Якість, стандартизація та сертифікація»,
Ясєв О.Г, начальник Навчально-методичної ради НМетАУ,
Національна металургійна академія України**

ЯКІСТЬ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ВИЩІЙ ШКОЛІ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКИХ «ЛІДЕР-ГРУП»

В останні роки в Україні загострилося питання стосовно забезпечення якісної освіти вищими навчальними закладами. При цьому, суттєвими стають не тільки професійні, але й моральні характеристики майбутніх фахівців.

При оцінці якості вищої освіти, здебільшого, мають на увазі дві основні характеристики:

- успішність студентів (відсоток тих хто має позитивні оцінки при контролі знань);
- якість їх навчання (відсоток тих, хто одержав відмінні та добрі оцінки).

У зв'язку з викладеним, для удосконалення діяльності ВНЗ актуальними стають не тільки заходи з визначення рівня якості освіти студентів згідно їх екзаменаційних оцінок, але й визначення морально-психологічних аспектів навчального процесу, що, зазвичай, не враховується.

Відомим та випробуваним у Росії є захід щодо покращення навчального процесу шляхом організаційного виділення найкращих студентів, що навчаються на одному потоці, у так звані «лідер-групи». При цьому, перед студентами «лідер-груп» відкривалися наступні перспективи: здобуття

поглибленої спеціальної освіти; безкоштовне вивчення другої іноземної мови; підвищена стипендія; наступне пріоритетне працевлаштування, зокрема, у самому ВНЗ; прийом в аспірантуру тощо.

Деякий досвід (починаючи з 2003р.) використання «лідер-груп» набула і Національна металургійна академія України (НМетАУ). «Лідер-групи» створювалися на всіх тих напрямках підготовки, де за однією спеціальністю було більше однієї академічної групи. Для цього в «лідер-групу» переводили кращих студентів за підсумками попередніх сесій. Інші групи називали «звичайними».

Лекційні матеріали студентам «лідер-груп» та звичайних груп викладались на об'єднаному потоці. Практичні ж та лабораторні заняття проводились диференційовано, причому у «лідер-групах» - викладачами вищої кваліфікації.

Одним з наслідків стала необхідність відповідної оцінки ефективності діяльності.

Метою роботи стало визначення кількісних та якісних чинників з підготовки студентів за умов використання «лідер-груп» в умовах НМетАУ.

На першому етапі роботи розгляду були піддані дані 1-го півріччя одного навчального року щодо успішності та якості навчання в 17 «лідер-групах» та 17 звичайних групах, з яких не вилучалися відмінники, із загальною кількістю біля 700 студентів. Одержані дані виявили, очікуваний результат: у «лідер-групах» і якість, і успішність були вище, ніж у звичайних групах. Але при нижчій на ~30% успішності студентів звичайних груп, якість навчання тут була в ~2,5 рази гірше. Важливим стало те, що при узагальненій оцінці якості та успішності навчання студентських потоків сумарні «покращення» та «стабільність» суттєво перебільшували показник «погіршення», тобто запровадження «лідер-груп» позитивно відбивається на інтегральних результатах навчання.

При подальшій оцінці супутніх соціально-психологічних обставин запровадження «лідер-груп» з використанням спеціально розроблених анкет

було проведено опитування викладачів (60 осіб) та студентів (200 осіб) різних напрямів навчання: гуманітарний (18%), технічний (47%) та економічний (35%).

Аналіз показав, що більшість викладачів кожного з напрямів позитивно оцінює вказаний організаційний захід. Відзначається менш оптимістична оцінка викладачів гуманітарного напрямку. Це може бути пояснено тим, що більшість гуманітарних дисциплін викладається на 1...2 курсах, де професійні прагнення студентів ще повністю не сформувалися.

Переважає більшість анкетованих студентів, як технічних так і економічних спеціальностей, засвідчила, що студенти «лідер-груп» є більш мотивованими до навчання, ніж студенти звичайних груп. Це може бути пояснено, науковою перспективою, матеріальною зацікавленістю (стипендією) тощо і проявляється у більшій конкуренції. Але майже 50% студентів «лідер-груп» та 60% студентів звичайних груп мають думку, що все залежить від власного бажання кожного студента вчитися.

Дані опитування свідчать про наявне підвищення рівня ерудиції студентів «лідер-груп», що більш притаманно студентам технічних спеціальностей, потім – економічних. Загальною є думка, що вилучення відмінників негативно впливає на рівень успішності у залишкових звичайних групах. І справа тут не тільки в зменшенні середніх показників якості навчання, але й у відсутності здорової конкуренції та лідерів, на яких свідомо чи несвідомо рівняються «середнячки».

Майже половина студентів обох видів груп та напрямів навчання вважають, що в «лідер-групах» рівень засвоєння навчальних матеріалів студентами є вищим, ніж у звичайних групах. Лише приблизно 10% опитаних не знайшли ефективності у заході, що розглядається.

Аналіз позитивних сторін навчання в «лідер-групах» виявив таку послідовність пріоритетів для студентів в обох видах груп: отримання практичних навичок поглибленого рівня; отримання більшого об'єму навчальної інформації та пріоритетність при працевлаштуванні. При цьому, у

звичайних групах пріоритет з двох останніх позицій надано працевлаштуванню. Найменший рівень ухвалення отримав варіант, який відображав сприятливі умови для наукових досліджень.

Більша частка викладачів вважає, що суттєвим змінам у порівнянні з потоком піддається психологічний клімат як в «лідер-групах», так і в залишкових звичайних групах. Додатковим фактором стає вплив переформатування особового складу студентських груп з порушенням зв'язків (часто – корисних), що склалися у попередній період. При цьому, серед студентів «лідер-груп» фіксується збільшення проявів нездорової конкуренції, збільшення проявів індивідуалізму як наслідків підвищення та обмеженості їх мотивації.

Більше половини студентів вважає, що психологічний клімат у групах не змінився. Інші ж визнають, що клімат покращився в «лідер-групах» та погіршився у звичайних групах. Це може бути пов'язаним зі зникненням лідерів, які своїми якостями стабілізували ситуацію в колективі. При розгляді груп за напрямками навчання спостерігається такий же стан.

При визначенні негативних факторів студентами «лідер-груп» акцент було зроблено на зникненні взаємної допомоги (тобто кожен студент «стає сам за себе»), появі складнощів у взаємних стосунках студентів різних видів за ознакою групи, підвищеній конкуренції та необхідності забагато часу приділяти самоосвіті. У звичайних же групах студентів більше турбує підвищена конкуренція щодо можливого переходу до «лідер-групи» та, як наслідок - погіршення взаємних стосунків як у звичайній групі, так і зі студентами «лідер-групи».

При відповіді на питання: «Чи доцільне уведення «лідер-груп» у навчальний процес НМетАУ» студенти «лідер-груп» поділилися майже навпіл. Студенти ж звичайних груп, здебільшого, не бачать необхідності у реалізації цього заходу.

В якості узагальнюючого, можна зробити висновок, що впровадження в учбовий процес «лідер-груп» є доцільним, але потребує відповідних змін у

начальному процесі стосовно уведення більш глибокої диференціації викладання навчальних дисциплін для студентських груп різних видів. Це, безумовно, потребує додаткових організаційних, інформаційних, інтелектуальних та матеріальних ресурсів.

Наведені дані можуть бути використанні й іншими закладами освіти як з практичної, так і з методичної точки зору. Їх урахування може сприяти підвищенню якості вищої освіти в Україні.

Іващенко В.П., перший проректор
Ясєв О.Г., голова навчально-методичної ради
Рожков О.Д., доцент
Захарова О.О., методист I кат.
Національна металургійна академія України

МЕНЕДЖМЕНТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧА ТЕХНІЧНОГО ВНЗ

Педагогічна майстерність професорсько-викладацького складу вищого навчального закладу значною мірою визначає рівень підготовки фахівців, організацією і цілеспрямоване стає поліпшення навчально-виховного процесу, оперативність і якість управління їм як на рівні викладач-студент, так й на більш високих.

У технічному ВНЗ вона, як правило, формується в основному на базі свого практичного досвіду, досвіду колег, провідних викладачів, поруч з якими працює молодий викладач та під приводом яких він здобував вищу освіту, виконував дисертаційну роботу, набував наукову й науково-технічну кваліфікацію.

Педагогічну підготовку молодий викладач отримує лише впродовж навчання в аспірантурі. За обсягом і рівнем вона є незрівнено нижчою за фахову. Малий відведений на неї час зумовлює обмеженість їх змісту. Часто

вона спрямована на ознайомлення з загальними питаннями і не має достатнього спрямування на роботу у вищій технічній школі, не дає необхідних навичок методичної, виховної та організаційної діяльності. Короткі курси, наприклад «Основи педагогіки», які викладаються починаючим науково-педагогічним працівникам технічних ВНЗ, не є достатньо ефективними для формування необхідної педагогічної кваліфікації. Тому опанувати належним її рівнем вони мають самотужки. Одним з шляхів є одержання фундаментальної освіти у вищому навчальному закладі відповідного профілю. Але це не завжди реально з-за браку часу, тривалості навчання та цільової його направленості. Завантаженість молодого викладача підготовкою до проведення лекцій, інших видів занять, науковою роботою майже не залишає йому часу для роботи над фундаментальними підручниками з педагогіки.

Найбільш ефективним і реальним (на наш погляд) шляхом оволодіння основами й підвищення педагогічної майстерності є самостійне вивчення стислого за обсягом, але повного за змістом, ретельним образом відібраного на основі узагальнення досвіду провідних викладачів-практиків, матеріалу щодо підготовки й проведення основних видів навчальних занять, організації навчального процесу і його документального супроводу.

Авторами на основі власного багаторічного досвіду роботи у якості викладачів вищого технічного навчального закладу розроблена концепція рішення цього складного й важливого завдання.

Основні положення концепції визначають:

- подання педагогічної діяльності у вищому технічному навчальному закладі як системи взаємодіючих суб'єктів;
- номенклатуру основних суб'єктів навчального процесу й вимоги до їхньої кваліфікації й компетенцій;
- види й структуру робіт, які включає педагогічна діяльність у вищому технічному навчальному закладі;
- особливості різних видів взаємодій (ділового, поведінкового,

комунікативного) суб'єктів навчального процесу;

- єдиний підхід до розгляду різних видів педагогічної діяльності;
- відношення до студента як до рівноправного учасника навчального

процесу;

- практичну спрямованість і лаконічність рекомендацій.

Ці положення концепції реалізовані в опублікованому навчальному посібнику, що рекомендовано Міністерством освіти і науки України до використання у вищих технічних навчальних закладах.

Основними складовими змісту посібника є:

Основи організації навчального процесу

Розробка навчальної робочої програми дисципліни

Аудиторні заняття (лекція, лабораторне заняття, практичне заняття, консультація, семінарське заняття, індивідуальне заняття)

Самостійна навчальна робота (самостійне вивчення навчального матеріалу, індивідуальні тематичні завдання, курсовий проект (робота), дипломний проект (робота))

Практична підготовка

Діагностика якості навчання (підготовка до проведення діагностики якості навчання, організація і проведення діагностики якості навчання, аналіз результатів діагностики якості навчання)

Ведення організаційно-нормативної документації

Розробка навчально-методичних матеріалів

Виховна робота

Висновки

Література

Додаток А, Положення про факультет вищого навчального закладу

Додаток Б. Положення про кафедру вищого навчального закладу

Додаток В. Посадові інструкції учасників навчального процесу

Матеріали розробки успішно використовуються при читанні лекцій по педагогіці вищої школи молодим викладачам, слухачам факультетів

підвищення кваліфікації, аспірантам і магістрам відповідних напрямків підготовки.

**Курцева Е.Г., доцент
кафедры управления и экономики образования
Волков В.Н., доцент
кафедры управления и экономики образования
Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического образования**

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ ВНУТРИШКОЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ

Изменение национальных приоритетов и государственной политики в России, повышение требований к качеству образования, стимулируют использование администрацией общеобразовательных учреждений новых управленческих механизмов, что в свою очередь способно привести к переходу на новую управленческую парадигму, направленную на формирование инновационной Школы.

В связи с этим для части образовательных учреждений Санкт-Петербурга, уже применяющих в своей работе современные и наиболее эффективные управленческие инструменты и механизмы, на сегодняшний день можно обозначить несколько актуальных для решения задач:

1. Создание и развитие в образовательном учреждении внутришкольной системы оценки качества образования.

Необходимость решения данной задачи, прежде всего, связана с переходом на новые ФГОС и необходимостью выработки единых критериев оценки качества образования на разных ступенях обучения, повышения эффективности организации информационного пространства и согласования позиций всех участников образовательного процесса. При этом важно, чтобы

система оценки качества включала как элементы действующей региональной системы, так и дополнительные объекты контроля состояния образовательного процесса со стороны администрации и педколлектива, отражающие специфику целей и состояния учреждения.

2. Повышение качества образования за счет осуществления регулярной общественной экспертизы и самооценки деятельности образовательного учреждения, позволяющей выявить позитивные изменения и проблемные зоны функционирования и развития образовательного учреждения, определить социальный заказ и основные механизмы его формирования. Как базовое условие работы в данном направлении могут использоваться уже существующие институты и сложившиеся практики (форматы) государственно-общественного управления школой.

3. Оптимизация управленческой и педагогической деятельности с целью повышения их результативности и эффективности на основе создания и развития новых коммуникационных структур внутри образовательного учреждения и сетевого взаимодействия, взаимодействия с социальными партнерами по вопросам повышения качества образования и удовлетворения образовательных потребностей всех участников образовательного процесса.

Можно предположить, что решение данных задач невозможно без изменения структуры управления образовательным учреждением, основным элементом которой должна стать внутришкольная система управления качеством образования, способствующая инновационному развитию образовательной среды школы, обеспечивающая удовлетворение образовательных потребностей личности, общества и государства. За основу для разработки внутришкольной модели управления качеством образования в образовательных учреждениях Санкт-Петербурга может быть выбрана Модель всеобщего управления качеством TQM (Total Quality Management), так как в большинство учреждений имеют структурные подразделения (службы) или общественные объединения, например, такие, как научно-методические и

педагогические советы, службы маркетинга и мониторинга, службы здоровья, информационно-библиотечные центры, педагогические клубы, органы самоуправления и др., деятельность которых направлена на повышение качества деятельности образовательных учреждений. На данном этапе основной управленческой задачей становится разработка эффективных механизмов взаимодействия данных структур, оптимизация их работы с потребителями образовательных услуг и педагогами по сбору и анализу информации, определение системообразующих элементов и создание на этой основе системы управления качеством образования в учреждении, учитывающей его особенности и потребности.

Ведущей идеей деятельности администрации образовательного учреждения в таком случае становится переход от управления качеством к качеству управления, а основными направлениями работы:

- изучение социальных ожиданий от деятельности образовательного учреждения со стороны всех участников образовательного процесса, социальных партнеров и органов управления образованием;

- создание единой системы диагностики и контроля качества образования, качества преподавания, соответствия условий организации образовательного процесса нормативным требованиям и социальным ожиданиям;

- повышение профессиональной компетентности педагогических кадров как необходимого условия обеспечения современного качества образования;

- формирование и развитие потребности общественности в участии в управлении образовательным учреждением, активное вовлечение органов самоуправления в управление качеством образования;

- создание сетевой организации управления качеством образования на основе принципов взаимодействия, социального партнерства, адресности информационных потоков;

- выявление факторов, влияющих на качество образования и повышение обоснованности управленческих решений;

- создание системы оценки эффективности управления качеством образования в образовательном учреждении;

- формирование интегральной характеристики состояния и тенденций развития образовательной системы Школы с учетом потребностей всех участников образовательного процесса, социальных партнеров, органов управления образованием.

Кроме того, организация в учреждении общего образования системы управления качеством образования предполагает разработку и реализацию механизмов распределения функций и делегирования полномочий различным структурам в вопросах обеспечения и совершенствования качества образовательной деятельности.

Таким образом, можно сделать вывод, что создание внутришкольной системы управления качеством образования предполагает изменения как на уровне подходов к управлению образовательным учреждением, так и на уровне механизмов их реализации. В этом случае управление станет активным способом воздействия на качество образования, обеспечивающим инновационное развитие образовательного учреждения и удовлетворение образовательных запросов граждан, социума и государства.

ЛИТЕРАТУРА

1. Национальная образовательная инициатива «Наша новая школа», утверждена Президентом Российской Федерации Д.А. Медведевым 04 февраля 2010 года. Пр-271.

2. Беркалиев Т.Н., Заир-Бек Е.С., Тряпицина А.П.. Развитие образования: опыт реформы оценки прогресса школы. – СПб: КАРО, 2007 – 144 с.

3. Гришина И.В., Волков В.Н., Курцева Е.Г. Самооценка образовательных учреждений. Методическая разработка по материалам международного проекта. / Под ред. Аветовой Т.Ю. – СПб: Северо-западное агентство международных программ, 2006.

4. Деминг Э. Лекция перед японскими менеджерами в 1950 г. // Методы менеджмента качества. – 2000. - №1.

5. Джордж С., Ваймерскирх А. Всеобщее управление качеством. М.: Виктория плюс, 2002.

6. Злобин Э.В., Мищенко С.В., Герасимов Б.И. Управление качеством в образовательной организации. - Тамбов: Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2004. - 88 с.

7. Липидус В.А. Всеобщее качество (TQM) в российских компаниях. - М.: ОАО Типография Новости. 2002.

8. Управление качеством образования: практико-ориентированная монография и методическое пособие. / Под. ред. М.М. Поташника. – М.: Педагогическое общество России, 2000. – 448 с.

Мартыненко В.Г.,
заведующий кафедрой фундаментальных дисциплин, доцент
Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Высшее образование в Украине всегда отличалось фундаментальностью, системностью и практической направленностью, однако по мнению некоторых авторов [1] в настоящее время образование стало менее качественным, а выпускники высших учебных заведений не конкурентоспособны на европейском рынке труда.

В нашей стране повышение роли системы контроля качества высшего образования обусловлено, прежде всего присоединением Украины к Болонскому процессу, который определяет качество образования как основу создания европейского пространства.

Качество выпускника вуза зависит от многих факторов: условия и обеспеченность учебного процесса, профессионализм преподавателей, современные технологии обучения, системы контроля знаний. Но на наш взгляд контроль качества образования должен сосредоточиться не только на контроле учебного процесса, кадров, научно-методического обеспечения, материальной базы и т.д., а в первую очередь, на контроле знаний студентов и особенно выпускников, определяя их компетентность и способность удовлетворять требованиям рынка труда.

В нашем университете контроль качества учебного процесса и уровня подготовки выпускников осуществляется через отзывы потребителей о качестве подготовки выпускников. Отзывы предприятий о работе наших выпускников собирают профилирующие кафедры. Они же осуществляют и систематизацию этой информации. Опыт общения с потребителями подсказывает необходимость широкого использования в учебном процессе материальной базы современного технологического оборудования, технических средств передовых промышленных предприятий и научно-исследовательских учреждений для проведения лабораторных занятий и организации практик студентов университета, а также внедрение в учебный процесс новых информационных технологий, совершенствования компьютерных баз данных и знаний по всем видам учебно-методической деятельности, обеспечение широкого доступа преподавателей и студентов к мировым информационным ресурсам.

ЛИТЕРАТУРА

1.М.З.Згуровский. Болонский процесс – структурная реформа высшего образования на европейском пространстве. <http://www.ntu-kpi.kiev.ua>

НЕОБХІДНІСТЬ АКТИВІЗАЦІЇ ТВОРЧОГО МИСЛЕННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ

В сучасному інформаційному суспільстві осмислення процесу навчання стало необхідною умовою отримання якісної освіти. Студенти сьогодні не повинні лише пасивно слухати лекцію. Вони мають брати активну участь в процесі навчання. “Тому першочергове завдання вищих навчальних закладів – постійно шукати і впроваджувати нові прогресивні технології практичної підготовки фахівців, які могли б згодитися як для підготовки до практичних дій студентів, так і до підготовки спеціалістів, котрі вже мають вищу освіту” [1, с. 94].

В основі сучасного підходу до стимулювання праці студентів педагогічними працівниками лежать такі завдання:

- максимально активізувати творчі здібності кожної особистості;
- спрямувати цю активність у русло досягнення конкретних результатів навчання.

Завдання викладача по суті зводиться до того, щоб створити умови, у яких би в найбільшій мірі міг розкритися творчий потенціал студента та виникла б стійка потреба в напруженій і результативній праці. При цьому викладачу важливо брати до уваги ситуації, в яких здійснюється навчання, враховувати не тільки особисті здібності студентів, а й їх особисті мотиви: потреби, інтереси, пріоритети. З цією метою в навчанні використовуються прямі і непрямі методи, в основі яких лежать такі принципи:

- розкріпачення творчої ініціативи;
- зв'язок рівня заохочення студента з кінцевим результатом навчальної діяльності;
- забезпечення студентів необхідними ресурсами;
- заохочення накопичення нових знань і досвіду;
- розширення неформального спілкування (наукової комунікації);
- використання моральних стимулів.

Однією з головних задач викладача є розвинути у студента творче мислення. “У мисленні яскраво виявляється творчий характер психічної діяльності людини, у процесі якої вона шукає і знаходить нове рішення. Поява завдяки цьому не існуючих у природі предметів становить сутність поняття “продуктивності”. Продуктивним (творчим) мислення називають, маючи на увазі його різновиди з високою результативністю, складністю пошуку розв’язання задач” [2, с. 35]. В процесі навчання продуктивне мислення відбувається тоді, коли студент знаходиться не в надто регламентованих умовах, а бере участь в ігрових заняттях, які дають простір для уяви.

У процесі творчості з позиції психології велике значення має уява. Творча фантазія має знайти вихід у конкретних вчинках. Природа фантазії (уяви) була досліджена багатьма вченими-психологами та фізіологами, зокрема І.Сєченовим, О.Ухтомським, В.Штерном, Р.Вудвортсом та ін. Пошук смислу і створення нових образів розвивається від міфу до евристичного пошуку. Це є елементом розвитку сили розуму і виховується системою тренінгів і ділових ігор.

Розглядаючи ділові ігри та тренінги як елементи розвитку творчої сили розуму і творчий процес, необхідно організовувати такі події, як випадковість, форму змагання, драматизму, перипетії.

Ігрові ситуації не повинні бути сталими, сама стратегія має бути прихованою. Для організації такого роду ігрових занять існують різні системи.

Тренінги мають безліч варіантів проведення, що керуються тренерським стилем, підходом, інформацією та іншими складовими.

Власне поняття “тренінг” у сучасному вигляді аналогічне поняттям “розвиток здібностей”, “активне навчання”. Сучасні тренінгові центри пропонують досить широке коло різноманітних тренінгів, що сприяють розвитку знань та вмінь, містять різні біоенергетичні прийоми та вправи, формують зміни життєдіяльних установ людини. Тренери як особистості і фахівці мають відповідати певним вимогам. Вони повинні мати здібності створювати

програми тренінгу та повчальні “переживання”, що є новими, стимулюючими, а також бути енергійними та вольовими, дуже емоційними, творчими людьми.

Ділові ігри нині стають дуже популярними в навчанні управлінській діяльності в усіх країнах світу. Ділова гра являє собою імітаційний управлінський процес, тобто процес вироблення і ухвалення рішення для конкретної ситуації в умовах поетапного уточнення необхідних факторів, аналізу інформації, що додатково надходить і виробляється у ході гри.

Найважливішими ознаками ділової гри виступають: типовість, проблемність та використання прихованих резервів, їх мобілізація [3, с. 65].

Ділова гра виконує такі функції: пізнавальну, соціалізаційну, тренувальну, комунікативну, розважальну, перевірочну, статусну, комерційну. За видами ділові ігри різняться так: рольова гра, імітаційна гра, гра, спрямована на організацію діяльності.

Використання у процесі навчання ділових ігор сприятливо позначається на змісті навчального процесу, додає йому потенціал інтересу та творчості.

Творчість нерозривно пов’язана із пізнанням. Без пізнання неможлива сучасна освіта. Здавна ведуться пошуки методів стимулювання творчості. Ще в академії Платона, в “саду Епікура”, у ліцеї Аристотеля розвивали мислення шляхом дискусій. Зараз використовується близько 30 методик стимулювання творчості. Серед них: “контрольний список”, “вхід-вихід”, біоніка, вартісний аналіз, конференції ідей. Деякі дослідники поділяють методи на дві групи: науковий (виявлення проблеми, її вивчення, пошук); Едісона (спроб і помилок) [2, с. 44].

Необхідним компонентом активізації творчого мислення в освітньому процесі є управління розвитком творчості викладачів вищої школи. Для цього необхідно створити наступні умови:

- планування керівництвом навчального закладу розвитку творчості викладачів;
- розробка творчих планів викладачами, які повинні спонукати до роздумів про свою діяльність, до самоаналізу, а в результаті до самовдосконалення;
- створення відповідної матеріальної бази;

- забезпечення морально-психологічних умов, що обумовлюють творчу атмосферу та сприяють підтримці творчості викладачів з боку керівництва, попередженню конфліктів;
- забезпечення викладачів вільним часом в достатньому обсязі. Як зазначав В.Сухомлинський “вільний час вчителя – це корінь, що живить гілки педагогічної творчості” [2, с. 92].

Також розвитку творчості викладача сприяють спільне обговорення педагогічних проблем, створення “банку педагогічних ідей”, виступи на конференціях, випуски інформативних матеріалів про вдалі знахідки викладачів.

Нарешті, важливою умовою активізації творчого мислення є здатність як студента так і викладача перетворити теорії у навички і власні цінності. Для цього обов’язковою для обох сторін має бути відкритість для нових ідей, природна зацікавленість у цих ідеях і критичне мислення.

Література

1. Федулова Л.І. Методика викладання менеджменту: Навчальний посібник для студентів вищих навчальних закладів / Л.І. Федулова. – Хмельницький Технологічний університет Поділля, 2002. – 158 с.
2. Дуткевич Т.В. Психологія творчості: Навчальний посібник для студентів ВНЗ психолого-педагогічних спеціальностей / Т.В. Дуткевич. – Кам’янець-Подільський: видавець М.І. Мошак, 2003. – 134 с.
3. Ситуаційна методика навчання: теорія і практика / упор. О. Сидоренко, В. Чуба. – К.: Центр інновацій та розвитку, 2001. – 236 с.

ОПТИМАЛЬНІ УМОВИ ДЛЯ ЯКІСНОЇ ОСВІТИ

Пріоритетною метою модернізації освітньої системи є забезпечення високої якості освіти, яка не зводиться тільки до навченості учнів, набору знань і навичок, а пов'язується з вихованням, поняттям «якість життя», яке розкривається через такі категорії, як «здоров'я», «соціальне благополуччя», «самореалізація», «захищеність».

Формування самостійної, відповідальної й соціально мобільної особистості, здатної до успішної соціалізації в суспільстві й активної адаптації праці, визначає необхідність широкого використання в системі психолого-педагогічного супроводу дитини в навчально-виховному процесі відповідних програм розвитку соціальних навичок, здібностей до особистого самовизначення й саморозвитку.

При такому підході об'єктом супроводу виступає освітній процес, а предметом діяльності є ситуація розвитку дитини як система відносин зі світом, з оточуючими (дорослими й однолітками), із самою собою.

Підставою для проектування освітніх програм для будь-якого ступеня освіти є нормативна модель розвитку дитини певного віку. Освітні програми відрізняються від навчальних тим, що у навчальній програмі акцент робиться на оволодіння знаннями, уміннями, навичками. В освітній основна увага приділяється становленню, розвитку й вихованню особи в сукупності її когнітивних, емоційних, мотиваційно-потребнісних характеристик. Таким чином, освітня програма, на відміну від навчальної повинна виконувати не тільки навчальну функцію, але й діагностувати, прогнозувати можливості й динаміку розвитку дитини в освітньому процесі.

Модель психолого-педагогічного супроводу має забезпечити формування здатності особистості до свідомого відповідального вибору, проектування власного життєвого шляху.

Найважливішим напрямом психолого-педагогічного супроводу розвитку особистості є збереження й зміцнення здоров'я дітей.

Сучасні підходи до побудови ефективних профілактичних програм стверджують необхідність не тільки надання учням та студентам інформації про поведінкові ризики, небезпечні для здоров'я, але й формування навичок здорового способу життя.

Необхідною умовою ефективності навчання здорового способу життя стає використання широкого діапазону інтерактивних видів діяльності (тренінги, рольові ігри, моделювання ситуацій тощо).

Позитивний досвід роботи в цьому напрямі накопичено в системі «Школа здоров'я».

Створення моделі випускника спирається на певні теоретико-методологічні й концептуальні підходи до освіти. Сучасна педагогіка розвивається по лінії інтеграції з іншими науками і пошуку інтегральних критеріїв якості освіти, які мають над предметний характер і відображають результати розвитку, освіти і виховання в їх взаємозв'язку. У рамках акмеологічної концепції шкільної освіти таким інтегральним критерієм якості освіти виступає категорія зрілості.

Психолого-педагогічний супровід профілізації в старшій школі допоможе організувати профільне навчання як вид особистісно орієнтованої освіти, ефективну форму індивідуалізації, що дозволяє розкритися й реалізуватися потенціалу кожного учня. Утвердження парадигм розвивальної, особистісно орієнтованої освіти, необхідність підвищення професіоналізму педагогічних кадрів вимагають переходу від традиційної моделі психологічної освіти до моделі розвитку психологічної компетентності педагогів, забезпечення їх

антропо- й психотехніками, які дозволяють вирішувати актуальні завдання навчання, виховання й розвитку.

