

№ 1 2017 (87)

Видається з жовтня 1999 року
Реєстраційне свідоцтво:
серія **КВ № 16592–5064 ПР**
від 30 квітня 2010 року.
ISSN 1562–529X
Передплатний індекс: 22863

ЗАСНОВНИКИ:

Харківський національний
університет радіоелектроніки

Харківський національний
педагогічний університет
ім. Г. С. Сковороди

ВИДАВЕЦЬ
ПФ «Колегіум»

РЕДАКЦІЯ
І. Ф. ПРОКОПЕНКО,
головний редактор

О. П. КОТУХ,
відповідальний редактор

АДРЕСА РЕДАКЦІЇ
Україна, 61166, Харків,
просп. Науки, 14. ХНУРЕ

тел. / факс. (057) 70–20–830
E-mail: newcollegium.journal@gmail.com

Затверджено вченою радою
ХНПУ ім. Г. С. Сковороди,
протокол № 48 від 26.01.2017

**Журнал внесено до переліку
спеціальних видань ВАК України
з педагогічних наук**

**Видається за сприяння
Ради ректорів Харківського регіону
та Харківського університетського
консорціуму,
за підтримки Департаменту науки і освіти
Харківської обласної
державної адміністрації**

НОВИЙ КОЛЕГІУМ

НАУКОВИЙ ІНФОРМАЦІЙНИЙ ЖУРНАЛ

ПРОБЛЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ

РЕДАКЦІЙНА РАДА

О. А. АНДРУЩЕНКО, доктор філологічних наук, професор
В. І. АСТАХОВА, доктор історичних наук, професор
В. С. БАКІРОВ, доктор соціологічних наук, професор
Л. О. БЕСЛОВА, доктор соціологічних наук, професор
В. М. ГРИНЬОВА, доктор педагогічних наук, професор
В. Я. ДАНИЛЕНКО, доктор мистецтвознавства, професор
М. П. ЄВТУХ, доктор педагогічних наук, професор,
С. Т. ЗОЛОТУХІНА, доктор педагогічних наук, професор
О. М. ІОНОВА, доктор педагогічних наук, професор
О. Е. КОВАЛЕНКО, доктор педагогічних наук, професор
В. С. КРИВЦОВ, доктор технічних наук, професор
В. М. ЛІСОВИЙ, доктор медичних наук, професор
О. В. НАНКА, кандидат технічних наук, доцент
С. В. ПАНЧЕНКО, доктор технічних наук, професор
В. С. ПОНОМАРЕНКО, доктор економічних наук, професор
Г. Ф. ПОНОМАРЬОВА, кандидат педагогічних наук, професор
І. Ф. ПРОКОПЕНКО, доктор педагогічних наук, професор
В. П. САДКОВИЙ, доктор наук з державного управління, професор
О. Л. СИДОРЕНКО, доктор соціологічних наук, професор
Є. І. СОКОЛ, доктор технічних наук, професор
В. В. СОКУРЕНКО, доктор юридичних наук, доцент
В. Я. ТАЦІЙ, доктор юридичних наук, професор
Г. В. ТРОЦКО, доктор педагогічних наук, професор
А. М. ТУРЕНКО, доктор технічних наук, професор
О. І. ЧЕРЕВКО, доктор технічних наук, професор
В. П. ЧЕРНИХ, доктор фармацевтичних наук, професор
В. М. ШЕЙКО, доктор історичних наук, професор
Ю. М. ШКОДОВСЬКИЙ, доктор архітектури, професор



ЗМІСТ

ОСВІТА ТА СУСПІЛЬСТВО

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ: ВЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ

XV Международная научно-практическая конференция,
Харьковский гуманитарный университет
«Народная украинская академия», 16 февраля 2017 г.

<i>В. Астахова</i> Новое направление в исследовании проблем образования	3
<i>В. Бакіров</i> Студенти і викладачі: що заважає ефективному партнерству	7
<i>Е. Астахова</i> Поиск системных решений построения взаимоотношений со стейкхолдерами как ответ на «запросную перегруженность университета»	11
<i>В. Чепак</i> Університет як стейкхолдер-компанія: потреба чи необхідність?	14
<i>О. Балакирева, Р. Левин</i> Стейкхолдеры образования — субъекты и роли	18
<i>Т. Добко</i> Управління вищим навчальним закладом в умовах диверсифікації джерел фінансування вищої освіти: співпраця з жертводавцями (на прикладі Українського католицького університету)	22
<i>В. Астахова</i> Родители как стейкхолдеры в системе образования	28
<i>Л. Белова</i> Соціальне партнерство в системі підготовки керівних кадрів публічної сфери в Україні	32
<i>Б. Холод, А. Задоя</i> Стратегия университета как инструмент согласования противоречивых интересов стейкхолдеров	37
<i>Е. Михайлева</i> Монументализм высшей школы versus адаптивность ее внешних стейкхолдеров: как найти баланс	41
<i>Е. Батаева</i> Коммуникативные и инструментальные модели взаимоотношений агентов вузов и стейкхолдеров	44

МЕТОДОЛОГІЯ ОСВІТИ

<i>Ю. Таймасов</i> Методологічні підходи до організації занять з дисципліни «Медицина підготовка» у навчальних закладах ДСНС України	47
<i>О. Бешенцева</i> Індивідуалізація в навчанні хімії іноземних студентів на підготовчих факультетах	51
<i>О. Букреева, И. Рыбалко</i> Опыт разработки и применения дистанционного курса «Основы сертификации автомобилей» в заочной форме обучения	55
<i>Л. Поединцева</i> Педагогічні умови формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах	61
<i>К. Батаева</i> Інтелекція та інтелектуали в сучасній науковій рефлексії	68

ХАРКІВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТСЬКИЙ КОНСОРЦІУМ

Консорціум молодих психологів Харківщини	70
--	----

ІНФОРМАЦІЯ

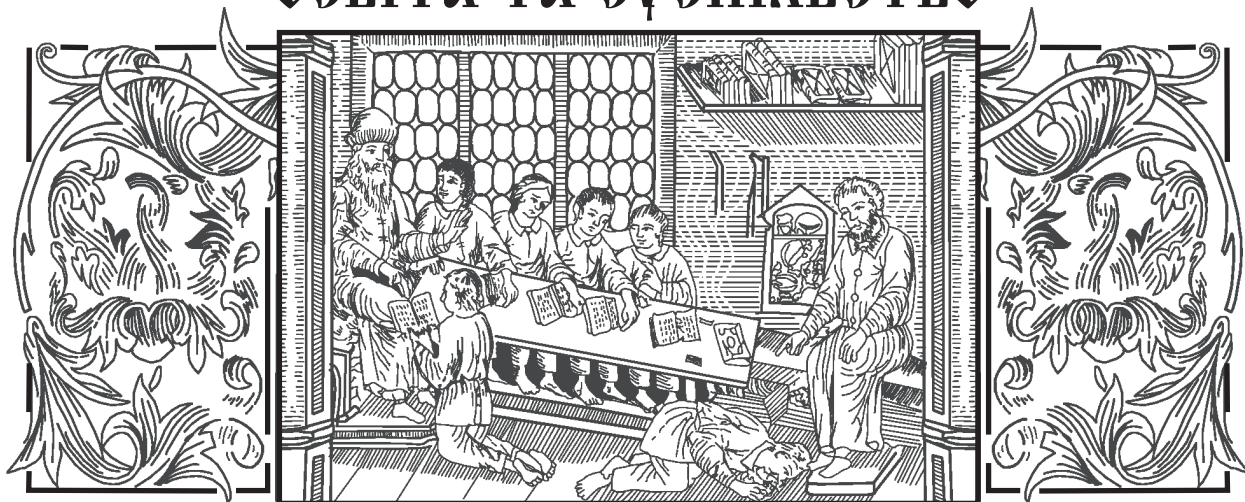
Анотації	77
----------------	----

Мова видання — українська, російська, англійська.
Художник обкладинки *О. Дербілова*.
Виконавець комп'ютерної верстки *В. Тарасенко*.
При використанні матеріалів журналу посилання на «НК» обов'язкове.
Точка зору редакції може не співпадати з точкою зору авторів.
Підп. до друку 28.03.2017. Формат 84×108/8. Папір офсетний.
Друк на ризографії. Умов. друк. арк. 6,7. Облік.-вид. арк. 7,2.
Тираж 300 прим. Зам. № 59. Ціна договірна.
Частина тиражу розповсюджується безкоштовно.

Адреса редакції: Україна, 61166, Харків, просп. Науки, 14,
Харківський національний університет радіоелектроніки.
Тел. (057) 702-08-30. E-mail: newcollegium@mail.ru.
Оригінал-макет підготовлено і тираж надруковано в ПФ
«Колегіум», 61093, Харків, вул. Іллінська, 57/121, тел.
(057) 703-53-74. Свідоцтво про держреєстрацію: серія КВ
№ 16592-5064ПР від 23.04.2010.

© Харківський національний університет
радіоелектроніки, 2017.
© «Новий Колегіум», 2017.

ОСВІТА ТА СУСПІЛЬСТВО



ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ: ВЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ

XV Международная научно-практическая конференция,
Харьковский гуманитарный университет
«Народная украинская академия»,
16 февраля 2017 г.

Новое направление в исследовании проблем образования

Валентина Астахова,
доктор исторических наук, профессор,
ХГУ «Народная украинская академия»

З авершила работу традиционная харьковская научно-практическая конференция по проблемам образования, которая проводится на базе Народной украинской академии с 2000 года. В этом учебном году на конференцию была вынесена тема о взаимодействии образовательных учреждений со стейкхолдерами; тема, к разработке которой научная общественность вплотную еще не приступала, хотя растущий интерес к ней становится все более очевидным.

Определение потенциальных партнеров и выбор оптимальных путей установления взаимодействия с ними в новых быстро изменяющихся условиях становятся одной из важнейших инновационных функций образования, разработка которой фактически только начинается. Наша конференция стала одной из первых научных площадок, начавших обсуждение принципиально новых научных проблем, с которыми столкнулось университетское сообщество в начале XXI столетия.

Вероятно, именно это подтолкнуло многих известных ученых к участию в ее работе. Хотя, может быть, ее высокий уровень связан еще и с не совсем традиционной формой ее проведения, с четкой целенаправленностью обсуждаемых вопросов и возможностью услышать мнение и академиков, и начинающих исследователей.

Мы давно уже не ставим своей целью максимальное расширение круга участников наших конференций. Мы приглашаем только специалистов, работающих над данными проблемами, имеющих собственную точку зрения и готовых ее аргументированно отстаивать. В ходе работы заслушивается один доклад мэтра и 4-5 содокладов экспертов. Все выступления обсуждаются непосредственно по ходу, хотя затем проводится «круглый стол» со свободной дискуссией по наиболее острым вопросам. Такая форма существенно повышает активность аудитории, позволяет вырабатывать общее мнение, определяет общие позиции по спорным моментам.

Так было и на этой конференции. В ней приняли участие 76 человек, половина из которых доктора наук, известные ученые из Германии, Польши, Швеции, Беларуси, РФ, крупных вузовских центров Украины. Все выступающие единодушно оценили актуальность темы и своевременность ее обсуждения. Все отмечали, что работа над темой во всем мире только начинается и потому так важно задать правильный тон, как можно точнее определить основные направления, сформулировать методологические и методические принципы ее исследования.

Вопросам методологии, определения категориального аппарата, структурных особенностей отдельных отрядов стейкхолдеров и практическим подходам к работе с ними был посвящен доклад мэтра, доктора социологических наук, профессора, академика НАН Украины, ректора Харьковского национального университета имени В. Н. Каразина, Заслуженного деятеля науки и техники Украины, председателя Совета ректоров Харьковского

вузовского центра и председателя оргкомитета нашей конференции В. С. Бакирова. Главное внимание в его докладе было уделено формированию эффективного партнерства между студентами и преподавателями, изменению функциональных характеристик и студентов, и преподавателей в новых исторических условиях.

О принципах новых взаимоотношений и выстраивании новых векторов взаимодействия с бизнес-средой говорила в своем докладе доктор исторических наук, профессор, ректор Харьковского гуманитарного университета «Народная украинская академия», сопредседатель оргкомитета и модератор конференции Е. В. Астахова, которая показала, что в настоящее время с разной скоростью и глубиной идут трансформационные процессы выстраивания новых векторов взаимоотношений и взаимодействия учебных заведений с государством, бизнес-средой, комьюнити и т.д., и подчеркнула, что эти подвижки можно охарактеризовать как принципиально новый период налаживания отношений со средой.

Ее мысли продолжила О. Н. Балакирева, кандидат социологических наук, зав. отделом мониторинговых исследований социально-экономических трансформаций Института экономики и прогнозирования НАН Украины. В ее докладе обоснован вывод о том, что интерес к проблеме стейкхолдеров в системе образования будет очень быстро возрастать, в связи с чем необходимо разработать структурные характеристики каждого из партнерских отрядов и, учитывая их специфику, определять конкретные пути работы с каждым из них.

Большой интерес присутствующих вызвал предельно четкий и конкретный доклад доктора физико-математических наук, профессора, академика НАН Украины, председателя Северо-Восточного научного центра НАН и МОН Украины В. П. Семиноженко «Экономика, основанная на знаниях и инновациях, как вызов для системы образования в новой модели экономиче-

ского развития». Подчеркнув значимость вынесенных на конференцию вопросов, докладчик еще раз показал, что, в последние годы все связанные с экономическим развитием документы международного уровня так или иначе выходят на проблемы образования и науки, поскольку именно эти направления являются определяющими для дальнейшего развития всех сфер жизнедеятельности общества, а все остальное — вторично. «Сегодня очень важно научиться быстро учиться и еще быстрее переучиваться», — сказал академик.

В основе дальнейшего развития общества, и в том числе экономики, лежит развитие эмоционального интеллекта как умения человека понимать и правильно оценивать ситуацию в каждый конкретный момент, выстраивая соответственно происходящим изменениям свою жизненную стратегию. Формирование эмоционального, чувственного интеллекта — стержневая задача образования на всех его ступенях.

Такую точку зрения поддержали доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой философии и гуманитарных дисциплин ХГУ «НУА» Е. А. Подольская, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономики предприятия Народной украинской академии, руководитель научной школы по экономике образования в НУА Г. Б. Тимохова, кандидат экономических наук, доцент кафедры международного бизнеса и финансов Владивостокского государственного университета экономики и сервиса Е. В. Астахова (мл.) и С. С. Шестопал, доцент кафедры теории и истории российского и зарубежного права того же вуза.

По мнению доктора социологических наук, профессора, заведующего кафедрой отраслевой социологии Киевского национального университета имени Тараса Шевченко В. В. Чепак, работа со стейкхолдерами является в настоящий момент для высшей школы и потребностью, и необходимостью. Постепенное исчезновение национальных моделей универси-

тетов и создание единого образовательного пространства, функционирующего по рыночным законам, обусловили кардинальное преобразование университета как организации. В условиях сокращения государственной поддержки и усиления конкуренции в рамках образовательного пространства, университеты принимают на себя функцию финансирования и вынуждены внедрять новые, более эффективные методы управления, становясь при этом стейкхолдер-компаниями, т. е. системами, состоящими из множества разных групп заинтересованных сторон.

При этом, по утверждению В. В. Чепак, целью университета как стейкхолдер-компаниями есть установление взаимовыгодных отношений со всеми его внутренними и внешними партнерами.

Об особенностях работы с отдельными партнерскими группами, практической работе с выпускниками и их почетной миссии содействия своей Alma mater рассказал кандидат философских наук, доцент, первый проректор Львовского католического университета Т. Д. Добко. Конкретные рекомендации из практического опыта по сотрудничеству с партнерами в университетах Швеции предложили ученые Кристианштадского университета — Почетный профессор ХГУ «НУА» Коллин Свен-Олоф и его коллеги по университету Уман Тимур — преподаватель бизнес-администрирования и Берберг Перпилла — заместитель руководителя бизнес-программы.

Удачными можно считать и попытки отдельных участников конференции выйти на проблемы правового регулирования партнерских отношений в системе образования. Эти вопросы были затронуты в выступлениях доктора философских наук, профессора, заведующего кафедрой философии Могилевского государственного университета имени А.А. Кулешова М. И. Вишневого, кандидата юридических наук, профессора, декана факультета «Бизнес-управление» ХГУ «НУА» В. В. Астахова, доктора социологических наук, профессора кафедры социологии

того же университета Е. Г. Михайлевой. Хотя, справедливости ради, надо сказать, что по общему признанию всех, кто касался вопросов правового регулирования взаимодействия учебных заведений со стейкхолдерами, «круг урегулированных взаимоотношений в этой сфере крайне узок, и это является существенным тормозом на пути их дальнейшего совершенствования».

Никого не оставило равнодушным выступление О. И. Шарова — кандидата физико-математических наук, доцента, директора Департамента высшего образования Министерства образования и науки Украины. Раскрывая свою тему «Стейкхолдеры в управлении ВНЗ: ожидания общества, законодательская база и современные тенденции», он привел крайне тревожные данные о новой демографической реальности в современном мире и особенно в Украине, обосновал вывод о необходимости своевременного и активного реагирования на вызовы времени, сформулировал основные направления и принципы, которые позволят не только сохранять университетский уровень и традиции, но и обеспечат их дальнейшее развитие в сложнейших условиях современных общественных трансформаций.

Наиболее оживленное обсуждение в ходе дискуссии вызвали три группы вопросов:

1) студенчество как базовый субъект и партнер в системе высшего образования (выступления профессоров Л. Г. Сокуржанской, Е. В. Батаевой, Е. Г. Михайлевой, В. А. Кирваса и др.);

2) изменение роли родителей и принципов взаимодействия с ними (профессора В. И. Астахова, М. А. Нестерова, Г. Г. Силласте, Н. Г. Чибисова);

3) взаимодействие вузов с работодателями и бизнес-структурами (доценты Е. В. Бирченко, Е. И. Решетняк, Д. И. Панченко, Н. С. Молодчая).

Конференция завершила свою работу, дав мощный импульс для дальнейшего исследования острейших проблем развития образования. Материалы конференции опубликованы (см.: «Взаимодействие образовательных учреждений со стейкхолдерами — веление времени». Материалы XV международной научно-практической конференции. Харьков : изд-во НУА, 2017. 305 с., а также <https://goo.gl/c0hXNu>; <https://goo.gl/kPkMVF>; <https://dpspace.nua.kharkov.ua>). Тема следующей, XVI по счету харьковской конференции по образованию определена — «Образовательные риски: суть и подходы к решению», дата ее проведения назначена на 15 февраля 2018 года. И даже первые заявки на участие в ней уже получены. А это значит, что поиск продолжается и выход из кризисной ситуации в образовании неизбежно будет найден.

После закрытия конференции ее участники посетили академические передвижные выставки: «Нашей библиотеке 21 год» и «Старинные предметы домашнего обихода» (раритеты из семейных коллекций) — выставка посвящена XXII общеакадемическому конкурсу «История моей семьи», побывали на экскурсии в музее истории НУА и оставили самые теплые отзывы в книге посетителей музея.

16.02.2017



УДК 37.014.5(063)

Студенти і викладачі: що заважає ефективному партнерству

Віль Бакіров,

доктор соціологічних наук, професор, ректор,
Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна

Шерші європейські університети були створені та діяли під керівництвом студентів, які наймали викладачів, платили їм винагороду та визначали завдання й умови їх праці. Із того часу багато що змінилося, зміст університетської життєдіяльності почав визначатися в цілому й головно університетським керівництвом, професурою, які вирішували що, як і в якій послідовності повинні вивчати студенти.

Останнім часом ця ситуація почала помітно змінюватися. Студентський актив, студентські організації все відчутніше намагаються впливати на навчальний процес та загальні умови університетської освіти та студентського життя. Цей процес має декілька підстав. По-перше, це зростаюча комерціалізація університетів, що залежить від кількості студентів, які сплачують за своє навчання. Це змушує викладачів зважати на запити, уподобання студентів, звертатися до так званої «клієнтоцентричної моделі», що відтворює на університетському ґрунті відношення «продавець-покупець», виконувати їх забаганки, надавати навчальному матеріалу привабливої, «розважальної» форми, знижувати вимогливість в оцінюванні студентських знань тощо. З іншого боку, комерціалізація визначає більш вимогливе ставлення студентів до якості оплачуваних освітніх послуг, змушує частину студентів пропонувати своє бачення змісту освітніх програм і навчальних

курсів. І, можливо, найголовніше, це те, що студентство все більше усвідомлює, що перспективи їх працевлаштування, конкурентоспроможність та життєві шанси визначаються тим, наскільки їх професійні компетенції відповідатимуть часу та запитам економіки. Найбільш активна частина студентів усвідомлює, що освіта, пропонована університетами, як за змістом, так і за технологіями, відстає від нових економічних реалій, і ця більшість намагається щось коригувати в житті своїх навчальних закладів.

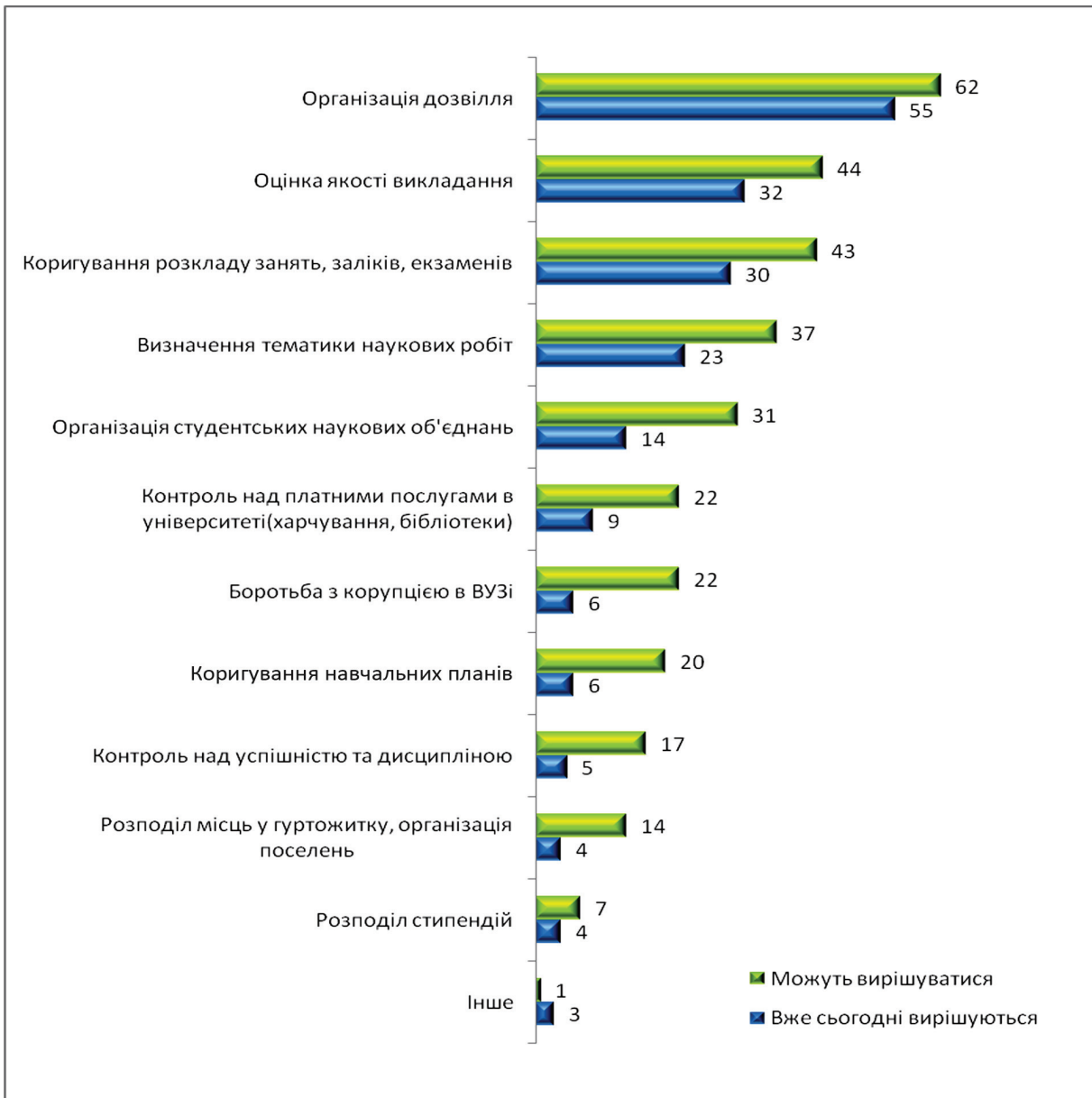
Під впливом цих тенденцій нове українське законодавство про вищу освіту надало студентству небувалий раніше обсяг прав та уповноважень, розширило компетенцію органів студентського самоврядування. Зміни студентської ментальності знайшли підтримку в радикальних законодавчих й інституційних змінах, якими швидко скористалися студентські активісти. Почався процес бурхливого зростання різноманітних студентських організацій як на рівні окремих вищих навчальних закладів, так і в національному масштабі. Студенти все більш активно відстоюють власні соціально-економічні інтереси, а також заявляють про готовність брати участь в організації й реформуванні навчального процесу. Часом це виявляється в безглузді, комічній формі, оскільки не всі нові студентські лідери керуються безкорисливими мотивами, й не всі з них

володіють інтелектуальним потенціалом, що поступається їх амбіціям. Але найчастіше студенти щиро хочуть конструктивно брати участь в удосконаленні викладання, пропонують дійсно потрібні й актуальні дії.

Однак, слід визнати, що студенти поки не усвідомлюють повною мірою той факт, що вони також відповідальні за ефективну організацію навчального процесу, що безпосередньо чи через органи студентського самоврядування вони можуть і повинні позитивно впливати на якість освітньої роботи в університеті.

Соціологи Каразінського університету в дослідженні «Соціальний портрет сту-

дентів п'ятого курсу Харківського національного університету імені В. Н. Каразіна» (2013, n=1016) поставили студентам випускних курсів такі запитання: «Які питання організації студентської життєдіяльності, на вашу думку, можуть успішно вирішуватися самими студентами?» та «Які питання організації студентської життєдіяльності, на вашу думку, вже сьогодні вирішуються самими студентами?». Відповіді показали, що на перше місце студенти поставили «організацію дозвілля», у той самий час вплив на навчальний процес отримав набагато нижчі оцінки (рисунок). Масив: усі опитані п'ятикурсники (n=1016).



Тому дуже важливо знаходити й будувати ефективні та плідні партнерські відносини зі студентським активом, використовувати його енергію для розвитку університетів. Однак у цій роботі виникає низка труднощів, на які хотілося б звернути увагу.

Укорінені у свідомості багатьох університетських керівників і викладачів стереотипні уявлення про те, що студенти нічого не розуміють в тому, чому і як їх слід навчати, ось чому їх погляди та побажання не слід брати до уваги. Більшість професури щиро впевнені у тому, що законодавчі нововведення про студентське самоврядування не що інше, як шкідлива данина «демократичній моді». Наприклад, доводиться мати справу з тим, що студентські спроби оцінювати якість навчання, якість роботи викладачів викликають у керівництва факультетів і кафедр глибоке обурення та сприймаються як зневажання основ, замість того, щоб використовувати їх як важливий інструмент забезпечення якості освіти.

Неготовність частини викладачів до нових форм і моделей викладання, небажання адаптувати курси до реальних умов практики, майбутньої професійної діяльності випускників. Усе частіше виникають ситуації, коли студенти, які вже з другого-третього курсу працюють за своїм майбутнім фахом, краще за викладачів розуміють склад компетенцій, які диктує ця професія, бачать, що запропоновані їм студентські курси не завжди корисні та необхідні для практичної діяльності.

Низька мотивованість більшості студентів на здобуття реальних знань і компетенцій, неготовність і небажання напружено навчатися, орієнтація на формальне проходження університетської програми та отримання диплома як самодостатньої мети.

Високий рівень академічної недобросовісності як серед студентства, так і серед викладачів, що переводить відносини «викладач-студент» у корупційну площину і виключає необхідність та можливість

конструктивної партнерської взаємодії.

Відсутність у студентських лідерів достатніх знань та навичок про форми академічного партнерства.

Брак чітко інституціоналізованих форм участі студентів у моніторингу якості навчального процесу, регламентації цієї участі в університетських статутах, положеннях про організацію навчального процесу, внутрішньоуніверситетських системах забезпечення якості освіти.

Недосконалість регулярної формальної та неформальної комунікації між керівництвом університетів, факультетів і студентським активом.

У Каразінському університеті наявні більшою чи меншою мірою всі зазначені вище чинники, які перешкоджають створенню і розвитку ефективного партнерства викладачів і студентів і які ми намагаємося подолати за допомогою таких засобів:

Багаторічна практика залучення студентів до оцінювання якості викладання (регулярні соціологічні опитування «Викладання очима студентів», аналіз якості навчального процесу після завершення семестру студентським активом факультетів з подальшим обговоренням результатів на засіданнях навчально-методичних комісій, кафедр, учених радах факультетів та на засіданні ректорату).

Соціологічні опитування, що проводять Студентська рада університету та ради факультетів щодо якості навчального процесу.

Активна участь студентів у роботі факультетських учених рад.

Спільні засідання Студентської ради й ректорату, на яких затверджуються програми спільної діяльності щодо удосконалення навчального процесу і соціально-економічних умов студентського життя.

Регулярні зустрічі ректора і проректорів університету зі студентським активом, обговорення нагальних проблем студентів.

6. Передбачені розкладом занять щотижневі аудиторні зустрічі кураторів з академічними групами, під час яких

обговорюються актуальні проблеми студентського життя, в тому числі і питання впливу студентів на зміст та форми навчального процесу.

Велику роль в організації розвитку партнерської взаємодії адміністрації, викладачів і студентського активу відіграє внутрішньоуніверситетська система зв'язків з громадськістю, яка використовує університетський і факультетські веб-сайти, соціальні мережі, студентське радіо і телебачення.

Студенти, за визначенням, найважливіші стейкхолдери університетів, вони найбільш зацікавлені в удосконаленні усіх сфер університетського життя. Їх

усвідомлена й конструктивна участь у контролюванні якості навчального процесу, у визначенні, коригуванні змісту освітніх програм життєво необхідна для університетів, що гнучко реагують на зміни в економічних та соціальних контекстах. Тому важливо розробити й активно використовувати програми розвитку партнерства викладачів і студентів, ураховуючи специфіку профільних та інших особливостей кожного вищого навчального закладу. І не забувати, що у більшості соціологічних словників «партнерство» визначається як спільна діяльність, заснована на рівних правах і обов'язках, спрямована на досягнення спільної мети.

16.02.2017



УДК 37.014.5(063)

Поиск системных решений построения взаимоотношений со стейкхолдерами как ответ на «запросную перегруженность университета»

Екатерина Астахова,

доктор исторических наук, профессор, ректор,
ХГУ «Народная украинская академия»

Быстрые трансформационные процессы, характерные для университетского мира на современном этапе, привели к ощутимым изменениям (и даже появлению новых) социальных функций образования.

В короткие сроки сложилась ситуация сильной «перегруженности» университета запросами со стороны практически всех известных «групп влияния». Даже простое перечисление показывает, насколько сильно возросла «запросная перегруженность» учреждений высшего образования. Практически все, кто влияет (или может влиять), прямо или косвенно выражают недовольство несоответствием результатов образовательной деятельности.

Органы власти, работодатели, родители, выпускники, абитуриенты, общественные организации, СМИ — с одной стороны. Преподаватели, студенты, сотрудники — с другой. Все эти группы в той или иной степени являются «заказчиками» и формулируют свои запросы и ожидания от университета. И первичные группы (ближайший круг), и вторичные (дальний круг) едины в своих «запросных претензиях». Университеты же со свойственными им темпами принятия решений ищут адекватные ответы на очередной вызов.

Создается устойчивое ощущение, что принципиально иная ситуация «запросной перегруженности» приводит университеты к необходимости принятия непоследовательных решений и действий. Эту коллизию отметил известный американский специалист Р. Барнетт, подчеркнувший, что «современный университет обречен жить в непоследовательности» [1, с. 50].

Гтремься быть «хорошим для всех», современный университет, в первую очередь отечественный, вынужденно подстраивается под запросы самых разных стейкхолдеров, интересы которых порой достаточно полярны. Отсюда, скорее всего, и безудержная погоня за рейтингами, которая представляется не очень безобидной.

Легитимация через давление окружающей среды конечно увеличивает способность вузов к выживанию, когда сам процесс становится основной целью. Но при этом проблема самосовершенствования напроочь утрачивает свою актуальность. Она полностью подменяется позицией в рейтингах и стремлением ее улучшить [2, с. 30].

Отсюда и достаточно заметная в сфере высшего образования тенденция к изоморфизму — имитированию организационных форм других организаций, выступающих в качестве образца [3, с. 15].

Интересно отметить, что зависимость университетов от запросов и своеобразного давления тех или иных стейкхолдеров не только возрастает, но и непрерывно меняется. Всякая аналогия хромает, но нельзя не увидеть некие параллели в выстраивании взаимоотношений с различными группами влияния университетов, отечественных и европейских или даже североамериканских. В первую очередь, с органами власти.

До начала XX века, как отмечает Бертон Р. Кларк [4, с. 36], университеты Европы не были зависимы от государства. После окончания Второй мировой войны зависимость стала практически стопроцентной. Опасность такой тотальной зависимости отчетливо проступила в начале 80-х годов прошлого века. Возникшие в этот период финансовые ограничения «потянули» за собой определенные сложности для университетов. Надежды же на восстановление госфинансирования в прежних объемах не оправдались. В таких условиях наименее защищенные и наиболее дальновидные университеты начали активно видоизменяться. Стартовал поиск системных решений, направленных на трансформацию университетов, их «встраивание» в новые условия и новые же «правила игры», в первую очередь, с государством.

Г определенной поправкой на время, но в схожей ситуации, оказались и ответственные университеты, которые в 90-е годы XX века и в первые десятилетия XXI века испытали серьезные потрясения, связанные с кардинальным изменением условий функционирования. Соответственно с разной скоростью и глубиной начались трансформационные процессы выстраивания новых векторов взаимодействия и взаимоотношений с государством, бизнес-средой, комьюнити и т. д. Можно охарактеризовать эти подвиги как принципиально новый период налаживания отношений со средой.

Учитывая слом старых схем и матриц, новые запросы по отношению к университету стали быстро формировать

родители, абитуриенты, общественные организации, преподаватели, студенты. Механизм формирования и содержание таких запросов — предмет отдельного разговора. В контексте же анализа проблемы взаимоотношений университета с различными группами влияния важно другое: все запросы по отношению к университету, представляется, носят односторонний характер. Попросту говоря, все «чего-то хотят» от университета: добровольного отказа от финансирования и перехода на «вольные хлеба», подготовки кадров, удовлетворяющих работодателей и рынок труда (хотя и те, и другие находятся в такой же ситуации неопределенности, как и мир университета), формирования личностных качеств, высокоуровневых научных исследований, высоких зарплат и стипендий, участия в выработке и реализации региональных стратегий и т. д., и т. п.

Получается своеобразная «улица с односторонним движением», в котором предполагается, что лицо университета призвано только удовлетворять потребности общества (желательно при этом еще и при минимальных ресурсных затратах), но не формировать их. Опасное заблуждение. Как, впрочем, и попытка перевести взаимоотношения с системой высшего образования исключительно в плоскость экономических категорий. Но традиционные для рыночной экономики клиентские отношения не могут вместить в себя весь сложный дифференцированный и диверсифицированный университетский мир. Он шире и многоаспектнее. Конечно, новые социально-экономические отношения перекраивают университет, смещают и видоизменяют многие его функции и задачи. Однако формирование смыслов, гуманизация общественных процессов, сохранение в человеке человеческого, постижение механизмов развития и саморазвития личности, приобретение знаний (не информации), в конце концов, едва ли все это подпадает под клише «клиентскости» или «цены — качества» и полной измеримой стандартизации.

Сформировавшуюся среду вызова остро ощущают право выбора, которое укоренилось в университетской среде, поменяв местами привычные полюса. Если ранее университет выбирал абитуриента, преподавателей, то в современных условиях, пользуясь возможностью сравнивать и сопоставлять, абитуриенты, их родители, преподаватели в целом оказались в более предпочтительной ситуации. И снова университет должен адаптироваться к запросам современного общества, несмотря на кажущуюся нереальность этой задачи.

Российский социолог Е. Костина отмечает, что именно социальное партнерство составляет особые новые функции системы образования.

Думается, социальное партнерство как основа разрешения проблем «запросной перегруженности университетов» позволит достичь не только социальной стабильности, но и определенного баланса интересов самых разных стейкхолдеров. Нельзя не согласиться с Е. Костиной, утверждающей, что «социальное партнерство становится одним из наиболее востребованных типов социального взаимодействия... Оно заявляет о себе как о наиболее перспективном механизме разрешения социальных проблем с участием университетов». [5, с. 67]

Такие подходы потребуют от университетов создания жизнеспособной системы взаимодействия всех групп влияния, установления между ними — по отношению к университету — определенных правил игры, партнерских отношений,

того самого социального партнерства, которое, представляется, позволит смягчить «запросную перегруженность» и объединить усилия стейкхолдеров вокруг мира университета, без которого разрешить противоречия нового общества едва ли возможно.

Литература

1. Барнетт, Р. Осмысление университета / Р. Барнетт // *Alma mater* (Вестн. высш. шк.). — 2008. — № 6. — С. 47-56.
2. Тайхлер, У. Многообразие и диверсификация высшего образования: тенденции, вызовы и варианты политики / Ульрих Тайхлер // *Вопр. образования*. — 2015. — № 1. — С. 14-38.
3. Аветисян, П. С. Особенности институциональных изменений в высшем образовании (на примере постсоветских стран) / П. С. Аветисян, Г. Э. Галикян // *Alma mater* (Вестн. высш. шк.). — 2016. — № 6. — С. 13-17.
4. Бертон, К. Р. Создание предпринимательских университетов: организационные направления трансформации / Бертон Р. Кларк ; пер. с англ. Артема Смирнова ; [Гос. ун-т — Высш. шк. экономики]. — М. : Изд. дом Высш. шк. экономики, 2011. — 238 с.
5. Костина, Е. Ю. Социальное партнерство в деятельности современных университетов / Е. Ю. Костина // *Alma mater* (Вестн. высш. шк.). — 2015. — № 12. — С. 63-67.

16.02.2017



УДК 37.014.5(063)

Університет як стейкхолдер-компанія: потреба чи необхідність?