Сьогодні педагогам доводиться працювати з неоднорідним контингентом дітей. На особливу увагу заслуговують обдаровані діти. Серед завдань, які необхідно вирішувати в супроводі обдарованих дітей можна виділити такі: розробка індивідуальних освітніх маршрутів; формування адекватної самооцінки; охорона й зміцнення фізичного та психологічного здоров'я; профілактика неврозів; попередження ізоляції обдарованих дітей у групі однолітків.

ЛІТЕРАТУРА

- 1.Тетяна Луліна. Моніторинг якості освіти. Теорія і практика. – Київ, Видавничий дім «Шкільний світ», 2006 р. – 128 с.
2. Журнал «Управління освітою», 2011 р. №14, №15.
- 3.Журнал «Директор школи», 2011 р. №8, №9.

**Савченкова Н.Н., старший преподаватель
кафедры информатики
Смоленский государственный университет**

ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ТЕСТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ

В современном обществе образование является важным фактором социально-экономического развития государства. В связи с этим вопросам модернизации образования во всем мире уделяется пристальное внимание. Для российской системы высшего образования характерны кардинальные изменения, обусловленные как мировыми тенденциями развития образования,

так и специфичными для России социально-экономическими условиями. К ним относятся процессы интернационализации и интеграции, присоединение России в рамках Болонского процесса к единому общеевропейскому пространству высшего образования, создание информационно-образовательного пространства вуза и сетевых систем дистанционного и непрерывного образования, подготовки и переподготовки профессиональных кадров, развитие международного и межвузовского сотрудничества в области обеспечения качества с целью разработки сравнимых критериев и методик, а также образовательных программ вузов и многое другое.

В условиях модернизации происходят изменения в структуре, содержании, методах и организационных формах обучения, связанные с внедрением новых образовательных технологий, важной составляющей которых являются тестовые методы педагогического диагностирования уровня и качества подготовки студентов. Дидактическое тестирование предоставляет дополнительные возможности для обеспечения нового качества обучения; развития системы дистанционного образования; проведения сравнительных дидактических исследований, в том числе в государственном и международном масштабах; дифференцированного подхода в обучении; организации самостоятельной учебно-познавательной деятельности учащихся; оперативной реализации педагогической диагностики.

Большое внимание сегодня уделяется созданию и оптимизации внутренней системы оценки качества в образовательных учреждениях высшей школы. Увеличивается также число вузов, использующих систему внешней оценки качества образования и участвующих в Интернет-проектах, разработанных Научно-исследовательским институтом мониторинга качества образования («Интернет-тренажеры в сфере образования», «Диагностическое Интернет-тестирование студентов первого курса», «Интернет-экзамен для выпускников бакалавриата/специалитета» и т.п.) [1]. Тестирование широко используется для:

- систематического контроля уровня обученности студентов в рамках

образовательного процесса в вузе;

- самоконтроля и целенаправленной подготовки студентов к процедурам контроля качества;
- формирования системы базовых знаний и умений;
- управления образовательным процессом с целью обеспечения соответствия результатов обучения требованиям государственных образовательных стандартов.

В связи с широким распространением дидактического тестирования в современной педагогической действительности возникает феномен *тестологической культуры педагога*, под которой мы понимаем составляющую его педагогической культуры, представляющую собой систему педагогических ценностей, тестологических знаний и умений, позволяющих педагогу самостоятельно осваивать готовые тестовые материалы и технологии, разрабатывать системы дидактических тестов и методику их применения в образовательном процессе, а также использовать их для развития творческой индивидуальности преподавателя и проведения педагогических исследований [2].

Внедрение тестовых технологий в повседневный учебный процесс вызывало изменения в структуре и функциях педагогической деятельности и появление ее нового вида – тестологической деятельности. Под *тестологической деятельностью педагога* будем понимать его учебно-диагностическую деятельность, связанную с применением тестовых технологий. При этом в системе тестологической деятельности преподавателя мы выделяем два основных направления: *проектировочно-познавательную и практико-реализующую тестологическую деятельность*. Проектировочно-познавательная тестологическая деятельность преподавателя – это деятельность, направленная на освоение им тестовых технологий, создание и совершенствование тестовых материалов, встраивание их в собственную систему учебной диагностики, разработку методики применения тестов в обучении, освоение средств информационно-коммуникационной поддержки педагогического тестирования и т.д. Практико-реализующая тестологическая

деятельность преподавателя – его деятельность, связанная с применением дидактического тестирования в системе учебной диагностики (организация и проведение различных видов тестирования в аудиторной и самостоятельной работе студентов, обработка и интерпретация результатов тестирования учащихся, информирование последних о полученных результатах, совместная работа по коррекции усвоения учебного материала, подготовка студентов к прохождению процедуры тестирования и т.д.) [3].

В решении задач, связанных с тестированием в текущей учебной деятельности, определяющей фигурой обеспечения качества образования является преподаватель, заинтересованный в эффективности образовательной деятельности, владеющий современными диагностическими методами на творческом уровне и постоянно обновляющий свой профессиональный арсенал, способный оптимально использовать тестирование как средство управления педагогическим процессом и как метод педагогических исследований, т.е. преподаватель, обладающий высоким уровнем тестологической культуры.

Однако анализ специальной литературы и публикаций по проблемам тестирования, а также результаты диагностического исследования, проведенного на базе Смоленского государственного университета, позволили сделать вывод о недостаточно высоком уровне тестологической культуры преподавателей высшей школы [4]. Большинство преподавателей-респондентов, становление тестологической культуры которых проходило «стихийно», без соответствующего обучения, нуждается в педагогической поддержке в процессе овладения системой специальных тестологических знаний и умений, в развитии их рефлексивных, прогностических, исследовательских умений в тестологической деятельности.

Таким образом, существует объективная необходимость в проектировании и внедрении системы целенаправленного формирования тестологической культуры педагога для повышения эффективности процесса становления данного вида культуры преподавателя.

В связи с актуальностью проблемы определения оптимальных способов включения преподавателя вуза в структурно и функционально меняющуюся профессионально-педагогическую деятельность на базе Смоленского государственного университета было проведено специальное исследование, результатом которого стало проектирование и реализация педагогической системы целей, принципов, содержания, форм, методов и средств поддержки процесса становления тестологической культуры педагога высшей школы.

При проектировании системы мы руководствовались следующими принципами организации педагогического процесса и управления деятельностью обучающихся преподавателей: научности; гуманизации; коммуникативности; динамичности и гибкости; связи с жизнью и практической деятельностью; сотрудничества обучающего и обучаемых; осознанной перспективы; сознательности и активности обучающихся; здоровьесбережения; сочетания индивидуальных и коллективных форм обучения.

В содержательный компонент системы включаются вопросы, раскрывающие психолого-педагогические основы педагогического тестирования; история, современные тенденции и перспективы развития тестирования; ключевые вопросы классической теории тестирования и обзорные сведения по современной теории тестов; возможности и особенности тестологической деятельности в системе учебной диагностики и др.

Системообразующим фактором данной системы является ее цель – повышение эффективности процесса становления тестологической культуры педагога, а системоопределяющим фактором выступает тестологическая деятельность преподавателя в системе учебной диагностики, являющаяся одновременно основным компонентом содержания обучения и способом самореализации творческого потенциала педагога.

При определении условий, форм, средств и методов формирования тестологической культуры педагога высшей школы мы придерживались

лично-деятельностного подхода, при котором обучение строилось с учетом прошлого субъектного тестологического опыта обучающегося, его мотивов, ценностных ориентаций, целей, интересов, намеченных перспектив развития и т.д. В качестве основных педагогических условий эффективности процесса становления тестологической культуры преподавателя были выявлены:

- позиционирование обучающегося преподавателя как субъекта собственного тестологического развития;
- увеличение роли самостоятельной работы за счет применения активных методов обучения и лично значимых практических и учебных заданий, в том числе творческого характера, способствующих активной самореализации педагога в тестологической деятельности;
- активное включение (погружение) учителя в самостоятельную проективно-познавательную и практико-реализующую тестологическую деятельность за счет использования метода проектов;
- внедрение в учебный процесс специального курса «Тестологическая культура педагога» и электронного учебно-методического комплекса «Педагогическое тестирование»;
- компьютеризация учебного процесса и использование информационно-коммуникационных технологий.

Приоритетным условием эффективности процесса становления тестологической культуры педагога является активное включение его в тестологическую и исследовательскую деятельность в качестве субъекта собственного развития.

Структура и содержание *динамической* системы (процесса) поддержки процесса становления тестологической культуры преподавателя выстроены нами в соответствии с логикой целенаправленного педагогического процесса, при этом выделены диагностико-проектировочный, установочный, проектный и контрольно-нормативный периоды.

На начальном этапе (диагностико-проектировочный период) с помощью общей нормативной модели тестологической культуры педагога, программы диагностики уровня и профиля тестологической культуры, использования

методов анкетирования, самодиагностики, беседы и экспертной оценки дается заключение об исходном уровне и профиле тестологической культуры каждого обучаемого во время проведения фронтальной и индивидуальной работы. На основе этих данных проектируются индивидуальные образовательные маршруты обучаемых преподавателей (непосредственно при их участии) и корректируются программа и содержание специального курса «Тестологическая культура педагога».

В содержание *установочного периода основного этапа* входит формирование теоретической базы тестологической подготовки обучаемых, умений и навыков использования тестовых технологий в учебном процессе, а также формирование собственной позиции, ценностного отношения к тестологической деятельности в системе учебной диагностики. Для установочного периода характерны аудиторские формы работы: фронтальная лекция, обучающий семинар, лабораторный практикум, групповой и индивидуальный тренинги, учебная дискуссия, анализ конкретных ситуаций. Для обеспечения эффективности образовательного процесса каждому обучаемому предоставляется компьютерное рабочее место, доступ к Интернет-ресурсам, индивидуальный план и расписание учебного курса, электронный учебно-методический комплекс «Педагогическое тестирование», включающий отраслевой стандарт «Педагогические тесты. Термины и определения», словарь-справочник, программы поддержки тестологической деятельности. Обучаемые на занятиях работают с тестовыми оболочками для организации и проведения группового и индивидуального тестирования, знакомятся с возможностями сетевого тестирования и образовательного портала, программами для обработки и первичного анализа результатов тестирования. Такие средства обеспечивают повышение наглядности учебного процесса, организацию коллективной и групповой работы, обратную связь в процессе обучения, индивидуализацию и дифференциацию обучения, моделирование педагогических ситуаций, имеющих место при организации и проведении тестирования в учебной диагностике.

Основным содержанием *проектного периода основного этапа* являются активная самостоятельная разработка обучаемыми тестовых материалов, их апробация, обработка, анализ и интерпретация результатов; оформление, обсуждение и рефлексия результатов проектной деятельности; участие в тематическом семинаре, конференции, написание тезисов или статьи по проблемам тестирования. Проекты выполняются индивидуально или группой обучающихся. При выполнении всех этапов проекта преподаватель-консультант оказывает при необходимости информационную, методическую и методологическую, а также техническую поддержку деятельности обучающихся.

Выполнение проектов обеспечивает активизацию процесса познания, вариативность использования тестологических знаний и умений в реальных ситуациях, расширение собственного опыта тестологической деятельности, а также личностный и общекультурный рост обучающихся. Во время проектного периода усвоенная ранее система тестологических знаний и умений приобретает личностную окраску, наиболее интенсивно наполняется личностно-творческий компонент тестологической культуры, интенсивно формируются мировоззренческие показатели культуры тестологической деятельности.

Основными целями *итогового этапа (контрольно-нормативный период)* являются оценка степени реализации программы индивидуального образовательного маршрута каждым обучаемым, коррекция с учетом общей нормативной модели тестологической культуры педагога. На данном этапе используются индивидуальные и фронтальные формы работы, методы анкетирования, самодиагностики, беседы, коллективного и индивидуального экспертного анализа проектов.

Спроектированная динамическая система, включающая поэтапную характеристику целей, содержания, форм, методов и средств, позволяет интенсифицировать процесс становления тестологической культуры педагога. Практикоориентированный курс «Тестологическая культура педагога» направлен на повышение профессиональной квалификации преподавателей, их

педагогической мобильности, формирование ценностного отношения к тестовым технологиям в учебной диагностике, выработку собственной позиции в тестологической деятельности. Предлагаемые формы, методы и средства способствуют осознанной реализации программы индивидуального образовательного маршрута каждым преподавателем, активному творческому освоению им тестовых технологий.

При этом процесс становления тестологической культуры преподавателя при условии сохранения общей структуры и последовательности этапов может быть скорректирован в зависимости от исходного профиля личностной модели тестологической культуры педагога, уровня образования и качества подготовки субъектов диагностики, что позволяет сделать разработанную систему достаточно гибкой, обеспечивает ее адаптацию к конкретным условиям реализации и запросам системы менеджмента качества вуза.

Разработанная и апробированная система поддержки процесса становления тестологической культуры педагога высшей школы является одной из составляющих деятельности Смоленского государственного университета по реализации международного проекта ТЕМПУС IV «Сетевое взаимодействие университетов-партнеров в реализации многоуровневой системы подготовки и повышения квалификации специалистов в области образовательного менеджмента».

ЛИТЕРАТУРА

1. Киселева В.П. Оценка результатов обучения студентов по итогам ФЭПО: компетентностный подход // Оценка компетенций и результатов обучения студентов в соответствии с требованиями ФГОС: материалы III Всероссийской научно-практической конференции. – М., 2012. – С. 31-34.
2. Савченкова Н.Н. Формирование тестологической культуры учителя: проблемы, сущность, структура, уровни, критерии // Известия

Смоленского государственного университета. – 2011. – № 1 (13). - С. 343-345.

3. Савченкова Н.Н., Сенькина Г.Е. Моделирование системы учебной диагностики (на примере тестологической деятельности) // European Social Science Journal. – Рига-Москва, 2011. - №4. – С. 145-150.
4. Савченкова Н.Н. Формирование тестологической культуры педагога: результаты диагностического исследования // Научные труды международной научно-практической конференции ученых МАДИ (ГТУ), РГАУ-МСХА, ЛНАУ. 20-21 января 2011 года. Том 6. Педагогика и методика. – Москва – Луганск. Издательство МАДИ (ГТУ), РГАУ-МСХА, ЛНАУ, 2011. – С. 18-24.

Скороход Г.И., доцент
кафедры математического моделирования
Днепропетровский национальный
университет имени Олеся Гончара

ОЦЕНКА СТУДЕНТАМИ КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА

После окончания курса «Методика преподавания профессиональных дисциплин в высшей школе» 29 магистрантов ДНУ по специальности «Прикладная математика» высказали письменно своё мнение об организации учебного процесса и методах преподавания.

Также для изучения факторов, влияющих на мотивацию студентов к обучению, нами была разработана анкета и проведено анкетирование студентов 1-5 курсов факультета прикладной математики и физико-технического факультета Днепропетровского национального университета. Студенты участвовали в анкетировании добровольно, они не обязаны были указывать свою фамилию, но многие её указали. Ответы дали 80 студентов. Вопросы в анкете сформулированы в открытой форме, студенты сами указывали факторы

влияния. Судя по ответам, откликнулись студенты, которые активны и/или хорошо занимаются. Они серьёзно отнеслись к оценке организации процесса обучения.

Результаты анкетирования показывают, что современные студенты, которые обучаются техническим специальностям (многие студенты прямо указывали на программирование как на техническую специальность):

рассматривают своё образование как основу для построения будущей жизни и поддерживают тезис о непрерывном образовании в течение жизни, вспоминая пословицу «Век живи, век учись»,

с первого курса настроены на получение профессии, *«потому что в конечном итоге обучение сейчас направлено на профессию и устроенность в будущем»;*

поэтому студенты предпочитают практическую направленность курсов теоретической (здесь и далее цитаты из ответов студентов выделены курсивом).

«Качественное преподавание и интересные курсы – толчок к определению приоритетов в специализации. Однако в большинстве других случаев достаточной мотивацией к обучению является понимание того, что этот предмет мне пригодится в профессиональной деятельности». Большинство хочет, *«чтобы уделяли больше времени профилирующим предметам, а не распылялись на общеобразовательные дисциплины».* Однако, некоторым *«хотелось бы больше общеобразовательных предметов, поскольку появляется ощущение потери определенных знаний, важных в жизни каждого образованного человека».*

недовольны: 1) отсутствием *«возможностей применять изученную теорию на практике».* *«Проектирование сухой теории на прикладную задачу значительно повышает интерес к учебе, а самое главное повышает мотивацию к изучению данного предмета».* *«Много теории и мало практики»* - такое соотношение студенты считают существенным недостатком, 2) падением ценности диплома в глазах работодателей,

поддерживают дух гуманистической педагогики и согласны с принципами современной дидактики высшего образования,

считают, что изучаемые курсы должны быть профессионально значимыми, устаревшие курсы необходимо вовремя исключать из учебных планов, признают эффективными методы активного обучения:

1) проблемное обучение, 2) диалог между преподавателем и студентами и между студентами, 3) связь данного учебного материала с другим и с жизнью, 4) объяснение и обсуждение материала перед записью в конспект, 5) самостоятельная работа, 6) написание творческих работ, 7) различные формы мониторинга усвоения и коррекция процесса, 8) экзамен как форма не только контроля, но и обучения,

предлагают: 1) теснее интегрировать обучение с профессиональной деятельностью студента, 2) изменить саму методику преподавания в вузах, *«которая бы строилась не столько на «начитке лекций», сколько на выработке умения думать»*, *«уменьшить количество зубрежки»*, 3) *«повысить актуальность преподаваемых дисциплин»*, регулярно обновлять содержание спецкурсов и создавать новые, 4) приглашать в качестве преподавателя хотя бы части спецкурса (или в качестве консультанта) специалиста из фирмы-работодателя (ряд фирм охотно предоставляют таких специалистов бесплатно), 5) больше внимания уделять организации командной работы студентов,

6) вносить в процесс обучения чётко выраженные элементы соревнования, 7) проводить конкурсы по предметам, даже на уровне курса, 8) составлять расписание, которое учитывает психологию восприятия новой научной информации, 9) больше индивидуализировать процесс образования, 10) предоставить студентам возможность выбора предметов и общения с преподавателями через Интернет, 11) повысить размер стипендии, 12) поощрять за участие в общественной жизни, 13) *«привести в порядок корпуса вузов»*, чтобы в них было приятно учиться, 14) *«сделать образование не столь доступным, тогда возрастут его качество и ценность диплома»*.

По мнению всех студентов, личность преподавателя в очень большой мере влияет на качество обучения: *«от преподавателя зависит, будут ли студенты*

знать предмет или нет». На основании ответов нами выделены качества преподавателя, которые рассматриваются студентами как положительные и как отрицательные.

Положительные: Любит свой предмет и владеет им. Вдохновляет на получение знаний. Образован, начитан. Компетентен в своём предмете, но интересуется не только им. Умеет применять свои знания и навыки. Относится к студенту как к субъекту своего образования. Искренно желает донести свои знания и умеет это делать. Умеет заинтересовать предметом, показать его связь с профессией и другими предметами. Применяет нестандартные, эффективные методы преподавания. Уделяет существенное внимание практическим приложениям теории. Подбирает примеры из жизни. Предлагает интересные, творческие задания, посильные для студентов. Обладает ораторскими способностями. Обязателен и ответственен. Четко планирует курс и выдерживает план. Уравновешен и адекватен. Ровно, с пониманием относится ко всем студентам. Уважает студентов, заинтересован в развитии их личности. Справедлив, объективен в оценке знаний. Самокритичен. Доброжелателен, терпим, лоялен, коммуникабелен, обладает чувством юмора. Умеет построить доверительные отношения, создать атмосферу всесторонней поддержки студента и помощи ему.

Отрицательные: Некомпетентен. Отбивает охоту учиться. Относится к студенту как к объекту преподавания. Безразличен к результату обучения. Отрабатывает время. Монотонно, без эмоций читает лекцию. Говорит невнятно, скороговоркой, отвернувшись к доске. *«Ведёт лекцию с таким видом, будто ему это не нужно, и тяжело вздыхает после каждого слова».* «Сухо» излагает теоретический материал. Долго объясняет простой материал и бегло – сложный. Выдаёт задания, оторванные от практики и развития личности. Ориентирован на сильных студентов. Необязателен и безответственен. Эгоцентричен. Ханжа. Высокомерен, авторитарен, предвзято, презрительно относится к студентам, унижает их, ущемляет их права, не учитывает их

інтереси. Несправедлив в оцінюванні, ранжирует студентів, виділяє любимчиків, завищує оцінки за «Ну, будь ласка!».

По мненню багатьох студентів, усні відповіді переважніше письмових. При цьому, як при усних, так і при письмових відповідях студенти не приймають вимогу деяких викладачів вивчити текст буквально наизусть («навіть не до букви, а до піксельно», по меткому вираженню одного студента). На перше місце студенти ставлять розуміння суті матеріалу, а не форму його вираження. *«Важко не те, як добре студент знає матеріал наизусть, а як він його розуміє, і як він може ним скористатися, на це в першу чергу потрібно звернути увагу»*. Розуміння приходить не в результаті зазубрювання, а в результаті розгляду нового матеріалу з різних сторін, зв'язування його з уже вивченим матеріалом і багаторазового застосування. Це вимагає системи відповідних завдань і часу.

Холод О.В., методист вищої категорії центру післядипломної освіти
Бадікова Л.О., методист 1 категорії центру післядипломної освіти
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ЯКІСТЬ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

В Україні науковий менеджмент ще не отримав достатнього розвитку. Причини цього – у недосконалості правового поля, у недостатньому рівні цивілізованих методів управління персоналом, у нашій багаторічній тоталітарній історії, нарешті, у нашій ментальності.

Особливою галуззю менеджменту є менеджмент в освіті, який має свою специфіку та притаманні тільки йому закономірності. Ця специфіка полягає в особливостях предмету, продукту, знарядь та результатів праці менеджера освіти. Предметом праці менеджера освітнього процесу є діяльність суб'єкта управління. Продуктом праці інформація про навчально-виховний процес.

Знаряддям праці є слово, мова. Результатом праці менеджера є рівень грамотності, вихованості та розвитку об'єкта менеджменту – студентів.

Менеджмент в освіті – це комплекс принципів, методів, організаційних форм та технологічних прийомів управління освітнім процесом, спрямований на підвищення його ефективності.

Основні функції менеджменту в освіті:

- прийняття розумного рішення;
- організація виконання прийнятих рішень, створення належних умов для ефективної роботи освітнього закладу, кожного учасника освітнього процесу, забезпечення мотивів та стимулів їх діяльності;
- контроль виконання рішень.

Методи управління в освітньому менеджменті:

- економічні методи – економічне стимулювання – найбільш недосконалі, потребують удосконалення на всіх рівнях;
- адміністративні методи – регламентація діяльності виконавців, її нормування, робота з кадрами (сприятливе середовище для автократів);
- методи психолого-педагогічного впливу – забезпечення сприятливого психологічного клімату, стимулювання творчості та ініціативи, прогнозування соціальних перспектив розвитку освітнього закладу;
- методи суспільного впливу – розвиток демократії колективів, запровадження лояльної конкуренції, толерантності, підвищення престижу та іміджу.

Управлінці в освіті – ректори, проректори, керівники структурних підрозділів, декани, завідувачі кафедр та педагоги. Але проблема зміни директорського, командного менталітету на менеджерській вже достатньо

актуальна. Для керівника освіти така трансформація може здійснюватися в рамках спеціальної психолого-педагогічної підготовки.

Проблема менеджменту актуалізується тим, що:

- за специфікою своєї професійної спрямованості педагог є керівником та організатором життя і діяльності студентів,
- в умовах переходу до ринкових відносин та зростаючої соціальної незахищеності, безробіття, кожна людина повинна бути готовою, у разі потреби, до організації своєї "справи",
- педагог покликаний підготувати своїх вихованців до роботи в нових соціальних та економічних умовах.

Численні спроби перенести без змін досвід іноземного менеджменту в практику нашої дійсності не дали очікуваних результатів. Існує актуальна потреба його переробки, адаптації і впровадження з урахуванням специфіки національних традицій, менталітету, законодавчої бази освіти, професійної спрямованості та інших факторів. У такому випадку використання досягнень менеджменту може суттєво збагатити професійну підготовку наших працівників системи освіти та підвищити рівень їх загального розвитку.

Оволодіння основами менеджменту допоможе у підвищенні ефективності педагогічної діяльності. Методи і прийоми самоменеджменту допоможуть педагогам успішно вирішувати різноманітні проблеми особистісного плану, навчитися володіти собою, визначати і формулювати чіткі особисті цілі та цінності, займатися саморозвитком, доцільно використовувати час, здійснювати вплив на молодь – це далеко не повний перелік можливостей педагога, який опанував основами менеджменту.

Слід визнати існування в практиці науково-педагогічних колективів цікавих наробок з проблем самоорганізації особистості.

Самоорганізація – це природна здатність усіх біологічних (соціальних) систем самостійно підтримувати, відроджувати й удосконалювати рівень своєї організації при зміні зовнішніх і внутрішніх умов їх існування та діяльності з врахуванням минулого досвіду.

Діяльність щодо самовдосконалення достатньо трудомістка, але її результати перевершують очікування і приносять велике задоволення.

Головна мета ефективного менеджменту в освіті – домагатися, щоб кожен, керівник навчального закладу був здатний діяти самостійно (після того, як визначена мета, форми та засоби її реалізації, форми винагороди), тобто мати ефективно працюючих педагогів-професіоналів.

Якості, якими повинен володіти керівник навчального закладу, викладач як менеджер, визначаються професіограмою або картою компетентності. Це – портрет ідеального освітнього робітника, що визначає вимоги до сукупності його особистісних якостей, здатності виконувати ті або інші професійні функції та соціальні ролі.

У своїй щоденній роботі керівник навчального закладу користується правовими актами, які визначають їх посадові обов'язки. Проте ці документи не в повній мірі, з погляду концепції менеджменту, враховують особливості складного перехідного періоду суспільства, в тому числі й освіти, до ринкових відносин:

- здатність ефективно управляти собою, колективом, студентами та своїм часом;
- зміни особистих переконань і цінностей;
- гуманізм та демократизм;
- здатність чітко визначати свої особисті та професійні цілі;

- система підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів у русі безперервної освіти,
- здатність підтримувати свій професійний рівень та особистий розвиток;
- оволодіння навичками творчого й ефективного вирішення проблем;
- опанування навичками впливу на студентів, перехід на інформаційно-управлінський стиль ;
- застосування як традиційних форм, методів навчання з використанням , інновацій, займатися дослідницькою роботою, сміливо експериментувати.

Професійним обов'язком педагога є навчання, вирішення цілого комплексу світоглядних проблем освітнього рівня. Головний напрямок роботи сучасного менеджера – це удосконалення змісту, методів і прийомів навчання, виховання та розвитку молоді. Концепція освітнього менеджменту дозволяє реалізувати особливий підхід, відповідно до якого освітнім менеджерам повинна надаватися така допомога з боку ректорату, органів управління освіти.

Концепція освітнього менеджменту змінює роль педагогів, вимагаючи від них максимальної уваги до політики, стратегії і тактики навчального закладу, її технологічних, процедурно-ритуальних та естетичних цінностей. Це орієнтує педагога на творчість та гнучкість у формуванні установок і мотивів навчання, розвитку, раціонального використання часу.

Важливий напрямок менеджменту в діяльності педагога – удосконалення навчальних програм та процесу навчання, що безпосередньо пов'язано з функціями педагога. І хоча програми (стратегія і принципи) знаходяться поза компетенцією педагога, їх успішна реалізація (тактика) залежить від визначення доцільних обсягів матеріалу до кожного уроку, обмежень, послідовності вивчення, оцінки та уточнення навчальної програми за допомогою тестів і особистого досвіду.

Наступний напрямок менеджменту в діяльності педагога – інформація та комунікація. Обов'язкова умова цього – постійна висока інформованість, володіння результатами новітніх досліджень психолого-педагогічної науки, присвячених удосконаленню технологій навчання, виховання та розвитку. Все це вимагає від вчителя постійного удосконалення професіоналізму, підвищення рівня загальної культури.

Складові компоненти освітнього менеджменту:

- люди (стейкхолдери – це люди чи групи людей, що мають спільні інтереси в якій-небудь діяльності та зацікавлені в її результатах – студенти, педагоги, батьки),
- педагогічні технології,
- стратегії,
- структури, цілі,
- завдання,
- процеси,
- культура.

Цикл менеджменту планування, визначення умов, організація, мотивація, стимулювання, управління.

Управлінські здібності. На запитання про те, які якості щодо свого керівника понад усе цінують педагоги, отримали такі відповіді: справедливість, порядність та чесність – 76%; розуміння життєвих проблем, людяність, доброта – 25%; вміння організовувати роботу, управлінська компетентність – 24%; вимогливість – 4%.

Представники американської школи менеджменту М. Вудкок та Д.Френсіс узагальнили результати багаторічних досліджень в галузі управління

персоналом і склали перелік найбільш важливих якостей керівника. Цей перелік може бути корисним і менеджерам освіти:

1. Здатність управляти собою.
2. Розумні особисті цінності.
3. Чіткі особисті цілі.
4. Спрямовання на постійний особистий ріст.
5. Навички вирішувати проблеми.
6. Винахідливість та здатність до інновацій.
7. Висока здатність впливати на оточуючих.
8. Знання сучасних управлінських підходів.
9. Здатність керувати.
10. Вміння навчати та розвивати підлеглих.
11. Здатність формувати та розвивати ефективні робочі групи.

Російська психологія також запропонував 10 якостей здібного організатора:

- Практичність розуму (здатність використовувати теоретичні знання, враховувати особливість ситуації).
- Товариськість (потреба, постійна готовність та вміння контактувати з людьми).
- Активність (вміння діяти наполегливо, активно, самостійно виходити на виконання службових завдань).
- Ініціативність (активний прояв творчості, висування ідей, діловитість).

- Наполегливість (вміння доводити до логічного завершення почату справу).
- Самовладання (здатність до самоконтролю почуттів, прояв витриманості у складних ситуаціях).
- Працездатність (витривалість, здатність тривалий час напружено працювати без відчуття втоми).
- Спостережливість (вміння помічати видатне, зберігати в пам'яті деталі).
- Організованість (здатність підкорятися визначеним режимним моментам, виявляти послідовність у вчинках).
- Самостійність (здатність працювати в автономному режимі та вміти відстоювати власну думку).

Вважаємо необхідним визначити ще деякі притаманні менеджерам освіти риси, які забезпечують ефективність управління.

Організаторська інтуїція – це здатність передбачати в процесі управління те, що згодом відбудеться, а також приймати управлінські рішення за відсутності достатньої інформації. Прийняті в такий спосіб рішення відносять до ризикованих.

Ризик – це рівень непевності при передбаченні результатів, можливість небезпеки, невдач та придбань, виграшу в передбаченні результатів. На думку психологів, ризик є не властивістю людини, а особливістю, тісно пов'язаною з умовами, в яких знаходиться людина. Ризик оцінюється як співвідношення пари чисел, або як відсоток негативного результату.

Доцільність ризику при досягненні цілі можна визначити за такою формулою: $\text{Можлива вигода на випадок успіху} \times \text{Імовірність вдачі} = \text{Можливі збитки у разі невдачі} - \text{Імовірність невдачі}$.

Ризик може бути виправданим або невиправданим, ситуативним (виграш у разі успіху перевершує розмір втрат), або над ситуативним (ризик заради ризику).

Ступінь ризику безпосередньо пов'язана з рівнем домагань керівника – чим він вище, тим активніше людина йде на ризик, незважаючи на те, що це пов'язано з відповідальністю. Під домаганнями ми розуміємо міру складності цілей, до досягнення яких людина прагне.

Базою ризику є повторюваність подій та самобутній досвід. Дані наукових досліджень свідчать про те, що лише 5% керівників навчальних закладів у містах виявляють схильність до виправданого ризику.

До особливих рис керівників, які володіють організаторськими здібностями, відносять здатність до емпатії – вміння розуміти інших людей. Про таких керівників говорять, що вони володіють психологічним тактом, який допомагає легко встановлювати службові та особисті контакти. Емпатія, як привілей характеру керівника, в більшості випадків на 50% забезпечує йому успіх у спілкуванні з людьми, тому що в нього виражений позитивний інтерес до них, що дозволяє скласти правильну уяву про людину, правильно розуміти вчинки та дії колег та підлеглих.

Кожна дія повинна бути осмисленою. В першу чергу це стосується того, хто вимагає дій від інших. Більшість людей відчують радість від роботи, відповідаючи за неї, задовольняючи свою потребу в особистій приналежності до результатів діяльності, до роботи з людьми. Вони хочуть вести з ними переговори, знати їх проблеми. Вони хочуть щоб їх дії були значимими.

Кожен на своєму робочому місці прагне показати, на що він здатний. Він хоче довести свої можливості та свою значущість. Він не бажає, щоб в тих питаннях, де він компетентний, рішення приймалися без його участі.

Кожен намагається виразити себе в праці, розпізнати себе в результатах, мати докази того, що він в змозі щось зробити. Це "щось", за можливості,

повинно отримати ім'я свого автора. Це стосується як працівника освіти, так і групи, педагогічного колективу.

Практично кожен має свою точку зору на те, як можна покращити свою роботу, її організацію. Він прагне реалізувати свої цілі і не боїться санкцій. Він розраховує на те, що його думку зустрінуть зацікавлено.

По тому, яким чином, у якій формі та з якою швидкістю працівники отримують інформацію, вони оцінюють свою реальну значущість в очах безпосередніх керівників взагалі. Коли їх доступ до інформації обмежений, якщо інформацію вони отримують із запізненням, вони відчують себе приниженими. Як результат – знижується і готовність до праці.

Співробітники не можуть терпіти, щоб рішення про зміни в їх праці та робочих місцях приймалися без них, без врахування їх знання та досвіду.

Кожному потрібна інформація про якість своєї праці. Для працівника вона більш важлива, ніж для його керівника. Вона повинна бути оперативною, щоб робітник міг вносити корективи у свої дії. Кожен хоче знати масштаб, яким його вимірюють.

Кожна робота виграє від максимально можливого рівня самоконтролю. Безпосередньо очевидні результати підвищують інтерес, збуджують запал. Більшість людей прагнуть в процесі роботи набути нових знань. Підвищення вимог вони сприймають більш охоче ніж принижено.

Колеги гостро реагують коли їх старання та результати призводять лише до того, що їх ще більше навантажують. Особливо коли це ніяк не балансується в грошовому відношенні. Так вбивають ініціативу. Прибуток, який ви можете отримати завдяки зацікавленій праці своїх працівників, виникає з можливості їх самовираження та самореалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Арват Ф.С., Коваленко Є.І. та ін. Культура спілкування: Навч.-метод. посібник. – К.: ІЗМН, 1997. – 328с.
2. Бэрн Э. Игры, в которые играют люди: Психология человеческих взаимоотношений; Люди, которые играют в игры: Психология человеческой судьбы: Пер. з англ. / Общ.ред. М.С.Мацковского. – М.: Лист-Нью; Центр общечеловеческих ценностей, 1997. – 336с.
3. Бойделл Т. Как улучшить управление организацией: Пособие для руководителя. – М.: АО "ИНФРА-М" – АОЗТ "Премьер", 1995. – 204с.
4. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: Пособие по кадровой работе. М.: Юрист, 1998. 496с.
5. Воспитание чувств у детей по методу Марии Монтессори: Дидактический материал / Сост. и ред. З.Н.Борисова, Р.А.Семерникова. К., 1995. 132с.

**Шаляпина Т.А., доцент кафедры
управления и экономики образования,
Государственное бюджетное образовательное
учреждение дополнительного профессионального
образования (повышения квалификации)
специалистов Санкт-Петербургская академия
постдипломного педагогического образования**

Управление качеством образования в современной школе

Реформы образования происходят в большинстве развитых стран мира. Общеизвестно, что в обществе XXI века определяющим становится уровень развития образования и науки, разработка и внедрение прогрессивных

технологий. В этой связи важнейшая роль отводится школе как необходимой и определяющей дальнейшее развитие, как отдельной личности, так и общества в целом. Образование рассматривается в стратегической перспективе как важнейший фактор и ресурс развития общества и государства.

В этих условиях ученики, их родители, работодатели, государство, общество, к школе предъявляют запросы, которым она должна соответствовать. Всё более очевидным становится тот факт, что активными участниками образовательного процесса должны стать те, кто имеет прямое отношение к жизни школы: родители и все, кому не безразлично, чем живет школа, как работает, какие у неё потребности, чего она достигла.

Одно из основных направлений в работе современной школы – обеспечение качества образования. Под критериями качества образования понимаются - результаты ЕГЭ; результаты участия в олимпиадах и конкурсах различных уровней; модели изучения иностранного языка (количество недельных часов по параллелям); безопасность образовательной среды, количественные соотношения по группам здоровья детей младшей, основной и старшей ступеней; количество кружков, клубов, спортивных секций; открытость школьной информации; удовлетворенность потребителей качеством образовательных услуг и психологическим комфортом в образовательном учреждении.

Обеспечением качества образования обеспокоены многие школы нашего города. Это определяется и переходом на подушевое финансирование образовательных учреждений и возросшую между ними конкуренцию.

Для достижения качества образования необходимо разработать и понять критерии успешности школы, постоянно проводить контроль качества на уровне школы, совершенствовать деятельность школы не только на основе внутренней оценки качества, но и на основе результатов внешних оценок (результаты педагогических измерений при аккредитации образовательного учреждения, результаты ЕГЭ, изучение удовлетворенности учащихся и их родителей).

Программа управления качеством образования включает: осуществление школой самооценки результатов и условий своей деятельности; представление результатов этой оценки сообществу (родителям, членам Попечительского совета, СМИ, другим заинтересованным группам общества); использование методов мониторинга образовательных результатов на основе сочетания данных из достоверных внешних и внутренних источников информации; ориентация на оценку достижения учащимися метапредметных и личностных образовательных результатов; взаимодействие с родителями, как с партнерами школы; внедрение проблемно-компетентного подхода к организации образовательного процесса; поэтапная модернизация образовательного процесса на основе анализа результатов самооценки и признания значимости результатов деятельности школы сообществом.

На основе такой самооценки формируется программа развития школы, которая может стать не только эффективным инструментом информирования всех участников образовательного процесса, общественности, реальных и потенциальных партнёров образовательного учреждения о результатах его деятельности и формировании образовательной политики, но и программой повышения качества образования.

Современные школы отличаются большим разнообразием. Их образовательные программы и программы развития направлены на расширение самых разных предметных областей и развитие различных сфер деятельности школьников. Образовательный процесс современной школы, прежде всего, должен быть ориентирован на обеспечение качества образования с целью успешной профориентации, дальнейшего обучения в высших и средних учебных заведениях. Обучение должно строиться на принципах гуманизации и демократизации, дифференциации и индивидуализации. Это означает, что к каждому ребенку нужно найти индивидуальный подход, предоставить возможности личностного развития, профессиональной ориентации и осознанного выбора профессии. А развитие и самореализацию школьника необходимо рассматривать в качестве приоритетной задачи.

Любая современная городская школа, находится в состоянии конкуренции за ученика с другими общеобразовательными учреждениями, так как родители стараются выбирать для своих детей школы, способные обеспечить хорошие условия обучения и предоставить разнообразные и качественные образовательные услуги. Исходя из этих позиций, актуальна и необходима разработка и публикация программы развития в форме открытого публичного доклада. Такой доклад позволяет информировать родителей, учащихся, социальных партнёров о результатах деятельности школы, проблемах и достижениях, с целью получения общественной поддержки в решении конкретных задач, стоящих перед школой.

Важным шагом в разработке реально действующей программы развития образовательного учреждения - выявление информационных запросов участников образовательного процесса, прежде всего учеников и их родителей. Полученные в результате данные позволяют определить желаемый образ новой школы и план действий по его достижению этого образа. Родители представляют самую многочисленную и наиболее заинтересованную в объективной информации о школе общественную группу, они могут оказывать непосредственное влияние на жизнь школы, неформально участвовать в её деятельности.

Родители хотят знать условия обучения, специализацию школы, каков уровень изучения иностранных языков и компьютерных технологий, какова учебная нагрузка на учащегося, как школа заботится о здоровье детей, какие кружки, секции и другие занятия предлагаются ученикам, есть ли в школе платные образовательные и иные услуги, ресурсное обеспечение школы и многое другое.

Взяв за основу систему индикаторов, отвечающих на прямой информационный запрос родителей, составляется желаемый образ будущей школы, ее нового состояния.

Часть данных в школе традиционно собирается для подготовки различных промежуточных и годовых отчётов. Но родителей интересуют

данные, которые не всегда собираются и анализируются в школе, поэтому необходимо создание программы внутришкольного мониторинга качества образования. В команду мониторинга могут войти представители всех структурных подразделений школы, которые отвечают за подготовку аналитической части программы развития. В состав команды могут войти не только педагоги и администрация школы, но и представители родительской общественности, учащиеся. Такой подход позволяет получить общественную поддержку деятельности по разработке и реализации программы развития, способствует развитию практики гражданского воспитания и реализации прав всех участников образовательного процесса. Для этого можно использовать как очные встречи (педагогический совет, планёрка, родительские и классные собрания), так и информационные стенды и Интернет-сайт школы.

Важно для изучения запросов и потребностей участников образовательного процесса - социологический опрос родителей и учащихся по заранее разработанным анкетам. Один из вариантов таких анкет представлен в приложениях 1,2. Представленные анкеты содержат перечень информационных показателей о деятельности школы, степень важности которых предлагается оценить участникам опроса.

В процессе обработки полученных данных определяется процент важности каждого из предложенных вопросов. При этом итог подводится не только по школе в целом, но и отдельно по каждой параллели, так как информационные запросы родителей и детей разных возрастов различаются.

На основании полученных по итогам опроса данных формируется перечень информации, которая должна быть учтена и реализована в программе развития школы. После того, как определены запросы родителей и учащихся - формируется структура программы развития, нацеленная на повышение удовлетворенности потребителей образовательных услуг, а значит и повышение качества образования.

Разработка и реализация реальной программы развития школы – дело полезное и нужное. Реально работающая программа развития, должна стать

для школ не только традиционной, но и неформальной. В результате этой деятельности – обеспечивается открытость для всех заинтересованных лиц, возможность учета их мнений о достижениях, проблемах и путях их решения, т.е. открывается возможность повышения качества образования.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Государственно-общественное управление, оценка деятельности школы – инновационные ресурсы развития системы образования/ Коллективная монография под ред. И.В. Гришиной, Н.Ю. Конасовой. СПб. - СПбАППО, 2011- с.94-98.
2. Информационно-коммуникационные технологии в управлении образовательными учреждениями: Учебно-методическое пособие для организаторов системы образования. Под ред. И.В. Гришиной, Н.Ю. Конасовой. СПб.: СПбАППО, 2007. – 80 с.
3. Шаляпина Т.А. Участие в инновационной деятельности – необходимое условие повышения качества гимназического образования/ Модернизация российского образования./Сб. научных трудов. Часть 3. Отв. ред. С.В. Кривых, И.В. Гришина. – Астрахань: Изд. ИОВ РАО, 2006. – с.54-56.
4. Шаляпина Т.А. Нормативно-правовая документация, регламентирующая инновационную деятельность образовательных учреждений / Управление образованием в условиях системных изменений: Под ред. С.В. Кривых, И.В. Гришиной. – СПб.: Изд. ГНУ ИОВ РАО, 2007. – с.140-160.
5. Шаляпина Т.А. Информационная открытость гимназии – первый шаг к государственно-общественному управлению и новому качеству образования/ Материалы Третьей Всероссийской конференции по проблемам современного гимназического образования в России. Под общей ред. Н.М. Свириной. – СПб., 2008 – с. 86-88.

Уважаемые родители!
В целях улучшения образовательного процесса
просим Вас ответить на вопросы данной анкеты.
Анкета анонимна. Спасибо за сотрудничество!

1. Чем отличается наша школа от других?

2. Насколько эффективна работа нашей школы?

отлично 1 2 3 4 5 6 7 очень слабо

3. В чем заключаются отмеченные сильные стороны?

4. Что в работе школы в первую очередь требует улучшения?

5. Как бы вы оценили достижения школы за последние 3 года?

отлично 1 2 3 4 5 6 7 очень слабо

6. Что в работе школы было улучшено больше всего и почему?

7. Что в работе школы все еще требует улучшения?

8. Ваше отношение к школе?

Очень хорошее 1 2 3 4 5 6 7 очень плохое

9. Что больше всего нравится в школе?

10. Как можно оценить результаты учащихся?

Очень хорошие 1 2 3 4 5 6 7 очень плохие

11. По каким предметам, и на каких уровнях, учащиеся показывают наилучшие результаты и почему?

12. По каким предметам, и на каких уровнях, требуются улучшения?

13. Насколько хорошо развиваются отношение учащихся к учебе и личные качества учащихся?

Очень хорошо 1 2 3 4 5 6 7 очень плохо

22. Насколько эффективной является школьная оценка?

Очень эффективная 1 2 3 4 5 6 7 совсем неэффективна

23. Насколько точно учебный план отражает интересы учащихся?

отлично 1 2 3 4 5 6 7 очень слабо

24. Насколько хорошо осуществляется работа по заботе и поддержке

учащихся?

отлично 1 2 3 4 5 6 7 очень слабо

32. Насколько эффективно осуществляется сотрудничество школы с родителями и общественными организациями?

отлично 1 2 3 4 5 6 7 очень слабо

33. Насколько эффективно руководство школой?

отлично 1 2 3 4 5 6 7 очень слабо

34. Насколько эффективна работа администрации школы?

отлично 1 2 3 4 5 6 7 очень слабо

35. Какие аспекты административной системы управления школой выполняются лучше всего, и почему?

36. Что в административной системе управления требует улучшения?

37. Допишите свои пожелания и предложения:

Приложение 2

Анкета для учащихся

Что ты думаешь о своей школе?

Класс

Отметь, пожалуйста, против каждого из представленных ниже утверждений так, чтобы оно соответствовало твоему мнению наилучшим образом. Анкету не подписывай.

№		Полностью согласен	Согласен	Не согласен	Абсолютно не согласен
1 1.	Мне нравится учиться в моей школе				
1 2.	Меня хорошо обучают				
1 3.	Учителя ожидают от меня, чтобы я усердно				

	учился и выполнял работу как можно лучше				
1 4.	Мне помогают, если я испытываю затруднения				
1 5.	Моя работа оценивается так, чтобы я мог понять как ее улучшить				
1 6.	Педагоги в школе относятся к учащимся справедливо и с уважением				
1 7.	Я чувствую, что мне доверяют, когда я самостоятельно выполняю какое-либо задание				
1 8.	Школа интересуется мнениями учащихся				
1 9.	В школе есть взрослый, к которому можно подойти, если у меня возникнут проблемы				
2 0.	Регулярно задаются приносящие пользу домашние задания.				
2	В моей школе				

	отсутствуют драки				
2 2.	Школа работает хорошо				

13. Что мне нравится больше всего в моей школе:

14.Что хотелось бы изменить в моей школе:

5.ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И МЕНЕДЖМЕНТ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

Антоненко А.М.
керівник НМК підвищення кваліфікації,
доцент кафедри фундаментальних дисциплін
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

НАКОПИЧУВАЛЬНА СИСТЕМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ

Для вирішення задачі становлення високопрофесійної педагогічної діяльності, реалізованої в індивідуальному стилі викладача, потрібна багаторівнева система випереджального підвищення педагогічної майстерності, яка б ураховувала умови навчального закладу, спиралася б на можливості, здатності й особливості кожного педагога. Створення такої системи викликає і зміни в організації підвищення кваліфікації, що стане, з одного боку, більш індивідуалізованою та практико-орієнтованою, а з іншого - буде спрямована на рішення проблем модернізації системи освіти в цілому.

Накопичувальна система підвищення кваліфікації слухачів вводиться з метою створення умов для реалізації педагогом можливостей безперервної професійної освіти, дозволяє самостійно розробляти для освоєння освітньої програми підвищення кваліфікації індивідуальний освітній маршрут підвищення кваліфікації.

Накопичувальна система підвищення кваліфікації по індивідуальним навчальним планам може бути добровільною, такою, що відповідає власним освітнім потребам педагога, альтернативною формою підвищення кваліфікації і не суперечить системі підвищення кваліфікації, що склалася. Конструювання освітньої програми по накопичувальній системі (від 72 годин) повинно допускати обов'язкове включення до її складу декількох варіативних модулів (не менше 8 годин кожен), пропонованих для вибору педагогом в логіці

позначеного напрямку підвищення кваліфікації, з вказівкою конкретних термінів і форми їх освоєння (з відривом від роботи, без відриву від роботи, з частковим відривом від роботи). Учбова (модульна) програма як самостійна частина у складі освітньої програми має бути елементом в накопичувальній системі і змістовною характеристикою учбового курсу. Обов'язковими компонентами учбової (модульної) програми слід вважати опис форм і методів навчання, педагогічних технологій, вживаних для її реалізації, і вимог до підсумкової атестації слухачів за результатами її освоєння. Підвищення кваліфікації слухачів, здійснюване по накопичувальній системі може базуватися на підсумовуванні результатів засвоєння кожної з навчальних (модульних) програм в структурі освітньої програми, по якій проводиться навчання.

На основі вибору освітньої програми підвищення кваліфікації фахівців за накопичувальною системою, педагог спільно з методистом - куратором може розробити індивідуальний освітній маршрут підвищення кваліфікації, який погоджується з керівником своєї освітньої установи. У індивідуальному учбовому плані педагога треба фіксувати зразковий перелік усіх модульних програм, які належить освоїти слухачеві (на протязі не більше 2 років), з вказівкою кількості годин, а також передбачуваних термінів їх освоєння на навчальний рік і форму підсумкової атестації після закінчення реалізації освітньої програми по накопичувальній системі. Слухач може самостійно освоювати частину або увесь курс підвищення кваліфікації по накопичувальній системі шляхом дистанційного навчання на основі мережевих технологій за умови повного виконання усіх завдань викладачів і методистів. Під час реалізації індивідуального освітнього маршруту за результатами освоєння кожної навчальної програми індивідуального учбового плану слухач проходить підсумкову атестацію і отримує відповідну відмітку викладача.

Така система допомогла б вирішити низку організаційних та методичних питань, що виникають в системі підвищення кваліфікації на сучасному етапі.

ЛІТЕРАТУРА

1. Радевская Н.С. Накопительная система повышения квалификации преподавателей и мастеров производственного обучения в области информационных технологий. Институт образования взрослых РАО, г. Санкт-Петербург. Журнал "Мир науки, культуры, образования" №1, с.259-261

**Бондаренко З.П., доцент кафедри педагогіки
та корекційної освіти**
Дніпропетровського національного університету імені Олеся
Гончара

СУЧАСНИЙ ВИХОВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ У РОБОТІ ЗІ СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДЮ

Студентська молодь на етапі розвитку української держави розглядається як резерв національної еліти, маючи реальні шанси на досягнення найвищого соціального статусу у майбутньому. Крім того, студентство завжди було й залишається провідником нових поглядів, світогляду, індивідуального стилю життя й поведінки, дієвою силою соціальних змін у суспільстві. Тому одним із основних завдань сучасної молодіжної політики є вдосконалення навчально-виховного процесу у вищих навчальних закладах, сприяння професійній і соціальній зрілості студентської молоді, створення умов для їх успішного функціонування з урахуванням ідей позитивної психології, включаючи усі можливі ресурси організаційно-виховної роботи зі студентами.

Метою статті є теоретичне та емпіричне дослідження особливостей виховної роботи зі студентською молоддю в умовах вищого навчального закладу на засадах ідей позитивної психології.

З огляду на наукові дослідження з проблеми виховної роботи зі студентською молоддю у світлі ідей позитивної психології в останні роки можна зазначити, що практики використання результатів досліджень позитивної психології у цій галузі ще недостатньо. Зрозуміло, що стратегія виховної діяльності щодо розвитку та самореалізації особистості студента має вибудовуватися згідно основних завдань вищої школи, серед яких питання їх професійної та соціальної підготовки, використання потенціалу гуманістичної педагогіки й психології. Для багатьох науковців та практиків це є важливою позицією, єдино правильною. Наші нинішні негаразди, що проявляються у бездуховності, агресивності, жорстокості, невихованості молоді, лихослів'ї, зневаги до представників старшого покоління, аморальності та конфліктності із законом тощо, – ось результат нехтування моральними чеснотами та загальнолюдськими правилами поведінки у колективі. Отже, всі зусилля мають бути спрямованими на те, щоб організація життєдіяльності студентів була розумно спланованою та зорієнтованою на створення моделі власної позитивної поведінки в соціумі.

Зважимо на те, що молодь функціонує у надзвичайно складному й динамічному соціумі, який є не просто середовищем її існування. Він постає перед людиною у формі різноманітних за суспільно значущою спрямованістю соціально-моральних завдань, які мають бути більш чи менш успішно розв'язані кожним членом суспільства. Тому зараз чітко треба з'ясувати, які з цих завдань ставить соціум не тільки перед молоддю взагалі, а й перед кожною окремою молододу людиною, зокрема, з метою допомогти їй виробити єдино правильну індивідуальну життєву програму. У цьому слід вбачати сплановані, чіткі дії тих, хто має безпосереднє відношення до організаційно-виховної роботи в умовах ВНЗ: проректорів з гуманітарної освіти та виховання заступників деканів з виховної роботи, кураторів та викладачів. При цьому ВНЗ як соціальний інститут виступає важливим фактором мікросередовища, індивідуалізує процес соціалізації й відіграє у ньому пріоритетну роль [1, с. 12].

Соціальне виховання студентів під час навчальної діяльності – це процес, що сприяє професійному й особистісному становленню майбутніх фахівців освітньої сфери розглядається як один із головних напрямів діяльності сучасної вищої школи в умовах інтеграції до європейського освітнього простору.

Соціалізація як педагогічна мета передбачає освіту, виховання, розвиток особистості, на думку багатьох дослідників теорії і практики процесу соціального виховання студентської молоді: О.В. Безпалько, І.Д. Бех, Н.В. Заверико, І.Д. Зверєва, А.Й. Капська, Н.М. Лавриченко, Г.М. Лактіонова, Г.В. Локарева, С.А. Литвиненко, Л.І. Міщик, І.І. Мигович, В.С. Петрович, О.П. Песоцька, В.А. Поліщук, Ю.Й. Поліщук, В.В. Радул, С.В. Савченко, В.М. Тименко, С.Я. Харченко, В.П. Шевченко.

У сучасній науці проблема соціалізації особистості студента розглядається у кількох напрямках: а) формування особистості студента, який здатний успішно виконувати функції громадянина держави; б) формування особистості студента, який повинен оволодіти нормами моралі свого народу, його національними традиціями, і вчитися використовувати їх у своїй практичній діяльності; в) формування особистості студента, відкритого новому досвіду, толерантного до ситуації неоднозначності, здатного вирішувати складні життєві колізії, позитивно функціонувати у соціумі; г) формування соціально активної особистості студента, який готується до виконання у суспільстві активної життєвої позиції на засадах позитивної психології [1; 2; 3; 4; 5; 6].

Останнім часом спостерігається спроба пояснити закономірності взаємозв'язку цих напрямів, що викликало необхідність дослідити рівень їх ефективності. Розв'язання цієї проблеми простежується в таких аспектах: філософському (А.Г. Асмолов, Я.С. Гілінський, В.В. Москаленко, В.І. Шепель); соціологічному (І.С. Кон, А.Г. Харчев); психологічному (Б.Г. Ананьєв, І.Д. Бех, В.М. Киричок, А.В. Мудрик); педагогічному (В.Г. Бочарова, І.Д. Зверєва, А.Й. Капська, Л.І. Міщик, І.І. Мигович, С.В. Савченко, В.М. Тименко, С.Я. Харченко).

Результати спеціально-педагогічних досліджень різних аспектів впливу соціального середовища (сім'ї, навчального закладу, громад, молодіжних рухів, засобів масової інформації тощо) на формування особистості студента відображено у працях Т.Ф. Алексєєнко, О.В. Безпалько, Л.І. Буніної, Т.Г. Веретенко, Б.З. Вульфова, Л.Г. Коваль, Л.В. Костюк, О.М. Лукач, Т.Л. Лях, А.В. Мудрика, С.Я. Шашенко та ін.

Загальновідомо, що на кожному етапі розвитку суспільства формується специфічний набір і структура цінностей, які сприяють перетворенню соціальних норм та ідеалів на особистісні принципи життєдіяльності. Це відбувається через трансформацію особистістю власної системи поглядів на життя та моральні цінності, засвоєння культури людських відносин, формування життєвого ідеалу, власної моделі моральної поведінки [4, с. 402].

У сучасній психолого-педагогічній науці спостерігається значне тяжіння до категорії „цінності”. Для педагогів важливо звернути увагу на поняття „особистісна цінність” з огляду на виховну практику навчального закладу. На думку, І.Д. Бежа, поняття „цінності”, що склалися в цей час, досить широке: усе що може цінувати особистість, що є для неї значущим і важливим. При визначенні цього поняття, зрозуміло, враховується його соціальна і психологічна природа. Цінності стають *виховним* фактором завдяки тому, що перетворюються на внутрішні мотиви поведінки особистості. Вони виступають унормованими утвореннями, певними внутрішніми приписами. Ці останні, у свою чергу, завдають необхідну чи бажану поведінку. Але ж її можливо задати й інакше: у вигляді ідеалу, взірця для наслідування. При цьому, якщо ідеалом слугує людина, яка обрана такою тому, що виконує відповідні норми, то ми маємо можливість лише у формі завдання однієї й тієї самої норми чи сукупності норм [1, с. 326].

На думку Е.Л. Носенко, на сьогоднішній день виокремилось *три основні фундаментальні положення*, на базі яких розвиваються дослідження у галузі позитивної психології. Як підкреслюють провідні дослідники, першим із цих

положень є вивчення ролі *позитивних емоцій* у забезпеченні успішного функціонування людини, наприклад, емоції радості. Друге положення пов'язане з важливістю дослідження індивідуальних розбіжностей в рисах особистості, які *сприяють позитивному функціонуванню людини*. І третє положення стосується вивчення *інституційальних ініціатив* поширення ідей позитивної психології (наприклад, організація навчання у школі з урахуванням вимог позитивної психології, забезпечення здорового психологічного клімату у професійному оточенні, здорових умов праці). Переважна більшість дослідників на сьогоднішній день сконцентрувала увагу на дослідженні перших двох із зазначених фундаментальних положень позитивної психології [5, с. 212].