Валентина Чепак,

доктор соціологічних наук, професор,
завідувач кафедри галузевої соціології,

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

Поняття «стейкхолдер» лише кілька років тому з'явилося у вітчизняному соціологічному дискурсі, зокрема в межах соціології освіти, соціології організацій, соціології управління. Втім, в західній соціологічній думці воно активно використовується з середини 90-х років ХХ століття, відображаючи ті особливості функціонування організацій, які забезпечують її життєдіяльність у нестабільному висококонкурентному зовнішньому середовищі та продуктивну взаємодію в межах внутрішнього. Найбільш відоме, і, як на мене, сутнісно правильне, визначення даного поняття було запропоноване відомим американським дослідником Р. Едвардом Фріменом, згідно з яким: «стейкхолдер — це група (індивід), яка може впливати на досягнення організації своїх цілей або на роботу організації в цілому» [1]. Отже, стейкхолдери — це групи (індивіди) всередині організації чи в зовнішньому середовищі, або інші організації, внесок яких є підґрунтям (основою) успіху даної структури. Кажучи про внесок в організаційне життя, треба розуміти ті різномірні складові, які визначають пріоритети сучасної організації і вирізняють її від інших — напрями діяльності, ресурси, поширення інформації, способи і види споживання, міжособові та міжорганізаційні мережі, управління тощо, а також тенденції організаційних змін, що викликані новими конфігураціями організаційного простору та ринків як середовища їх функціонування.

Залучення соціологічного аналізу до вивчення організацій зумовило перегляд ключових положень щодо розуміння організації як такої. Предметне поле наукових досліджень розширилось від класичних організацій, що ставили за мету отримання прибутку, до тих штучно створених соціальних груп, які виконували низку соціальних функцій. Організації почали розглядатися крізь призму ринкових відносин, при цьому у науковому дискурсі відбулось визнання включеності економічних дій у структуру соціальних відносин. Наслідком цього в межах соціологічного вивчення організацій став перегляд як засад їх діяльності в ринковому середовищі, так і механізмів отримання конкурентних переваг. Ідея щодо організацій як автономних акторів, яка превалювала в теоретичних розвідках 70-80 років ХХ століття, поступається визнанню наявності соціальних відносин між організаціями, що розглядаються як невід'ємний елемент діяльності на ринку, що фактично виступає механізмом отримання додаткових конкурентних переваг [2]. Організаційні відносини визначаються як комплекс зв'язків між організаціями різного ступеня формальності, що дозволяють вирішувати організаційні завдання колективним шляхом, зберігаючи контроль над власними ресурсами. Встановлення та підтримання організаційних взаємодій зумовлюються необхідністю задовольнити потреби у додаткових економічних ресурсах; розширенні, а також

удосконаленні та урізноманітненні безпосередньо самого продукту діяльності; удосконаленні навичок працівників, котрі можуть оптимізувати роботу з досягнення організаційних цілей. Саме ці теоретичні доміанти і сприяли включенню поняття «стейкхолдер» в соціологічний обіг.

Поступове зникнення національних моделей університетів та створення єдиного освітнього простору, що функціонує за ринковими законами, зумовило кардинальні перетворення університету як організації. В умовах скорочення державної підтримки та посилення конкуренції в рамках освітнього простору університети перебирають на себе функцію фінансування та вимушені розробляти найбільш ефективні методи управління. Сьогодні специфіка діяльності сучасного університету дозволяє розглядати його як стейкхолдер-компанію — систему, яка складається із багатьох різних груп зацікавлених сторін. Метою діяльності університету як стейкхолдер-компанії є задоволення запитів всіх його стейкхолдерів, при цьому цілі навчального закладу не тотожні цілям окремої його підсистеми (стейкхолдера). Варто вказати і на те, що рівноцінно задовільнити запити всіх на практиці неможливо вже хоча б із-за обмеженості наявних в університету ресурсів. Кожен університет орієнтується на значимість окремого стейкхолдера, його внесок у досягнення цілей організації, поповнення передусім матеріальних складових, забезпечення конкурентних переваг, відповідальності за результати діяльності перед суспільством, створення і підтримки репутації. Крім того, необхідність роботи із стейкхолдерами визначається важливістю їх думки стосовно університету, оскільки саме вони формують громадську думку, а значить, впливають на ринковий імідж університету.

У відносинах з окремими зацікавленими групами для університету важливі короткострокові взаємодії, з іншими — довгострокові. У більшості випадків найбільш важливими групами стейкхолдерів

є співробітники (включаючи і керівництво) університету, студенти (внутрішні стейкхолдери), споживачі освітніх послуг, випускники, інвестори, батьки студентів, організації-партнери, засоби масової інформації та ін. (зовнішні стейкхолдери). Встановлення пріоритетів щодо різних груп стейкхолдерів дозволяє визначити, яку увагу їм потрібно приділяти під час розробки плану управління університетом, вироблення стратегій і реалізації намірів. З кожним роком необхідність комунікації з цими групами сприймається організаціями як одне з важливих управлінських завдань. Ці зміни знайшли відображення у новому понятті «стейкхолдер-менеджмент» (*Stakeholder Management*) — управління відносинами із зацікавленими групами, оскільки сьогодні лідерами освітнього ринку стають ті організації, які і проводять політику єдиної системної комунікації зі всіма впливовими спільнотами. Для вирішення цього завдання організації розробляють карту стейкхолдерів, яка відображає ключові групи, інститути, що можуть впливати на їх успішну діяльність або на яких вони (організації) можуть самі впливати. Створення карти включає чотири етапи:

1. Ідентифікація — окреслення актуальних груп, організацій, інститутів стейкхолдерів.
2. Аналіз — дослідження інтересів, поглядів і діяльності.
3. Візуалізація — візуальна ілюстрація стейкхолдерів і їх зв'язку з важливими питаннями та цілями організації.
4. Пріоритезація — вибір ключових стейкхолдерів, які найкраще відповідали б важливим питанням, визначеним на попередньому етапі [3].

Українські дослідники О. Грішнова та С. Бех розробили таку карту для університетів [4] (таблиця).

Звісно, ця карта не охоплює всіх стейкхолдерів, так само як і всі їх інтереси, але вона (чи інші варіанти карти) може слугувати орієнтиром для виділення ключових позицій та спрямування зусиль для їх задоволення.

Карта інтересів стейкхолдерів для університетів

Внутрішні стейкхолдери	
Студенти	Отримання якісної освіти, саморозвиток та сприятливі умови навчання
Викладачі	Можливість підвищення кваліфікації, розвитку наукових інтересів. Матеріальне і технічне забезпечення, гарантії зайнятості.
Співробітники	Гідні умови праці, матеріальне забезпечення, гарантії зайнятості.
Зовнішні стейкхолдери	
Суспільство в цілому	Удосконалення майбутнього суспільства шляхом соціалізації студентів.
Батьки студентів	Відкриття перспектив для дітей, збереження їх фізичного і морального здоров'я.
Абітурієнти	Відкритість та доступність інформації, прозорість конкурсів
Підприємці	Підготовка спеціалістів високої кваліфікації
Місцеві громади	Збереження природи та розвиток соціальної інфраструктури
Постачальники	Прозорість закупівель

На сучасному освітньому ринку важливо виділяти і розрізняти покупців і споживачів освітніх послуг. Доволі часто і покупцями, і споживачами освітніх послуг можуть бути одні і ті ж ринкові суб'єкти (організації-роботодавці, держава тощо). Але в деяких ситуаціях покупець і споживач не співпадають, наприклад, коли навчання оплачують батьки (покупці), а споживачами будуть діти (учні, студенти). Для університету, зокрема для різних управлінських ланок, важливо розуміти структуру покупців і споживачів (зовнішніх і внутрішніх стейкхолдерів), як і їх вимоги і преференції. Відповідно до власної маркетингової стратегії, університет повинен пропонувати свої стратегії задоволення потреб, які, в свою чергу, мають бути узгоджені з вимогами споживачів.

Особливим покупцем освітніх послуг є держава. Для державних університетів — це ключове (хоча і не єдине) джерело фінансування, що вимагає постійного зворотнього зв'язку і здійснюється через відносини з Міністерством освіти і науки та його структурами. Крім того, держава здійснює нормативно-правове регулювання діяльності університету (різних видів і форм власності) і формує основне замовлення на підготовку фахівців через роз-

поділ контрольних показників бюджетного прийому. Університет як структурний елемент держави готує національну еліту XXI століття і генерує нові знання в інтересах стійкого суспільного розвитку, а отже, задовольняє суспільні інтереси в отриманні високоякісних освітніх послуг і наданні вітчизняному та міжнародному ринку праці якісного освітнього продукту.



особливим споживачем освітніх послуг є суспільство, оскільки фахівець (бакалавр, магістр) як «продукт» освітньої послуги буде впливати на майбутній розвиток суспільства, його добробут. Саме активний вплив суспільства на освіту виявляється і в необхідності виділяти в структурі освітнього ринку таких важливих його суб'єктів, як зовнішні стейкхолдери: випускники університету, засоби масової інформації, що висвітлюють проблеми освіти, різноманітні громадські організації, пов'язані з освітньою сферою, майбутні покупці і споживачі освітніх послуг, місцеві органи влади тощо.

Отже, університет як стейкхолдер-компанія реалізує свою місію в інтересах всіх зацікавлених груп, максимально підвищуючи ефективність взаємного співробітництва і власну конкурентоспромож-

ність в умовах сучасного освітнього ринку. З метою задоволення суспільних потреб і реалізації свого призначення університет повинен бути відкритим для діалогу, обміну інформацією і взаємодії із внутрішніми і зовнішніми стейкхолдерами як суб'єктами впливу на його функціонування. Університет в умовах глобальних викликів і ризиків, зміни освітніх парадигм, суспільних трансформацій повинен враховувати наслідки своєї діяльності для всіх стейкхолдерів і бути за них соціально відповідальним.

Література

1. *Freeman, R. E. Stakeholder Management: A Stakeholder Approach* / Freeman R. E. — Marshfield, MA: Pitman Publishing, 1984. — P. 27.

2. *Радаев, В. В. Современные экономико-социологические концепции рынка* / В. В. Радаев // *Экономическая социология*. — 2008. — Т.9, №1. — С. 20-50.

3. *Практики КСВ в Україні 2012* ; за ред. М. А. Саприкіної — Київ : Центр «Розвиток КСВ», 2012. — 126 с.

4. *Грішнова, О. Соціальна відповідальність університетів України: порівняльний аналіз та основні напрями розвитку* / О. Грішнова, С. Бех // *Вісник Київ. нац. ун-ту імені Тараса Шевченка. Серія Економіка*. — 2014. — № 158. — С.16.

16.02.2017



УДК 37.014.5(063)

Стейкхолдеры образования — субъекты и роли

Ольга Балакирева,

кандидат социологических наук,

Роман Левин,

кандидат педагогических наук,

Институт экономики и прогнозирования НАН Украины, Киев

Вопрос определения стейкхолдеров и их ролей актуализуется тем больше, чем меньше украинское правительство выделяет средств на образование и чем больше соответствующих обязательств передает местным властям. Как, например, при формировании госбюджета 2016 г., когда правительство не предусмотрело финансирование профтехучилищ, предложив содержать их за счет местных бюджетов [1], или, как предусмотрено проектом госбюджета 2017 г. и связанными с ним законопроектами, передать местным властям обязанности по оплате коммунальных услуг, энергоносителей и труда непедагогических работников в образовательных учреждениях [2]. Понятно, что подобные инициативы будут множиться в ходе реформы децентрализации.

Этот пример характерен, на наш взгляд, отображением двух принципиальных аспектов проблематики стейкхолдерства украинского образования в контексте взаимоотношений государства и общества. Первый аспект касается традиции возлагать роль стейкхолдеров образования в основном на власти — центральную и местные. Именно они наделены правами регламентации организации, форм и содержания образования, соответственно общество от властей ожидает обеспечения дееспособности этого государственного института. В таком привычном понимании

роли государства есть, конечно же, своя устоявшаяся логика. Исследуя несколько лет назад проблему социально-экономического неравенства, мы действительно пришли к выводу, что перспективы решения «вечных» вопросов образования в современной Украине почти исключительно зависят от качества государственной образовательной политики [3, с. 449–462]. Да и сегодня авторитетная политологическая экспертиза полагает, что именно государству «необходимо <...> определиться и придерживаться четких приоритетов. В условиях войны — это <...> сектор безопасности и обороны, регулирование экономики и здравоохранение <...> всего этого невозможно достичь без создания качественного образования» [4].

Исследования последнего времени показали, что логика развития страны действительно обуславливает необходимость наличия эффективной образовательной политики именно со стороны государства, охватывающей целый комплекс проблем, решение которых лежит в основном в сферах законодательства и финансирования. Это, например, формирование госзаказа соответственно потребностям рынка труда; введение фискального стимулирования негосударственных стейкхолдеров — будущих работодателей; усиление роли государства относительно смягчения уже состоявшегося явления образовательного

неравенства и многое другое [5, с 166–167]. Именно на государство, прежде всего, традиционно возлагается ответственность за формирование через институт образования желательной системы ценностей новых поколений, основанной на идее построения в Украине современного постиндустриального общества знаний [6, с. 275].

Но, принимая государство как основного сегодня стейкхолдера образования, приходится принимать и неизбежность внутрисударственного конфликта между центральной и местными властями. Это, прежде всего, объективные противоречия, возникающие при распределении образовательных полномочий и соответствующей финансовой нагрузки, каковые особенно обостряются в условиях децентрализации. Действительно, с точки зрения социально-экономической целесообразности, распределение финансирования образования (как и некоторых других отраслей) между центром и регионами уже назревшая необходимость. И, например, в части профессионального образования пути минимизации возможных межбюджетных конфликтов вполне очевидны, если опираться на три концептуальных положения. Во-первых, распределение финансирования образования между центром и регионами должно осуществляться не по субъективным соображениям, а на основе понимания организационно-управленческих функций, естественно присущих центральной государственной власти и территориальным органам самоуправления. Для центра — это удовлетворение образовательных потребностей, необходимых для выполнения исключительных функций государства (внешнеполитических, институционального управления, безопасности, развития стратегической инфраструктуры и т.п.). Для регионов — это удовлетворение образовательных потребностей, необходимых для выполнения всех иных функций обеспечения социально-экономического развития местных общин и территорий. Во-вторых, при определенных (и достаточно часто

возникающих на практике) условиях образовательные потребности/интересы центра (общегосударственного управления и развития) и мест (регионального управления и развития) не совпадают. Они могут очень различаться, а в ряде случаев оказываться даже взаимно противоречивыми, причем эти противоречия имеют объективные экономические основания. Так, местные власти могут быть не заинтересованы финансировать за свой счет подготовку кадров для общегосударственных потребностей, и, наоборот, — центр не заинтересован финансировать подготовку кадров для потребностей местных. В-третьих, взаимные противоречия центра и регионов могут возникать и по иным поводам. Например, потребности/интересы государства с точки зрения развития общенациональной экономики на перспективу могут вовсе не совпадать с потребностями/интересами сегодняшних региональных рынков труда. В этих случаях регионы также не будут экономически заинтересованы финансировать подготовку кадров для перспективных в будущем секторов/кластеров экономики, которые пока еще не дают ощутимого вклада в местные бюджеты. А вот интерес госбюджета в этом случае будет как раз противоположным — готовить кадры под госинвестиции в будущие общенациональные проекты, а не для удовлетворения актуальных сегодня местных потребностей.

Перечисленные объективные противоречия необходимо учитывать при экономически целесообразном и социально оправданном распределении финансирования образования между государственным бюджетом и местными бюджетами. Такое распределение всегда есть компромиссом двух субъектов, долженствующим вырабатываться исключительно на основе научных прогнозов развития страны в целом и ее отдельных регионов. Тогда можно обоснованно определить доли финансирования профессионального образования за счет государственного (госзаказ) и областных

бюджетов (региональный заказ). При этом ключевым признаком целесообразности и объективности распределения будет являться способ формирования структуры и объемов этих заказов. Целесообразно, на наш взгляд, нормативно закрепить нерациональность нынешнего определения госзаказа исключительно силами самих госзаказчиков (министерств) закрытым от экспертов и общества способом, иногда даже без привлечения профильной науки. Такой способ априори не в состоянии корректно и надежно обеспечить весь объем необходимых процедур сбора и обработки нужной информации. Он больше подчинен волюнтаризму и ведомственным интересам отдельных госзаказчиков, чем интересам общества и государства в целом. Давно пора бы определять долевые части государственного и региональных образовательных заказов на основе глубокого научного анализа, профессиональных экспертных оценок, открытого обсуждения возможностей и потребностей центральных и местных органов власти и самоуправления. Иначе принципиальные вопросы отечественного образования и дальше будут зависеть исключительно от воли государственно-управленческих кадров, состояние сформированности управленческих компетенций которых относительно компетенций, присущих эффективной бюрократии, в целом пока оценивается на уровне 18% [7, с. 143].

Второй аспект проблематики стейкхолдерства украинского образования значительно более общий, нежели пути и способы распределения расходов между центром и регионами. Он связан скорее с идеологией самого подхода к проблеме определения основных стейкхолдеров и распределения их ролей в контексте отношений государства и общества. Здесь целесообразно вспомнить, в частности, давний (от 27.09.2000 г.) Доклад Национальной комиссии США по преподаванию математики и естественных наук в XXI веке (Доклад Гленна) [8]. Этот доклад, направленный тогдашнему министру образования США пред-

седателем комиссии Джоном Гленном (первым астронавтом США, совершившим орбитальный космический полет), появился вследствие поставленной за год до того (в 30-ю годовщину первой высадки американцев на Луне) задачи — исследовать причины отставания американских учеников в математике и естественных науках. В то время результаты международного исследования качества образования TIMSS-1999 «... показали мрачную картину снижающегося уровня образования, устаревшего на три десятилетия» [8, с. 5], потому что американские восьмиклассники заняли 18 и 19-е места по естественным наукам и математике соответственно. Реализация части предложенных Докладом Гленна мероприятий позволила за 12 лет (временной цикл смены поколений в американской школе) существенно улучшить результаты образования: в TIMSS-2011 уже были заняты соответственно 10-е место по естественным наукам и 9-е по математике.

Иоказательно, что хотя оценка затрат на реализацию мероприятий только в первом году составляла больше 5 млрд. долл., авторы не требовали их от правительства самой богатой страны. «Эти средства и другие ресурсы должны появиться из различных источников, включая все уровни правительства, высшее образование, бизнес и промышленность, профессиональные образовательные ассоциации и объединения учителей, общественные организации и население в целом» [8, с. 7]. Особенно интересна идеологическая основа мероприятий: «...усилия реформы сконцентрировали внимание американцев на образовании как общенациональном вопросе» [8, с. 6]. Доклад заканчивается призывом ко всем американцам «...взять на себя прямую личную ответственность и выразить свои взгляды на преподавание математики и естественных наук деятелям политики и правительства, а также проявить инициативу по реализации стратегий, сформулированных в этом докладе» [8, с. 8].