Педагогові вищої школи слід зважити на досить поширену стереотипну думку, згідно з якою старше покоління є носієм справжніх цінностей, життєвих смислів, стійкості, проти яких періодично протидіють нові покоління. Звідси – постійні розмови про специфічну молодіжну субкультуру, безконечне нарікання спеціалістів на нерозуміння ними сучасної молоді. Однак відомо, що молодь в усі часи бажає одного – утвердити себе в цьому світі. Просто для кожного нового покоління цей світ завжди різний, і утверджувати себе доводиться по-різному.

Додамо лише, що соціальними передумовами прийнято вважати існуючі у суспільстві ідеологічні утворення та соціальні інституції, які „задають” і транслиують суб'єкту об'єктивні смисли його існування. Форми, у яких передаються ці потенційні визначальні чинники особистісних цінностей, різноманітні. Вони містяться у філософських поглядах, у творах літератури й мистецтва, у зведеннях законів, у системах нагород, заохочень і покарань, у традиціях, у громадській думці тощо аж до педагогічних вказівок на те, що „добре” і що „погано”. Усе перелічене може бути усвідомлене як об'єктивно фіксовані засоби та форми роботи суспільства взагалі і, професорсько-викладацького та кураторського складу, зокрема, над формуванням цінностей особистості в контексті концепції виховання студентської молоді кожного ВНЗ.

Зрозуміло, що прагнення особистості здійснити себе через свою професійну діяльність є однією з основних людських цінностей. Тому зміцнення й підтримка цього прагнення мусить виступити основним завданням професійної освіти. Залучення студентів до розробки своєї освіти може, з одного боку, зміцнювати професійну мотивацію, а з іншого – слугувати зразком для побудови життєвої і професійної стратегії. У цьому зв'язку надзвичайно важливо, щоб із ранніх етапів професійного становлення студенти почали осмислення свого ціннісного простору, побачили його зв'язок із цілями й завданнями обраної професії, а також були залученими у спеціально організовану роботу з розвитку своїх смислових та професійних орієнтирів [1, с. 233]. Такою роботою може бути волонтерська діяльність студентів під час навчання у вищому навчальному закладі. Розв'язання питання підготовки студентів до майбутньої професії засобами волонтерської роботи можливе за умови переосмислення теоретичних засад організації волонтерської роботи у ВНЗ, а також визначення мети, змісту навчання волонтерів у контексті особистісно орієнтованої парадигми освіти. Сьогодні переважна кількість студентів займається волонтерською роботою, сформовано її оптимальну модель в умовах ВНЗ, й включає ефективні механізми залучення та відбору, навчання та моніторингу, супервізії та заохочення, які є основними етапами діяльності волонтерів. Нагромаджено позитивний досвід волонтерської роботи з дітьми-сиротами та дітьми з особливими потребами у Дніпропетровському національному університеті ім. О. Гончара завдяки створенню громадського об'єднання в структурі вищого навчального закладу – Центру соціальних ініціатив і волонтерства [2, с. 50–59].

Аналіз сучасної соціальної ситуації дає змогу стверджувати, що неефективний стан вихованості молодого покоління зумовлений і нинішньою освітньою системою. Не знаючи всієї складності емоційно-почуттєвої сфери, педагоги та куратори вищої школи самі культивують у вихованців позицію, за якої вони не є господарями власних переживань, а отже, і власних дій. У результаті у молодих людей формується переконання, що відповідальність за них несуть інші. А для людини має цінність лише пережите в почуттях. Ідеться

про почуття, які просвітлені розумом, і завдяки цьому морально збагачують особистість, роблять її носієм Істини, Добра й Краси. Тому полум'яний заклик вітчизняного класика, чиє ім'я носить ДНУ, Олеся Гончара: „Бережіть собори душ своїх”, лишається актуальним і до сьогодні. Лише за цієї умови людина може бути мірою всіх речей, мірою розумною, мірою духовною. Своєю високою духовністю людина має змінити навколишній світ. Така філософія має бути закладена у зміст сучасної виховної роботи зі студентською молоддю у класичному університеті.

Результати опитування, яке проводилося серед 678 студентів різних курсів ДНУ ім. Олеся Гончара, дали можливість науковцям, організаторам виховного процесу, педагогам вищої школи проаналізувати характерні тенденції життя студентів, та визначити головні пріоритети у виховній роботі з ними. Приємно те, що студенти є найбільш чутливі до усіх соціальних перетворень, які відбуваються в сучасному суспільстві, тримаються активної життєвої позиції. Але хвилює те, що серед них переважна більшість є соціально байдужою до проявів деструктивної поведінки окремих однолітків, не реагує на приклади невихованості, якщо це „...мене не стосується”; „реагую в залежності від ситуації”; „інколи можу зробити зауваження”; „не звертаю уваги” тощо. Прикро, що соціальна апатія для багатьох молодих людей стала нормою життя.

На запитання анкети „Як Ви гадаєте, що треба робити щодо подолання негативних явищ серед студентської молоді?” майже усі респонденти (79%) були одностайні у думці: „Профілактичні заходи, соціально-педагогічні та просвітницькі тренінги, бесіди, фільми, лекції, громадська робота та участь у волонтерській діяльності”. Дехто із респондентів наполягав на більш суворому контролі щодо поведінки студентів, особливо, у гуртожитках. Але були й такі, хто стверджував, що „все одно це жодних позитивних результатів не дасть...”.

Логічним у контексті виховання ставилося запитання щодо ролі студентського самоврядування у колективі. Виходячи з опитування, можна сказати, що „ніякої ролі студентське самоврядування не відіграє” (77 %), бо

респонденти навіть не знали про існування студентської ради, про її склад, напрями роботи тощо. Окремі респонденти (14 %) відзначали роль студентської ради виключно лише у вільний час, в організації дозвіллевих молодіжних заходів, та лише 9 % опитаних відзначили її позитивний вплив. Безумовно, що необхідно вдосконалювати діяльність органів студентського самоврядування

Стосовно запитання „Чи потрібна, на Ваш погляд, організація виховної роботи зі студентами у ВНЗ?” студенти відповіли, що „так” – (96 %), але з оговоркою, що вона повинна бути дуже цікавою, інноваційною, та її „має бути в міру”, а також „виховання має бути прихованим процесом”, 1 % – „так, але з тими, хто цього потребує”. „Не потрібною, бо вона безкорисна” визначили 3 %.

Під час опитування ми намагалися з’ясувати можливості впливу педагогів вищої школи, кураторів на формування загальної культури студентів. Ось характерні відповіді: „Куратор дає життєві знання, допомагає вирішити проблеми, які виникають, але великого впливу на особистість він не має” – (34%). 41% респондентів зовсім не відповідають на це запитання. Також дехто з респондентів (21%) відзначив, що куратор зовсім не знає про їх існування. Лише 4 % опитаних студентів дуже схвально відгукнулися про свого куратора.

Сприйнятливою була відповідь студентів на запитання „Який стиль взаємовідносин між студентами і викладачами домінує у Вашому колективі (авторитарний, демократичний, ліберальний, авторитетний, інший)?” 89% відзначили демократичний стиль взаємовідносин; 6% – авторитетний; 5% – ліберальний. Авторитарний стиль у відповідях відсутній зовсім, що свідчить про достатню гуманізацію у взаєминах між студентами і викладачами. Як бачимо з результатів опитування, важлива роль у вихованні студентської молоді належить саме педагогам з високим рівнем майстерності та гідністю.

На запитання „Відзначте, будь ласка, цифрою від 1 до 5 (1-min, 5-max) Ваш рівень вихованості та загальної культури” ми отримали такі результати: найвищим балом (5) відзначили свій рівень вихованості 23% опитаних

студентів, високим (4) – 74%; 3% – середнім балом (3). Невихованими не вважав себе ніхто. Зауважимо, що проблема вихованості є досить складною психолого-педагогічною проблемою для практиків організації виховного процесу. Так, для оцінки результатів виховного процесу необхідно мати чітке уявлення про вимірювання рівнів вихованості студентів, їхньої свідомості, поведінки; виявити зміни в поведінці у результаті виховних впливів; з'ясувати найбільш ефективні форми і методи виховання. Без цього неможливо об'єктивно оцінити ефективність і якість проведеної виховної роботи, її впливу на колектив загалом, і кожного студента зокрема.

Розуміємо, що складність процесу виховання зумовлена тим, що результати його не завжди винагороджують вихователя в очікуваний час, і лише поспіль можна говорити про результативність виховного впливу педагога, яка виявляється у вихованості його підопічних.

Н.П. Волкова трактує поняття *вихованості* як комплексної властивості особистості, яка характеризується наявністю і рівнем сформованості у неї суспільно значущих якостей, зазначаючи при цьому, що серцевину вихованості становлять моральні якості (рівень набутого морального досвіду, моральної зрілості). А рівнем вихованості вона вважає ступінь сформованості у вихованця відповідно до вікових можливостей найважливіших якостей особистості, які є показниками вихованості [3, с. 213].

Відомо, що результати процесу виховання є різні, бо залежать від індивідуальних особливостей вихованців, їх ставлення до навколишнього світу, до однолітків, батьків, педагогів, спрямованих на них виховних впливів. Критерієм вихованості кожної особистості є не лише знання законів, правил, норм поведінки, а особливості конкретних дій відповідно до визнаних норм і правил. Такі критерії не можуть бути універсальними. Бо в кожному конкретному соціальному середовищі є свої норми і правила, а отже і рівень оцінки вихованості людини. При цьому слід зважати на вік, рівень соціального досвіду людини та інше. Наближено рівень вихованості характеризують

словами: високий, середній, низький. Скористаємося трактуванням поняття *критерій* оцінки виховання – ознаки, на основі яких роблять висновок про рівні вихованості людини, оцінюють результати виховного впливу. Критерії визначення ефективності виховного впливу студентського колективу, за Н.П. Волковою, об'єднують у такі групи: критерії оцінки організаційної будови і складових студентського колективу; критерії оцінки змісту виховної діяльності студентів, колективу, рівня його впливу на особистість студента; критерії визначення характеру міжособистісних відносин; критерії незалежної оцінки особистості членами колективу [3, с. 214].

Виховний процес у вищій школі не може оминати питання національної ідентифікації особистості. Як свідчать дослідження останніх років, можливі два варіанти: визнавати за національною належністю переважно соціально-культурне визначення особистості, не надаючи йому вирішального значення в особистісних і ділових взаємовідносинах; вважати національність зумовленим генетично родинно-кровним чинником, який жорстко програмує особистісні якості та в кінцевому підсумку – долю людини й народу. Очевидно, перший варіант більш конструктивний і саме він мусить бути предметом виховних зусиль викладачів і кураторів академічних груп вищої школи [1; 2; 3; 4 та ін.].

Відомо, що у вітчизняних вищих навчальних закладах сформована концепція та відповідна система соціально-виховної роботи. Але ще недостатньою є забезпеченість науково обґрунтованими рекомендаціями, методичними розробками практичної виховної роботи зі студентами.

Сьогодні гостро стоїть проблема підготовки педагогічних кадрів до результативної виховної роботи, метою якої є активна участь молоді у розбудові суспільства, її професійна компетентність і громадянська позиція. Узагальнення і вивчення досвіду таких зарубіжних країн, як США, Німеччина, Велика Британія, де протягом тривалого часу накопичувався досвід, існують певні традиції, досягнення в соціальній сфері, і його творче застосування сприятиме вирішенню важливих завдань з реформування

системи вищої освіти, сприяння розвитку молоді, втіленню у життя концептуальних положень законів України „Про вищу освіту”, „Про соціальну роботу з дітьми та молоддю”, „Про сприяння соціальному становленню та розвитку молоді в Україні”, Декларації „Про загальні засади державної молодіжної політики в Україні” тощо [6, с. 3].

Важливим завданням у галузі позитивної психології, котре самі автори теорії вважають завданням номер один, є створення у трудових і навчальних колективах умов для забезпечення позитивного функціонування людини, підтримання позитивних емоцій, забезпечення таких організаційних умов і взаємовідносин між вихователями і дітьми, керівниками і підлеглими, які сприяли б збереженню психологічного здоров'я [5, с. 227].

Аналіз цих думок дає підстави для висновку щодо використання накопиченого в зарубіжній теорії і практиці соціальної роботи оригінального і досить ефективного теоретичного і практичного досвіду соціальної, психологічної, професійної та економічної підтримки студентів, їхньої успішної адаптації до умов університетського середовища. Осмислення і належна оцінка цього досвіду, впровадження окремих його елементів у вищих навчальних закладах України, і зокрема, у класичному університеті, сприятиме розвитку нових педагогічних підходів до вирішення проблем професійного, соціального й особистісного становлення студентської молоді.

Подальшого наукового дослідження потребують питання супервізії та моніторингу організаційної і виховної діяльності кураторів академічних студентських груп ВНЗ в умовах навчання за Болонською системою освіти.

Література:

1. Бех, І. Д. Виховання особистості [Текст]: у 2 кн. Кн. 2: Особистісно орієнтований підхід: науково-практичні засади: навч.-метод. посіб. / І.Д. Бех. – К.: Либідь, 2003. – 344 с.
2. Бондаренко, З. П. Модель організації волонтерської роботи в умовах вищого навчального закладу [Текст] / З. П. Бондаренко // Соціальна педагогіка: теорія та практика. – 2007. – № 4. – С. 50–59.
3. Волкова, Н. П. Педагогіка [Текст]: посіб. для студ. вищ. навч. закл. / Н. П. Волкова. – К.: Вид. центр „Академія”, 2001. – 576 с.

4. Лукач, О. М. Ціннісні орієнтації сучасної студентської молоді [Текст] / Теоретико-методичні проблеми виховання дітей та учнівської молоді: зб. наук. праць. – Вип. 13. книга 2. – Кам'янець-Подільський: Видавець Зволейко Д. Г., 2009. – С. 402–410.
5. Носенко, Е.Л. Сучасні напрями зарубіжної психології: психологія особистості: підручник / Е.Л. Носенко, І.Ф. Аршава. – Д.: Вид-во ДНУ. – 2010. – 264 с.
6. Тименко, В. М. Педагогічні засади соціальної роботи із студентською молоддю у вищих навчальних закладах США [Текст]: автореф. ... канд. пед. наук : спец. 13.00.05 „Соціальна педагогіка” / В. М. Тименко. – К., 2005. – 23 с.

**Варех Н.В., доцент,
Козакова Н.Л. ст. викладач
кафедри математичного моделювання
Дніпропетровський національний
університет імені Олеся Гончара**

ПРО ОДНУ З ФОРМ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН

Основною задачею вищої школи є навчання студентів свідомому підходу до отримання знань, бути готовими до здобуття нових знань, які буде ставити життя і суспільство. Крім того за час навчання студент повинен навчитися бути соціально адаптованим, працювати у команді. Вхідження України до європейського освітнього простору вимагає якості навчання, удосконалення форм і методів навчання. Проблема пошуку ефективних методів і форм організації навчального процесу є однією з актуальних задач вищої освіти.

Для підвищення рівня пізнавальної активності студентів посилюється використання індивідуальних і диференціальних форм навчання, використання активних методів проведення занять.

Навчання в індивідуальному режимі може бути реалізовано через розроблені кафедрами інтерактивні курси. Однією з технологій навчання, що забезпечує індивідуалізацію навчального процесу є кредитно-модульна

система. Далі ця форма навчання може знайти продовження в так званому методі проектів. На думку автора роботи [1], цей метод є засобом "освоєння та перетворення освітнього середовища, зумовлений необхідністю діяти в умовах великого обсягу інформації". Ця форма потребує відходу від авторитарних та репродуктивних методів навчання. Проектний метод можна успішно застосовувати при виконанні бакалаврських та магістерських дипломних робіт. При цьому науковий керівник такого роду робіт повинен поставити складену проблему, чітко розподілити її складові між виконавцями роботи. Такий метод-форма навчання виховує у студентів відповідальність не тільки за виконання своєї складової, а в цілому за весь проект. Слід також задуматись про методи навчання, що сприяють виявленню та розвитку математичних здібностей тих учнів і студентів, для яких математика стала сферою основних інтересів. Ці методи повинні ґрунтуватися на індивідуальному підході.

На наш погляд оптимальне поєднання традиційних методів і деяких їх модифікацій забезпечить максимально якісну передачу і здобуття інформації, без якої не можна уявити існування життя та світу.

Активними традиційними формами організації навчання є практичні, семінарських заняття та лабораторні роботи. Однією з форм проведення цих занять є сумісне виконання одного завдання невеликою групою. Особливо такою формою доцільно користуватись при проведенні лабораторних робіт. Процедура проведення таких занять наступна: викладач розбиває групу на підгрупи складом 4-5 студентів. Кожна з таких підгруп отримує свої завдання. Після виконання завдань проводиться їх захист, причому заздалегідь невідомо хто буде головним "захисником". Тому всі члени команди зацікавлені в якісній підготовці кожного члена команди, оскільки вони отримують спільну оцінку за проведену роботу. Така форма проведення і оцінювання лабораторної роботи виховує у студентах важливі в подальшому навички соціальної адаптації, вміння здійснювати спільні проекти.

Великі можливості для активізації навчального процесу має використання рольової гри. Вони сприяють формуванню навичок співробітництва і партнерства. [2].

ЛІТЕРАТУРА

1. Перець О.Б. Підготовка майбутнього вчителя математики до проектно-педагогічної діяльності. Матеріали XXI міжнародної конференції ім. ак. М.Кравчука – К., 2008. – 899 с.
2. Маркин М.С. О повышении мотивации учения, использование игры в учебном процессе. Матеріали XXI міжнародної конференції ім. ак. М.Кравчука – К., 2008. – 844 с.

Глебова Г.Ф., доцент
Смоленский государственный университет

МЕНЕДЖМЕНТ ВОСПИТАНИЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ

Принципиально новая социально-образовательная ситуация второго десятилетия XXI века в России требует иных подходов к образованию детей и молодежи. Актуализируется идея об обусловленности качества образования качеством воспитания как неотъемлемой его части. Одним из стратегических ориентиров Национальной инициативы «Наша новая школа» является воспитание патриота, человека инициативного, способного творчески мыслить, находить нестандартные решения, осознанно выбирать профессиональный путь, обучаться в течение всей жизни. Воспитательный контекст обучения, предполагающий высокую степень мотивации, самосознания, саморегуляции выпускников школы, является фактором, обеспечивающим самостоятельность учащихся в постановке перед собой серьезных целей и их достижении, в освоении ими нового, принятии решений в нестандартных ситуациях.

Коммерциализация образовательного пространства, внесение в профессиональное педагогическое сознание новой лексики, новой логики управленческой деятельности создает ряд смысловых противоречий, на которые обращает внимание ряд исследователей¹⁴. Так, например, в стратегических документах, определяющих направления модернизации школы, понятия «педагогическое» заменено понятием «образовательное». Таким образом, одним из рисков современного менеджмента становится редукция педагогических смыслов в системе оказания образовательных услуг. Очевидно, что в определенной мере этот риск можно уменьшить за счет стабилизации и расширения в системе организационного развития школы воспитательных функций.

На сферу воспитания, как и на другие области человеческой деятельности, распространяется потребность в целевом, системном регулировании. На основе современного научного знания становится реальностью проблемно-программное, комплексно-организованное управление социально-педагогическими процессами, нередко протекающими стихийно, вразрез с объективными закономерностями индивидуально-личностного развития. Приказом Министерства образования России в Перечень показателей государственной аккредитации и критериальных значений введен новый показатель – «Воспитательная деятельность образовательного учреждения». В соответствии с данным документом оценке подлежат: наличие условий для учебной и внеучебной воспитательной работы, уровень организации воспитательной работы, формирование стимулов для развития личности, то есть наличие организации воспитательной деятельности, условий и механизмов ее осуществления.

В рамках развития организационной культуры любого педагогического учреждения ставится задача наращивания его способности самостоятельно

¹⁴ В статье мы опираемся на теоретические положения и концептуальные подходы, представленные в работах ведущих отечественных специалистов в области воспитания Л.И. Новиковой, И.А. Колесниковой, Ю.С. Мануйлова, Н.Л. Селивановой, Е.В. Титовой.

выявлять и решать проблемы в области воспитания. Организационное развитие образовательного учреждения базируется на внесении целенаправленных изменений в систему его жизнедеятельности (в нашем случае речь идет об образовательном учреждении как субъекте воспитания). При внесении таких изменений, во-первых, сотрудничество всех уровней рассматривается не только как процесс, но и как результат; во-вторых, все виды активности детей и взрослых приоритетно направлены на развитие и функционирование организации как совокупного субъекта жизнедеятельности; в-третьих, принятие решений осуществляется внутри образовательного учреждения, коллегиально, а не привносится извне.

В работах западных специалистов (Бассинн, Белл, Гросс, Дани, Майлз, Свичек, Тейлор, Френч, Фуллан) организационное развитие рассматривается как *долгосрочная программа изменений, носящая системный характер*. В качестве основных характеристик организационного развития принято выделять: длительный характер структурных и функциональных изменений, природа и динамика которых определяется самой организацией; обязательную опору в осуществлении изменений на реальные диагностические данные и результаты обратной связи; нацеленность на развитие всех видов субъектов жизнедеятельности учреждения, обуславливающее вклад в развитие организации как системы в целом; усиление вертикального и горизонтального сотрудничества при принятии решений и решении проблем; наращивание вариативности в изменении структуры и функций организации; использование консультативных моделей поддержки в поиске эффективных режимов жизнедеятельности; подготовку собственных специалистов по организационному развитию, способных к самостоятельному решению новых проблем, которые могут возникнуть в дальнейшем; ориентацию на использование исключительно внутренних ресурсов с допущением привлечения консультантов со стороны лишь в целях обучения, прояснения ситуации, ускорения динамики процесса.

Исходя из этого, *программа организационного развития школы как воспитательной системы*, ориентированная на всех участников воспитательного процесса, предполагает: выработку (согласование) системы социально-педагогических ценностей, значимых для детей и взрослых, составляющих коллектив образовательного учреждения; всесторонний анализ существующей ситуации воспитания; совместное обсуждение и оценку полученной диагностической информации, касающейся состояния организации воспитательной работы, уровня воспитанности учащихся; выработку перспектив изменения ситуации от состояния «как есть» до состояния «как должно быть»; совместный поиск продуктивных путей изменения воспитательной среды, моделей поведения и системы отношений внутри учреждения; организацию адресного корпоративного обучения специалистов в области воспитания; планирование и организацию серии совместных дел, направленных на самостоятельное решение учреждением имеющихся проблем в области воспитания; совместный анализ и оценку результатов воспитательной работы; внесение корректив в систему дальнейшего организационного развития на основе постоянной обратной связи.

Мы рассматриваем вопросы управления воспитательной работой в контексте понятия «педагогический менеджмент» как органической составляющей образовательного менеджмента. Под педагогическим менеджментом понимается совокупность принципов, форм, методов, приемов и средств управления образовательным учреждением и педагогическим персоналом, основанных на использовании достижений науки управления. Основной целью менеджмента является достижение высокой эффективности работы образовательной системы за счет оптимального использования ресурсного потенциала.

Менеджмент воспитательной работы, являющийся одним из важных компонентов в системе педагогического менеджмента, относится к разновидности «гибкого» управления, представляющего нелинейную

диалоговую многофункциональную деятельность участников педагогического процесса, одинаково заинтересованных как в получении высокого результата работы организации, так и в сохранении и развитии занятых в этом процессе людей и продуктивности их отношений. В отечественной педагогике один из распространенных теоретических подходов к пониманию природы и механизмов воспитательной деятельности издавна связан с трактовкой воспитания как *управления развитием личности* (Л.И. Новикова, Й.Х. Лийметс, Н.Л. Селиванова, В.А. Караковский). Если учитывать, что по законам построения деятельности ее носитель, субъект, преобразует в своей активности тот или иной объект, то воспитание в данном случае выступает как деятельность, объектом которой является личность. Многие педагоги-практики, понимая слово «объект» буквально, до сих пор строят воспитательную деятельность в системе субъект-объектных отношений. Отсюда устойчивость сочетания «педагогическое воздействие». Отметим, что с гуманитарных позиций *человек не может быть объектом управления для другого человека*. Кроме того, с позиций некоторых психологов, личность всего лишь специфический *инструмент* становления человека и не может являться конечной целью воспитания. Любой инструмент можно преобразовывать, оттачивать, шлифовать для того, чтобы потом с его помощью «обрабатывать» какой-то предмет. Мы разделяем точку зрения И.А. Колесниковой о том, что предмет преобразования в воспитательной деятельности «спрятан» внутри человека. Это его ценности, установки, отношения, мотивы, убеждения, идеалы. На них нельзя воздействовать напрямую. Возможно косвенное воспитательное влияние на внутренний мир человека через овладение факторами воспитания, организацию соответствующих условий, управление качеством педагогической деятельности, инициирование процессов самовоспитания. Таким образом, можно утверждать, что менеджмент воспитательной работы *не предполагает непосредственного управления людьми*. Он направлен на систему организации, координации, интеграции всего комплекса воспитательных влияний и условий,

обеспечивающего развитие образовательного учреждения как совокупного субъекта воспитания.

В сферу менеджмента воспитания входит:

- выдвижение и поиск путей эффективного решения новых задач в ответ на социальные, теоретические, практические вызовы в области воспитания;
- проведение внутренних структурных, функциональных, кадровых изменений, связанных с увеличением воспитательного потенциала образовательного учреждения;
- поддержка организационного развития учреждения как эффективной воспитательной системы;
- «удержание» в опыте позитивных результатов воспитательного процесса;
- использование новых организационно-педагогических форм управления качеством воспитательного пространства.

Менеджмент воспитательной работы обеспечивает ее целенаправленное построение и осознанное преобразование. Управление любым объектом происходит на основе знания закономерностей и тенденций его развития, осознанного изменения тех или иных свойств в соответствии с заданными параметрами. Это подразумевает: знание о структуре и функциях, которые воспитательная работа выполняет в жизни образовательного учреждения; представление о том, на какие социально-педагогические вызовы отвечает воспитательная работа образовательного учреждения, какой «личностный продукт» производит для общества; понимание механизмов, с помощью которых в образовательном учреждении координируется, регулируется, воспроизводится воспитательная деятельность.

В соответствии с вышеизложенным, составляющими менеджмента воспитательной работы можно определить:

- стратегическое обеспечение деятельности образовательного учреждения как субъекта воспитания;
- управление развитием воспитательных процессов и систем;
- технологический менеджмент воспитательной деятельности;
- персонал-менеджмент.

Таким образом, менеджмент воспитательной работы, являющийся основой организационной культуры, можно рассматривать как мощный стратегический инструмент, позволяющий ориентировать деятельность всех субъектов образовательного процесса на достижение общих целей. Управление организационной культурой образовательного учреждения – это процесс конструктивного влияния на социально-психологическую атмосферу учреждения и поведение сотрудников. Формируя в рамках организационной культуры определенные установки, систему ценностей или «модель мира» у персонала школы, можно прогнозировать, планировать и стимулировать желаемое поведение педагогов и учащихся, направления развития образовательного учреждения.

ЛИТЕРАТУРА

1. Борытко Н.М. В пространстве воспитательной деятельности: монография / науч. ред. Н.К. Сергеев. Волгоград: Перемена, 2001.
2. Воспитательная система школы: проблемы управления. Очерки прагматической теории / под ред. В.А. Караковского, Л.И. Новиковой, Н.Л. Селивановой, Е.И. Соколовой. М.: Сентябрь, 1997.
3. Колесникова И.А. Теория и практика модульного преобразования воспитательной среды образовательного учреждения: учебно-методическое пособие / под ред. З.И. Васильевой. – СПб., 2009.
4. Мануйлов Ю.С. Средовой подход в воспитании. М. – Н. Новгород: Изд-во Волго-Вятской академии государственной службы, 2002.
5. Образовательный менеджмент: учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» / Е.В. Иванов, М.Н. Певзнер [и др.]. В. Новгород, 2010.

DAS WESEN UND DIE ERSTELLUNGSGRUNDLAGEN DER PROFESSIONELLEN KULTUR DES MANAGERS

Der Anfang des 21. Jahrhundert wird von signifikanten Veränderungen im Verständnis der grundlegenden Strukturelemente der Verwaltung gekennzeichnet. Während der dynamischen Entwicklung der rasanten Globalisierung und Internationalisierung der wirtschaftlichen Rahmenbedingungen, ist es ein Übergang an die neuen wirtschaftlichen Postulate der Unternehmensführung vorgekommen, die zur Bildung des neuen Begriffes geführt hat - Kultur des Managers.

Zurzeit erwerben in verschiedenen wirtschaftlichen Bereichen noch dringlicher Aktualität die Fragen der Kompetenzen des Managers, Forschungen der kulturellen Besonderheiten der Wirtschaftswissenschaften, die Bildung einer integrierten professionellen Kultur des Managers.

Der Prozess des Managers Formation, als Individuum, als Spezialist seines Tätigkeitsbereiches, bewirkt den Bedarf spezielle Instrumenten und Beurteilungsmechanismen der beruflichen und persönlichen Entwicklung zu entstehen und zu verbessern. Es ist notwendig, ein tieferes Studium des Phänomens der professionellen Kultur; seiner grundlegenden Konzepten und strukturellen Merkmale der Entstehung durchzuführen. Man muss auch im Blick nehmen die Entwicklung von Methoden und Ansätze für die Untersuchung dieses Aspekts der Managers Wirtschaftstätigkeit [1].

Das Konzept der "professionellen Kultur" wurde vor relativ kurzer Zeit entwickelt, hat aber sich schon gelungen, ihre Positionen in das wirtschaftliche Umfeld zu gewinnen und sich zu positionieren als bestimmender Faktor bei der Beurteilung des Erfolgs des modernen Managers.

Die Erstellung der professionellen Kultur des Spezialisten ist nicht nur auf seine berufliche Ausbildung an der Hochschule beschränkt, hat aber eine logische

Fortsetzung im Zeitlauf der beruflichen Tätigkeit. Zu diesem Grund setzt man in den Erstellungsprozess der professionellen Kultur die Grundlagen der Weltansichtsbildung, das Verhalten zur Arbeit und zu der Arbeitsgruppe, das Streben zum Selbstentfaltung. Das bedeutet, dass es ein nachhaltiges System von Überzeugungen gebildet sein muss.

Es gibt eine Vielzahl von unterschiedlichen Interpretationen dieses Konzepts. Einige der Definitionen der professionellen Kultur sind in Tabelle 1.1 vorgestellt.

Tabelle 1.1

Definition von "professioneller Kultur"

Autor	Definition
L. V. Bogdanowa	ein bestimmter Satz von besonderen Fähigkeiten, Eigenschaften, Fähigkeiten, Erfahrungen, Werte Einzelpersonen, die in ihren Arbeiten manifestiert sind klar und machen es die höchste Effizienz[2]
B. S. Erasov	Reihe von Normen, Regeln und Muster des menschlichen Verhaltens- ein relativ geschlossenes System, die mit den spezifischen Tätigkeiten der Menschen in der heutigen Beschäftigungsbedingungen verbunden ist [3]
A. M. Mjasoedow	Modell des Verhaltens einer bestimmten Berufsgruppe, orientiert sich auf das Ideal der Arbeit als Beitrag zur Verwirklichung des Menschen als Profi durch ein System von Werten, Wissen, Fähigkeiten, Persönlichkeitsmerkmale, Normen, Traditionen, Symbole, [4]
A. I. Kravchenko	qualitative Merkmale des Spezialisten, die eine Reihe von besonderen theoretischen Kenntnisse und praktischen Fähigkeiten mit einer bestimmten Art von Arbeit verbindet [5]
M. M. Danulowa	komplexes Phänomen, das die Kultur des Managers als ein Prozess und eine Reihe von materiellen und geistigen Werte, Verhaltensweisen und Möglichkeiten des Handelns in der Ausübung ihrer beruflichen Pflichten. In einer professionellen Kultur werden reflektiert: – Das Niveau der Exzellenz des Managers als Spezialist (Umsetzung der Objekt-orientierten Aktivitäten) und als Verwalter (die Fähigkeit zu bestimmen, was Mitarbeiter tun sollten, wie sie tun sollten und wie man sie zum Handeln motivieren kann); – Die Kultur der Business-Kommunikation; – Eine Kultur des Organisationsverhalten, Kultur und Aussehen [6]
N. B. Krulowa	System der sozialen Eigenschaften, die genau das Niveau der professionellen Tätigkeit bietet und definiert ihre eigene Inhalte, Einstellungen zur Arbeit [7]

Die Analyse der verschiedenen Sichtweisen auf die professionelle Kultur der Wissenschaftler kann solchen Fakt bestätigen, dass dieses Konzept komplex und vielschichtig ist.

Deswegen, für das Verständnis der professionellen Kultur sind die folgenden Bestimmungen abzugrenzen, die sowohl das Verhältnis der allgemeinen und beruflichen Kultur als auch ihre Besonderheiten erschließen:

- Die professionelle Kultur des Managers - ist eine universelle Eigenschaft der wirtschaftlichen Tätigkeitssphäre, die sich in unterschiedlichen Existenzformen anzeigt;
- Die professionelle Kultur des Managers übernimmt die Funktion der spezielle Ausgestaltung einer gemeinsamen Kultur in die Sphäre der wirtschaftlichen Tätigkeit;
- Professionelle Kultur des Managers – ist ein systemumfassend Erstellung, das eine Reihe von strukturellen und funktionellen Komponenten umfasst, die eine eigene Organisation und selektiv Interaktion mit der Umwelt hat;
- Die Eigenschaften der Umsetzung und Bildung der professionellen Kultur des Managers werden nicht nur von den individuellen, psycho-physiologischen und altersmäßige Charakteristiken, sondern auch bei vorherrschender sozioökonomischen Erfahrung des Individuums bestimmt [1].

Professionelle Kultur spiegelt sowohl die charakteristische Persönlichkeitsmerkmale eines Managers, als auch die Spezifität der Branche, in deren er tätig ist. Auf diese Weise kann man die professionelle Kultur des Managers als ein Phänomen definieren, das die gemeinsame Charakteristiken der Unternehmenskultur zeigt, und auch die Eigenschaften der professionellen Tätigkeit des Managers.

Professionelle Kultur des Managers ist eine einzigartige Kennzahl, die seine berufliche und persönliche Entwicklung sowie die korporative Kompetenzen im Bereich der Corporate Governance und Management ausprägt. Ihr Wesen ist vielfältig und deckt eine Vielzahl von Aspekten: von der Identifizierung der am besten geeigneten und kostengünstigsten Möglichkeiten zur Durchführung von

beruflichen Tätigkeiten, um die humanistische Ausrichtung des Unternehmens widerzuspiegeln.

Bei der Betrachtung des Konzepts der professionellen Kultur, können wir ihre wesentlichen Elemente unterscheiden, nämlich:

- Kultur des korporativen Verhaltens;
- Kultur der Business-Kommunikation;
- Kultur der Aussehen;
- Normen der Corporate Etikette in öffentlichen Plätzen;
- Das Niveau der Managerexzellenz;
- Entwicklung der interkulturellen Kompetenz, etc [6].

Ein integraler Bestandteil der professionellen Kultur der Person ist eine professionelle Kompetenz, die ein System von Wissen und Fähigkeiten vorstellt, das ausreichend ist die strategischen Ziele des Unternehmens erfolgreich zu realisieren.

Fachliche Kompetenz ist eng mit den beruflichen Interessen und beruflichen Verantwortung des Managers verbunden, die im Gebiet seiner persönlichen beruflichen Kultur abgebildet wird (Abbildung 1) [8].

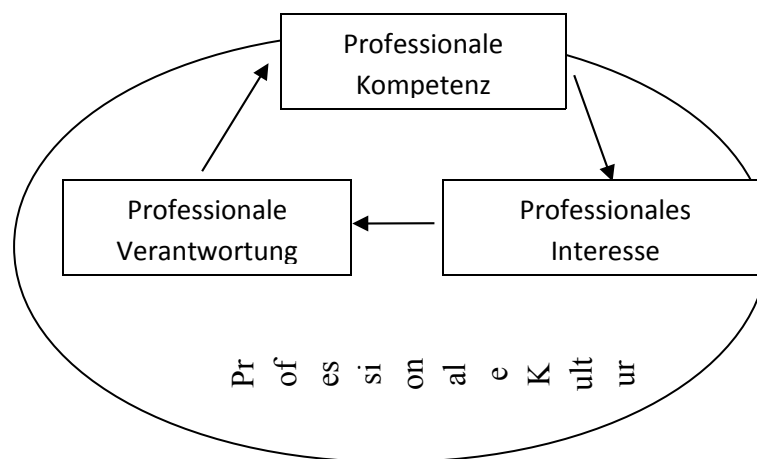


Abbildung 1 Modell der Verbindung der führenden Komponenten der professionellen Kultur.

Unter Berücksichtigung der Veränderungen in den Beruf des Managers, vordefinierte bei den sozialen und wirtschaftlichen Bedingungen und der Besonderheiten seiner beruflichen Umfeld, ist in der Studie die Bedeutung der fachlichen Kompetenz Manager zum Vorschein gebracht. Aus dieser Perspektive ist es ratsam, einen bestimmten Komponente in der Struktur der professionellen Kultur des Managers auszuzeichnen - die Kultur der Entscheidungsfindung. Ihre Wohlgeformtheit definiert den Erfolg und die Wirksamkeit der Lösungen spezialisierte Aufgaben bei dem Manager, die mit Organisation und Verwaltung des Personals verbunden ist.

Im Zeitlauf der Studie an der Erstellung der Kultur der Entscheidungsfindung des Managements, und aufbauend auf den methodischen Annahmen von V. A. Slastenin und IF Issajew [1], können wir schlussfolgern, dass:

- Die Kultur der Entscheidungsfindung des Managements stellt einen bedeutenden Teil der beruflichen Kultur;
- Die Kultur der Entscheidungsfindung des Managements ist eine systematische Ausbildung, die aus mehreren Komponenten, die eine eigene Struktur hat (das Verhältnis zwischen den Komponenten) enthält,. Sie ist selektive in Wechselwirkung mit der Umwelt und umfasst integrative Eigenschaften des Ganzen;
- Die Eigenschaften der Entscheidungsfindung der Kulturerstellung sind werden sowohl von den individuellen, psycho-physiologischen Eigenschaften, als auch bei vorherrschender sozioökonomischen Erfahrung des Individuums bestimmt[1].

In allen europäischen Ländern hat sich das Konzept der Unternehmenskultur lang in die Grundlagen der Bildung der Geschäftsführung eines Unternehmens gesteckt. Es ist jedoch anzumerken, dass es einige Besonderheiten der Erstellung von professionellen Kultur, die von Land zu Land sich unterscheiden. Deswegen ist der Forschung, das sozio-kulturellen Merkmal der wichtigste Aspekt, der sich unmittelbar auf die Entwicklung der Management Kultur des Landes beeinflusst.

Nach unserer Meinung ist die Erfahrung des Deutschlands in dieser Angelegenheit interessant zu betrachten, das spezielle Besonderheiten der

professionellen Kultur des Managements hat. Lässt sich zu betrachten die wichtigsten von ihnen auf dem Beispiel von Hochtief AG [9].

- Formalisiertes Produktionsmanagement.

Managers in Deutschland besonders aufpassen eine detaillierte Beschreibung der Job-Funktionen und Prozeduren. Es gibt ein relativ hoher Grad an Formalisierung in Form von Anweisungen, Regeln, Aufgaben, etc. Manager neigen weniger zu improvisieren, aber mehr arbeiten in Übereinstimmung mit den Regeln und Vorschriften.

- Loyalität des Managers.

Im deutschen Management ist es ganz populär der Wechseln der Arbeitsplätzen und entsprechend höhere Loyalitätsniveau des Managers.

- Respekt der Kompetenz.

Professionalität und Kompetenzen spielen eine entscheidende Rolle in der deutschen Kultur, die viel Selbstdisziplin und Selbstkontrolle erfordert. Deutsche Managers schätzen die hoch qualifizierte Arbeitskräfte und neigen dazu, näher an Geschäften und Industrieanlagen zu sein. Dieses Verhalten schafft das Potenzial für zweiseitige Inhouse-Beziehungen, eine effektive Kommunikation zwischen Mitarbeitern und Line-Agenturen der deutschen Organisation.

- Stimulierung des Wachstums von Berufsqualität spielt eine wichtige Rolle in deutschen Unternehmen. In diesem Fall ist es nicht nur bei den wichtigen Mitarbeiter oder Fachleute beschränkt. Alle Arbeitnehmer und Fachkräfte werden ständig mit neuen Technologien und Ausrüstung, neue Regeln und Vorschriften konfrontiert. Anpassung an veränderte oder neue Technologien, Produkte und Dienstleistungen ist relativ schnell und schmerzlos realisiert, und die Kosten der Umschulung auf neue Kundenanforderungen oder neue Taktiken von Wettbewerbern sind relativ klein [9].

Im Ausland, die Aspekten der professionellen Kultur sind seit mehreren Jahrzehnten untersucht, deswegen gehören die meisten Studien zu diesem Thema nicht zu den Forschen unseres Landes. Für die Ukraine ist das Konzept der

"professionellen Kultur" neu und ungewöhnlich. Nur vor kurzem hat man angefangen mehr Studien zu diesem Thema zu machen um näher diesen Aspekt zu beobachten.

Ein Großer Beeinfluss auf die Entwicklung der Unternehmenskultur des Managers macht die Erstellung einer effektiven Managementkultur.

Managementkultur der zukünftigen Spezialisten muss als ein völlig neues Phänomen auf dem Gebiet der Ausbildung von Führungskräften beurteilt sein. Allerdings zeigte die Analyse der ukrainischen Publikationen zur Erstellung der Kultur des Managers als wesentlicher Bestandteil der professionellen Kompetenz des zukünftigen Geschäftsführers, dass es fast keine Materialien zu diesem Thema in der wissenschaftlichen Literatur existier [6].

Wissenschaftler haben wenig Interesse in der Durchführung der Grundforschungen, um die ganzheitliche und objektive Analyse der Erstellungsprozesse der Kultur der zukünftigen Manager in der Ukraine zu etablieren. Besonders in Anbetracht der ethischen Funktionen unseres Landes.

Derzeit müssen die Manager unseres Landes im Hinblick nehmen die Studien und Erfahrungen anderer europäischen Länder. Sie konzentrieren sich auf die Verbesserung der professionellen Kultur des Managers von verschiedenen Ebenen der Verwaltung in einem dynamischen internationalisierten Wirtschaftsumfeld. Sie kümmern sich um das Corporate Image des Unternehmens und der Vertretung von deren Experten auf internationaler Ebene.

Ukraine ist ein sehr junges Land und hat alle Möglichkeiten Niveau des nationalen Managements in der Unternehmen schnell und effektiv mit wenigen Kosten zu erhöhen.

Für die Erstellung der Unternehmenskultur es ist notwendig die Besonderheiten der ukrainischen Mentalität und psychologische Aspekten der Gesellschaft zu berücksichtigen. "Blind" Einführung von westlichen Normen und Praktiken kann zu den die schlechten Folgen bringen. Man benötigt ein tieferes Studium der Elemente der Unternehmenskultur in den Rahmenbedingungen des Funktionierens der ukrainischen Unternehmen. Dies ist notwendig, da ausländische Erfahrung zeigt, dass je stärker die Firmen – aus dem externen und internen, desto

größer ist der Beitrag, den sie für die Stabilität des wirtschaftlichen und sozialen Leben des Staates bringt

LITERATURVERZEICHNIS

1. Сластенин, В. А., Исаев, И. Ф., Мищенко, А. И. и др. Педагогика: Учеб. пособ. для ст-ов [Текст] / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, А. И. Мищенко и др. – М.: Новая школа, 2000. – 512 с.

2. Богданова Л. В. К вопросу о культуре профессионального общения. Официальная страница Центральной отраслевой библиотеки по физической культуре и спорте [Электронный ресурс] / Способ доступа: www.lib.sportedu.ru/GetText.idc?TxtID=879, 12 марта 2009 г.

3. Максимова, Л. Н. Факторы формирования современной профессиональной культуры. Официальная страница портала журнала научных публикаций докторов и аспирантов [Электронный ресурс] / Способ доступа: <http://www.jurnal.org>, 8 марта 2009 г.

4. Мясоедов А. М. К вопросу о соотношении понятий «профессиональная культура» и «профессиональная субкультура» А. М. Мясоедов – Витебск – 2010- С. 3

5. Кравченко, А. И. Профессиональная культура. Официальная страница портала библиотеки “Культура” [Электронный ресурс] / Способ доступа: www.countries.ru, 8 марта 2009 г.

6. Данилова, М. М. Современная концепция управления развитием профессиональной культуры менеджеров предприятий туриндустрии. Официальная страница портала журнала “Проблемы современной экономики” [Электронные ресурсы] / Способ доступа: www.m-economy.ru, 9 марта 2009 г.

7. Крылова, Н. Б. Формирование культуры будущего специалиста [Текст]: методическое пособие / Н. Б. Крылова. – М.: Высшая школа, 1990. – 142 с.

8. Климов Е.А. Профессиональный менталитет и психозэкологическая гипотеза. // Общественные науки и современность. – 1996. – № 6. – С. 140 – 149.

Hochtief AG, offizieller Website [Электронный ресурс] <http://www.hochtief.de/hochtief/1.jhtml>

ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ В АЕРОКОСМІЧНІЙ ГАЛУЗІ

Космічна діяльність є одним із показників розвитку будь-якої держави.

Освоєння космічного простору мало велике значення для оптимізації геополітичної стратегії державного розвитку, оскільки тільки з використанням космічних засобів стало можливим створення єдиного інформаційного поля, причому не тільки над територією України, але і глобального. Космос грає одну з вирішальних ролей в підвищенні ефективності дій збройних сил, в стримуванні можливих супротивників від розв'язування війни і застосування ядерних сил. Космос став найважливішим засобом для визначення запасів природних ресурсів, доцільної побудови комунікацій, оцінки чинників впливу кліматичних умов, отримання нових фундаментальних наукових результатів в області астрофізики, планетології, вивчення Сонця і сонячно-земних зв'язків. Істотним напрямом, здатним на цьому етапі суттєво підтримати фінансове забезпечення діяльності підприємств космічної галузі, збереження накопиченого потенціалу є міжнародна співпраця і надання комерційних космічних послуг. В цьому аспекті особливо актуальним питанням стає створення і розвиток системи підготовки сучасного фахівця космічної галузі, здатного працювати не тільки по національним проектам, але й приймати участь у міжнародних програмах, де необхідна координація по науковим, проектно-конструкторським, технічним, організаційним питанням.

Однією із перспективних і найбільш поширених концепцій професійної освіти для аерокосмічної галузі є концепція безперервної інтегрованої цільової підготовки. Саме таке визначення можна було побачити в основних нормативних документах різних підприємств, установ та організацій Росії та України, що зайняті підготовкою фахівців вищезгаданого профілю. Із розпадом Радянського Союзу, зміною політичної ситуації у світі та доктрини політики

безпеки обсяги виробництва високотехнологічної продукції оборонного та цивільного аерокосмічного призначення значно скоротилися, особливе скорочення відбулося за рахунок внутрішнього сектору споживання. Як наслідок – скорочення кількості кадрів аерокосмічного сектору та коректування необхідних обсягів підготовки молодих фахівців.

Європейський вибір України зумовив нові орієнтири вітчизняної вищої освіти, прагнення до європеїзації дидактичного забезпечення і організації навчання студентів у якості обов'язкової умови інтеграції української вищої школи в науково-освітній простір Європи та світу.

Зважаючи на вищезгадані тенденції та вимоги часу перед Вузами України, що здійснюють підготовку фахівців для аерокосмічного сектору залишається питання оптимального формування кількісного та якісного складу даного сектору, формування вимог до системи підготовки спеціалістів в аерокосмічній галузі, отримання синергетичного ефекту для суспільства від впровадження результатів аерокосмічного сектору.

Незважаючи на складність і багатоаспектність завдань перед системою підготовки фахівців для космічної галузі за роки незалежності України були ухвалені цілеспрямовані системні і скоординовані зусилля по уточненню концептуальних положень, по розробці і реалізації програмних заходів, серед яких можна виділити наступні: аналіз підготовки фахівців аерокосмічного профілю в провідних університетах на предмет їх відповідності вимогам галузевих структур - споживачів молодих фахівців; розроблено науково-методичне і учбово - організаційне забезпечення підготовки елітарних фахівців; забезпечений супровід освітніх програм науково-педагогічними кадрами вищої кваліфікації, створена для них ефективна система підготовки і підвищення кваліфікації; забезпечується матеріально-технічне супроводження освітнього процесу; створена нормативно-правова база і визначені джерела фінансування відповідних освітніх структур.

Різні країни світу мають свою систему організації процесу підготовки фахівців аерокосмічного сектору. При цьому, як приватні так і державні структури активно співпрацюють в цьому процесі та отримують відповідний ефект. Прикладом цього може бути робота промислового аерокосмічного кластеру Колорадо (США). У таблиці 1 надані деякі показники розвитку даного кластеру.

Таблиця 1

Коротка характеристика приватного аерокосмічного кластеру

	Колорадо	США
Пряма зайнятість 2005 р.	24,577	363,004
Всього ріст прямої зайнятості 2000-2005	19.8%	2.0%
Середній щорічний ріст прямої зайнятості 2000-2005 рр.	3.7%	0.4%
Число компаній безпосередньо у промисловому кластері 2005 рр.	141	4,753
Пряма концентрація зайнятості	1.1%	0.3%

*Дані відображають лише приватну зайнятість у Колорадо, виключаючи військову зайнятість.

Слід відзначити, що штат Колорадо є другим по концентрації зайнятості в приватному секторі та займає третє місце серед 50 штатів США по сумарній зайнятості в приватному секторі. Заснований на конкурентоспроможності існуючого бізнесу та підприємницькій енергії Колорадо займає перше місце у діловій життестійкості.

Основними приватними компаніями, що входять до даного сектору є Ball Aerospace and Technology Corp., DigitalGlobe, Inc., ITT Systems Division, Norton Grumman Corp., Boeing Company, GeoEye, Lockheed Martin Corp., Raytheon.

Підготовку фахівців в Колорадо здійснюють два академічних інститута (U.S. Air Force Academy and University of Colorado at Boulder). Відомо, що академічні інститути Колорадо отримали 11% від усіх витрат на дослідження та

розробку в країні. Крім того, Колорадо займає восьме місце по патентам, що випущені на один мільйон чоловік. Це має вплив на коефіцієнт інновацій у штаті. Цей штат має три інститути, які є членами Асоціації університетів космічних досліджень [1].

Успішна організація діяльності штату Колорадо щодо діяльності аерокосмічного сектору та ефективної системи підготовки фахівців для нього є прикладом для інших аерокосмічних держав світу.

Тому актуальним для України є створення нової ефективної системи підготовки кадрів на основі компетентнісного підходу, що реалізують провідні ВУЗи та організації України, такі як Дніпропетровський національний університет ім. Олеса Гончара, Національний аерокосмічний університет ім. М. Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут», Національний центр аерокосмічної освіти молоді України. Система підготовки фахівців забезпечує такі можливості інтелектуального розвитку особи, при яких набуті знання якнайповніше використовуються у вирішенні професійних проблем. Освітні технології націлені не тільки на придбання студентами базових знань, але і на швидке їх оновлення, на формування умінь використовувати новітні наукові досягнення та працювати у міжнародних програмах.

Серед головних питань, що потребує розв'язку залишається: недостатнє фінансування досліджень та розробок на регіональному та державному рівні, незацікавленість приватного сектору у інвестиціях для підготовки фахівців аерокосмічного сектору, відсутність системи стимулів на державному рівні для підготовки фахівців високотехнологічного сектору, втрата суспільством цінностей, які заохочують підготовку кадрів для складних, творчих, інженерно-технічних спеціальностей.

Список літератури

1. USRA. University oversight. » [Електроний ресурс]. Режим доступу: <http://www.usra.edu/about/governance/universities>. - Назва з екрана.

**Ефимов В.М., старший преподаватель
кафедры фундаментальных дисциплин
Днепропетровский национальный
университет имени Олеся Гончара**

КУРАТОР АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ В СИСТЕМЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ

В воспитательной работе со студентами важное место занимает куратор академической группы.

Это - педагог, который организует и проводит воспитательную работу в студенческой учебной группе как в процессе обучения, так и во внеаудиторной обстановке. Куратор студенческой академической группы взаимодействует с другими участниками системы воспитания студенческой молодежи.

Куратором учебной группы назначается на весь срок обучения опытный педагог, ведущий специалист, как правило, сотрудник выпускающей кафедры. Деятельность куратора основана на положениях Устава университета и нормах действующего законодательства Украины об образовании.

Административно куратор академической группы подчиняется заместителю декана факультета. Работа кураторов обсуждается на заседаниях кафедр, советах факультетов, ректоратах.

Деятельность куратора учебной группы направлена на решение таких задач:

23. обеспечение высокого уровня успеваемости студентов на основе позитивной мотивации к учебе и научной работе;
24. поддержание дисциплины и организованности студентов группы;
25. формирование положительного морально-психологического климата, здоровых межличностных отношений в группе;
26. обеспечение активного участия студентов в жизни университета, факультета, в работе органов студенческого самоуправления;
27. организация досуга студентов;
28. информирование студентов о событиях в стране и за рубежом;
29. профилактика правонарушений, пьянства, наркомании,

табакокурения; пропаганда здорового образа жизни;

30. контроль жилищных и бытовых условий иногородних студентов, проживающих в студенческих общежитиях;

31. психологическая поддержка студентов академической группы.

Объектами воспитательного и организационного воздействия куратора выступают академическая группа в целом, малые группы, сформировавшиеся в учебной группе, актив академической группы и каждый отдельный студент.

Основными формами воспитательной работы, в организации и проведении которых участвуют кураторы академических групп, являются еженедельные воспитательные часы, предусмотренные расписаниями занятий, индивидуальные и групповые беседы, вечера вопросов и ответов, культпоходы в театры, музеи и на выставки, «круглые столы», викторины и конкурсы, встречи с известными людьми, собрания академической группы, выпуски стенных, сатирических и фотогазет, тематических журналов, мероприятия студенческой художественной самодеятельности, спортивные состязания, игры КВН, тематические вечера и утренники и другие виды мероприятий.

Куратор академической группы должен обладать определенной совокупностью личных качеств, которые обеспечат эффективность его работы. К ним следует отнести порядочность и доброту, честность, принципиальность, общительность, умение отстаивать свои убеждения, внимательное отношение к нуждам, запросам, проблемам молодых людей, жизненный опыт, способность понять и простить, терпение, педагогический такт, способность взять под защиту своих подопечных, отстоять их права и интересы, оказать необходимую помощь, умение найти и подсказать выход из сложной жизненной ситуации, педагогическую наблюдательность.

Особое место куратора в системе воспитательной работы заключается в том, что он находится ближе всех к студенту и может своевременно отреагировать на изменения педагогической ситуации.

Желательно, чтобы куратор был хорошим семьянином и имел опыт воспитания собственных детей.

Куратор академической группы должен быть авторитетным человеком. Его профессиональный и личный авторитет должен быть признан и в коллективе педагогов, и в студенческой среде.

В высшем учебном заведении, по мнению автора, должен быть сформирован относительно постоянный состав кураторов академических групп, пополняемый из специально подготавливаемого резерва.

Работа куратора должна быть престижной и привлекательной. В отношении кураторов должна действовать система материального и морального стимулирования.

Право работать кураторами академических групп получают представители профессорско-преподавательского состава, желающие заниматься этой деятельностью, отвечающие определенным требованиям, рекомендованные для этой работы руководством факультетов. В высшем учебном заведении целесообразно создать Совет кураторов академических групп, в полномочия которого входили бы вопросы организации мероприятий по отбору и подготовке кандидатур в резерв кураторов, изучения передового опыта работы кураторов, методического обеспечения их деятельности, разработки предложений руководству ВУЗа по совершенствованию воспитательной работы со студентами.

ЛИТЕРАТУРА

1. Белова Л.О. Виховна система ВНЗ: питання теорії та практики/Л.О. Белова; Нар.укр.акад.-Х.: Вид-во НУА, 2004.-264 с.
2. Державна національна програма “Освіта” (Україна ХХІ століття).- К.:Райдуга, 1994.
3. Коллектив. Личность. Общение / Под ред. Е.С.Кузьмина и В.Е.Семенова.- Л.: Лениздат, 1987.- 144 с.

**Крупський О.П., доцент,
Стасюк Ю.М., ст. викладач
Щипанова О. В., ст. викладач**
кафедри менеджменту та туризму
Дніпропетровський національний університет імені Олеся Гончара

ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА-ЕКОНОМІСТА

Однією з найважливіших особливостей нашого часу є перехід розвинутих країн світу від постіндустріального до інформаційного суспільства. Система освіти покликана розв'язати принципово нову глобальну проблему – підготувати людину до життя і діяльності в зовсім нових для неї умовах інформаційного світу. Саме у закладах освіти учнівська та студентська молодь набуватиме необхідних знань про нове інформаційне середовище, інформаційну культуру й новий інформаційний світогляд.

Швидкі темпи розвитку й застосування інформаційних та телекомунікаційних технологій суттєво впливають на процес інформатизації освіти. Пріоритетним завданням цього процесу є підготовка кадрів до успішного використання новітніх технологій, тобто формування інформаційної компетентності.

Інформаційна компетентність, на думку вітчизняних та зарубіжних дослідників, – одна із ключових компетентностей у полі професійної культури фахівця. Вона представляє собою новий напрямок, який виник безпосередньо під впливом нових технологій, а саме створення електронних інформаційних технологій. Якщо зміст поняття «комп'ютерна грамотність» стосується навичок роботи з комп'ютерною технікою, то зміст поняття «інформаційна компетентність» припускає наявність у спеціаліста сформованої звички одержувати знання з використанням можливостей сучасних комп'ютерних технологій так само, як ми традиційно одержуємо знання через паперові носії. У такий спосіб сукупність стійких навичок постійного ефективного застосування досягнень цивілізації, а саме виховання мотивації і навичок

застосування інформаційних технологій, визначається як інформаційна компетентність.