Касательно практической стороны было определено семь групп участников процесса — по сути, главных стейкхолдеров школьного образования: родители, учителя, школьные советы и администрации, директора колледжей и школ, руководство штата, высшие учебные заведения, представители бизнеса [8, с. 41]. Эти стейкхолдеры были охвачены внедрением 14 стратегий (в составе трех целей), детально прописанных по направленности, функциям, содержанию, организации, мероприятиям, методологии, источникам финансирования. Было четко регламентировано, кто и как будет ежедневно имплементировать стратегии в практику, включающую, в том числе, местное партнерство власти и бизнеса. В центр деятельности были поставлены местные школьные советы, им и администрациям школ, а также учителям, родителям, местным властям, бизнесу и университетам были определены конкретные задачи. Полагая, что ключевым фактором повышения качества преподавания является значительное увеличение оплаты соответствующих учителей, авторы реформы, тем не менее, подчеркивали, что этот вопрос не столько финансовый, сколько наличия политической воли.

Этот опыт, как нам представляется, важен для современного украинского образования не только и не столько в частях организации и технологий. Наиболее ценной частью представляется не организационно-технологический, а ценностно-идеологический аспект. Если мы воспримем образование как украинскую национальную проблему, вокруг которой должно объединиться все общество ради будущего страны, тогда вопрос определения основных стейкхолдеров и распределения их ролей получит новое понимание. Главным стейкхолдером тогда будет определена политическая нация, способная брать ответственность за состояние образования, принимать в этом деле активное участие, разумно формулировать требования к властям и контролировать их реализацию.

Литература

1. ПТУ перекинули на місцеві бюджети: Львівська облрада дасть гроші лише на півроку. [Електронний ресурс]. zik. — 29.12.2015. Доступний з : http://zik.ua/news/2015/12/29/ptu_perekynuly_na_mistsevi_byudzhety_lvivska_oblrada_dast_groshi_lyshe_na_658828.
2. Якель, Р. Узаконенная (не)состоятельность // Зеркало недели. Украина. — №38-39. — 22 окт. 2016 г.
3. Детермінанти соціально-економічної нерівності в сучасній Україні : монографія / [Балакірева О.М., Головенько В.А., Дмитрук Д.А. та ін.] ; НАН України ; Ін-т екон. та прогнозів. — К., 2011. — 592 с.
4. Немирич, С. Новогоднее: счета к оплате // Зеркало недели. Украина. — №50. — 29 дек. 2016 г.
5. Процеси соціальної мобільності в сучасному українському суспільстві : кол. моногр. / [О.М. Балакірева, Ю.В. Серета, Д.А. Дмитрук та ін.] ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». — К., 2014. — 288 с.
6. Ціннісна складова модернізаційних процесів у сучасному соціумі України : кол. моногр. / [О.М. Балакірева, В.М. Гесць, В.Р. Сіденко та ін.] ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». — К., 2014. — 340 с.
7. Неєкономічні пріоритети модернізації в Україні з урахуванням інтеграційного досвіду країн Центрально-Східної Європи : наук. доповідь / за ред. канд. соціол. наук О.М. Балакіревої ; НАН України, ДУ «Ін-т екон. та прогнозів. НАН України». — К., 2015. — 162 с.
8. Пока ещё не слишком поздно. Доклад Нацкомиссии США по преподаванию математики и естественных наук в XXI веке. [Електронний ресурс]. Математическое образование: вчера, сегодня, завтра. — 27.09.2000. — 41с. Доступный с : http://www.mccme.ru/edu/index.php?ikey=glenn_ne_pozdno.

16.02.2017



УДК 37.014.5(063)

Управління вищим навчальним закладом в умовах диверсифікації джерел фінансування вищої освіти: співпраця з жертводавцями (на прикладі Українського католицького університету)

Тарас Добко,
кандидат філософських наук, доцент,
перший проректор,
Український католицький університет, Львів

Якісна освіта коштує дорого! Про це свідчить не тільки висока вартість навчання в провідних за світовим рейтингом університетах США — захмарна не лише для українського, а й американського громадянина. Собівартість навчання зростає не тільки в США, а й в інших країнах світу. Намагаючись збалансувати високі вимоги до якості освіти в економіці знань з відносно справедливим і демократичним доступом до якісної освіти для своїх громадян, все більше країн — членів Організації економічного співробітництва та розвитку (ОЕСД) вдаються до істотного підняття ціни за навчання для міжнародних студентів [1] як одного зі способів забезпечення фінансування для своїх освітніх систем.

Чому зростає собівартість вищої освіти? Причин багато. Все більше коштів йде на питання особистої безпеки студентів, викладачів і працівників на кампусі. Забезпечення приватності студентів і працівників, дотримання вимог інтелектуальної власності у проведенні досліджень, запобігання дискримінації, виконання інструкцій щодо підтримки людей з особливими потребами лягають

на університетські бюджети чималим тягарем. Зростання вимог студентів до якості супутніх послуг на кампусі, пов'язаних у тому числі зі спортом, проживанням, високим рівнем технологічного супроводу, зонами для відпочинку, змушує університети викручуватися, щоб не збанкрутувати і водночас притягнути студентів у свої стіни. Більш того, ВНЗ відчувають тиск ринку в пошуку і прийнятті працівників на роботу. Адже за окремих людей на керівних управлінських посадах їм доводиться змагатися із вельми заможними комерційними компаніями. Крім того, є високий попит на університетських викладачів-фахівців в різних секторах економіки (наприклад, ІТ чи інженерія).

Більше того, внаслідок кризи держави соціального добробуту, все частіше європейські країни, услід за Великобританією, поступово переміщуватимуть тягар оплати за навчання з державного фінансування на плечі самих студентів і їх родин. Це справа часу. Більш успішними конкурентами університетів у «грі з нульовою сумою» за державні фонди завжди були і є початкова й середня освіта, догляд за літніми людьми і пенсійне

забезпечення, охорона здоров'я, допомога бідним і безробітним, соціальне страхування, пенітенціарна система, інституції підтримки правопорядку, армія, державна адміністрація. Список суспільних потреб виглядає нескінченним. На відміну від згаданих суспільних благ, вважають, що для забезпечення потреб вищої освіти є цілком природний альтернативний спосіб — оплата за навчання від студентів. Тим більше це стосується країн, які перебувають в економічній скруті, де економіка працює неефективно. Тут держава одразу перекидає відповідальність на вищі навчальні заклади з надією, що через збільшення оплати за навчання вони зможуть закрити свої бюджетні діри.

Аля повноти картини, яка викликає занепокоєння в академічних колах по всьому світу, варто також згадати, що політики, працедавці, батьки і студенти все більше будуть цікавитися, наскільки цінною є вища освіта для покращення шансів молодих людей на ринку праці. Розрив між високою вартістю навчання у ВНЗ і доданою вартістю університетського диплома вже зараз

створює простір для освітніх підприємців, які кидають виклик традиційним шляхам і бізнес моделям надання вищої освіти, втіленим в університетах. Поява нових освітніх підприємливих ініціатив на зразок освітніх акселераторів і масових відкритих онлайн-платформ рано чи пізно змусить вищі задуматися над тим, які елементи університетського життя надають їм перевагу перед інноваційними форматами освітнього проекту.

Іншими словами, українські ВНЗ мають добре замислитися над пошуком нових шляхів зміцнення свого довготермінового економічного здоров'я. Вони повинні звернути більш пильну увагу на свої економічні моделі, інституційну спроможність здійснювати більш ефективне управління власними ресурсами, культуру фінансового планування, рівень фіскальної грамотності і дисципліни викладачів, свої ноу-хау в досягненні фінансової стабільності і розвитку.

У відповідь на зменшення чи відсутність державного фінансування вищі навчальні заклади все частіше вдаються до фінансових стратегій і практик

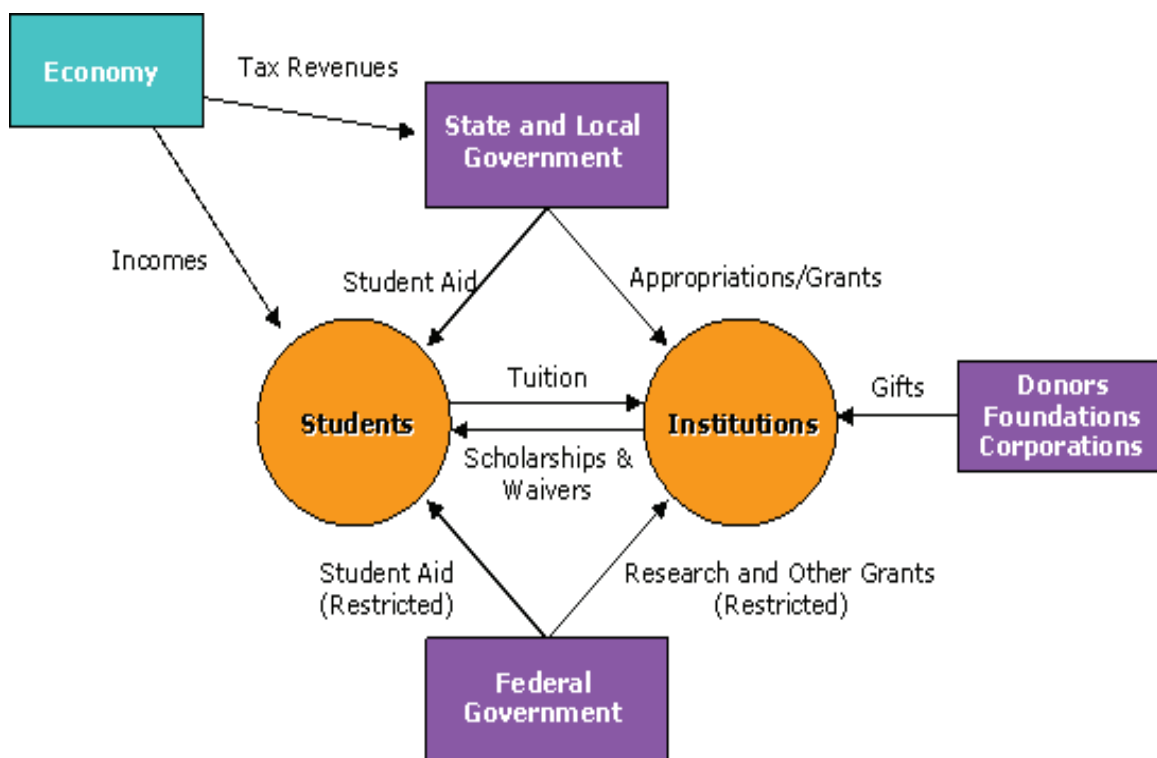


Рис. 1

диверсифікованого фінансування своєї діяльності.

Американський досвід управління фінансовими потоками у сфері вищої освіти може виявитися безцінним. У США основними джерелами надходжень у ВНЗ є: оплата за навчання; матеріальна допомога студентам з федерального бюджету чи на рівні штату; оплата студентами додаткових послуг (наприклад, за подання документів на вступ чи підготовку документів за випуск, оплата за різні послуги на зразок психологічної служби, квитків на спортивні заходи); субсидії, гранти і контракти на рівні штату, локального чи федерального уряду; приватні пожертви; сталі фонди (endowments); доходи з надання супутніх послуг (проживання, харчування, книгарня); надходження від ліцензій, патентів і роялті; підтримка від релігійних організацій; інші джерела (орендування приміщень, паркування; конференційні послуги, тощо).

Діаграма (рис. 1) ілюструє взаємозв'язки серед різних джерел фінансування вищої освіти в США (NCHEMS Information Center for State Higher Education Policymaking and Analysis).

Вагома частка надходжень для діяльності університетів у США походить з фандрейзингу — залучення коштів серед своїх випускників та інших приватних жертводавців (рис. 2).

Percentage distribution of total revenues at degree-granting postsecondary institutions, by institutional control, level, and source of funds: 2012–13. The National Center for Education Statistics (NCES)

Як бачимо, фандрейзинг з метою пошуку приватних пожертв на діяльність ВНЗ, стипендії для студентів чи професорські позиції стає у США одним з ключових джерел фінансування навіть для державних університетів і коледжів.

Навряд чи існує одна-єдина формула успіху у залученні фінансування через фандрейзинг. Тим не менше, можна говорити про екосистему, в якій співпраця з жертводавцями стає більш чи менш можливою. Як створити таку екосистему?

Передусім університет повинен визначитися з принциповою метою своєї діяльності. В документі «Основні принципи пошуку коштів і співпраці з жертводавцями Українського католицького університету» чітко зазначено, що «пар-

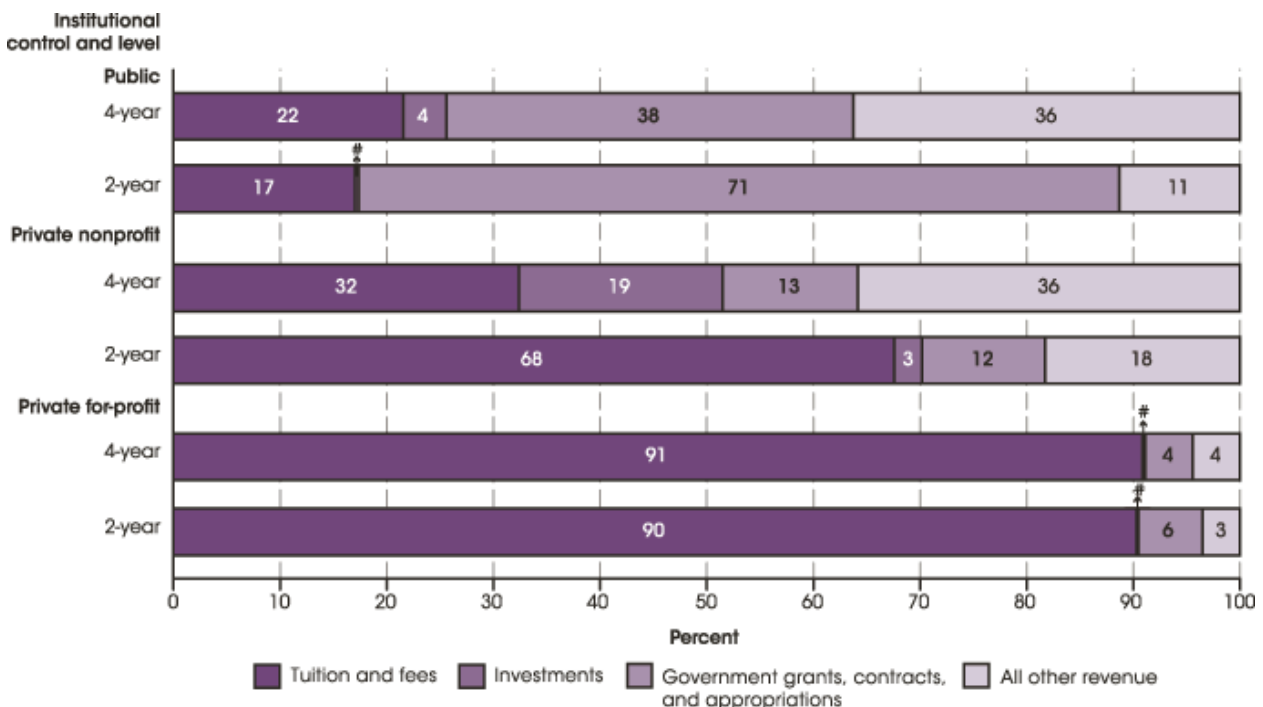


Рис. 2

тнерство з благодійними організаціями, фундаціями і індивідуальними особами ґрунтується на висновку, що Університет є передусім «світоглядним», а не комерційним проектом, а отже, є не чієюсь приватною власністю, а частиною спільного блага (*common good*)»[2]. Кожна людина з громадянським сумлінням прагне прислужитися публічному благу. Чимало з таких людей добре розуміє, що освіта є прекрасним способом зробити вагомий внесок в суспільний добробут, а університет — одним з найкращих інструментів для цього. Лише університет як *непробуткова* установа відповідає таким цілям.

Жертводавець має чітко усвідомлювати різницю між даром і інвестицією. «... жертводавець складає Університетові пожертву виключно задля підтримки його діяльності і місії. Жоден благодійник не може отримувати від УКУ будь-яку фінансову, політичну чи особисту вигоду в обмін на складання пожертви»[2]. Більше того, Університет висловлює очікування, що шляхом свого дару жертводавець публічно визнає відповідність сповідуваних ним цінностей і прагнень з цінностями Університету. Відтак УКУ залишає за собою право відмовитися від пожертви у разі розбіжності задуму жертводавця з планами розвитку Університету чи з моральних причин.

Впродовж багатьох років складність української ситуації полягала в тому, що у пострадянській дійсності була майже повністю втрачена культура благодійництва і філантропії. Проблема не лише в складному економічному стані більшості громадян, але й у їх патерналістичному світогляді, за яким фінансування вищої освіти є справою і обов'язком держави. В більшості західноєвропейських країн культура благодійництва теж є доволі слабкою, але з інших причин. Сплата державі високих податків як ключовий спосіб забезпечення публічних благ демотивує громадян у справі особистого благодійництва. Українська революція Гідності багато змінила у внутрішній мотивації українців, які усвідомили, що в

умовах малоефективної держави потрібно самим ставати агентами змін і реформ у різних сферах, жертвуючи власний час, зусилля чи гроші.

Вагомим важелем успішного фандрейзингу є наявність привабливої місії, візії і довготермінової стратегії розвитку університету. Людина відпускає важко зароблені кошти тільки тоді, коли вона щось цінує більше, ніж ці кошти. Місія і візія є ціннісними документами, які формують ціннісний бренд ВНЗ. І цей бренд повинен промовляти до потенційного жертводавця, заряджати його енергією, давати йому відчуття повноти життя. Перш ніж стати жертводавцем, людина має стати приятелем і партнером університету, а отже, пересвідчитися, що її з ВНЗ об'єднують спільні цінності і інтереси. Не можна недооцінювати ціннісний вимір комунікації і співпраці з жертводавцями. Стратегія розвитку ВНЗ дозволяє особі прослідкувати, куди приведуть університет складені на його розвиток пожертви. В стратегії благодійник знаходить свій проект, який йому найбільш близький і дорогий. Стратегія та її реалізація забезпечує відчуття стабільності і надійності благодійної «інвестиції».

Важко переоцінити значення культури взаємодії з жертводавцями. Сюди належать повідомлення благодійників і звітність про досягнення запланованих цілей, прозора система найменування за складену пожертву різних приміщень ВНЗ (і дотримання зобов'язань щодо збереження функціоналу цих приміщень на майбутнє), культура відзначення і висловлення вдячності благодійникам, їх інформування і запрошення на важливі події в університеті, гостинність при відвідуванні навчального закладу, краса і якість презентаційних матеріалів, тощо. Вся ця мозаїка творить неповторну атмосферу людського і професійного спілкування, в якій благодійник прагне перебувати і до якої хоче повертатися.

Дуже важливо зазначити, що фандрейтинг є справою всього керівництва університету. Якщо покласти пошук фі-

нансування виключно на ректора і відділ розвитку, з великою ймовірністю нічого не вийде. Без сумніву, ректор відіграє провідну роль в процесі, адже більшість великих благодійників готові говорити передусім з першою особою. Відділ розвитку відповідає за процеси і технології, створення і дотримання правил гри, тренування персоналу і надання підтримки, матеріали і координацію. Але фандрейзинг є спільною справою всього вишу. Кожен викладач, працівник і студент є амбасадором навчального закладу в комунікації з потенційними благодійниками. Тим більше, що керівництво ВНЗ спроможне представити цілісну картину стану і розвитку навчального закладу.