Формування інформаційної компетентності здійснюється за допомогою цілої низки факторів, одним з яких є зміст освіти, що містить у собі не тільки перелік навчальних предметів, але й професійні навички та уміння, що формуються в процесі оволодіння предметом.

Зміст підготовки спеціалістів повинен будуватись як комплексна цільова програма, орієнтована на кінцеві результати, а не як проста сума незалежних один від одного автономних дисциплін. Зміст кожної окремої дисципліни повинен розглядатись як органічна частина цілісного змісту всебічної підготовки спеціаліста певного напрямку у досягненні кінцевих цілей підготовки фахівців.

Слід відмітити, що існуючі зміст та структура навчальних предметів не завжди відповідають цілеспрямованому розв'язанню виховних та навчальних завдань, пов'язаних з формуванням професійно-значимих якостей фахівця. При проектуванні змісту навчання слід звертати особливу увагу на такий зміст, який буде сприяти розвитку не лише професійних, але й особистісних якостей, професійної культури майбутнього спеціаліста.

Аналіз навчальних планів, програм, підручників і посібників свідчить про те, що не лише відбір інформації в рамках навчального предмету та вибір практичних завдань і задач носять випадковий характер, але й певні навчальні предмети є необґрунтовано включеними у навчальні плани окремих спеціальностей. На другорядний навчальний матеріал, включений випадковим чином у навчальні плани і програми, витрачається час, в результаті чого не залишається достатньо часу для вивчення основного матеріалу.

Причиною таких помилок є недостатньо обґрунтований спосіб відбору навчальної інформації, складу і змісту практичних завдань і задач, низький інтерес держави до якості життя робітників освіти, що призводить до вихолощування професійного складу викладачів.

Ще однією важливим завданням є забезпечення мобільності навчальних програм, які відображають зміст навчання для забезпечення адекватної відповіді системи освіти на зміни в суспільстві, на появу та розвиток нових технологій.

Для вибору відповідного змісту освіти як компоненту системи умов, спрямованих на формування інформаційної компетентності майбутнього економіста-менеджера, повинно бути вирішено ряд завдань щодо вибору змісту навчальних курсів як дисциплін комп'ютерного циклу, так і професійно-орієнтованих та загальноосвітніх дисциплін. Оскільки інформаційна компетентність є інтегральна характеристика особистості, утворена як сукупність компетенцій, що стосуються роботи з інформаційними та комп'ютерними технологіями та телекомунікаціями у їх застосуванні в професійній діяльності та в повсякденному житті, то зміст навчальних дисциплін в цілому та окремих занять зокрема має бути спрямований на досягнення цього результату. Обов'язковим елементом змісту навчання повинно стати розв'язання завдань професійного спрямування, яке має бути присутнім вже з перших кроків вивчення дисциплін комп'ютерного циклу. Окрім цього, їх невід'ємною частиною повинно стати використання комп'ютерної техніки та інформаційних технологій на заняттях з професійно-орієнтованих дисциплін. Лише інтеграція змістів різних курсів, взаємопроникнення їх змісту і методів один в одного дозволить сформувати у студента цілісну картину використання інформаційних, комп'ютерних та телекомунікаційних технологій у повсякденному житті та професійній діяльності.

Розглянувши компетенції, які в сукупності складають інформаційну компетентність майбутнього менеджера-економіста, ми дійшли висновку, що інформаційна компетентність майбутнього спеціаліста незалежно від змісту виконуваної ним професійної діяльності повинна визначати здатності та знання фахівця стосовно роботи з інформацією та комп'ютерними технологіями. Компетенції, що описують ці здатності, ми назвемо інваріантними. Таким

чином, інваріантні компетенції — це загальні знання, уміння та здатності: компетенції, що стосуються використання комп'ютерних та інформаційних технологій у повсякденному житті і не залежать від змісту професійної діяльності майбутнього спеціаліста. Але окрім цих компонент до складу інформаційної компетентності майбутнього фахівця певного професійного напрямку повинні входити компетенції, визначені саме особливостями його професійної діяльності. Ці компетенції ми назвемо варіативними. Таким чином, варіативні компетенції — це спеціальні знання, уміння та здатності; до них відносять компетенції, які необхідні фахівцю для розв'язання завдань, що виникають в його професійній діяльності, вони визначаються особливостями професійної діяльності фахівця.

Отже, для визначення інформаційної компетентності фахівця певного профілю потрібно визначити перелік завдань, розв'язуваних ним у процесі професійної діяльності.

Структуру інформаційної компетентності майбутнього менеджера-економіста можна представити у вигляді двох компонентів: перший — особистісний, визначає особистісні якості фахівця, необхідні для успішного здійснення професійної діяльності та застосування інформаційних технологій. Другий компонент — це професійно-інформаційний, який представляє собою сукупність компетенцій, що визначають здатність фахівця застосовувати інформаційні та комп'ютерні технології при розв'язанні різноманітних завдань.

Проаналізувавши змістовне наповнення професійно-інформаційного компоненту, ми дійшли висновку, що професійно-інформаційний компонент інформаційної компетентності майбутнього менеджера-економіста складається з інформаційної, комп'ютерної та процесуально-діяльнісної складової, яка в свою чергу, являє собою набір компетенцій двох типів, перші з яких — загальні, варіативні, містять комп'ютерну, інформаційну та складову застосовності, а другі — спеціальні, інваріантні, визначаються особливостями професійної діяльності фахівця.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ

Система образования всегда испытывает на себе влияние устройства общества: на стадии оптимизма образование становится полезным и возрастает роль высшей школы. При этом в контексте современной достаточно динамичной социально-экономической ситуации весьма актуальными для психологической науки становятся проблемы, связанные с построением и развитием карьеры, так как именно данный процесс дает возможность человеку реализовать свои способности, возможности и потребности. В психологии сформировано представление о сущности карьеры (С.Т.Джанерьян, Н.Л.Кирт, А.К.Маркова, С.В.Рудакова и др.) ее видах и типах (С.Т.Джанерьян, Н.Б.Стамбулова, А.М.Шевелева), получены данные о связи особенностей планирования и построения человеком карьеры с его полом (С.Т.Джанерьян, О.М.Разумникова, D.A.Luzzo и др.) и гендером (Т.Ю.Гайнутдинова, С.Т.Джанерьян и др.). Изучается мотивация карьеры (D.McClelland, D.G.Winter), постановка карьерных целей (А.Д.Кибанов, А.С.Гусева), механизмы карьерного процесса (С.Осипов, D.T.Hall, А.С.Гусева), возможности управления карьерой персонала в организации (D.T.Hall, Э.Шейн, А.Д.Кибанов, И.Д.Ладанов и др.), факторы, способствующие успешному развитию индивидуальной карьеры (P.Lambling, J.A.Clauzen, J.Hunt, А.А.Деркач, Е.А.Могилевкин, М.В.Сафонова и др.), становление и развитие личности в ходе карьерного продвижения (А.К.Маркова, 1996; Е.Г.Молл, 2000; А.А.Деркач, 1996; Д.Е.Сьюпер, 1971), а так же создание исследовательского инструментария (J.L.Holland, 1983; Э.Шейн, 1990; С.К.Tittle, 1983 и др.).

Следует отметить, что в последние годы стал исчезать негативный оттенок понятия «карьерера». Сейчас человек, «делающий карьеру», рассматривается, скорее, как имеющий ориентацию на реализацию личностного и профессионального потенциала, так как карьера - это один из

показателей индивидуальной профессиональной жизни человека, достижение желаемого статуса и соответствующего ему уровня и качества жизни, а также достижение известности и славы. Но для успешного развития карьеры недостаточно определить цель карьеры, необходимо овладеть механизмами карьерного процесса, позволяющими варьировать стратегии и тактики карьерного продвижения и видение перспективы развития карьеры.

Для того, чтобы развитие карьеры проходило успешно, необходимо консультирование в области карьеры, как персонала, так и руководителей высшей школы, а также целенаправленное планирование карьеры, которое, по мнению А.Д.Кибанова, заключается в постановке карьерных целей, планировании карьерного продвижения, разработке стратегии и тактики карьеры и позволяет избежать карьерных плато, карьерных тупиков (Терновская).

В высшей школе после приема на работу следует организовывать обучение работника в области планирования и развития карьеры. (Например, в Дунайском университете (Кремс) существует отдел по развитию карьеры, в УО «Витебском государственном университете» существует программа «Кадры», что позволяет перспективно планировать карьеру сотрудников высшей школы). При этом, работник несет ответственность за планирование и развитие своей карьеры, а руководитель поддерживает стремление работника к карьере.

В реализации развития карьеры работника высшей школы значительное место занимает формирование кадрового резерва. Кадровый резерв представляет подготовленных работников для выдвижения на должности более высокого уровня. Перспективным в развитии карьеры в высшей школе является создание кадрового резерва и совершенствование системы управления кадровым потенциалом и стимулирование активного профессионального роста сотрудников высшей школы.

Работа с кадровым резервом позволяет эффективно:

- выявить профессионально подготовленных и перспективных молодых ученых и высококвалифицированных специалистов;

- эффективно организовать плановую подготовку кандидатов, включенных в резерв кадров, для замещения вакантных руководящих должностей;

- рационально использовать подготовленный кадровый резерв на различных направлениях и уровнях работы.

В соответствии с организационно-штатной структурой университета резерв руководящих кадров как правило включаются несколько групп должностей. По критерию долгосрочности кадровый резерв делится на **оперативный** – кандидаты на замещение определенных ключевых должностей, которые готовы к работе в ближайшее время; **перспективный** – группа молодых талантливых студентов, аспирантов, магистрантов, преподавателей и специалистов, которые в долгосрочной перспективе могут занять должности руководителей и ведущих специалистов.

Подготовка кадрового резерва предполагает проведение работы, которая позволит оценить деловые, личностные и профессиональные качества работников. Оценку может дать сам кандидат на выдвижение в резерв, руководитель и подчиненные или эксперты. Ее можно провести с помощью психологических тестов, экспертных оценок, анкетирования и других методов. Может быть создана аттестационная комиссия, которая проводит собеседования с кандидатами на выдвижение в кадровый резерв. После проведенной оценки руководитель принимает решение о включении работника в состав кадрового резерва. В дальнейшем при отборе кандидатов в кадровый резерв следует учитывать соответствие качеств кандидата требованиям должности руководителя, результаты его работы, степень готовности занять руководящую должность. Состав резерва целесообразно ежегодно пересматривать и пополнять новыми работниками.

Развитие карьеры работника из кадрового резерва может проходить через обучение работника и анализ его деятельности, достигнутых результатов работы. Обучение может осуществляться в форме индивидуальной подготовки под контролем руководителя, стажировки в организации, повышения квалификации или профессиональной переподготовки в образовательном учреждении.

Планирование и формирование резерва руководителей предусматривает выявление работников, обладающих потенциалом занимать должности руководителей. В качестве кандидатов в резерв можно включать заместителей руководителя или руководителей структурных подразделений. Они являются преемниками руководителя, готовы или будут готовы для работы в должности руководителя. Кандидатами могут быть молодые перспективные работники при наличии у них потенциала руководителя.

Таким образом, карьера – позволяет осуществить профессиональное становление сотрудника высшей школы, содержание которого зависит не только от социально-психологических характеристик специалиста, но и политики высшего учебного заведения, планирования и видения перспектив развития кадрового потенциала Вуза.

ЛИТЕРАТУРА

1. Дебро, Ж. Ротация кадров как элемент управления деловой карьерой персонала / Ж. Дебро // Справочник по управлению персоналом. - 2009. - N 7 (июль). - С. 68-71.

2. Беляцкий, Н. П. Управление персоналом : Учебное пособие для студ. экон. спец. вузов / Н. П. Беляцкий, С. Е. Велесько, П. Ройш. - 2-е изд., стер. - Мн.: Интерпрессервис; Экоперспектива, 2003. - 352с.

3. Малахова, Т. Ю. Система управления профессиональной карьерой ректорского корпуса высших учебных заведений: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 05.13.10 / Малахова Т. Ю.; [Место защиты: Пенз. гос. ун-т архитектуры и стр-ва].-Пенза, 2007. - 24 с.

Петряков П.А., доцент.

Новгородский государственный университет имени Ярослава Мудрого,
Великий Новгород.

E-mail: pap15@yandex.ru

РАЗВИВАЮЩИЙ ПОТЕНЦИАЛ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА

Процесс организационного развития вуза предполагает существенные качественные изменения в четырех системах: его менеджменте, ведущих процессах и функциях, в корпоративной культуре и управлении отношениями. Значительным развивающим потенциалом обладает корпоративная культура, которая закладывает ценностную основу функционирования современного вуза и способствует созданию благоприятного социально-психологического климата в университете.

Зарождение понятия «корпоративная культура» связано с рассмотрением организаций как сообществ, имеющих общее понимание своих целей, значения и места, своих ценностей и поведения. Следовательно, *корпоративная культура* – это философские и идеологические представления, ценности, убеждения, верования, ожидания, аттитюды и нормы, которые связывают организацию в единое целое, разделяются её членами и передаются новым поколениям в качестве правильного образа действий. В состав понятия корпоративной культуры входит также знаково-символьная система (мифы, ритуалы, разряды).

Корпоративная культура интерпретируется как результат восприятия и понимания членами организации своего социального и материального

окружения, норм и ценностей, фигурирующих в нем, установок и форм общения и вообще всех процессов, протекающих в организации. Благодаря корпоративной культуре сотрудников складывается образ организации, который в дальнейшем начинает играть регулятивную роль, поскольку опосредует поведение членов организации и позволяет им достигать организационных целей.

Основополагающим элементом корпоративной культуры являются ее внутренние ценности. К системе внутренних ценностей относятся основные философские положения и идеи, принятые в вузе. Корпоративные ценности являются важнейшим структурным элементом вуза, так как они обеспечивают тесную связь между эмоциями и поведением, между тем, что мы чувствуем и тем, что мы делаем. Американский теоретик менеджмента Джеймс Чемпи так определяет систему корпоративных ценностей: «Трудно постоянно сохранять рабочий дух и доброту, находясь в гуще бесконечных перемен, – если только этот дух не поддерживается соответствующей системой ценностей. Когда все вокруг нас стремительно меняется, мы крайне нуждаемся в чем-то надежном и неизменном – Полярной звезде или заповедях, лозунгах или афоризмах – чтобы ухватиться за это, опереться, найти свою линию поведения и успокоить нервы. Система ценностей – это наш навигационный инструмент в сфере морали...» [3].

Корпоративные ценности находят чаще всего отражение в специальных кодексах, представляющих собой систему норм деятельности вуза (университета), собранную в единый нормативный комплекс. Такие кодексы могут быть двух видов: профессиональные и корпоративные. Корпоративные обычно описывают нормы поведения данного вуза (университета). Профессиональные имеют сферу применения чаще всего в рамках профессионального сообщества (например, для медиков это клятва Гиппократова). Корпоративный кодекс каждого вуза направлен на повышение эффективности его работы, определяет его ценности и нормы, стиль руководства, взаимоотношения между сотрудниками и т.п. Если в кодексе

заложены только ценностные нормы поведения и установки, то такой кодекс является этическим.

Проблема корпоративного воспитания и формирования корпоративной культуры сегодня весьма актуальна для современного вуза, который является обучающей и обучающейся организацией. Организационное развитие вуза во многом зависит от того, насколько привлекательными становятся его миссия, философия, образовательно-воспитательные ценности как для потребителей и заказчиков образовательных услуг, так и для территориального сообщества в целом. В конкурентной среде корпоративная культура вуза становится своеобразным маркетинговым инструментом, способным обеспечить продвижение его продукта на рынке образовательных услуг. Поэтому вуз должен заявить о своих ценностях, пропагандировать их для всех тех, кто не только хотел бы получить высшее образование, но и сотрудничать с вузом в различных областях. Не менее важным становится внутренний план корпоративной культуры, который формирует образ коллективного «мы», обеспечивает ценностное единение преподавателей, студентов и сотрудников вуза. При этом происходит гармонизация интересов человека и вуза, их взаимообогащение. С одной стороны, индивид экстериоризирует свои личностные ценности во внешний план, обогащая тем самым существующую культуру вуза. С другой стороны, человек интериоризирует уже существующие ценности и нормы, становится носителем и распространителем той культуры, которая сложилась к моменту его появления в вузе.

Таким образом, корпоративная культура становится ценностным ядром вуза как организации, способной обеспечить сплоченность управленческой команды и коллектива в целом и, в конечном счете, способствовать реализации стратегических целей вуза, а также выступить системообразующим фактором создания единого воспитательного пространства, обладающего значительным педагогическим потенциалом. Носителями корпоративной культуры являются преподаватели, студенты, сотрудники, объединенные корпоративным духом, освоившие опыт корпоративных отношений, совокупность форм

корпоративного поведения в различных ситуациях социально-профессиональной деятельности, широкий спектр социально-педагогических интеракций в образовательном и воспитательном пространстве вуза.

Важными составляющими развитой корпоративной культуры являются мифы и легенды. Они существуют, как правило, в виде ярких, метафорических историй, анекдотов, которые постоянно циркулируют в организации и передаются одними поколениями руководителей и сотрудников другим. Оказывая сильное эмоциональное влияние на сотрудников, они дают необходимые ориентиры для поступков, этические образцы поведения, типы и нормы достижений.

Видимыми проявлениями корпоративной культуры являются ритуалы. Ритуалы служат средством наглядной демонстрации ценностных ориентаций вуза, которые призваны напоминать сотрудникам о стандартах поведения и нормах взаимоотношений в коллективе, принятых в организации. В научной литературе по менеджменту выделяются ритуалы поощрения, порицания и интеграции.

Ритуалы поощрения призваны показать одобрение организацией чьего-то достижения или определенного стиля поведения, вписывающегося в рамки корпоративных культурных ценностей. Например, в Новгородском государственном университете имени Ярослава Мудрого (НовГУ) достаточно ярким и запоминающимся является ритуал присвоения известным отечественным и зарубежным ученым, деятелям культуры звания Почетный доктор университета. Для сотрудников университета установлено почетное звание «Заслуженный работник НовГУ», а среди специальных университетских наград – медаль имени Ярослава Мудрого трех степеней. Ритуалы поощрения подчеркивают значимость каждого преподавателя и сотрудника, стимулируют позитивную мотивацию к эффективной научно-образовательной деятельности.

Ритуалы порицания сигнализируют о неодобрении коллективом поведения человека, которое не соответствует нормам корпоративной культуры организации. К официальным ритуалам порицания относят такие

административные методы работы с персоналом, как увольнение, понижение в должности, лишение премии. Следует отметить, что такого рода ритуалы редко используются в университетах. Здесь чаще встречаются такие косвенные меры воздействия, как, например, отказ в приглашении на традиционное корпоративное мероприятие, где собирается весь коллектив. Когда люди осознают, что последствия определенного нежелательного поведения одинаковы для любого члена команды и наказания применяются справедливо, они начинают испытывать уважение к организации.

Ритуалы интеграции – те действия руководства, которые направлены на объединение и сплочение коллектива вуза как в рамках официальных мероприятий (конференции, семинары, деловые игры, и т.д.), так и неформальных – корпоративные вечера, совместные поездки, занятия спортом. Если говорить об устоявшихся традициях, то к таковым можно отнести такие яркие события, как, например, Ярославов день в НовГУ.

Как следует из анализа корпоративных культур ряда вузов России, именно ритуалы и традиции являются наиболее эффективными средствами управления корпоративной культурой и стилем корпоративного поведения сотрудников вуза. С их помощью можно не только поддерживать культуру, но и разрешать конфликтные ситуации, осуществлять предупредительные меры, настраивать людей на решение важных для организации задач, поддерживать корпоративный дух в университете.

Для формирования университетской корпоративной культуры важным является также развитие имиджа вуза. Составляющими имиджа высшего учебного заведения являются:

- известность в профессиональных кругах и среди общественности;
- репутация и профессионализм руководства;
- перспективы профессионального развития университета;
- востребованность выпускников на рынке труда, уровень их зарплаты и карьерного продвижения;
- отношение сотрудников университета к обучающимся;

- мнение студентов об организации учебного процесса, уровне преподавания;
- внешнее и внутреннее оформление университета;
- открытость и интегрированность учебного заведения во внешнюю среду (на уровне сообщества вузов, города, региона, страны, системы образования).

В каждом вузе складывается определенный тип корпоративной культуры, который зависит от стиля руководства, традиций вуза, коллективной воли преподавателей, сотрудников и студентов. В чистом виде типы корпоративной культуры в реальной действительности вуза встречаются редко. Обычно корпоративная культура содержит элементы отдельных типов, однако по ряду доминирующих признаков можно выделить такие типы культур, как патерналистский, полиэтнический, коллективистский, индивидуалистический, предпринимательский, иерархический, партисипативный [1].

Наиболее продуктивной для инновационного развития современного вуза является *партисипативная* корпоративная культура, которая отличается, прежде всего, партисипативным характером управления, демократизмом отношений между преподавателями, студентами, сотрудниками и руководством вуза, коллегиальным решением стратегических и оперативных задач организации, широким делегированием полномочий подразделениям вуза, органам студенческого управления, профсоюзной организации преподавателей и студентов. Для вуза характерно уважительное отношение к профессионалам, создание условий персоналу для карьерного роста, повышения квалификации и эффективной профессионализации сотрудников в трудовой деятельности, забота о молодых ученых и преподавателях, выращивание научно-педагогических кадров. Руководство организации уделяет большое внимание справедливой оценке труда сотрудников, отдает предпочтение методам поощрения, редко прибегает к наказаниям. Доминирующими методами управления персоналом являются экономические и социально-психологические; административные меры воздействия на сотрудников используются в исключительных случаях. Партисипативная

организация представляет собой ячейку гражданского общества со всеми его атрибутами и традициями. Сильными сторонами партисипативной культуры являются её ярко выраженный демократический характер, гуманистические отношения в коллективе, справедливое распределение властных полномочий и ресурсных возможностей, позитивная мотивация сотрудников, преподавателей и студентов к трудовой и учебной деятельности. Слабыми сторонами являются излишний либерализм в отношениях руководителей и подчиненных, снижение оперативности в принятии решений и осуществлении необходимых действий по реализации целей организации, низкая персональная ответственность за порученный участок работы [2].

Смыслообразующим стержнем партисипативной корпоративной культуры является особая система отношений, которая складывается между вузом как организацией и студентом как носителем корпоративной культуры вуза, осваивающих ее ценности и нормы на различных стадиях своего личностно-профессионального становления. Такая система отношений получила свое теоретическое обоснование в ряде исследований зарубежных авторов [4]. Например, в концепции управления отношениями (Relationship management), теории полного цикла жизнедеятельности студента (Student life cycle), концепции «привязки» студента к вузовскому сообществу (Hochschulbindung). Опираясь на эти концепции, можно выделить ряд фаз взаимодействия индивида с корпоративной культурой вуза:

- фазу ориентации, на которой формируется представление о корпоративной культуре вуза в процессе профессиональной и образовательной ориентации будущих абитуриентов;
- фазу адаптации, когда начинающий студент адаптируется не только к условиям обучения в высшей школе, но и к ценностям и нормам корпоративной культуры вуза;
- фазу интеракции, когда создаются условия для взаимодействия студента с различными уровнями корпоративной культуры вуза: его ценностями, ритуалами, героями, символами и т.д.;

- фазу интеграции, направленную на обеспечение ценностно-ориентационного единства студента с вузом, в котором он обучается;
- фазу последствий, направленную на сохранение выпускников в ценностном пространстве корпоративной культуры вуза.

На первой стадии будущий студент знакомится с миссией, ценностями, символикой вуза, используя Интернет-сайты, брошюры, проспекты и другие информационные материалы. Если ценностные ориентации вуза окажутся для абитуриента приемлемыми, а образовательные перспективы ясными и привлекательными, то выбор будет сделан в пользу образовательного учреждения. На второй стадии происходит приспособление студента к корпоративной культуре вуза, студент постепенно приобщается к существующим в вузе культурным традициям, обрядам и ритуалам. В университете в этот период проходят дни первокурсника, вечера знакомств, посвящение в студенты, активизируют свою работу институты кураторов и тьюторов, помогающие студентам сформировать свой образовательный маршрут и приобщиться к корпоративной культуре. На стадии интеракции происходит погружение студентов в ценностную систему вуза, осуществляется широкий спектр коммуникативных взаимодействий индивида с различными группами. Студенты активно участвуют в жизнедеятельности вуза, основанной на корпоративных ценностях, включаются в систему студенческого самоуправления, активно взаимодействуют с администрацией и преподавателями на основе партнерских отношений.

Фаза интеграции предполагает ценностное единение вуза со студентом как носителем корпоративной культуры организации. На этой стадии происходит активный процесс идентификации с корпоративной культурой подразделения и вуза в целом. Студенты гордятся своей Alma Mater, пропагандируют ценности ее корпоративной культуры абитуриентам, студентам младших курсов и другим целевым группам вуза. Особое значение в современных условиях приобретает стадия последствий, на которой и осуществляется «привязка» выпускника к вузовскому сообществу, ведется поиск новых форм сотрудничества с теми, кто

когда-то обучался в вузе и являлся субъектом ее корпоративной культуры. На этой стадии осуществляется поиск выпускниками новой роли в системе корпоративной культуры вуза: выпускники участвуют в попечительских советах вуза и его подразделений, выступают в качестве спонсоров и меценатов, консультантов и руководителей студенческих практик. Некоторые из них включаются в систему дополнительного образования, становятся аспирантами и докторантами, активно повышают в вузе свою квалификацию. Сохранить выпускника в ценностном пространстве корпоративной культуры вуза можно лишь в том случае, если умело осуществлять управление отношениями на всех стадиях полного цикла жизнедеятельности студента вуза, которое обеспечивает самоидентификацию индивида с вузовским сообществом и его корпоративной культурой.

Развивающий потенциал корпоративной культуры вуза представляет собой совокупность актуальных и скрытых (еще не реализованных) возможностей корпоративной культуры, позволяющих обеспечить эффективное организационное развитие вуза в целом и решить следующие задачи:

- адаптацию, выживание и инновационное развитие вуза, которые связаны с поиском и нахождением организацией своей ниши на рынке научно-образовательных услуг и гибким реагированием на постоянно меняющиеся вызовы внешнего окружения;
- обеспечение внутренней интеграции преподавателей, студентов и сотрудников, связанной с необходимостью совместного решения проблемных ситуаций, возникающих в жизни организации, на основе создания эффективных деловых отношений между различными подразделениями вуза;
- формирование корпоративного духа, ценностно-ориентационного единства преподавателей, студентов и сотрудников, воспитания у них патриотических чувств по отношению к организации и потребности в самоидентификации с ней;
- обеспечение полного цикла взаимодействия индивида со своей организацией, который предполагает поэтапное приобщение студентов к

ценностям, нормам, традициям своего вуза и его подразделений, а также «привязку» выпускников к вузовскому сообществу, освоение ими новых ролевых позиций.

ЛИТЕРАТУРА

1. Корпоративная педагогика: уч. пособие / М.Н.Певзнер, О. Грауманн, П.А.Петряков. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2010. – 459 с.
2. Образовательный менеджмент: учебное пособие для магистратуры по направлению «Педагогика» / Иванов Е. В., Певзнер М. Н., Петряков П. А., Федотова Г. А., Шерайзина Р. М., Ширин А. Г. / сост. и общ. ред. Иванова Е. В. Певзнера М. Н. – Великий Новгород: НовГУ им. Ярослава Мудрого, 2009. – 412 с.
3. Чемпи Д. Корпоративная культура: актуальные проблемы современной практики <http://www.4p.ru/main/theory/3127/>
4. Pausits A. Relationship Management //Wissenschafts Management, 4/6, Jahrgang – Heft 4 Juli/August 2006. Lars Tutt, Bindung von Top-Aluni//Arbeitspapier Nr.39, Juli 2002.

Сизова М.Б., доцент
кафедры инновационных образовательных технологий
Санкт-Петербургской академии
постдипломного педагогического образования

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИНФОРМАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ

Реалии современной жизни требуют от сферы образования обратить внимание на социальные аспекты жизни общества. Школа должна предоставить ученику возможности для реализации его интеллектуальных,

профессиональных и других потребностей, адаптировать школьников к социокультурным условиям мира взрослых, научить разнообразным моделям поведения, привить навыки самостоятельного обеспечения собственных интересов и возможностей.

Как правило, опыт взаимодействия с социальной стороной окружающего мира школьник приобретает, в первую очередь, в стенах школы, соответственно, формирование организационной культуры внутри образовательного учреждения становится не только потребностью администрации образовательного учреждения, но и каждого учителя.

Педагогическая практика показывает, что в том случае, если в образовательном учреждении развита система деловой коммуникации, пропагандируется и поощряется культурная практика деловых взаимоотношений, то и у школьников в старших классах, как правило, отмечается сформированность представлений об особенностях поведения в различных деловых коммуникациях, есть положительный социальный опыт в основе ценностной ориентации личности.

Организационная культура в современных условиях функционирования образовательного учреждения – это способ создания гармоничных взаимоотношений на всех уровнях межличностного взаимодействия: между учащимися, в среде учителей, между учителями и учащимися, между учителями и администрацией школы.

Современные исследования в области образовательного менеджмента констатируют тот факт, что социум (окружающее школу социальное пространство) постоянно повышает уровень ожиданий и требований к системе общего образования. Это проявляется в самых разных требованиях к школе - от комфортности образовательной среды - до все более высоких и все более дифференцированных требований к качеству образовательных услуг.

В общем и целом, социум все более настоятельно требует от образовательных структур интенсификации воспитательных усилий, винит школу в уходе от решения воспитательных проблем и задач.

Возрастание и усложнение требований к школе (и к управлению ею) в России связано еще и с существенными объективными причинами, ограничивающими возможности реализации этих требований. Вот лишь некоторые из этих ограничений:

- отсутствие в обществе такой его составляющей, как образовательно-ответственная общественность - полноправный субъект образования и управления им;
- усталость общества от реформ (порой непродуманных и травматичных);
- развитие социального манипулирования;
- пренебрежение человеческими ценностями.

Именно эти условия приходится отметить как объективно ограничивающие возможности школьной администрации.

Источниками и субъектами предъявляемых школам требований выступают все более разнообразные и разномыслящие группы заказчиков и клиентов, что сильно актуализирует для школы необходимость работать в условиях постоянного диалога с социумом. Т.о., на первый план выходит работа по связям с общественностью как одна из «внешних» функций администрации.

Для школы как социальной организации, в которой именно человеческий фактор оказывается безоговорочно наиболее важным, все вышесказанное становится крайне значимо и существенно повышает требования к внутришкольному управлению.

Принимая во внимание все существующие сложности и проблемы современной системы образования, приходится сделать вывод, что активно действующая команда менеджеров учебного заведения не может оставаться на прежних управленческих позициях.

Центральной позицией администрации в современных условиях становится позиция поддержки учителей.

Для создания эффективного менеджмента (под этим термином понимается взаимодействие с сотрудниками в интересах дела и коллектива.) наиболее близкой перспективной задачей любой школьной администрации может стать развитие информационного сопровождения педагогической деятельности.

Директора школ во многих странах мира проводят серьезную работу по повышению авторитета своих школ в социуме, а также заботятся об информационном обеспечении педагогического процесса. Это может быть и собственно педагогическая информация: любые материалы, книги, периодика, пособия, методические разработки, психологические рекомендации, статистические материалы, помогающие учителю в его предметной деятельности. Важную роль в процессе информационного сопровождения педагогов может сыграть информационная страничка на сайте образовательного учреждения, группа в социальных сетях, или электронная информационная рассылка.

Если рассматривать этот способ управления с практической точки зрения, то становится очевидным следующее: администрации необходимо делегировать часть ответственности специальной информационной службе, требуя от нее:

1. разнообразие источников информации;
2. разнообразие собственно информации, в том числе вариантов и точек зрения;
3. умение так подавать информацию, чтобы не оставлять людей равнодушными;
4. создавать такие условия, такую ситуацию, при которой учитель должен будет выработать свой взгляд, свое мнение;

Есть в школьной среде устойчивое представление, что основным носителем значимой информации является администрация. Не потому ли ведущей формой управленческого общения раньше всегда являлся монолог?

В настоящее время, с учетом возможностей электронного взаимодействия, есть возможности создать принципиально иную схему общения педагогического коллектива с администрацией - диалоговую. В качестве наиболее общего нормативного требования (принципа), охватывающего все стадии работы с информацией в рамках внутришкольного управления, становится принцип оптимизации информационного поля.

По отношению к результатам этот принцип должен проявиться в достижении максимально возможного информационного уровня без перегрузки участников. При этом получаемая информация должна обладать рядом необходимых свойств:

- представительностью (репрезентативностью) и приоритетностью, то есть действительно представлять объект отражения, причем в его сущностных, самых важных характеристиках;

- релевантностью, то есть быть необходимой, имеющей отношение к делу: сбор ненужной, лишней информации приведет к перегрузке и нарушению принципа оптимизации информационного поля;

- достаточностью;

- актуальностью;

- конкретностью и точностью, то есть способностью обеспечивать переход от выявленных проблем и их причин к поиску идей и путей разрешения, преодоления;

- ясностью, наглядностью, однозначностью;

- достоверностью;

- оптимальной детализацией.

Именно на это ориентирована работа службы информационно-психологической поддержки учителей.

Для изучения позиции трудового коллектива в отношении такого нововведения, как служба информационно-психологической поддержки учителей, можно провести анкетирование, с целью выяснить: «Изменилась ли оценка деятельности администрации со стороны педколлектива как результат работы службы информационно-психологической поддержки»?

В целях апробации предложенной формы взаимодействия педагогов и администрации, в ряде школ Санкт-Петербурга было проведено пробное анкетирование.

В опросе принимало участие 150 человек. В результате анализа ответов педагогов были сделаны следующие выводы:

Большинство работников школы выбирают среди различных форм взаимодействия с администрацией "личные контакты", что связано, очевидно, с небольшим (сравнительно) коллективом, работающим в образовательном учреждении, и - соответственно - "приближенностью" администрации к остальным сотрудникам. Возможно, именно с этим связано пожелание, высказанное в адрес руководителей: как можно больше внимания уделять каждому "конкретному" учителю (причем слово "конкретный" встретилось в ответах не один раз). Специфика работы в школе - достаточно локальном пространстве - и в самом деле ориентирует всех работников на необходимость уделять пристальное внимание личным контактам, тем более, что избежать их все равно не удастся.

Принципиально важно, с точки зрения улучшения взаимоотношений коллектива и администрации, обратить внимание на то, что только в 5% случаев учителя отметили как важный и значимый пункт деятельности администрации школы установление и поддержку внешних контактов ОУ. Таким образом, одна из значимых функций работы администрации оказалась вне поля зрения коллектива. (В худшем случае, коллектив не придает должного значения внешним связям школы с общественностью, вышестоящими инстанциями, партнерами и т.п., то есть налицо некоторая недооценка и недопонимание истинного положения школы как организации в едином

социально-экономическом пространстве). Исходя из этого, можно рекомендовать в качестве одного из приоритетных направлений работы администрации с педагогическим коллективом, информирование учителей в вопросах внешних связей жизнедеятельности школы.

Основная группа учителей позитивно оценивает деятельность службы информационно-психологической поддержки учителей, при этом отмечается, что эта форма активности администрации в сфере кадровой политики нацелена на создание хорошей рабочей обстановки в школе.

Особого внимания сегодня требуют формальные группы учителей (например, методические объединения). Они могут стать базовой опорой администрации в реализации задач школы в том случае, если:

- а) правильно соотносятся иерархические требования (требования руководства),
- б) присутствует инициатива и заинтересованность большинства,
- в) используются психологические факторы в управлении: мотивация и стимулирование деятельности педагогов.

В заключение необходимо отметить, что трудовые отношения в учебном учреждении как объект управления имеют свои особенности. В первую очередь речь идет об особом виде управления, получившем название «социальное управление» или «социальный менеджмент», при котором в поле зрения попадает не с физический объект, а социальная реальность, отношения между людьми, вопросы организационной культуры.

ЛИТЕРАТУРА

1. Лизинский В.М. Работа администрации школы с учителем.- М.: Центр «Педагогический поиск», 2002 – 160 с.
2. Сизова М.Б. Информационная поддержка учителя как путь к профессиональной и психологической стабильности педагогического коллектива /Сборник материалов межрегиональной научно-практической конференции (г.Оренбург, 4-5 ноября 2004 г.). – Оренбург: Изд-во ООИПКРО, 2004. – 333 с.

3. Сизова М.Б., Юдина Н.А. Формирование культуры делового общения в современной школе: учебно-методическое пособие. – СПб.: СПбАППО, 2009. – 90 с.

**Соколюк Г.О., асистент
кафедри менеджменту**

Хмельницький національний університет

РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ СТУДЕНТА

У зв'язку із суттєвими змінами в суспільно-економічному житті України. в соціальній сфері суспільства все більш актуальними стають проблеми вдосконалення управління освітньою діяльністю. За цих умов рушійною силою освітнього процесу став розвиток теорії і практики освітнього менеджменту. Проблеми його становлення досить широко розглядаються як вітчизняними, так і зарубіжними вченими: В.Г. Афанасьєвим, В.П. Бехом, Л.А. Богачеком, М.В. Гриньковим, Г.П. Клімовою, Ю.М. Комаром, С.Ю. Комаром, В.В. Масловим, О.С. Поважним, В.В. Шаркуновим, О.Г. Штепом та інших. Однак недостатньо уваги приділяється раціональній організації навчання студента та підвищенню його ефективності, на основі самоменеджменту. Це і визначило мету даного дослідження.

В Україні настав час для переоцінки досягнень вітчизняної науки і практики управління освітніми процесами, усебічного і ґрунтовного аналізу здобутків теорій і підходів, накопичених зарубіжними науковцями, їх адаптації до умов і специфіки української дійсності. Усе це має сприяти основному – підвищенню ефективності освітнього процесу, в тому числі і особливо – освітнього процесу у межах вищої школи, яка закладає фундамент професійного становлення особистості. Доволі актуальною тут є проблема

переходу від основних постулатів шкільної педагогіки і дидактики до технологій професійного навчання дорослих.

Значна частина студентів-початківців (особливо денної форми навчання) не мають достатніх знань і досвіду для ефективного і якісного навчання. Це обумовлено тим, що в шкільних програмах не передбачено дисциплін, які б давали основи знань з мотивації, управління власним часом, ефективного планування, організації і контролю навчання з урахуванням психологічних і фізіологічних особливостей організму людини. Недостатньо уваги приділяється цим питанням і в період навчання у вищих навчальних закладах [1, с. 13]. Тому досить актуальним є твердження В.И. Астахової: «перш ніж вчитися, потрібно навчитись вчитися» [2, с. 23].

Викладання на першому курсі дисципліни, яка б спрямовувалась на те, щоб навчити студента вчитися, впливати на процес його сприйняття та визначити рушійні мотиви до творчого навчання, забезпечить підвищення якості не лише процесу навчання, а й фахівців із вищою освітою в цілому. Ці потреби може забезпечити така дисципліна як «Менеджмент освітньої діяльності». Вона є базовою для розуміння студентами перших курсів особливостей навчання у вищій школі і готує підґрунтя для ефективної і результативної самостійної роботи студентів у ході опанування ними спеціальних професійно орієнтованих дисциплін.

«Менеджмент освітньої діяльності» як дисципліна спрямований на формування уміння практичного управління процесом здобуття знань та набуття освіти у закладах та установах освіти, формування у студентів сучасного управлінського мислення, вивчення і використання самоменеджменту як засобу підвищення ефективності навчання.

Завданнями курсу «Менеджмент освітньої діяльності» є: формування поняття про освіту в Україні як цілісну систему; вивчення ієрархії основних рівнів управління освітою та основних типів навчальних закладів;

ознайомлення студентів з основами мотивації та самомотивації; вивчення основ планування навчальної діяльності; ознайомлення студентів з основами самоменеджменту; розгляд особливостей формування інформації і її ефективного використання в процесі навчання; ознайомлення із способами самоконтролю у засвоєнні нових знань.

Головна мета дисципліни «Менеджмент освітньої діяльності» – навчити студента самостійно керувати власною навчальною діяльністю. Для цього у процесі навчання у вищому навчальному закладі студенти мають опанувати необхідні функції самоменеджменту, яким притаманна циклічність та певна послідовність (рис. 1 [1, с. 202]).

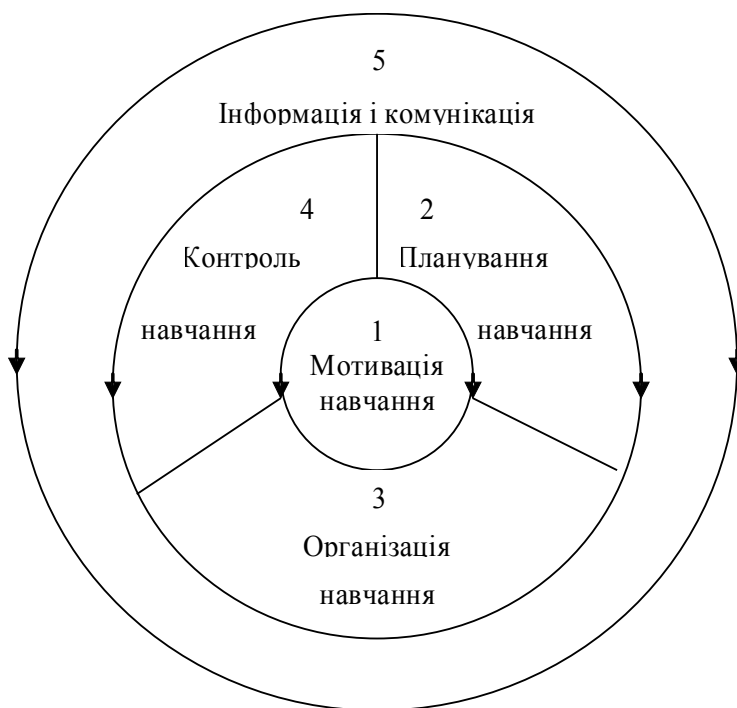


Рис. 1. Цикл менеджменту освітньої діяльності студента

В контексті даного дослідження техніку менеджменту освітньої діяльності студента доцільно розглядати з урахуванням його функцій, методів та очікуваних результатів від застосування у процесі навчання (таблиця 1) [3, с. 36-37].

Таблиця 1

Техніка менеджменту освітньої діяльності студента

Функція	Методи	Очікуваний результат
Мотивація навчання	Визначення мотиваційної структури, проведення дії для досягнення мети і зняття потреби	Високий рівень мотивації, який дозволяє студенту ефективно виконувати дії для досягнення поставлених цілей навчання
Планування навчання	Річне, місячне, денне планування робочого часу, принципи часового управління, метод «Альпи», само менеджмент за допомогою встановлення пріоритетів, принцип Парето, АБВ-аналіз	Підвищення мотивації на основі науково обґрунтованого підходу до формування цілей, визначення послідовності їх досягнення і застосування системи раціонального планування навчання
Організація навчання	Режим дня, графік продуктивності навчання, денний робочий план студента, організація робочого місця і самостійної роботи з урахуванням вимог ергономіки	Застосування ефективних методів управління навчанням, концентрація на важливих завданнях, використання піку працездатності, становлення індивідуального стилю навчання
Контроль навчання	Систематичний контроль навчання, досягнення поставлених проміжних і кінцевих цілей, самоконтроль виконаного за день, комплексна оцінка діяльності студента	Забезпечення запланованих результатів, позитивний вплив на навчання
Інформація та	Робота з різними джерелами інформації: ПЕОМ,	Використання сучасних технологій на базі ПЕОМ,

комунікація	літературні джерела, конспектування лекцій, робота в бібліотеці, фіксування інформації	оптимальне читання, раціональне ведення конспекту, інформатизація навчання
-------------	--	--

Отже, вважаємо за доцільне ввести у навчальний план підготовки бакалаврів усіх спеціальностей (уже на першому курсі) дисципліни «Менеджмент освітньої діяльності». Це забезпечить: розуміння змісту і завдань освітнього процесу, формування мотивації до навчання, розуміння основ планування навчальної діяльності, особливостей формування навчальної інформації і її ефективного використання в процесі навчання; розуміння особливостей самоконтролю результатів навчання. І вже на початку навчання студентів закладе фундамент розуміння особливостей навчального процесу у вищій школі, сформує необхідне ставлення до нього, а значить – забезпечить вищу ефективність навчального процесу, кращий рівень професійної підготовки фахівців різних спеціальностей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Комар Ю.М. Основи навчання студента. В 4 кн. Кн. 1. Самоуправління навчанням : Навч.-метод. посібник. У 2 ч. Ч. 1. / Ю.М. Комар, О.С. Поважний, С.Ю. Комар / За заг. ред. Дорофієнка В.В. – 3-тє вид., доповн. – Донецьк : ВІК, 2009. – 313 с.

2. Астахова В.И. Глобальные проблемы образования и особенности их проявления в Украине / В.И. Астахова, Г.П. Климова / . – Харьков : ХГИ, 1995. – 235 с.

3. Зайверт Л. Ваше время – в Ваших руках (Советы деловым людям как эффективно использовать рабочее время) : пер. с нем. – М. : Инфра-М, 1995. – 215 с.

КОМПОНЕНТИ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

За останнє десятиріччя відбулася зміна парадигми наукових інтересів у галузі гуманітарного знання. Зараз на перший план вийшли питання культури як універсального контексту існування людства, а комунікації – як одного із фундаментальних видів взаємодії між людьми. Невипадково, міжкультурна комунікація стала міждисциплінарною відповіддю сучасним суспільним інтелектуальним потребам. [2]

Теоретико - методологічні аспекти міжкультурної комунікації інтенсивно розглядаються різними галузями знань, зокрема, філософією (В. Біблер, В. Бушкова, В. Лекторський, У. Макбрайт, В. Табачковський), психологією (А. Бороноєв, В. Кочетков, О. Леонтьєв, Т. Стефаненко, Є. Тарасов), культурологією (Б. Єрасов, А. Кармін, Г. Єлізарова), лінгвістикою (Є. Верещагін, Д. Гудков, О. Леонтович, Й. Стернін, Ю. Сорокін, С. Тер-Мінасова).

Особливі вимоги до володіння міжкультурною компетенцією ставляться перед фахівцями, які працюють у сфері міжнародних зв'язків, зокрема, менеджерів зовнішньоекономічної діяльності. Проблема формування міжкультурної компетентності менеджерів зовнішньоекономічної діяльності донедавна не була предметом спеціального дослідження. Певною мірою це пояснюється тим, що професія менеджера зовнішньоекономічної діяльності є новою для нашого суспільства. У зв'язку з цим існує суперечність між суспільною потребою у підготовці кваліфікованих фахівців цього напрямку і недостатньою розробленістю педагогічних і методичних засад її забезпечення.

Отже, актуальність теми дослідження визначила необхідність більш детального теоретичного аналізу компонентів готовності до міжкультурної комунікації.

Перш за все зазначимо, що для того, щоб вступати в міжкультурну комунікацію потрібен певний рівень володіння мовою, який є необхідним для адекватного вираження свого «я». Однак, знання мови є недостатньою умовою для подолання міжкультурних відмінностей. Від сучасних спеціалістів потребується не тільки добрий рівень володіння мовою, але й вміння існувати одночасно у двох культурних просторах, сприймати світ одночасно з двох різних точок зору. [5] Науковці єдині в тому, що в рамках підготовки до міжкультурної комунікації «необхідно формувати вторинну мовленнєву особистість, яка несе в собі зачатки не тільки своєї, а й іншої концептуальної системи». [1,с.18]

Значний вклад в обґрунтування та розробку структури готовності до міжкультурної комунікації (МК) внесли роботи Н. Паперної. Вчена розглядає готовність до міжкультурної комунікації з позиції інтегративного підходу як «складне інтегративне новоутворення особистості, що передбачає позитивну спрямованість особистості до діяльності, певний рівень володіння іноземною мовою, а також сформованість комунікативних умінь». [6,с. 63 – 64]

Близько до даної проблематики підходять дослідження Н. Кобзар, яка виділила три основних компоненти готовності до міжкультурної комунікації: когнітивний, мотиваційно-ціннісний і комунікативно – діяльнісний. Згідно її поглядам *когнітивний компонент* містить у собі сукупність *знань* про міжкультурну комунікацію, сутність і особливості цього процесу, а також знання про роль культури для людини і суспільства, про особливості комунікаційних процесів у полікультурному середовищі. До того ж, цей компонент передбачає наявність лінгвістичних і соціокультурних знань та спеціальних знань про особливості міжкультурної комунікації в обраній галузі спеціалізації.

Мотиваційно-ціннісний компонент передбачає наявність позитивного й толерантного *ставлення* до міжкультурної взаємодії, усвідомлення значення морально-духовних цінностей власної культури та культури інших народів,

наявність інтересу до культурних особливостей інших країн та зацікавленість в успішній комунікації. [6,с. 116].

Комунікативно-діяльнісний компонент готовності до міжкультурної комунікації передбачає володіння спеціалістом комунікативною компетенцією і певними *уміннями*, серед яких відрізняють лінгвістичні, соціокультурні і професійні уміння, які дозволяють спеціалістові успішно здійснювати професійну діяльність, професійно-ділове й міжособистісне спілкування. [4]

Більшість робіт, присвячених питанням МК, пов'язані виключно з лінгвістикою. Серед них також слід звернути увагу на наробки Є. Волкової, яка виокремлює коло «потенціальних проблемних місць» міжкультурного спілкування. Згідно її даним, комунікативні бар'єри міжкультурної взаємодії виникають як наслідок розбіжності когнітивних просторів комунікантів, тобто відмінностей національної свідомості. Незважаючи на те, що одна й та ж мова використовується як код спілкування, комуніканти продовжують користуватися принципами, нормами та критеріями, притаманними їх рідній культурі. Згідно висновкам дослідниці, для досягнення максимальної ефективності комунікативної взаємодії необхідно виявити найбільш оптимальні лінгвістичні форми реалізації комунікативних намірів співбесідників й сформулювати єдині правила міжкультурної комунікації для представників різних лінгвокультур. Також, необхідно сформувати мотивацію відкритості до пізнання іншої культури і настрій на кооперацію з урахуванням парадоксальності міжкультурного спілкування. Успіху МК сприяє уміння учасників «картувати» культури, тобто виокремлювати особливі риси локальної культури; уміння підстроюватися під лінгво - культурні особливості співрозмовника і спілкуватися у рамках вибраної комунікативної стратегії. [3]

Спираючись на вищезазначене приходимо до висновку, що при побудові моделі готовності до міжкультурної комунікації (МК) є доцільним збереження трьохкомпонентної моделі готовності. Тобто, компонентами МК є 1) когнітивний (наприклад, загальні знання про існуючі комунікативні стратегії та комунікативні стратегії представників різних лінгво – культур, які базуються

на класифікаціях локальних культур Г. Хофстеде та Е. Холла); 2) мотиваційно – ціннісний (формуванні мотивації відкритості до пізнання іншої культури й настроєність на кооперацію з іншою культурою з урахуванням парадоксальності міжкультурного спілкування); 3) комунікативно – діяльносний (уміння корегувати комунікативні стратегії відповідно стратегіям мовних партнерів, картувати культури, уміння вибрати адекватні мовленнєві засоби та мовленнєве оформлення, уміння дотримуватися єдиних комунікативних стратегій.)

Підсумовуючи вважаємо, що актуальність питань, пов'язаних з процесом формування готовності менеджерів зовнішньоекономічної діяльності до міжкультурної комунікації потребує подальшої теоретичної розробки. На даному етапі нашого дослідження вважаємо за доцільне використовувати трьохкомпонентну модель готовності до міжкультурної комунікації.

Література

1. Артемьева О. А., Макеева М. Н., Мильбруд Р. П. Методология организации профессиональной подготовки специалиста на основе межкультурной коммуникации. - Таганрог: Изд - во ТГТУ, 2005. - 91 с.
2. Бергельсон М. Б. Межкультурная коммуникация: вопросы теории и практики: Проспект учебного пособия. rudocs.exdat.com/docs/index-56447.html
3. Волкова Е. В. Лингво-культурные барьеры компьютерно-опосредованной коммуникации: Дис. канд филолог. наук: 10.02.19 –Ульяновск, 2007. - 138 с.
4. Кобзар Н. В. Готовність майбутніх менеджерів туризму до міжкультурної комунікації та її компоненти - Луганський національний університет імені Тараса Шевченка
http://alma-mater.lnpu.edu.ua/magazines/elect_v/NN13/11knvtyk.pdf
5. Леонтович О. А. Проблемы виртуального общения - Волгоградский государственный педагогический университет IREX, RSEP 1994; ТЕР 2000
www.irex.ru/press/pub/polemika/07/leo/

6. Паперная Н. В. Формирование готовности будущего учителя к межкультурной коммуникации: Дис. канд. пед. наук: 13.00.01 – Армавир, 2002. – 197 с.

Хамініч С.Ю.,
зав. каф. маркетингу, професор
Пирог О.В., доцент кафедри менеджменту та туризму,
магістр з управління навчальним закладом
Дніпропетровський національний
університет імені Олеся Гончара

ДОЦІЛЬНІСТЬ АКТИВІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ УКРАЇНИ

Починаючи з кінця XX ст. вищі навчальні заклади (ВНЗ) України функціонують в умовах ринкового середовища, що проявляється в посиленні конкуренції на ринку освітніх та науково-дослідних послуг, активізації інноваційної діяльності навчальних установ та розширенні міжнародної співпраці.

За сучасних умов динамічного та хаотичного соціально-економічного розвитку країни одним із напрямів управління ВНЗ має стати маркетинг освітньої та науково-дослідної діяльності, запровадження якого дасть змогу визначити і задовольнити попит на освітні та науково-дослідні послуги й певні знання понад державного замовлення, вплине на розвиток освітньо-наукових потреб громадян шляхом розроблення й впровадження концепції надання їм якісних послуг.

Маркетингова діяльність ВНЗ, на відміну від традиційного маркетингу в комерційних сферах, виступає багатомірною діяльністю, орієнтовану на найбільш вигідне представлення навчального закладу та його послуг на ринку освітніх та науково-дослідних послуг, використовуючи маркетинговий інструментарій та технології. Специфіка маркетингу у сфері освіти й науки

складається зі специфіки наукових, інтелектуальних послуг й частково специфіки інших послуг.

Основою маркетингової діяльності ВНЗ виступає стратегічний підхід до маркетингової діяльності та її організаційний механізм, також визначення сукупності освітньо-наукових послуг, що надаються ВНЗ, та споживачів. Реальне застосування маркетингу спроможне здійснити позитивний вплив на модернізацію освітніх програм та науково-дослідних проєктів, сприяти вивченню ринку освітніх та науково-дослідних послуг, застосуванню прогресивних форм навчання, підвищенню престижу викладача і поваги до споживача освітніх послуг. Слід наголосити, що маркетингова діяльність ВНЗ державної та комунальної форм власності спрямована на залучення додаткових позабюджетних коштів для забезпечення стабільної діяльності ВНЗ, шляхом використання матеріально-технічного та кадрового потенціалу.

Управління діяльністю ВНЗ має орієнтуватися на стратегічний маркетинг, що сприяє повному задоволенню потреб споживачів, підвищує конкурентоспроможність наданих освітніх та науково-дослідних послуг, сприяє запровадженню нових технологій. Особливості маркетингової діяльності ВНЗ визначається характером його діяльності та проявляється через реалізацію наступних характеристик:

- 1) статус ВНЗ (відомча належність, наявність державної акредитації, позиція у рейтингу);
- 2) рівень задоволення існуючих потреб набутими знаннями (можливість подальшого працевлаштування, контроль знань, глибина підготовки студентів);
- 3) рівень розвитку соціальної інфраструктури (забезпеченість гуртожитками, стипендії, соціальні доплати, інші форми соціальної підтримки);
- 4) бренд ВНЗ (корпоративна культура навчального закладу, традиції, історія, випускники).

Маркетингова діяльність ВНЗ спрямована на визначення конкретних цілей і шляхів їх досягнення. Активне запровадження маркетингової діяльності у вищих навчальних закладах України дозволить сформувати відповіді на сім

основних питань, з яких складається концепція «7 Р»: 1) «Сукупність послуг, що надаються ВНЗ» - Product; 2) «Вартість послуг» - Price; 3) «Канал розподілу визначених послуг ВНЗ» - Place; 4) «Особливості комунікаційної діяльності ВНЗ» - Promotion; 5) «Внутрішнє середовище ВНЗ» - Process; 6) «Процес отримання послуг» - Physical evidence; 7) «Трудовий колектив ВНЗ» - People.

В управлінні маркетингової діяльності ВНЗ виділяють основні функції: 1) планування маркетингу; 2) організація здійснення маркетингових стратегій і маркетингових програм; 3) облік і контроль маркетингової діяльності; 4) експертне відстеження і регулювання позиційно-дієвої поведінки організації на ринку.

Використовуючи найпоширеніший метод в маркетинговій діяльності - SWOT-аналіз ВНЗ може 1) оцінити зовнішні можливості та загрози на ринку освітніх і науково-дослідних послуг; 2) визначити та проаналізувати внутрішні сильні та слабкі сторони ВНЗ; 3) сформулювати стратегію маркетингової діяльності ВНЗ, яка включає чітко визначені цілі та завдання навчального закладу, опис споживачів і цільових аудиторій, а також процедур, конкурентних переваг освітніх програм та науково-дослідних проектів ВНЗ.

Таким чином, активізація маркетингової діяльності ВНЗ дозволить створити вищу порівняно з конкурентами цінність освітніх та науково-дослідних послуг для споживача, здатної максимально задовольнити його потреби.

ЛІТЕРАТУРА

1. Поляков М.В. Класичний університет: еволюція, сучасний стан, перспективи [Текст] / М.В. Поляков, В.С. Савчук. – К.: Генеза, 2004. – 416 с.

2. Інноваційний поступ України в економічному просторі [Текст]: монографія / за заг. наук. ред. С.Ю. Хамініч. – Дніпропетровськ: Вид-во Маковецький Ю.В., 2011. – 356 с.