Для більшості жертводавців з досвідом підприємництва вкрай важливо впевнитися, що в університеті діє система відповідального використання ресурсів та забезпечення фінансової стабільності. Вагому роль у взаємодії з благодійниками відіграє фінансовий директор, принциповим завданням якого є забезпечити фінансову стійкість організації у нестабільних економічних умовах. Його завданням є поширювати культуру здорового фінансового планування в інституції (наприклад, прийняття рішень на основі даних, визначення пріоритетів, оцінювання ризиків, тощо). Ця культура має ґрунтуватися на прозорості, підзвітності, стратегічному мисленні і плануванні, аналізі даних, командній роботі і колегіальності, комунікації, підприємливому дусі, взаємній довірі і відданості місії університету.

Є ціла низка технологій залучення приватних пожертвувань. В США поширеною практикою є принцип «give or get out» залучення приватних осіб в члени Наглядової ради (Board of Trustees) університету, найвищого органу управління ВНЗ, який зокрема обирає президента університету і затверджує стратегію розвитку. Якщо ця особа не може сама пожертвувати з власного достатку, вона зобов'язується знайти наперед обумовлену суму коштів у колі своїх близьких і знайомих. Зазвичай виші вдаються до

проведення благодійних бенкетів, сфокусованих на чітких благодійних цілях діяльності вишу, куди запрошують з надихаючим словом відомих публічних осіб і авторитетних лідерів громадської думки. Окремим напрямком фандрейзингу є формування сталих або «залізних» фондів, які для багатьох благодійників стають способом увічнення пам'яті їх близьких чи забезпечення «довічної» підтримки певної шляхетної цілі діяльності університету. Формування і обслуговування сталих фондів вимагає відповідного законодавчого поля та фінансових інструментів. Джерелом значних надходжень може стати вже згадана практика найменування приміщень, будинків, програм, центрів, інститутів чи факультетів згідно з цілями благодійника. Оскільки цей ресурс обмежений, одним з найскладніших є рішення, коли почати цю практику, і визначитися, коли бренд програми чи школи досягає оптимального стану для його «монетизації».



кремою темою фандрейзингу є проведення кампаній з розвитку ВНЗ. В США працюють спеціальні консалтингові компанії, які допомагають підготувати і провести таку кампанію. Це можуть бути капітальні кампанії для покращення чи примноження інфраструктури університету чи так звані розширені кампанії для покриття всіх можливих потреб вишу за певний період часу. Як правило, така кампанія триває 5-7 років і призначена забезпечити *якісний* ріст і розвиток університету. Кампанія складається з тихої фази, коли ведуться перемовини з найбільшими жертводавцями і ставиться ціль зібрати принаймні 75% загальної цілі кампанії, і публічної фази, коли до кампанії може долучитися кожен і внести навіть «вдовину лепту» у розвиток вишу.

На завершення, варто згадати випускників та їх роль у фандрейзингу. В США відсоток випускників, які роблять благодійний внесок у розвиток свого вишу, сягає в окремих університетах 50 — 60 % [3], хоча «середня температура по палаті» складає біля 9 %. У 2014 році пожертви

від випускників склали 26 % всіх приватних пожертвувань у сфері вищої освіти в США [4]. Щедрість випускників значною мірою залежить від старань вишу у пошуку фінансової допомоги для покриття видатків на навчання студентів, а також, без сумніву, від життєвого успіху молодих людей і їх оцінки доданої вартості диплома в цьому успіху. Не в останню чергу лояльність випускників буде залежати від плекання почуття причетності до успіхів всього університету та створення умов для всебічного розвитку молодої людини під час її навчання у виші. На початкових етапах формування культури благодійності серед випускників найбільший відгук серед них отримує можливість надання стипендії своїм молодшим колегам, як вираз вдячності за колись надану підтримку їм самим і відкриття перед ними дверей до життєвого успіху.

Здійснення фандрейзingu в Україні не є простим завданням. Законодавча база вже зараз не встигає за реальністю і культурою благодійництва, яка почала формуватися. На черзі внесення змін у податковий і бюджетний кодекси, створення сприятливих податкових умов заохочення приватних пожертвувань у вищу освіту, зміна законодавства про діяльність неприбуткових і благодійних організацій, тощо. Все це може призвести до появи нових джерел фінансування ВНЗ та надії на створення тривкого фундаменту для фінансової стабільності освітніх інституцій.

Але у цьому всьому вкрай важливо пам'ятати, що будь-який *fund-raising* є

передусім *friend-raising*, що правильно побудований університет за означенням є магнітом для людей з громадянською свідомістю і покликанням, що справжня якісна освіта є безцінним благом, яке пробуджує в людях вдячність і бажання віддячити. Це — добра новина для університетів, які розуміють своє покликання і виконують свою місію. А інших університетів нам не потрібно...

Література

1. *How are Countries Around the World Supporting Students in Higher Education* [Electronic resource] // *Education Indicators in Focus*. — Mode of access: <http://www.oecd.org/education/skills-beyond-school/49729932.pdf>.
2. *Основні принципи пошуку коштів і співпраці з жертводавцями Українського Католицького Університету* [Електронний ресурс] : Затв. Сенатом УКУ 19 верес. 2009 р. у Львові. — Режим доступу: <http://ucu.edu.ua/about/pryntsyru-spivpratsi-z-metsenatamy/>.
3. *Alumni Giving* [Electronic resource] // *The Alumni Factor: a Revolution in College Rankings* : [site]. — Mode of access: <https://www.alumnifactor.com/node/5854>.
4. *Deep-Pocket Donors* [Electronic resource] // *Inside Higher Ed* : [site]. — Mode of access: <https://www.insidehighered.com/news/2015/01/28/2014-record-year-higher-ed-donations>.

16.02.2017



УДК 37.014.5(063)

Родители как стейкхолдеры в системе образования

Валентина Астахова,

доктор исторических наук, профессор, советник ректора,
Харьковский гуманитарный университет
«Народная украинская академия»

Гуманистическое движение за актуализацию человеческого потенциала, основанное на представлениях о человеке как субъекте, обретающем свободу и ответственность за свои поступки, о важности самоактуализации и личностного роста, стало одним из ответов на вопрос о новом качестве жизни.

Образование, осуществляя свою интровертную направленность к личности, ставит своей целью поддержать современного человека, усовершенствовать его психологию, обеспечить подлинную гуманизацию отношений между человеком и обществом, человеком и природой, между отдельными людьми, в том числе и между учебным заведением и семьей.

Социальные сдвиги, произошедшие на рубеже XX и XXI столетий, вызвали к жизни постоянно возрастающую потребность в приобретении всеми гражданами навыков грамотности качественно нового уровня, таких как критическое мышление, решение комплексных задач управления процессом собственного обучения, а также информационные и коммуникативные навыки. При этом жизнь настойчиво убеждает нас в том, что существующая система образования не обеспечивает формирование данных навыков. Еще в 1995 г. в отчете Европей-

ского круглого стола промышленников (European Round Table of Industrialists, ERT) под названием «Образование для европейцев. Движение к обучающемуся обществу» прозвучал сигнал тревоги: форум организаторов производства привлек внимание общественности к так называемому образовательному разрыву, т. е. к тому факту, что образовательная система слишком медленно реагирует на изменения, происходящие в обществе, порождая «неуклонно растущий разрыв между тем уровнем образования, который необходим жителям современного сложного мира, и тем, который они получают». Иными словами, жизнь потребовала смены парадигм образования и определения оптимальных путей его модернизации на перспективу.

На смену традиционным парадигмам — авторитарной и манипулятивной должна была прийти новая парадигма — гуманистическая, рассматривающая социальные отношения как взаимодействие партнеров, каждый из которых представляет собой полноправного субъекта этих отношений. Некоторые сравнительные характеристики этих парадигм представлены в работах российских социологов Н. А. Лобанова и В. Н. Скворцова (см. таблицу).

Смена парадигм образования

Компоненты	Индустриальное общество	Постиндустриальное общество
Ценности	Образование для общественного производства	Образование для самореализации человека в жизни, для личной карьеры
Мотивы	Образование обучающихся как обязательность. Деятельность педагога как исполнение профессионального долга	Заинтересованность обучающихся в образовании, удовольствие от достижения результатов; Заинтересованность педагога в развитии обучающихся, удовольствие от общения с ними
Нормы	Ответственность за учение обучающихся несет педагог. Авторитет педагога держится за счет соблюдения дистанции, требует от обучающихся дисциплины и усердия	Обучающиеся принимают на себя ответственность за свое учение. Авторитет педагога создается за счет его личностных качеств
Цели	Направленность образования на приобретение научных знаний. Образование в молодости как «запас на всю жизнь»	Направленность образования на овладение основами человеческой культуры. Образование в течение всей жизни
Позиции участников учебного процесса	Педагог передает знания. Педагог над обучающимися	Педагог создает условия для самостоятельного учения. Педагог вместе с обучающимися, взаимное партнерство
Формы и методы	Иерархический и авторитарный методы. Стабильная структура учебных дисциплин. Стабильные формы организации образовательного процесса. Акцент на аудиторные занятия под руководством педагога	Демократический и эгалитарный (построенный на равенстве) методы. Динамичная структура учебных дисциплин. Динамичные формы организации образовательного процесса. Акцент на самостоятельную работу обучающихся
Средства	Учебная книга	Учебная книга дополняется мощнейшими ресурсами информационно-телекоммуникационных систем и средств массовой информации
Контроль и оценка	Производятся преимущественно педагогом	Смещение акцента на самоконтроль и самооценку обучающихся

На протяжении длительного времени главным субъектом образовательного процесса считался преподаватель. И это было вполне обосновано, ибо даже в нынешней ситуации, когда идет интенсивный процесс деградации общества, именно Учитель в наибольшей степени способен удержать человеческое в человеке, не дать ему одичать. Именно от Учителя, в первую очередь, зависят и показатели успеваемости, и уровень успешности его учеников, и уровень их культуры, и в целом их жизненные перспективы.

Нельзя, однако, не учитывать, что воздействие на процесс становления личности молодого человека наряду с Учителем оказывает семья, которая на сегодня остается и для школьников, и для студентов главной жизненной ценностью. Родители формируют жизненные ориентиры, определяют нравственные установки, финансируют образование и т.д. При этом влияние родителей в последние годы заметно усиливается (даже в студенческом возрасте).

У нас, к сожалению, представления о методах работы с родителями крайне устаревшие: запись в дневнике, звонок по телефону, вызов в школу, проведение родительских собраний. А ситуация кардинально изменилась. Возросли требования к учителю и к школе в целом, и в то же время заметно снизился авторитет учителя, ухудшилось отношение к нему со стороны и детей, и родителей и общества в целом.

Родители с первых шагов обучения ожидают чуда от школы и перекладывают на учителя всю ответственность за ребенка. А когда чуда не происходит, начинаются упреки, конфликты, взаимное недовольство. Как этого избежать? Как добиться доверия и детей, и родителей? Учитель не должен видеть в родителях только инструмент давления на ребенка. Не надо «стучать» родителям на своих учеников. Надо решать проблемы непосредственно с детьми. С родителями же необходимо взаимодействие и сотруд-

ничество, партнерство как совместное действие во имя достижения общих целей.

Это значит, всегда «открытые двери» и все уроки, как открытые, это совместные мероприятия и особенно подготовка к ним, общие трудовые дела, заботы, походы, экскурсии и многое, многое другое.

Современное обучающееся общество, создание которого определяется в международных программных документах по образованию как одна из главных задач дальнейшего развития нашей цивилизации, характеризуется следующими основными показателями:

— человек обучается на протяжении всей жизни и сам несет ответственность за собственный прогресс в обучении;

— оценивание в обучении осуществляется с целью выявить достигнутый прогресс, а не для применения санкций за неудачи;

— развитие личностных компетенций, формирование общих ценностей и командного духа признается не менее важным, чем приобретение знаний;

— процесс обучения предполагает партнерство учащихся, учителей, родителей, работодателей и общественности, которые призваны действовать сообща. Такие характеристики требуют кардинальных изменений в стратегии учебных заведений. Новый цивилизационный этап — новая парадигма обучения и воспитания и соответственно новые требования ко всем субъектам образовательного процесса, требования, которые базируются на следующих основополагающих принципах:

Уважение к партнеру, к его мнению и решениям, к его выбору, свободе и достоинству.

Принятие партнера таким, каков он есть, и в то же время ориентация на его высшие достижения, на его лучшие качества, способствующие совместной работе с ним.

Уважение к самому себе. Не комплекс своего мнимого превосходства перед другими, а чувство собственного достоинства, целеустремленность в выполнении своего предназначения.

Толерантность, но не всеядность, не безоглядное принятие любой позиции и любой идеи, а презумпция приемлемости, терпимости к инакомыслию.

Партнерские отношения на каждом отдельном этапе должны приближать к достижению совместно намеченных целей.

Все отношения между людьми развиваются не в каком-то вакууме, а в рамках человеческой культуры. Максимальное использование потенциала культуры и есть шестой принцип социального партнерства, в том числе и взаимодействия с родителями как главными стейкхолдерами системы образования.

К общению на этих принципах нужно готовить и педагогов, и родителей.

Подготовка эффективных родителей считается сегодня одной из самых актуальных задач системы образования. Эффективным считается родитель, который может решить или предотвратить проблемы в воспитании своего ребенка (агрессивное поведение, конфликтность, плохие коммуникативные навыки), умеет быть открытым для ребенка, уважает его чувства и мысли, «как если бы он тоже был человеком», устанавливает честные отношения, основанные скорее на объяснении, чем на похвалах и наказаниях, умеет найти контакт с преподавателями, активно участвует в жизни учебного заведения и, самое главное, может быть эталоном, примером для подражания своим детям [2, с. 188].

Не менее сложной и безотлагательной должна стать работа по подготовке учителей новой генерации и особенно преподавателей высшей школы, большинство из которых до сих пор убеждены в том, что работа с родителями — это проблема начальной или, в крайнем случае, базовой школы. К сожалению, ни общеобразовательная школа, ни высшее учебное заведение на сегодня не располагают педагогическими кадрами, способными адекватно воспринимать и субъект-субъектные отношения, и педагогику партнерства. Менять это крайне непросто, но абсолютно необходимо. Кто это вовремя поймет и возьмет на вооружение, тот выиграет во всем.

Литература

1. *Непрерывное образование как социальный факт* : монография / Ленинград. гос. ун-т им. А. С. Пушкина, Науч.-исслед. ин-т соц.-экон. и пед. проблем непрерыв. образования, Ун-т гуманитар. и обществ. наук Яна Кохановского в Кельцах ; под науч. ред. Н. А. Лобанова, В. Н. Скворцова ; [сост. Н. А. Лобанов и др.]. — СПб., 2011. — 538 с.
2. *Самозффективность как содержательная основа образовательных программ для родителей* / К. Н. Поливанова, И. Е. Вопилова, Я. Я. Козьмина, А. К. Нисская, Е. В. Сивак // *Вопр. образования*. — 2015. — № 4. — С. 184–200.

16.02.2017



УДК 351.1

Соціальне партнерство в системі підготовки керівних кадрів публічної сфери в Україні

Людмила Белова,

доктор соціологічних наук,
професор, директор,

Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президенті України

Відповідно до п. 2 постанови Кабінету Міністрів України від 7 липня 2010 року №564 «Про затвердження положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування» загальнонаціональна система підготовки керівних кадрів публічної сфери України представлена такими суб'єктами, як Національна академія державного управління при Президенті України (далі — Національна академія) та її регіональними інститутами, іншими вищими навчальними закладами, які здійснюють підготовку магістрів за спеціальністю «Публічне управління та адміністрування» галузі знань «Публічне управління та адміністрування», а також центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій, заклади післядипломної освіти [1].

Головними суб'єктами в системі підготовки керівних кадрів публічної сфери в Україні виступають:

- Державне управління справами Адміністрації Президента України;
- Національне агентство України з питань державної служби;

- В окремих випадках Національне агентство з питань запобігання корупції України.

Варто також зазначити, що відповідно до Ст. 29 Закону України «Про державну службу» Національна академія має здійснювати провідну роль у науково-методичному забезпеченні розвитку загальнонаціональної системи підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні [2].

Функціонально Національна академія та її регіональні інститути у повному обсязі задіяні у формуванні і реалізації державної політики щодо підготовки керівних кадрів для публічної сфери України (рис. 1). Також варто зробити таке уточнення: до публічної сфери України ми відносимо різні соціальні групи (органи державної влади, органи місцевого самоврядування, політичні партії, громадські організації та ін.), які задіяні у вирішенні питань державного значення або сприяють реалізації державної політики у різних сферах суспільної життєдіяльності країни.

Актуалізація питання щодо соціального партнерства в процесах підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації керівних кадрів публічної сфери обу-

мовлена не лише потребою у глибокій трансформації національного інституту державної служби, а й зростаючими запитом українського суспільства, за вимогою яких публічне управління має бути якомога більше наближене до реальних потреб людини, повинне вирішувати нагальні питання розвитку держави з ура-

хуванням існуючого стану та позитивного європейського досвіду.

Однією з ключових проблем сьогодення є зростання кризи державної служби, яка супроводжується неумотивованістю державних службовців до служіння народові, з одного боку, та критично низьким рівнем довіри суспільства до них як пред-

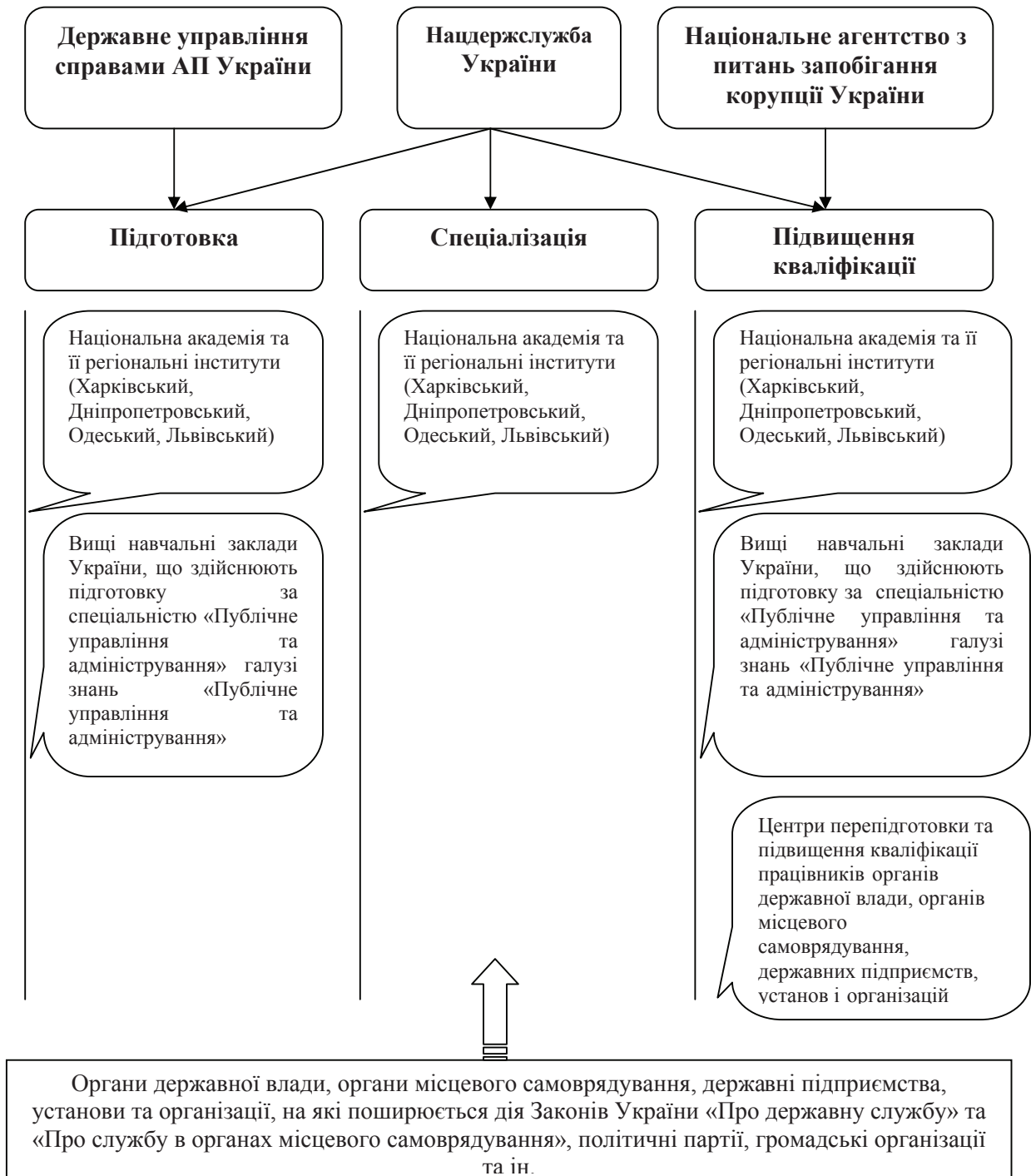


Рис. 1. Загальнонаціональна система підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування в Україні

ставників системи, з іншого боку. Саме цей фактор суттєво впливає в цілому на рівень довіри суспільства до влади, визначає його консолідованість та обумовлює перспективи формування української державно-управлінської еліти.

Визначальним чинником державної кадрової політики, на нашу думку, є освітньо-кваліфікаційний та морально-етичний рівень майбутніх керівних кадрів публічної сфери. Принципово нові підходи до підготовки цієї категорії фахівців обумовлені необхідністю реалізації в державі системних соціально-економічних перетворень одночасно із захистом територіальної цілісності та збереженням суверенітету України. Цей чинник, посилений глобальними проблемами людства, прискорив необхідність процесів реформування вищої освіти, яка повинна реалізувати свої гуманістичні функції в кризовому суспільстві.

Переорієнтація публічного управління з жорсткої вертикалі ієрархічної системи

контролю на комунікативну взаємодію влади, освіти, науки, бізнесу і громадянського суспільства потребує формування в Україні нової парадигми підготовки керівних кадрів публічної сфери, яких характеризують професіоналізм і відповідальність, моральність і патріотизм.

Вирішення такого амбітного завдання неможливе без задіяння інноваційних форм соціального партнерства, до яких можна віднести:

— проведення сучасних науково-комунікативних заходів. Цікавим прикладом цього може стати вже традиційна щорічна науково-освітня виставка «Публічне управління XXI», основною метою якої є презентація досягнень, сучасних розробок та можливостей освітньої галузі «Публічне управління та адміністрування», налагодження конструктивної взаємодії з надавачами суспільних послуг, бізнес-середовищем, сприяння формуванню й реалізації інноваційних наукових і освітніх проектів, поглиблення міжнародної



Рис. 2. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Що, на Вашу думку, необхідно вжити задля успішного реформування державної служби в сучасних умовах?» (у % до всіх опитаних; сума відповідей перевищує 100 %, тому що можна було обрати декілька варіантів відповіді)

інтеграції та співробітництва у сфері публічного управління;

— налагодження дієвої комунікації між органами державної влади, органами місцевого самоврядування, громадським сектором та найбільш вразливими верствами населення. Створення Центру психологічної реабілітації для учасників бойових дій, правова та соціальна допомога родинам загиблих військовослужбовців, соціальна підтримка тимчасово переміщених осіб із зони проведення АТО є не тільки покликком, а й, на нашу думку, обов'язком будь-якого сучасного закладу освіти;

— виявлення громадської думки шляхом проведення ґрунтовних соціологічних досліджень, наприклад з питань реформування державної служби та реформування сфери освіти і науки в Україні, яке проводилось Харківським регіональним інститутом державного управління у вересні 2016 року (рис. 2). Значна частина респондентів (69 % до всіх опитаних) вважає, що основною загрозою успішному реформуванню державної служби України може бути некомпетентність керівників установ. Половина респондентів (50 % до всіх опитаних) до загроз

відносять відсутність чітких нормативних та методичних рекомендацій з імплементації положень нового законодавства про державну службу (рис. 3).

Парадигма підготовки професійних кадрів для органів публічної влади, як показовий випадок нової концепції вищої освіти в Україні, повинна містити теоретичні засади та практичні методи формування публічної, політично неупередженої особистості державного службовця та працівника органів місцевого самоврядування. Особливої уваги потребує розробка мотиваційних засобів залучення молоді до державної служби, збагачення різноманітних форм професійної освіти, спрямованих на практичну реалізацію інноваційних методів управління на державному та регіональному рівнях [3].

Соціальне партнерство для системи підготовки керівних кадрів публічної сфери України має стати:

— однією із складових адаптації у функціонування закладів освіти новел, що закріплені у чинному Законі України «Про вищу освіту»;

— не лише цивілізованим методом вирішення соціальних конфліктів, а в першу



Рис. 3. Розподіл відповідей респондентів на запитання: «Що може бути загрозою успішному реформуванню державної служби України?» (у % до всіх опитаних; сума відповідей перевищує 100 %, тому що можна було обирати декілька варіантів відповіді)

чергу, — запорукою сталого економічного розвитку держави і соціальної стабільності суспільства, інтеграції України у світове співтовариство;

— технологією, яка сприятиме зростанню довіри у суспільстві, формуванню громадянської відповідальності, забезпеченню прозорості діяльності органів публічної влади;

— носієм нової ідеології партнерства, формування необхідних компетентностей щодо здійснення соціальних комунікацій.

За нашим глибоким переконанням, відповідальність за запровадження соціального партнерства як базового принципу організації суспільної життєдіяльності країни, регіону, громади має взяти на себе освіта — це її провідна функція. Ступінь розвинутості демократичних процедур також безпосередньо залежатиме від рівня суспільної довіри, політичної грамотності і толерантності. За такою моделлю стейкхолдери, задіяні в освітньому процесі, безпосередньо впливатимуть на якість кінцевого продукту і можуть розраховувати на відповідні результати в підготовці управлінських кадрів.

Отже, провідну роль у процесі підвищення професіоналізму та компетенції керівних кадрів публічної сфери України відіграє дієздатна система їх підготовки,

спеціалізації і підвищення кваліфікації. Відповідно до цього, одним з головних завдань розвитку освітніх закладів відповідного спрямування має стати підвищення якісної складової інтенсифікації освітнього процесу на основі запровадження сучасних підходів, заснованих на сучасних технологіях соціального партнерства і провідному досвіді європейських країн.

Література

1. Про затвердження положення про систему підготовки, спеціалізації та підвищення кваліфікації державних службовців та посадових осіб місцевого самоврядування : за станом на 04.10.2016 р. // Офіц. вісник України. — К. : Вид-во КМУ, 2010. — № 51. — С. 43. (Стаття 1701, код акту 51915/2010).

2. Про державну службу : за станом на 01.01.2017 р. // Відомості Верховної Ради України. — К. : Парл. Вид-во., 1993. — № 52. — Ст. 490.

3. *Необхідність* розробки Нової парадигми підготовки державно-управлінських кадрів в Україні : методична розробка / НАДУ при Президентові України, 2013. — 10 с.

16.02.2017



УДК 37.014.5(063)

Стратегия университета как инструмент согласования противоречивых интересов стейкхолдеров

Борис Холод,

доктор экономических наук,
профессор, президент,

Анатолий Задоя,

доктор экономических наук, профессор,
заведующий кафедрой,

Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля

Понимание современного мира как гомоцентрического, а современного бизнеса как ориентированного на потребителя в сочетании с усиливающимся прагматизмом во многом меняет ситуацию вокруг образования, прежде всего высшего. С одной стороны, прогресс человечества требует совершенного другого типа образования, которое бы состояло не из набора знаний, а из навыков добывать, обобщать, создавать новые знания и умения их использовать. С другой стороны, большинство работодателей хотели бы получить выпускника вуза, готового работать именно на его предприятии и выполнять именно те функции, которые возложены на работника соответствующими должностными инструкциями. При этом свои условия выдвигают и сами учащиеся. С их позиции, процесс обучения не должен быть слишком изнурительным, лишаящим молодого человека возможности жить полноценной жизнью. Да и плательщики (не важно — это государство или физические и юридические лица) настаивают, чтобы все было недорого, посылно для оплаты.

В этих условиях университеты должны вырабатывать такую стратегию по-

ведения, которая позволила бы максимально удовлетворить запросы всех заинтересованных лиц, при этом постоянно подтверждая свой статус как научно-образовательного учреждения.

Целью нашего исследования является определение основополагающих принципов формирования стратегии развития университета, позволяющих согласовать интересы стейкхолдеров.

Прежде всего хотим уточнить состав заинтересованных лиц, имеющих отношение к университету, а также суть их главных интересов.

Потребители образовательных услуг. Довольно часто можно встретить расширительную трактовку этой группы лиц. В нее включают, например, работодателей, что, на наш взгляд, является ошибкой. Отличие услуги от вещи в том и состоит, что первая существует только в момент ее оказания и ее нельзя накопить или использовать потом. Работодатели являются потребителями не самой образовательной услуги, а ее результата — выпускника. Точно так же не являются потребителями и родители, которые довольно часто оплачивают образование своих детей. Единственными потребите-

лями образовательных услуг выступают *получатели образования* (учащиеся, студенты, слушатели, докторанты — далее «студенты»).

Конечно, студенчество не является однородным, так же, как и отличаются интересы отдельных групп. Вместе с тем, есть несколько более-менее общих характеристик студентов как стейкхолдеров. Во-первых, они не в состоянии оценить качество будущего полученного образования, а поэтому делают свой выбор, опираясь, главным образом, на чьи-то советы и опыт других. Во-вторых, только они являются непосредственными участниками учебного процесса и в состоянии оценить качество образовательной деятельности как таковой (этого не могут сделать ни родители, ни работодатели). В-третьих, для студентов важна «атрибутивность» процесса обучения в университете, поскольку именно университетская среда для большинства из них формирует содержательную наполненность всей их жизни в течение периода учебы. Поэтому они уделяют особое внимание внеучебной жизни, возможностям саморазвития, установления контактов и получению практического опыта. В-четвертых, молодым людям свойственна мобильность, в том числе международная. Они высоко ценят возможность совместить учебу с поездками за границу с совершенно разными целями. Все эти запросы должны найти отражение в стратегии университета.

Преподаватели выступают другой стороной процесса обучения, которая предоставляет образовательные услуги. Для абсолютного большинства из них этот вид деятельности является основным источником дохода. Особое внимание они обращают на содержание работы, ее объем и оплату. Объективно в преподавательской среде довольно часто распространен консерватизм, поскольку всякие изменения в содержании обучения, методах обучения, его организации выводят из «зоны комфорта» и требуют дополнительных усилий. Кроме того, также большинство преподавателей не имеют значительного

практического опыта и порой не могут отчетливо продемонстрировать обучаемым практическую значимость передаваемых знаний. Поэтому важным компонентом стратегии университета должна быть поддержка так называемых «агентов изменений», которые сознательно разрушают собственную «зону комфорта», привносят инновации в содержание, методы и организацию обучения и увлекают за собой весь преподавательский состав. Стратегия также должна содержать определенные действия, направленные на развитие научной деятельности преподавателей и возможности их карьерного роста. Связь между успехами университета в научной и образовательной деятельности общеизвестна: университеты-лидеры в сфере образования, как правило, являются лидерами и в научных исследованиях. Однако справедливости ради надо сказать, что по отношению к каждому конкретному преподавателю такая жесткая связь между этими аспектами деятельности не прослеживается.

Плательщики. Источником покрытия затрат на образовательные услуги университетов могут быть средства государственного бюджета, юридических и физических лиц. На долю бюджетных средств приходится около половины общего финансирования. К сожалению, система распределения этих средств практически находится вне поля влияния университетов. Даже изменения, проведенные во время вступительной кампании 2016 г., принципиально не изменили ситуацию. Пока не будет реализован в полном объеме принцип «деньги идут за студентом», вряд ли можно будет создать реальную конкурентную среду в борьбе за бюджетное финансирование. Поэтому этот аспект деятельности сегодня не находит отражения в стратегиях университетов.

Средства юридических лиц среди источников финансирования образовательной деятельности сегодня занимают совершенно несущественное место. Те редкие случаи, когда предприятия оплачивают подготовку специалистов,

как правило, связаны не с их желанием получить работника, «заточенного» под работу именно на этом предприятии, а отражают личный интерес собственника или руководителя предприятия. В Украине, к сожалению, отсутствует традиция вкладывать деньги в подготовку кадров для себя, хотя соединение в одном лице плательщика и будущего работодателя могло бы стать существенным фактором, определяющим содержание и результативность образовательного процесса.

Ключевым стейкхолдером среди плательщиков выступают физические лица. Университеты реально борются за их средства и закладывают в стратегию соответствующие цели и действия. Известно, что плательщики-физические лица уделяют особое внимание имиджевым атрибутам: государственный или частный университет, есть ли международная аккредитация, как отзываются об университете те, кто уже имел с ним дело и т.п. Поэтому все эти компоненты должны быть в университетской стратегии.

Особую группу плательщиков составляют те, кто соединяет в себе эту роль с позицией получателя образовательной услуги. Это, как правило, часть студентов заочной формы обучения, слушателей магистратуры, бизнес-школ и докторантских программ. Такое сочетание двух ролей стейкхолдеров является очень ценным для университета, поскольку позволяет получить более-менее объективную экспертную оценку всех сторон своей образовательной деятельности: содержания программ, методов обучения, его организации и практической направленности. Интересы этой группы стейкхолдеров заслуживают специального отражения в стратегии университета.

Работодатели могут по достоинству оценить результаты образовательной деятельности, т.е. качество полученного образования. Однако общемировая практика ориентации работодателя при приеме на работу на имеющийся у претендента диплом не находит своего подтверждения в украинских реалиях. Проведенный

Исследовательским центром Международного кадрового потенциала опрос работодателей показал, что абсолютное большинство из них вообще не обращают внимания на диплом, поскольку считают, что «образование не является признаком ума и тем более профпригодности» [1]. Только чуть больше 12 % опрошенных принимают во внимание диплом при приеме на работу. Главное же, что интересует работодателей, — наличие определенных навыков практической работы. Это печальный результат не столько для системы образования (поскольку только 10 % высказывают сомнение в качестве образования), сколько для экономики в целом. Ведь замена знаний практически теми навыками будет формировать спрос на хороших исполнителей, что не требует магистерской степени.

Результаты опроса показывают еще одну проблему. Современное украинское общество при всей его бедности довольно расточительно относится к использованию средств, выделяемых на образование. Действительно, существует множество должностей, где выполнение функциональных обязанностей совершенно не требует высшего образования. Однако мы позволяем себе требовать диплом магистра для занятия этой должности. Опросы же показывают, что бизнесу нужны прежде всего практики, подготовку которых можно за несколько месяцев или за два-три года. Поэтому можно ожидать серьезных изменений в структуре образования и перенесения акцента на подготовку младших бакалавров. Эта тенденция тоже должна отражаться в стратегии развития университетов.

Учет описанных выше интересов стейкхолдеров составил основу разработки Стратегии развития Университета имени Альфреда Нобеля до 2030 г. и на перспективу, принятой летом 2016 г. Этому предшествовало изучение реальных интересов заинтересованных лиц с использованием:

- участия работодателей в Общественном совете по оценке профессиональных компетентностей

выпускников, который действует в Университете уже около 10 лет;

- ежесеместровых опросов студентов с их оценкой качества предоставляемых образовательных услуг;
- ежегодного опроса выпускников школ по определению их ожиданий и критериев выбора учебного заведения для получения высшего образования;
- электронного опроса выпускников и работодателей по определению их оценок профессиональных компетентностей, заложенных в образовательные программы.

Как следствие, выделенные в Стратегии развития Университета группы целей (в образовательной деятельности, в научной и международной деятельности, в сфере развития бизнес-образования, в сфере развития консалтинговых услуг, в сфере студенческого самоуправления) получили количественное выражение с разбивкой по пятилеткам (2016-2020, 2021-2025 гг. и 2026-2030 гг.). Для первого периода ожидаемые результаты детализированы по годам, что позволяет осуществлять оперативный контроль за ходом реализации стратегии. Чтобы стратегия стала реальным инструментом преобразований, предусмотрено, что каждое структурное подразделение Университета разрабатывает ежегодный план по реализации стратегии и регулярно отчитывается о ходе его выполнения.

Сегодня уже можно говорить о первых результатах по достижению намеченных стратегических целей, среди которых выделим следующие:

- Университет первым в Украине прошел международную аккредитацию 14 бакалаврских и 15 магистерских программ в Центральном агентстве по аккредитации и оценке качества учебного процесса (ZEvA, Ганновер, Германия) [2];

- по среднему баллу абитуриентов, зачисленных в 2016 г. на первый курс, Университет занял второе место среди высших учебных заведений Днепра, не имея ни одного бюджетного места обучения [3];
- продлен договор с Университетом Уэльса (Великобритания) по валидации англоязычной программы подготовки бакалавров, выпускники которой получают украинский и британский дипломы;
- в Университете обучаются студенты из более чем 35 стран мира и их количество постоянно возрастает.

Таким образом, разработка стратегии университета является действенным инструментом согласования разнообразных интересов стейкхолдеров и мобилизации на достижение поставленных целей.

Литература

1. *Результати дослідження: більшість українських роботодавців не дивляться на диплом* [Електронний ресурс]. — Режим доступа: <http://vnz.org.ua/novyny/podiyi/9709-rezultaty-doslidzhennja-bilshist-ukrayinskyh-robotodavtsiv-ne-dyvljatsja-na-dyplom> — свободный. Язык укр.

2. *Університет імені Альфреда Нобеля став першим в Україні вишем, який провів процедуру міжнародної акредитації ZevA* Режим доступа: <http://mon.gov.ua/usi-novivni/novini-oblastej/2016/10/24/universitet-imeni-alfreda-nobelya-stav-pershim/> - свободный. Язык укр.

3. *Мельничук, И.* Самые умные студенты в ДНУ им. Гончара и Университете Альфреда Нобеля / И. Мельничук // Наше місто, 8 вересня 2016 р.

16.02.2017




УДК 37.014.5(063)

Монументализм высшей школы versus адаптивность ее внешних стейкхолдеров: как найти баланс

Екатерина Михайлева,

доктор социологических наук, профессор,
ХГУ «Народная украинская академия»

 бщепризнано, что образование является достаточно устойчивым и в силу этого консервативным (традиционалистским) институтом общества. Благодаря тому, что он выполняет свои функции, удовлетворяя базовые потребности общества, некоторым образом консервируя его, оно сохраняет свою целостность и продолжает развиваться. Выступая некоторым базисом, на котором потом вырастают инновационные знания и решения, оно время от времени попадает в волну критики о несоответствии современным тенденциям развития общества.