Хаминич С.Ю.,
заведующий кафедре маркетингу, профессор
Днепропетровский национальный университет имени Олеся Гончара

ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

В начале третьего тысячелетия необходимость поиска новых форм и методов управления является основой реформ, проводимых в настоящее время в Украине. Экономический рост страны, прежде всего зависит от того, каким будет уровень образования граждан, т.к. уровень образования в стране, безусловно, влияет практически на все стороны жизни населения, на его сознание, формирование отношения к общественным трансформациям, качеству жизни. Образовательный менеджмент, в основе которого лежат инновационные образовательные технологии – одна из важнейших сфер государственного управления. Уровень образованности населения страны свидетельствует об эффективности образовательного менеджмента в целом и регионального образовательного менеджмента в частности как необходимого инструментария осуществления реформ в социальной сфере страны. Поэтому исследования проблемы диагностики и оценки образовательного менеджмента особенно актуальны сегодня, учитывая требования к образованию согласно Болонскому процессу. Образовательный менеджмент, как особый вид деятельности рассматривается довольно давно и представления о нем постоянно трансформируются. В настоящее время насчитывается большое количество разнообразных научных концепций, теорий и подходов к нему.

Управление образованием относится к социальному управлению, регулирующим экономическую, социально-политическую и духовную сферы жизни общества. Как теория оно зародилось в начале XX ст. Зарождение научного управления образованием за рубежом началось в 1911 г. после публикации Ф.Тейлора «Принципы научного управления», которые были использованы Национальной педагогической организацией США. Его последователи – У.Джеймс, Е. Торндайк.

Теория управления образованием (образовательный менеджмент) – интенсивно развивается и сегодня, это практически ориентированная область научного знания. Она активно ассимилирует обще управленческие подходы и разрабатывает на их основе специальные модели и методы для повышения эффективности управленческой деятельности в сфере образования. Реальная работоспособность доктрин и концепций, в которых формулируется цель и определяются способы ее реализации, зависит от конкретно-исторических условий, сложившихся в образовательных традициях страны [1].

В условиях проведения образовательных реформ менеджеры должны быстро и адекватно реагировать на все существенные изменения в системе образования и осуществлять модернизацию образовательной деятельности в контексте Болонского процесса. Для процессов европейской интеграции, которые охватывают все сферы жизнедеятельности, характерной чертой является рост инновационной активности образовательных учреждений. От инновационной деятельности зависят не только интеллектуальный, культурный и духовный уровень страны, но и повышение уровня ее конкурентоспособности в целом. Заметим, что в наше время формирования менеджмента в образовании становится формой существования образовательных учреждений, что обеспечивает их конкурентоспособность на рынках образовательных услуг.

Сегодня определяющим фактором развития образовательного менеджмента в Украине является формирование мировоззренческих гуманитарных позиций украинского общества. Происходит процесс формирования новых ориентиров, переосмысление истории, отрабатываются и осмысливаются научные, культурные достижения прошлого и настоящего. Это непростые процессы, которые требуют совокупной прогрессивной мысли и действия. В данном направлении важно наладить эффективное взаимодействие органов различных инстанций по вопросам формирования основных принципов образовательного менеджмента. Следует отметить, что идея гуманизации не является принципиально новой для системы образования, однако в современной системе образования гуманизация должна охватывать

значительно шире аспекты образовательного процесса. В условиях транзитивной экономики и роли новых технологий в производстве образование является необходимым условием и основным способом преобразования человеческого потенциала в качественный человеческий капитал. Современное образование, должно отвечать запросам общества и рынка труда, играть большую роль в гуманитарном развитии общества, помогать формировать у каждого человека способности быстро адаптироваться к современным социально-экономическим реалиям и обеспечивать себе достойное качество жизни [2].

Ориентация на человека, фундаментальные ценности, демократизацию образования – вот те принципы, на которых должно базироваться образование, т.к. личность должна быть содержанием и центральной целью системы образования. То есть в инновационном пространстве на первое место должен быть поставлен человек.

Украина выбрала стратегию вхождения в образовательное и научное пространство Европы. Обязательства и ответственность, которые взяло на себя наше государство присоединившись к Болонскому процессу, требуют внедрение соответствующих инновационных процессов, определяющими среди которых являются: качество подготовки специалистов, соответствие европейскому рынку труда, мобильность, совместимость квалификации на вузовском и после вузовском этапах подготовки, усиление конкурентоспособности системы образования в целом [3].

Основными задачами для выполнения представленных задач является формирование европейских стандартов качества образования; диверсификация источников финансирования образования, привлечения бизнеса к финансированию научной и образовательной деятельности, расширение автономии высших учебных заведений, предоставление всесторонней государственной поддержки международного образовательного и научно-технического обмена.

Образовательная система Украины всегда характеризовалась высоким качеством, однако изменения в современном обществе, обусловленные развитием знаний и технологий, требуют повышения качества образовательных услуг в современных условиях. Поэтому Украина должна внедрять и адаптировать опыт европейских стран и в частности Германии, России, с целью усиления роли образования в обществе, внедрения и реализации образовательных реформ, перехода к децентрализованной модели государственного управления образовательной сферой и т.п., сохраняя при этом национальную образовательную идентичность.

ЛИТЕРАТУРА:

1. Барановский А.И. Инновационный вуз на рынке образовательных услуг/А.И. Барановский, В.Г. Вольвач. - Омск: Изд-во Омского экономического института, 2005 г.
 2. Бєлий В. Сучасний освітній менеджмент : профанація чи впровадження / В. Бєлий // Відкритий урок. – 2009. - №6. – С. 8-11.
- Шиян О. Використання управлінських технологій прогресивного досвіду України / О. Шиян // Директор школи. – 2008. - №12. – С. 33-35

Щипанова О. В., ст. викладач
Стасюк Ю.М., ст. викладач
кафедри менеджменту та туризму
Дніпропетровський національний університет ім. Олеся Гончара

ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ДВОСТУПІНЧАСТОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Інтеграція вищих навчальних закладів України в європейський освітній простір передбачає виконання таких умов:

- 1) впровадження єдиного додатка до диплома;

- 2) підготовку фахівців двох освітньо-кваліфікаційних рівнів: бакалавр і магістр;
- 3) введення європейської системи трансферу кредитів (ECTS);
- 4) подолання перешкод для ефективного вільного пересування студентів, викладачів, наукових співробітників і адміністраторів;
- 5) досягнення відповідної якості вищої освіти з урахуванням спільних критеріїв і методологій;
- 6) впровадження європейських критеріїв у вищу освіту (погоджені навчальні плани, інтегровані програми навчання, практичної підготовки і наукових досліджень тощо).

Для української системи вищої освіти складним виявився перехід на двоступінчасту систему освіти, хоча перші документи для такого переходу були підготовлені ще в часи останнього міністра вищої освіти СРСР Г. Ягодіна, а перші спроби реального переходу були зроблені приблизно 15 років тому, ця проблема ще не вирішена. Більшість спроб такого переходу закінчилася введенням триступінчастої системи «бакалавр - спеціаліст - магістр».

Давно помічено, що будь-який ступінь освіти після того, як став загальним чи масовим, різко підвищує попит на освіту наступного ступеню. Загальна середня освіта призвела до появи масового попиту на вищу освіту. Підвищення соціального попиту на вищу освіту стало поштовхом для розширення пропозиції освітніх послуг незалежно від пропозиції робочих місць з боку роботодавців. Прийом до вузів став швидко зростати, у тому числі і за рахунок розширення платного навчання в державних і приватних вузах. Співвідношення кількості молодих людей, що закінчили середню школу, і кількості тих, хто вступив до вузів, показує, що вища школа все більше стає масовою. За ступенем охоплення вищою освітою (майже три чверті вікової категорії 17-24 років) країна входить до числа розвинених країн. З часів Радянського Союзу передбачалося, що саме від попиту з боку роботодавців залежать масштаби і структура набору й випуску фахівців вузами. Але цей попит у роки ринкових реформ значно скоротився. Знизилася і привабливість

багатьох професій, про що свідчить той факт, що більше половини випускників масових професій не йдуть працювати за спеціальністю. Це знову ж підтверджує, що зовсім не попит на працівників, а попит на освітні послуги, що надаються вищою школою, як на деяку соціальну цінність, визначає динаміку чисельності студентів.

З огляду на вищезазначене, двоступінчаста система освіти дозволить на першому циклі задовольнити масовий соціальний попит на вищу освіту, а другий цикл - попит на конкретні і прикладні види освітніх послуг. При цьому навчання вже на першому циклі повинно бути зорієнтоване на будь-яку широку галузь професійної діяльності (інженерна справа, педагогіка, економіка тощо), а навчання на другому циклі – на оволодіння знаннями і навичками конкретної професії.

В одному з досліджень Всесвітнього банку, присвяченому новим завданням вищої школи, відзначалося, що роботодавці сьогодні цінують «нові здібності, що стосуються усного та письмового спілкування, командної роботи, взаємного навчання в колективі, творчого підходу, уміння передбачати, винахідливості, уміння адаптуватися до змін». Можна сказати, що підготовка до життя в постійно мінливому суспільстві і професійна підготовка стали рівнозначними завданнями навчання у вищій школі, і для досягнення цього вища освіта повинна бути поділена на два рівні – рівень загальної вищої освіти і рівень спеціальної професійної підготовки.

Двоступінчаста система вищої освіти найкраще відповідає потребам управління інформаційними потоками в навчанні. Сьогодні не можна навіть за 5-6 років підготувати людину до професійної діяльності на все життя. Підраховано, що щорічно поновлюється 5% теоретичних і 20% професійних знань. Прийнята в США одиниця виміру старіння знань фахівця, так званий «період напіврозпаду компетентності» (період зниження компетентності на 50% у результаті появи нової інформації), показує, що за багатьма професіями цей момент настає менш ніж через 5 років, тобто відповідно до нашої системи освіти раніше, ніж закінчується навчання. Тому вирішенням проблеми може

бути перехід на довічне навчання, де базова освіта періодично доповнюється програмами додаткової освіти.

Двоступінчаста система освіти надає студентам можливість самостійно і відповідально обирати свій життєвий шлях. Вона дозволить багатьом молодим людям стати повноцінними власниками диплому бакалавра, перервати на якийсь час навчання і, якщо обставини зміняться, продовжити його на магістерському циклі.

Незважаючи на очевидні переваги і вагомі аргументи на користь переходу на двоступінчасту систему вищої освіти, цей процес явно затягується.

Існує проблема недостатньої інформованості кадрових служб та роботодавців про зміни, що відбуваються в системі вищої освіти України. У багатьох випадках на запропоновані вакантні посади можуть претендувати і бакалаври, але в суспільстві існує стійка упередженість, що випускники освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» (який на думку багатьох відповідає незакінченій вищій освіті) не мають достатнього рівня знань, умінь та навичок для виконання певних посадових обов'язків. Тому в суспільстві досі не склався достатній попит на випускників даного рівня освіти.

Найгострішою проблемою переходу на двоступінчасту форму підготовки є недостатнє фінансування. Підготовка магістрів вимагає більш кваліфікованої праці викладачів і встановлення кращого співвідношення числа студентів і викладачів. Взагалі можна сказати, що сьогодні існує нерозуміння того, що магістерські програми – це дорогі програми, фінансування яких вимагає нестандартних рішень. Загальноосвітня підготовка може розглядатися як суспільне благо, а професійний компонент – як інвестиції в майбутню професію, у людський капітал, який буде приносити його власникові доход. Відповідно і фінансуватися вони можуть з різних джерел. Для цілей фінансування магістерських програм потрібно надати можливість українським вузам активно використовувати різноманітні позабюджетні джерела надходження коштів.

Однак, можливості використання позабюджетних коштів у системі освіти залежать від загального стану економіки та платоспроможного потенціалу населення, тому ці джерела наразі не можна розглядати в Україні як основні у фінансуванні вищої освіти.

Що стосується участі держави у фінансуванні освіти, то існують різні канали та механізми розподілу державних коштів у систему освіти. Різні методи та форми, що використовуються в світовій практиці державного фінансування можна класифікувати в такий спосіб.

1. Фінансування відбувається відповідно до кошторису витрат вузу, за яким встановлюють загальний розмір коштів, що виділяють навчальному закладу з бюджету відповідного рівня. Кошторис витрат передбачає цільове використання грошових коштів, але їх перерозподіл між різними статтями витрат є можливим. Такий розподіл є прямопропорційним контингенту студентів, тому існує можливість за рахунок збільшення кількості студентів збільшувати вимоги щодо бюджетного фінансування.

2. Держава установлює форми непрямої підтримки навчальних закладів шляхом надання різних пільг (у першу чергу податкових).

3. Фінансування відбувається не безпосередньо з бюджету до вузу, а опосередковано – через студентів. Саме студенти та їх батьки обирають той чи інший вуз, а держава від їхнього імені сплачує вартість послуг навчального закладу.

4. Фінансування вищої освіти також має опосередкований характер та відбувається шляхом надання різних форм фінансової підтримки студентам (наприклад, гранти, державні стипендії тощо).

Необхідно узагальнити накопичений у країні за останні роки досвід підготовки бакалаврів і магістрів, зіставити з міжнародною практикою, особливо продумавши питання про те, як, не втрачаючи кращих традицій нашої освіти, вписатися в Болонський процес, у рамках якого здійснюється гармонізація систем вищої освіти в Європі. А вже на цій основі Міністерства та

інші зацікавлені міністерства і відомства повинні прийняти конкретні рішення, що знімають бар'єри на шляху інтеграції вищої освіти в європейську систему.

АЛФАВИТНЫЙ УКАЗАТЕЛЬ

1	Graumann Olga	3	49	Мартыненко В.Г.	199
2	Diel Irena	3	50	Мельников В.Е.	111
3	Galiasovska I.	262	51	Мешко Н. П.	39
4	A.Kroupsky	262	52	Мигунова Е.В.	152
5	Анісімова А.І.	118	53	Новікова О.С.	201
6	Андриенко В.В.	186	54	Носенко Е.Л.	162
7	Антоненко А.М.	240	55	Певзнер М.Н.	42
8	Аршава І.Ф.	162	56	Петряков П.А.	285
9	Бадікова Л.О.	220	57	Пирог О.В.	310
10	Бець О.О.	15	58	Полякова Т.Ф.	205
11	Билий А.И.	173	59	Пономарева Л.Ф.	57
12	Бондаренко О.А.	188	60	Пошивалов В.П.	137
13	Бондаренко З.П.	242	61	Прокопенко Л.Л.	60
14	Буланкіна О. Є.	39	62	Рожков О.Д.	192
15	Бумаженко Н.И.	121	63	Рулікова Н.С.	18
16	Варех Н.В.	253	64	Савченкова Н.Н.	207
17	Васильченко Л.В.	177	65	Сазонець О. М.	139
18	Величко О.Г.	18	66	Самсоненко А. А.	149
19	Волков В.Н.	195	67	Сизова М.Б.	294
20	Глазунов С.В.	180	68	Скороход Г.И.	216
21	Глебова Г.Ф.	255	69	Соколюк Г.О.	301
22	Глухова Л.О.	118	70	Стадник В.В.	24
23	Голей Ю.Н.	89	71	Стасюк Ю.М.	277,316
24	Гурьянов А.А.	173	72	Тарабара О.В.	68
25	Джинджоян В.В.	183,186	73	Терещенко В.С.	149
26	Джур О.Є.	270	74	Терещенко Е.В.	79
27	Дзюба Радослав	101	75	Токарсва А.В.	306
28	Должанський А.М.	18,188	76	Турковский В.И.	141
29	Евтушенко А.Г.	93	77	Хамініч С.Ю.	310,313
30	Ефимов В.М.	274	78	Холод О.В.	220
31	Журавльов Є.С.	137	79	Чукасва В.О.	89
32	Захарова О.О.	192	80	Шаляпина Т.А.	230
33	Іващенко В.П.	192	81	Шатоха В. І.	149
34	Іщенко І. В.	125	82	Шеломовська О.М.	60
35	Йохна М.А.	24	83	Шерайзина Р.М.	152
36	Касян С.Я.	97,101	84	Щипанова О. В.	277,316
37	Климова В.Н.	128	85	Ширин А.Г.	42
38	Клочко В.О.	105,132	86	Яновская М.Ю.	183
39	Клюєв В.П.	105	87	Ясев О.Г	18,188, 192
40	Ковальчук К. В.	139			
41	Козакова Н.Л.	253			
42	Козинский А.А.	36			
43	Козлова И.В.	111			
44	Кораблєва А.Я.	89			
45	Крупський О.П.	277			
46	Курцева Е.Г.	195			
47	Кухтова Н.В.	281			
48	Леонова Н.В.	116			

1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА.	
1.1 Olga Graumann, Irena Diel. DIVERSITY – EINE NEUE HERAUSFORDERUNG FÜR DAS HOCHSCHULMANAGEMENT	3
1.2 Бець О.О. ЕКОНОМІЧНА ОСВІТА СЬОГОДНІ	15
1.3 Величко О.Г., Ясев О.Г., Должанський А.М., Рулікова Н.С. ВИКОРИСТАННЯ СОЦІОЛОГІЧНИХ ДОСЛІДЖЕНЬ ПРИ МЕНЕДЖМЕНТІ ДІЯЛЬНОСТІ ВНЗ	18
1.4 Йохна М.А., Стадник В.В. РЕАЛІЗАЦІЯ ПРИНЦИПІВ БОЛОНСЬКОЇ ДЕКЛАРАЦІЇ У МІЖНАРОДНІЙ МЕРЕЖЕВІЙ ВЗАЄМОДІЇ УНІВЕРСИТЕТІВ-ПАРТНЕРІВ	24
1.5 Козинский А.А. УНИВЕРСИТЕТ КАК ЦЕНТР РЕАЛИЗАЦИИ МЕЖДУНАРОДНЫХ ПРОЕКТОВ В МАСШТАБАХ РЕГИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	36
1.6 Мешко Н. П., Буланкіна О. Є. DIE INTERNATIONALE HOCHSCHULKOOPERATIONEN – EINE INVESTITION IN INNOVATIONSENTWICKLUNG	39
1.7 Певзнер М.Н. Ширин А.Г. ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИЯ КАК СТРАТЕГИЯ РАЗВИТИЯ СОВРЕМЕННОГО ВУЗА	42
1.8 Пономарева Л.Ф. ПРОБЛЕМИ ПРЕПОДАВАННЯ ИНОСТРАННЫХ ЯЗЫКОВ В ВУЗЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ	57
1.9 Прокопенко Л.Л., Шеломовська О.М. СПІВРОБІТНИЦТВО КРАЇН ЄВРОПЕЙСЬКОГО СОЮЗУ У СФЕРІ ВИЩОЇ ОСВІТИ	60
1.10 Тарабара О.В. МОДЕЛЬ ІННОВАЦІЙНОГО ПІДХОДУ ДО НАБУТТЯ ЗНАНЬ У ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДАХ	68
1.11 Терещенко Е.В. ОПЫТ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПО ИНОСТРАННОМУ ЯЗЫКУ В УСЛОВИЯХ МОДЕРНИЗАЦИИ ОБРАЗОВАНИЯ	79
1.12 Чукаєва В.О. ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ В УКРАЇНІ	84
2.СЕТЕВОЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА	
2.1 Голей Ю.Н., Кораблєва А.Я. ХАРАКТЕРИСТИКА СЕТЕВОГО ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА	89
2.2 Евтушенко А.Г. ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ ДЛЯ ВНЕДРЕНИЯ ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ В СИСТЕМУ «УРОК-ФАКУЛЬТАТИВ»	93
2.3 Касян С. Я. МАРКЕТИНГОВА КОНЦЕПЦІЯ УПРАВЛІННЯ ОСВІТНИМИ ПРОГРАМАМИ ПРИ МЕРЕЖЕВІЙ ВЗАЄМОДІЇ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ	97
2.4 Касян С.Я., Дзюба Радослав МАРКЕТИНГОВІ УМОВИ ВПРОВАДЖЕННЯ НАВЧАННЯ ГОТЕЛЬНОМУ БІЗНЕСУ В УНІВЕРСИТЕТАХ В УКРАЇНІ ТА ПОЛЬЩІ	101
2.5 Ключев В.П., Ключко В.О. ЕФЕКТИВНІСТЬ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ УНІВЕРСИТЕТІВ ЄВРОПЕЙСЬКИХ КРАЇН У СФЕРІ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	105
2.6 Козлова И.В., Мельников В.Е. НОВЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОВРЕМЕННОГО РОССИЙСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ	111
2.7 Леонова Н.В. ДО ПИТАННЯ ІНТЕНСИФІКАЦІЇ Й ОПТИМІЗАЦІЇ ПРОЦЕСУ ОБМІНУ РІЗНОПЛАНОВОЮ ІНФОРМАЦІЄЮ В СУЧАСНИХ УМОВАХ РОЗВИТКУ ІНФОРМАЦІЙНИХ РЕСУРСІВ ВНЗ	116
3.МЕНЕДЖМЕНТ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ШКОЛЫ	
3.1 Анісімова А.І., Глухова Л.О. ЛЕКСИЧНІ ЗАСОБИ ВЕРБАЛІЗАЦІЇ КОНЦЕПТУ «ОСВІТНІЙ МЕНЕДЖМЕНТ» В СУЧАСНІЙ АНГЛІЙСЬКІЙ МОВІ	118
3.2 Бумаженко Н.И. МЕНЕДЖМЕНТ СПЕЦІАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ	121
3.3 Іщенко І. В. ОСОБЛИВОСТІ НАВЧАННЯ КАДРІВ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ТА МІСЦЕВОГО САМОВРЯДУВАННЯ ПРАКТИЦІ РОБОТИ В НЕСТАБІЛЬНОМУ СЕРЕДОВИЩІ	125
3.4 Климова В.Н. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ УКРАИНЫ	128
3.5 Ключко В.О. ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ ЗАСАДИ ПРОЦЕСУ ПІДГОТОВКИ МАГІСТРІВ ЗА СПЕЦІАЛЬНІСТЮ "УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ" В ДНІПРОПЕТРОВСЬКОМУ НАЦІОНАЛЬНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ ІМЕНІ ОЛЕСЯ ГОНЧАРА	132
3.6 Пошивалов В.П., Журавльов Є.С. ВПРОВАДЖЕННЯ ІНФОРМАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ В УПРАВЛІННЯ ВИЩИМ НАВЧАЛЬНИМ ЗАКЛАДОМ	137
3.7 Сазонець О. М., Ковальчук К. В. МЕНЕДЖМЕНТ ОСВІТНЬОЇ СФЕРИ	139
3.8 Турковский В.И. ЛИЧНОСТНО-ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЕ И МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ У ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ УНИВЕРСИТЕТА ГОТОВНОСТИ К НАУЧНЫМ ИССЛЕДОВАНИЯМ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО МЕНЕДЖМЕНТА	141
3.9 Шатоха В. І., Терещенко В. С., Самсоненко А. А. ПРОБЛЕМНІ ПИТАННЯ ОРГАНІЗАЦІЇ	

ВИРОБНИЧИХ ПРАКТИК СТУДЕНТІВ ТА ПРАЦЕВЛАШТУВАННЯ ВИПУСКНИКІВ ВНЗ	149
3.10 Шерайзина Р.М., Мигунова Е.В. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И ОРГАНИЗАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ КАФЕДРЫ ВУЗА	152
4.МЕНЕДЖМЕНТ КАЧЕСТВА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ РАЗНОГО УРОВНЯ	
4.1 Аршава І.Ф., Носенко Е.Л. УРАХУВАННЯ ОЗНАК СТРУКТУРИ ЕКСПЕРТНОГО ЗНАННЯ ПРИ ВИЗНАЧЕННІ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ ЯК ШЛЯХ ДО ІНТЕГРАЦІЇ ЗУСИЛЬ У ВДОСКОНАЛЕННІ ОСВІТНЬОГО МЕНЕДЖМЕНТУ	162
4.2 Билий А.И., Гурьянов А.А. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ЛОГИКО-СТРУКТУРНОГО АНАЛИЗА В РАЗРАБОТКЕ СИСТЕМЫ МЕНЕДЖМЕНТА КАЧЕСТВА В УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЯХ	173
4.3 Васильченко Л.В. КРИТЕРІЇ ЯКОСТІ СУЧАСНОЇ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ	177
4.4 Глазунов С.В. ЭФФЕКТ СУПЕРМАРКЕТА В СОВРЕМЕННОЙ ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ	180
4.5 Джинджоян В.В., Яновская М.Ю. КРИЗИС УКРАИНСКОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ	183
4.6 Джинджоян В.В., Андриенко В.В. УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ КАЧЕСТВА В СИСТЕМЕ ОБРАЗОВАНИЯ	186
4.7 Должанський А.М., Бондаренко О.А., Ясєв О.Г. ЯКІСТЬ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ У ВИЩІЙ ШКОЛІ ПРИ ОРГАНІЗАЦІЇ СТУДЕНТСЬКИХ «ЛІДЕР-ГРУП»	188
4.8 Івашенко В.П., Ясєв О.Г., Рожков О.Д., Захарова О.О. МЕНЕДЖМЕНТ ПЕДАГОГІЧНОЇ ПІДГОТОВКИ ВИКЛАДАЧА ТЕХНІЧНОГО ВНЗ	192
4.9 Курцева Е.Г., Волков В.Н. ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К СОЗДАНИЮ ВНУТРИШКОЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ	195
4.10 Мартыненко В.Г. ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАНИЯ В СИСТЕМЕ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	199
4.11 Новікова О.С. НЕОБХІДНІСТЬ АКТИВІЗАЦІЇ ТВОРЧОГО МИСЛЕННЯ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ	201
4.12 Полякова Т.Ф. ОПТИМАЛЬНІ УМОВИ ДЛЯ ЯКІСНОЇ ОСВІТИ	205
4.13 Савченкова Н.Н. ОСОБЕННОСТИ СТАНОВЛЕНИЯ ТЕСТОЛОГИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ ПЕДАГОГА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАНИЯ	207
4.14 Скорород Г.И. ОЦЕНКА СТУДЕНТАМИ КАЧЕСТВА ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА	216
4.15 Холод О.В., Бадікова Л.О. ЯКІСТЬ ПІДГОТОВКИ МЕНЕДЖЕРІВ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	220
4.16 Шаляпина Т.А. УПРАВЛЕНИЕ КАЧЕСТВОМ ОБРАЗОВАНИЯ В СРЕДНЕЙ ШКОЛЕ	230
5.ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА И МЕНЕДЖМЕНТ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	
5.1 Антоненко А.М. НАКОПИЧУВАЛЬНА СИСТЕМА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ВИКЛАДАЧІВ	240
5.2 Бондаренко З.П. СУЧАСНИЙ ВИХОВНИЙ ПОТЕНЦІАЛ У РОБОТІ ЗІ СТУДЕНТСЬКОЮ МОЛОДДІЮ	242
5.3 Варех Н.В., Козакова Н.Л. ПРО ОДНУ З ФОРМ ПРОВЕДЕННЯ НАВЧАЛЬНИХ ДИСЦИПЛІН	253
5.4 Глебова Г.Ф. МЕНЕДЖМЕНТ ВОСПИТАНИЯ В СИСТЕМЕ ОРГАНИЗАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ	255
5.5 I. Galiasovska, A.Kroupsky DAS WESEN UND DIE ERSTELLUNGSGRUNDLAGEN DER PROFESSIONELLEN KULTUR DES MANAGERS	262
5.6 Джур О.С. ФОРМУВАННЯ ВИМОГ ДО СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ СПЕЦІАЛІСТІВ В АЕРОКОСМІЧНІЙ ГАЛУЗІ	270
5.7 Ефимов В.М. КУРАТОР АКАДЕМИЧЕСКОЙ ГРУППЫ В СИСТЕМЕ ВОСПИТАТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ	274
5.8 Крупський О.П., Стасюк Ю.М., Щипанова О. В. ДО ПИТАННЯ ПРО ФОРМУВАННЯ ІНФОРМАЦІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРА-ЕКОНОМІСТА	277
5.9 Кухтова Н.В. ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ КАРЬЕРЫ В ВЫСШЕЙ ШКОЛЕ	281
5.10 Петряков П.А. РАЗВИВАЮЩИЙ ПОТЕНЦИАЛ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ ВУЗА	285
5.11 Сизова М.Б. ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕХНОЛОГИЙ ИНФОРМАЦИОННОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ ПЕДАГОГОВ КАК СРЕДСТВО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ КУЛЬТУРЫ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОМ УЧРЕЖДЕНИИ	294
5.12 Соколюк Г.О. РОЛЬ МЕНЕДЖМЕНТУ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В ОРГАНІЗАЦІЇ НАВЧАННЯ СТУДЕНТА	301
5.13 Токарева А.В. КОМПОНЕНТИ ФОРМУВАННЯ МІЖКУЛЬТУРНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МЕНЕДЖЕРІВ ЗОВНІШНЬОЕКОНОМІЧНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ	306
5.14 Хамініч С.Ю., Пирог О.В. ДОЦІЛЬНІСТЬ АКТИВІЗАЦІЇ МАРКЕТИНГОВОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ВИЩИМИ НАВЧАЛЬНИМИ ЗАКЛАДАМИ УКРАЇНИ	310
5.15 Хаминич С.Ю. ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ: АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОГО СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ	313
5.16 Щипанова О. В., Стасюк Ю.М. ДЕЯКІ АСПЕКТИ ФОРМУВАННЯ ДВОСТУПІНЧАСТОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ В УКРАЇНІ	316