Вот так, традиционализм, создавая фундаменты, потом сам попадает под угрозу разрушения (которую, собственно говоря, еще никому не удавалось осуществить). Данный тезис особенно актуален для высшего образования, так как именно в его структуре максимально задействованы все субъекты (как внешние, так и внутренние), которые оказывают то или иное воздействие на механизмы поддержания или разрушения монументализма образования.

С научной точки зрения, монументализм — одна из характеристик культур, которую использовал Г. Ховстеде для описания различий организаций, функционирующих в разных странах [1]. Он предложил описывать их с точки зрения того, насколько они готовы отстаивать (и отстаивают) базовые принципы своей дея-

тельности, несмотря на то, что происходит во внешней среде организации. В системе различных измерений организационной культуры этот показатель занимает свое место, позволяя описывать организации и их культуры.

Однако, с нашей точки зрения, можно говорить о том, что на макроуровне существуют не только феномены национальной и организационной культур, изучению которых посвящено достаточное количество исследований, но и выделяется уровень институциональной культуры, который отражает ключевые принципы, ценности, нормы, символы и т.д. социальных институтов. Ведь ни для кого не секрет, что при всей их идентичности в структуре, ряде выполняемых функций, между ними существуют принципиальные различия, в том числе и в сформированных элементах институциональных культур.

И вот как раз с этой точки зрения и можно говорить о монументализме образования в целом, и высшего образования в частности. Это означает, что образование в меру отстаивает принципы и цели своего функционирования, сохраняет (при всех новых веяниях и тенденциях) свой базовый образ института, несущего в общество благо.

Однако внешняя среда высшего образования не всегда поддерживает этот монументализм. И причина тому — несколько иная целевая направленность деятельности ее элементов. Часть из них

прямо или опосредованно выступает стейкхолдерами образования, а значит, имеет свои интересы в его рамках. Да, есть стейкхолдеры, которые также монументальны, как и образование, — государство представляет в основе своих позиций скорее традиционалистский подход к функционированию института образования, так как является и регулятором его функционирования, и гарантом будущего развития всех субъектов, участвующих в этих процессах.

Но... Подавляющее большинство стейкхолдеров имеют весьма прагматические интересы, одним из инструментов реализации которых и выступает образование. В такой интерпретации важно понимать, что смена ситуации влечет за собой смену либо интересов, либо инструментов их реализации. А отсюда и разное восприятие образования на разных этапах жизнедеятельности общества.

Более того, прагматизм большинства внешних стейкхолдеров образования определен целью их деятельности, связанной с получением выгоды, в том числе и от отношений с институтом образования. При этом мы имеем в виду любые проявления выгоды от отношений в любой форме проявления.

Получение выгоды, прибыли — одна из основных характеристик внешних стейкхолдеров образования, а это означает, что изменения в социально-экономических, политических, национально-культурных, правовых и других направлениях жизнедеятельности общества стимулирует их адаптивность, способность быстро меняться под сложившиеся обстоятельства. И здесь возникают некоторые противоречия между монументализмом образования и адаптивностью его внешних стейкхолдеров.

Прежде всего, если мы исходим из позиции, что образование все-таки инструментально для подавляющего большинства внешних стейкхолдеров, то его «полезность», заинтересованность в нем будут меняться в пространстве и во времени. А это означает, что образование,


традиционно находящееся на содержании стейкхолдеров, вынуждено развиваться рывками в своем развитии: то ускоряясь, то замедляя свой ход. И здесь актуализируются потребности не в его изменении, а в соответствующего типа менеджменте, который, сохраняя монументальность образовательных институций, использует ситуацию для развития его отдельных секторов и команд.

Кроме того, необходимо понимать, что высшее образование в какой-то степени само готовит себе стейкхолдеров. Оно выпускает из своих стен тех, кто завтра поворачивается к нему с другим кругом интересов. И становится понятно, почему взгляд выпускника на эти «постобразовательные» отношения другой, нежели у учебного заведения.

Представителям образования кажется, что это невежество, что каждый, кто прошел обучение в *Alma mater*, обязан ей. Да. Безусловно. Но нужно понимать и то, что за пределами университетов интересы выпускников меняются, и образование переходит в категорию инструментов достижения иных жизненных целей. И оценка эффективности этого инструмента уже относится к зоне приоритетов стейкхолдера, а не университета. Более того, само образование призвано готовить специалиста с высоким адаптационным потенциалом, сразу помещая его в рамки существующей модели успешных стейкхолдеров.

Но было бы бессмысленно оспаривать тот факт, что образованию в целом, и высшему образованию в частности, нужно меняться — быть гибкими в рамках монументальности, достигать свои цели, опираясь на самостоятельно созданные уникальные для общества инструменты и методы. И здесь возникает еще одно противоречие-вопрос: «Кто — внешние или внутренние стейкхолдеры — способны изменять высшую школу?». Ведь, следуя логике нашего рассуждения, внутренние стейкхолдеры, находясь внутри монументализированной институциональной культуры, следуя ее нормам и принципам,

просто не способны сделать это. А внешние, не зная механизмов функционирования образования, могут обеспечить не только обновление, но и разрушение.

 ответ, как кажется, очевиден — взаимодействие на правах равных. Ведь не секрет, что современное образование не только является объектом требований со стороны внешних стейкхолдеров, которые ждут от него помощи в достижении своих целей, но и зачастую само ждет чего-то от них, пребывая в состоянии ожидания «даров». Иногда монументализм образования также переходит в иерархичность и бюрократичность, что снижает потенциал образования в этом взаимодействии.

В высшем образовании существует огромный потенциал, который может, не ломая традиционного монументализма, обеспечить инновационность при взаи-

модействии с внешними стейкхолдерами. Залог этого — соответствующий менеджмент, акцент на создание команд, а не организационных структур и должностей. Причем команд миксованных, а не просто внутренних. С пониманием, что интересы стейкхолдеров всегда будут различны и никогда не универсализируются, особенно под критерии образования.

И все-таки образованию нужно научиться быть впереди, опираясь на достижения прошлого.

Литература

1. Hofstede, G. Organizational Culture [Электронный ресурс] / G. Hofstede . — Режим доступа: <https://geert-hofstede.com/organisational-culture.html>

16.02.2017



УДК 37.014.5 (063)

Коммуникативные и инструментальные модели взаимоотношений агентов вузов и стейкхолдеров

Екатерина Батаева,

доктор философских наук, профессор,
ХГУ «Народная украинская академия»

Говременные агенты системы высшего образования действуют в «открытом» коммуникативном пространстве, предполагающем взаимодействие с внешними и внутренними социальными акторами, которые заинтересованы в положительных результатах образовательного процесса и некоторой гарантии динамического развития образовательных проектов. Взаимодействие со стейкхолдерами (заинтересованными в определенном проекте лицами) может осуществляться в «инструментальном» или «коммуникативном» режимах, в которых реализуются различные социальные установки. Понятия «инструментальное» и «коммуникативное» можно использовать как взаимоисключающие либо как взаимодополняющие концепты. Различные трактовки этих понятий можно обнаружить в теориях Ю. Хабермаса и М. Рокича: если Ю. Хабермас подверг радикальной критике инструментальный стиль мышления и коммуницирования, то американский психолог М. Рокич акцентировал возможность взаимодополнительности инструментальных/терминальных ценностей и жизненных позиций социальных акторов. Возможность столь разных трактовок объясняется различием в понимании самого понятия «инструментальный» или «инструментальность». Ю. Хабермас использует понятие «инструментальное действие» наряду с понятием «стратегическое дей-

ствие», обращая внимание на тот факт, что первое из них уместнее использовать в несоциальном контексте (к примеру, анализируя манипуляции с неживыми объектами как с «инструментами»), а второе — в социальном (к примеру, рассматривая взаимоотношения между людьми в контексте схемы «цель-средство»). Как отмечают немецкие социологи Х. Йоас и В. Кнебель, «инструментальная модель действия расширяется до стратегической модели действия в том случае, если в расчеты шансов на успех со стороны действующего лица может быть включено ожидание решений по меньшей мере еще одного целенаправленно действующего актора. Эта модель действия часто получает утилитаристскую трактовку; в этом случае предполагается, что актер выбирает и рассчитывает средства и цели с точки зрения максимизации пользы или ожидаемой выгоды» [2, с. 338]. Если инструментальное и стратегическое действия нацелены на достижение успеха и выгоды, то коммуникативное действие — на достижение взаимопонимания между социальными акторами, свободно вступившими в пространство содействия и диалога, поэтому оно по своей сути всегда является социальным и не-телеологическим. «Коммуникативное действие не является телеологическим, т. е. оно не направлено на какую-то заранее установленную цель... Хабермас в качестве антитезы инструментальному и страте-

гическому действию противопоставляет коммуникативное действие. Это действие, которое изначально и неизбежно предполагает в качестве предпосылки других, способных к аргументации акторов и одновременно не является телеологическим» [2, с.339].

Инструментальные взаимоотношения со стейкхолдерами в самых различных социальных контекстах (в том числе в сфере образования) предполагают прагматические технологии, такие как «управление стейкхолдерами», «удовлетворение ожиданий стейкхолдеров», «влияние на стейкхолдеров» с целью максимизации прибыли (как материальной, так и виртуальной). В данном контексте стейкхолдеры выступают в роли «объектов влияния», выбор и последующее манипулирование которыми определяется задачами достижения социального успеха некоторой организации, усиления ее социальной влиятельности, популяризации ее проектов. Инструментальный характер отношений со стейкхолдерами становится неизбежным, если оценивать его в системе координат теории М. Рокича, в которой инструментальность соотносится с показателями достижительности, целеустремленности, практичности. В данном концептуальном контексте следует признать важность и необходимость технически-функционального взаимодействия агентов вузов с учителями школ, работниками СМИ, выпускниками, родителями, различными административными структурами для того, чтобы усилить социальные позиции вуза и привлечь к нему внимание абитуриентов. Если же рассматривать инструментальность отношений со стейкхолдерами в контексте теории Ю. Хабермаса, то могут возникнуть некоторые сомнения в ценности практик манипулирования «заинтересованными лицами» с целью извлечения обязательной прибыли и удовлетворения частных интересов агентов системы высшего образования. Риторика инструментальности в данном случае является абсолютно прозрачной,

в которой прослеживаются утилитарные мотивы участников взаимодействия. К примеру, Р. Боярков в описании стратегий «стейкхолдер-анализа» советует строить «матрицу приоритетов», в которой все стейкхолдеры будут разделены на «наименее важных» (которым можно уделять меньше внимания, нежели другим субъектам взаимодействия) и «наиболее важных» (которые «должны быть всегда довольны и вовлечены в проект», потребности и интересы которых заслуживают более тщательного мониторинга с целью их максимального удовлетворения) [1]. Трудно не заметить, что в данной ситуации система высшего образования предстает как коммерческий актор, нацеленный на приобретение бонусов в обмен на оказание определенных «услуг», которые обязательно должны быть «замечены, оценены и вознаграждены» заинтересованными лицами.

Помимо инструментального, возможен коммуникативный режим взаимодействия агентов системы высшего образования со стейкхолдерами, основными принципами которого являются достижение взаимопонимания, диалогичность коммуницирования, социальное партнерство, учет интересов и предпочтений всех участников процесса взаимодействия, невозможность утилитарного манипулирования партнерами с целью извлечения односторонней прибыли. В коммуникативном контексте основанием и целью взаимоотношений становится взаимное доверие и сотрудничество всех заинтересованных лиц, ожидающих друг от друга максимальной отдачи в решении образовательных задач и в реализации различных учебных проектов. Автор концепции стейкхолдеров Э. Фримэн полагает, что оптимальной является такая управленческая ситуация, в которой «интересы стейкхолдеров не ущемляются и сохраняется этический баланс сторон коммуницирования» [3].

Исследователи творчества Э. Фримэна Пост Дж., Престон Л. и Сакс С. в монографии «Переосмысление корпо-

рации: стейкхолдерский менеджмент и богатство организации» попытались усовершенствовать коммуникативную трактовку отношений со стейкхолдерами посредством введения понятия «богатство организации», понимаемого как «особый интегральный показатель способности компании производить различные блага для всех её стейкхолдеров в течение длительного времени» [3]. В данном случае речь идет не об эгоистическом расчете организации, пытающейся использовать положение стейкхолдеров в своих интересах, а об альтруистическом стремлении «производить блага» для заинтересованных лиц, что парадоксальным образом должно в перспективе способствовать наращиванию социального, символического и экономического капитала «раздаривающей свои блага» организации, которая получит в качестве вознаграждения социальное доверие, признание, уважение, расположение со стороны других (внешних и внутренних) социальных акторов.

В современном менеджменте можно заметить «дрейф» от прагматической концепции инструментального стейкхолдер-анализа к коммуникативным интерпретациям взаимодействия агентов системы высшего образования с внешними и внутренними «заинтересованными лицами», целью которого становится поиск общих оснований коммуницирования, что было точно подмечено в тезисе С. Попова и Л. Фоминой «от теории стейкхолдеров — к реализации концепции общих ценностей» [3].

Литература

1. Боярков, Р. Стейкхолдер-анализ / Р. Боярков. — http://special.cntiprogess.ru/comblog_boyarkov
2. Йоас, Х. Социальная теория. Двадцать вводных лекций // Ханс Йоас, Вольфганг Кнёбль. — СПб. : Алетейя, 2011. — 838 с.
3. Попов, С. От теории стейкхолдеров — к реализации концепции общих ценностей / С. Попов, Л. Фомина // Рос. предпринимательство. — 2013. — № 2 (224). — С. 60-65. — URL: <http://bgscience.ru/lib/7959/>

16.02.2017



УДК 378.147-057.36

Методологічні підходи до організації занять з дисципліни «Медична підготовка» у навчальних закладах ДСНС України

Юрій Таймасов,

кандидат педагогічних наук,

Навчальний пункт Аварійно-рятувального загону спеціального призначення
Головного Управління ДСНС України у Харківській області

Шри гасінні пожежі і проведенні аварійно-рятувальних робіт (ГП і АРР) пошук і порятунок людей є першочерговим завданням пожежно-рятувальних підрозділів. Відповідно до порядку ГП і технології проведення АРР, а також в залежності від стану постраждалих, організується або самостійний їх вихід або винесення їх з небезпечної зони — за межі зони ГП і АРР. При деблокуванні потерпілих з важкодоступних місць, в тому числі і при дорожньо-транспортних пригодах, необхідне проведення першочергових заходів, спрямованих на збереження їх життя і здоров'я безпосередньо на місці події (надання першої допомоги). При цьому в разі відсутності медичних працівників першу допомогу (ПД) надають пожежники і рятувальники, а ефективність ПД залежить як від уміння її надавати, так і від тимчасового

чинника, тобто більше число врятованих буде в тому випадку, якщо допомога надана протягом 30 хвилин після отримання травми. Зі збільшенням терміну початку її надання значно зростає частота різних, в тому числі летальних, ускладнень у постраждалих. У зв'язку з цим і з'явилося так зване правило «Золотої години». У зв'язку з вищесказаним зрозуміло, що проблема навчання і вдосконалення медичної підготовки в рамках першої допомоги залишається постійно актуальною для ДСНС України. У той же час в педагогічній науковій літературі практично не обговорюються питання вдосконалення підготовки надання ПД в навчальні заклади ДСНС України.

Аспекти професійної підготовки фахівців служби цивільного захисту досліджували науковці: О. Бикова, Н. Вовчаста, М. Козяр, О. Островерх, О. Парубок,

В. Садковий, Т. Ткаченко, А. Хрипунова [1 — 4].

Медична підготовка в рамках ПД була виділена в самостійну дисципліну. В даний час у навчальних закладах ДСНС України підготовка учнів з надання ПП проводиться в рамках дисциплін «Медична підготовка», «Основи першої допомоги», «Безпека життєдіяльності» в залежності від спеціальності або напрямку навчання. Мета цього дослідження полягає в узагальненні досвіду навчання, аналізі методології та організації проведення занять з основ першої допомоги. У широкому сенсі методологію трактують як систему принципів і способів побудови теоретичної і практичної діяльності, а також як вчення про цю систему. Відповідно методологію педагогічної науки розглядають як вчення про структуру, логічну організацію, методи та засоби діяльності в галузі педагогічної теорії і практики. Згідно закордонному і вітчизняному досвіду методологія навчання медичних працівників не підходить для навчання непрофесіоналів (немедики), оскільки за короткий проміжок часу сформувати медичне мислення неможливо. Підготовка з даної дисципліни в навчальному закладі ДСНС України повинна бути заснована на інших принципах, якими є алгоритмізація, стандартизація та відпрацювання практичних навичок до автоматизму [5 — 7]. До теперішнього часу загально-визнаними найбільш ефективними методами навчання в області підготовки з ПД є тренінгові методи навчання — симуляції і імітаційні методи [8, 9].

У зв'язку з цим одним з найбільш пріоритетних питань, які потребують вирішення, є проблема створення сучасного навчально-методичного комплексу, розробка якого має вестися з урахуванням професійної підготовки. Навчально-методичний комплекс дисципліни — це сукупність навчально-методичних матеріалів з дисципліни, покликаних забезпечити організаційну і змістову цілісність системи, методів і засобів навчання для найбільш повної реалізації завдань, передбачених

державними освітніми стандартами професійної освіти.

Мета створення навчально-методичного комплексу — сформувати якісне методичне забезпечення навчального процесу. Як один з основних напрямків діяльності викладача навчального закладу необхідно відзначити його методичну діяльність: розробку методичної документації, метою якої є комплексне науково-методичне забезпечення освітніх програм. Результатом такої діяльності буде навчально-методичний комплекс, виконаний відповідно до нормативно-правового змісту з дотриманням всіх державних освітніх стандартів.

Актуальним залишається питання створення єдиної системи навчально-методичних комплексів у навчальних закладах ДСНС України, уніфікація документаційних процесів, застосування нових і усунення застарілих методів створення і прийомів управління документами. З цією метою в навчальних закладах ДСНС України розробляються документи, що закріплюють склад навчально-методичного комплексу: вимоги до форм документів, які використовуються в вузі; єдині правила і процедури підготовки та оформлення документів; технологічні процеси організації роботи з документами і способи, що забезпечують ефективно і раціонально зберігання документів, в тому числі із застосуванням інформаційних технологій. Розроблено навчальні посібники і підручник «Основи першої допомоги» [3].

Практичні заняття проходять у спеціально обладнаному медичному класі з використанням мультимедійної техніки, симуляторів-фантомів для відпрацювання практичних навичок, дії на яких контролюються комп'ютером. У зв'язку з постійним розвитком як медичних, так і педагогічних технологій, вдосконаленням правил і прийомів допомоги та впровадженням нових технічних засобів для надання ПД необхідна постійна кореляція програм навчання з внесенням в теоретичну і практичну частину дисципліни інноваційних досягнень.

Особливістю навчання наданням ПД при нещасних випадках є два аспекти підготовки. З одного боку, слід навчити надавати допомогу підручними засобами, беручи до уваги несподівані ситуації. З іншого — випускники вузу, які поповнюють начальницький склад, повинні знати, до чого прагнути в майбутній діяльності, і бути готовими оснащувати пожежно-рятувальні підрозділи новітніми засобами надання ПД, застосування яких скорочує час порятунку і мінімізує людські втрати. Прикладом є оснащення одноразовими автоматичними дефібриляторами, широко і повсюдно використовуваними в зарубіжних країнах не тільки рятувальниками, але і населенням, оскільки вони розміщені в місцях скупчення людей — на стадіонах, в школах тощо. Це стало особливо важливим у зв'язку зі зростаючою загрозою терористичних актів.

Крім необхідності постійного оновлення змістової частини програм з внесенням інформації про новітні засоби і заходи надання ПД, слід постійно вдосконалювати методологію навчання. Завдяки організаційно-педагогічним умовам не тільки визначається і обґрунтовується обсяг теоретичних, практичних і організаційних умінь, який необхідний випускникам вузу, але й впроваджуються педагогічні інновації — інформаційні, навчання через інтернет, автоматизація засобів контролю тощо [5].

Серед інноваційних методів слід виділити технологію навчання в команді з елементами інтерактивного навчання, що більш результативно в плані формування усвідомленого вибору рішення і прийняття адекватних заходів допомоги в конкретних екстремальних умовах [3]. Викладач ділить групу на підгрупи (команди), кожна команда отримує ситуаційні задачі, які передбачають певну ситуацію і нещасний випадок. Робота в команді формує відповідальність, а творчі суперечки і загальне обговорення результатів заохочує мотивацію до навчання. Основним принципом групового рішення ситуаційних завдань є завдання, стимулюючий

інтерес до навчання, що сприяє груповому взаєморозумінню і самовдосконаленню.

Важливою частиною педагогічної установки є діагностичні процедури, які містять критерії, показники та інструментарій вимірювання результатів діяльності. Одна з процедур — проведення поточних письмових програмованих опитувань (в формі тестів).

Для виявлення рівня підготовки учнів в навчальні заклади на предмет їх готовності до надання ПД в подальшій трудовій діяльності в екстремальних умовах використовували такі методи, як анкетування, проведення бесід та тестування. Анкетування направлене на самооцінку отриманих знань, бесіди уточнюють розуміння ролі своєчасного надання ПД допомоги в умовах надзвичайної ситуації, а тестування є головним методом перевірки рівня отриманих знань.

Аналіз досвіду медичної підготовки в рамках ПД в навчальні заклади ДСНС України дозволяє відзначити постійне вдосконалення навчання, з одного боку, шляхом коригування змістової частини з урахуванням новітніх досягнень в галузі медицини, і з іншого — впровадженням педагогічних інновацій, орієнтованих на підвищення результативності навчання. Слід врахувати при цьому, що програма підготовки фахівців до навчальних закладів ДСНС України повинна бути ширше програми підготовки до надання ПД рядового складу пожежно-рятувальних підрозділів та включати розділи медико-біологічних основ і токсикологічної безпеки.

Реалізація запропонованої концепції вимагає додаткових фінансових вкладень і часу, проте мета виправдає вкладені кошти, оскільки орієнтована на конструктивні дії керівного складу в надзвичайних ситуаціях і зниження людських втрат як серед населення, так і серед особового складу аварійно-рятувальних підрозділів.

Література

1. Бикова, О. Формування готовності до професійної діяльності майбутніх фахівців пожежної охорони : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О.В. Бикова — К., 2001. — 20 с.

2. Вовчаста, Н. Організаційно-педагогічні умови професійної підготовки фахівців пожежно-рятувальної служби : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Н.Я. Вовчаста ; Вінниц. держ. пед. ун-т ім. М. Коцюбинського. — Вінниця, 2010. — 20 с.

3. Козяр, М. Інноваційні технології підготовки фахівців у навчальних закладах / М. М. Козяр, М. Ю. Кадемія // Наук. часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Серія 2: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання : Зб. наук. праць. — К. : НПУ НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. — № 16(23). — С. 92-96.

4. Козяр, М. Формування компетенцій майбутніх фахівців засобами ІКТ / М.М. Козяр // Сучасні інформаційні технології та інноваційні методики навчання у підготовці фахівців: методологія, теорія, досвід, проблеми : Зб. наук. праць. — Київ ; Вінниця : ТОВ фірма «Планер», 2014. — Вип. 40. — С. 7-11.

5. Островерх, О. Гуманізація освітнього процесу у вищих навчальних закладах

МНС України // Теор. та наук.-метод. часопис «Вища освіта України» 2012, №3 (додаток 2). Т. 2. Темат. вип. «Європейська інтеграція вищої освіти України у контексті Болонського процесу». — С. 90-93.

6. Парубок, О. Дидактичні умови застосування ділових ігор у професійній підготовці фахівців пожежної безпеки : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / О.М. Парубок ; Нац. акад. прикордон. військ України ім. Б.Хмельницького. — Хмельницький, 2003. — 18 с.

7. Таймасов, Ю. Сучасні вимоги до професійної підготовки фахівця пожежно-рятувальної служби / Ю. Таймасов // Проблеми сучасної педагогічної освіти : зб. ст. — Ялта : РВВ КГУ, 2014. — Вип. 45. — Сер.: Педагогіка і психологія. — Ч. 4. — С. 266-270.

8. Таймасов, Ю. Розвиток професійної компетентності фахівців пожежно-рятувальної служби у системі підвищення кваліфікації : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / Ю.С. Таймасов ; Терноп. нац. пед. ун-т ім. Володимира Гнатюка. — Тернопіль. 2016. — 20с.

9. Хрипунова, А. Формування екологічної компетентності майбутніх інженерів — фахівців цивільного захисту : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04 / А.А. Хрипунова ; Хар. нац. пед. ун-т ім. Г.С. Сковороди. — Харків, 2009. — 20 с.

05.01.2017



УДК 371.311

Індивідуалізація в навчанні хімії іноземних студентів на підготовчих факультетах

Оксана Бешенцева,

кандидат хімічних наук,

Харківський національний автомобільно-дорожній університет

Сучасне суспільство потребує не лише професіоналізм, але і універсальність людини. Для формування такої людини необхідно розвивати її індивідуальність через індивідуалізацію освіти, яка повинна сприяти набуттю знання, спрямованого на формування свідомості. Індивідуалізація освіти — це насичення освітнього середовища освітніми знаннями, які за допомогою індивідуально-особистісних педагогічних технологій дозволяють опанувати духом знань і реалізувати моральне начало у навчанні [1].

Особливо це стосується навчання іноземних студентів в Україні. Навчання іноземних студентів в Україні — пріоритетний напрямок. Найбільшою популярністю серед іноземців користуються українські технічні та медичні навчальні заклади. Іноземні студенти опановують різні спеціальності, навчаючись і в Харківському національному автомобільно-дорожньому університеті (ХНАДУ).

Однією з дисциплін, яка вивчається студентами практично всіх спеціальностей нашого університету, є «Хімія». Ця дисципліна відноситься до розряду фундаментальних і дає базові знання, на основі яких будуть ґрунтуватися знання з інших предметів, ряду професійно-орієнтованих дисциплін. В останні роки відзначається відсутність систематичних знань з хімії у іноземних студентів, що обумовлює ряд труднощів. Необхідно пам'ятати про труднощі адаптаційного характеру іноземних студентів. Для ліквідації за-

значених проблем викладачами кафедри природничих і гуманітарних дисциплін ХНАДУ отримує подальший розвиток концепція індивідуалізації навчання іноземних студентів.

Мета та завдання статті полягають у визначенні необхідності процесу індивідуалізації навчання при вивченні хімії іноземними студентами, які навчаються на підготовчих факультетах за напрямом «Підготовка до вступу у ВНЗ України».

Іноземні студенти під час навчання зазнають цілу низку труднощів, головні з яких полягають в мовному бар'єрі та низькій мотивації їх до навчання хімії. Щоб досягнути високої ефективності навчання іноземних студентів, необхідно поєднання доброзичливості викладача та прагнення студентів отримати знання та стати кваліфікованими спеціалістами. На цьому шляху дуже важливим чинником стає процес індивідуалізації навчання на підготовчих факультетах для іноземців, необхідність його в процесі вивчення хімії.

Індивідуальне навчання — поняття багатоаспектне і потребує різностороннього висвітлення. Орієнтація на особистість в педагогіці має давню історію і різні назви: індивідуалізація та диференціація навчального процесу, особистісно-орієнтоване навчання, гуманістична педагогіка, педагогіка співпраці, гуманна педагогіка. Індивідуалізацію можна визначити як врахування всіх властивостей студента в його індивідуальності: здібностей, умінь здійсню-

вати мовну і навчальну діяльність і, головним чином, його особистісних якостей [2].

Індивідуальне навчання — це організація навчального процесу, за якої в конкретний момент часу викладач має можливість співпрацювати лише з одним студентом, а для студентів створені необхідні і достатні умови для самостійного навчання.

Проблеми індивідуалізації навчання в усі часи привертала увагу відомих українських педагогів, учених та практиків (А. Волошин, Б. Грінченко, М. Гузик, О. Духнович, О. Захаренко, В. Сухомлинський та ін.). Суттєвий внесок у розвиток цих проблем внесли також А. Бударний, Н. Буринська, С. Гончаренко, В. Забранський, М. Мельников, П. Сікорський, І. Унт та ін.

Відомо, що існує три види індивідуалізації: індивідуальна, суб'єктивна та особистісна. При цьому кожен студент — індивідуальність та може виступати під час навчання як індивід з визначеними властивостями — природніми задатками (пам'яттю, уявою, увагою, мисленням) та лінгвістичними здібностями (фонематичним слухом, здібністю до імітації, здогаду, розрізнення, узагальнення); як суб'єкт навчальної діяльності (студент вмє чи не вмє виконувати різні завдання) та в якості особистості (наявність у студента особистого досвіду, світогляду, почуттів та емоцій, інтересів і бажань, статусу в колективі) [3].

Індивідуалізація пов'язана з чотирма основними аспектами іншомовної освіти: пізнавальним, виховним, розвивальним, навчальним. У процесі вирішення завдань пізнавального та виховного аспектів навчання на перший план виходить особистісна індивідуалізація. Її метою є створення комунікативної мотивації. Особистісна індивідуалізація полягає в тому, що прийоми навчання співвідносяться з властивостями особистості кожного студента. Для реалізації особистісної індивідуалізації необхідно всебічно вивчити студентів групи, їх інтереси, характери, взаємини, життєвий досвід, мотиваційну сферу.

У процесі вирішення завдань розвивального аспекту особливе значення має індивідуалізація, спрямована на розвиток психічних функцій (уваги, пам'яті, мислення, уяви) і спеціальних здібностей, необхідних для навчання іншомовного спілкування: фонематичного слуху, звуковисотного слуху, імітаційних здібностей, можливостей здогадуватися і розрізняти.

Для вирішення завдань навчального аспекту використовується суб'єктна індивідуалізація, метою якої є розвиток індивідуального стилю навчальної діяльності. Суб'єктна індивідуалізація полягає у навчанні студентів виконанню різних видів завдань: чим краще студент буде виконувати завдання, тим успішніше він опанує матеріалом і швидше досягне кінцевої мети навчання. Використання індивідуалізації при навчанні хімії особливо важливе, бо мова йде не лише про відмінність психічних функцій, лінгвістичних здібностей, особистісних якостей і наявність чи відсутність умінь іноземних студентів, але також про відмінність в запасі їх відомостей про навколишнє середовище. Цей факт визначається різними матеріальними і духовними умовами життя відповідних народів і країн, особливостями їх культури, історії, суспільно-економічного ладу, політичної системи, віросповідання та ін. Так як в одній групі можуть навчатися студенти з різних країн, необхідно при навчанні знати і враховувати національні особливості кожного студента як носія особливої культури своєї країни.

Індивідуальний підхід базується на розумінні поняття «індивідуальність». Індивідуальність — це унікальність, своєрідність людини, сукупність тільки їй притаманних особливостей. Отже, індивідуальний підхід до навчання — це цілеспрямована діяльність педагога, що дозволяє враховувати індивідуальні особливості кожного учасника навчального процесу. Принцип індивідуального підходу є провідним принципом розвитку індивідуальності студента.

Завдання індивідуального підходу не зводиться лише до того, щоб «притосувати» навчання до індивідуальних особливостей студентів, але і впливати

на формування їх індивідуальних особливостей, відповідно їх коригувати, забезпечувати максимальний розвиток нахилів, здібностей, талантів кожного, усувати негативні індивідуальні риси, якщо такі виявляються.

Перед початком хімічної підготовки іноземних студентів на підготовчому факультеті для реалізації міжпредметної координації викладачі заздалегідь знайомляться з групою, рівнем мовної підготовки студентів, обсягом вже вивченого матеріалу з інших дисциплін. Ця інформація дуже необхідна для визначення словникового запасу студентів на даному етапі навчання й дає можливість коректно підготуватися до проведення занять з хімії.



особливої уваги потребує мова викладання, а саме швидкість, з якою викладач доносить інформацію до студентів, її складність у граматичному відношенні, насиченість новими лексичними одиницями. Темп викладання на початковому етапі повинен відповідати рівню мовної підготовки студентів, можливостям їх сприйняття на слух (що залежить від національної приналежності контингенту та індивідуальних мовних здібностей), і прискорюватися дуже повільно впродовж навчального року.

У центрі уваги викладачів постійно знаходиться граматична складова своєї мови. Іноземні студенти вивчають відмінкову систему російської мови поступово. Тому й викладачі хімії використовують лише знайомі студентам граматичні конструкції та відмінки. Координація з викладачами-філологами допомагає реалізувати цей аспект у процесі викладання хімії.

Крім того, наші викладачі обмежують свою мову новими, незнайомими студентам словами і термінами. Вони уникають використання великої кількості синонімів, дієприслівникових і дієприкметникових зворотів. Якщо мова викладача обтяжена незрозумілими студентам словами, вони швидко втрачають інтерес і контакт з аудиторією зникає.

Усі означені особливості початкового етапу навчання хімії іноземних студентів підготовчого факультету враховані при створенні першого особливого розділу навчального посібника з хімії «Вступний курс. Основні поняття та закони хімії». Його основне призначення полягає саме в індивідуалізації навчання на початковому етапі вивчення хімії нерідною мовою.

Виходячи з особливостей розвитку пізнавальної, мотиваційної і предметно-практичної сфер індивідуальності людини, ми вважаємо, що основу подальшої індивідуалізації навчальної підготовки студентів повинен скласти принцип варіативності вибору змісту і форм діяльності студентів. Варіативний підхід у навчанні означає, з одного боку, різноманіття, диференційованість вправ і завдань, можливість випереджального навчання, наступність форм навчання; з іншого, — право особистості на навчання у відповідності зі своїми особливостями, здібностями, інтересами, життєвими планами, тобто варіативний вибір індивідуальної освітньої траєкторії [4].

Різний рівень розв'язуваних завдань передбачає варіативність обсягу і змісту навчального матеріалу, темпу його освоєння, характеру завдань та ступеня самостійності їх виконання. Водночас викладання предмета повинно неодмінно йти таким шляхом, щоб на частку студента залишалось рівно стільки праці, скільки він може подолати. Відповідність навчальної діяльності можливостям студентів, не знижуючи їх пізнавальної активності, сприяє успішності навчання, а переживання успіху — умова позитивного ставлення до навчання.

Важливою для успішного проведення занять є підготовка і застосування методичних розробок (картки, схеми, слайди, презентації, матеріали із застосуванням інформаційних комунікативних технологій тощо), які дозволяють здійснити індивідуальний підхід до навчання іноземних студентів. Наші викладачі використовують у своїй практиці індивідуальні завдання, мовні тренажери, ребуси, кросворди, які сприяють кращому засвоєнню хімічної термінології.

Враховуючи, що хімія — це експериментальна наука, дуже важливою складовою хімічної підготовки іноземних студентів є лабораторний практикум. Для індивідуалізації такого виду занять існує можливість розподілу на групи за рівнем підготовки по 2-4 студенти, які мають виконувати різні роботи.

З метою індивідуалізації навчального процесу ми використовуємо різноманітні комп'ютерні вправи (HotPotatoes, PowerPoint), що дозволяють кожному студентові відпрацьовувати свої помилки, обирати власний темп і обсяг навчання.

Контрольні роботи проходять також на засадах індивідуально-особистісного підходу до навчання. Перед контрольною роботою студенти отримують перелік питань для підготовки, кількість і складність яких залежить від можливостей студента і швидкості його просування в оволодінні навчальним матеріалом. При цьому використовуються як паперові контрольні завдання, так і комп'ютерні тести (MyTest X).

Таким чином, індивідуалізація професійної підготовки іноземних студентів означає: створення умов для розвитку всіх суб'єктів освітнього процесу; створення дійсних стимулів професійного розвитку суб'єктів освітнього процесу; впровадження в професійно-освітній процес сучасних педагогічних і психологічних технологій розвитку індивідуальності; забезпечення моніторингу професійного розвитку всіх суб'єктів освіти, тобто регулярна й оперативна діагностика, яка входить в систему зворотного зв'язку в процесі розвитку індивідуальності; розвиток варіативної освіти, спрямованої на розширення професійного самовизначення і на саморозвиток особистості студента; корекція соціального та професійного самовизначення особистості, а також професійно важливих характеристик майбутнього фахівця. Кожний з обраних нами засобів у процесі навчання має свої особливості, які залежать від умов застосування, від сполучень засобів, від педагогічної майстерності викладача. З урахуванням цілей індивідуалізації навчання дані засоби створюють умови для здійснення професійно-

педагогічної підготовки, адекватні індивідуальним особливостям студентів і оптимальні для їх розвитку, і сприяють: підвищенню ефективності процесу оволодіння знаннями, вміннями та навичками; розвитку інтелектуальних особливостей студентів при опорі на зону найближчого розвитку; створенню передумов для розвитку спеціальних здібностей студентів; поліпшенню навчальної мотивації.

Процеси індивідуалізації, що відбуваються в сучасному освітньому просторі, приводять до виникнення індивідуального підходу в навчанні, який дозволяє реалізувати головні принципи цих процесів. Індивідуальний підхід — важлива психолого-педагогічна умова, що дозволяє враховувати індивідуальні особливості кожного учасника навчального процесу. В освітньому процесі при індивідуалізації відбувається не просто засвоєння знання, а витяг з масиву інформації власного особистісного знання, побудова власного оціночного судження і вироблення індивідуального стилю діяльності, способу самовираження через цю діяльність.

Література

1. Булгакова, Н. Б. Система пропедевтической подготовки иностранных граждан по естественнонаучным дисциплинам в техническом университете : дис. ... д-ра пед. наук: спец. 13.00.04 «Теория и методика профессиональной освіти» / Н. Б. Булгакова. — К., 2002. — 382 с.
2. Сурыгин, А. И. Основы теории обучения на неродном для учащихся языке / А. И. Сурыгин. — СПб. : Златоуст, 2000. — 230 с.
3. Профессиональная педагогика : учебник. М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1997. — 512 с.
4. Бережная, С. К. Вариативный подход к повышению квалификации педагогических работников профессиональной школы : дис. ... канд. пед. наук. Ярославль, 2000. — 211 с.

21.02.2017



УДК 378.147

Опыт разработки и применения дистанционного курса «Основы сертификации автомобилей» в заочной форме обучения

Ольга Букреева,
кандидат технических наук,

Ирина Рыбалко,
кандидат технических наук, доцент,
Харьковский национальный автомобильно-дорожный университет

В соответствии с Государственной национальной программой «Образование. Украина XXI века» предусмотрено развитие образования на основе новых прогрессивных концепций, внедрение в учебно-воспитательный процесс новейших педагогических технологий и научно-методических достижений, создание новой системы информационного обеспечения образования, вхождение Украины в трансконтинентальную систему компьютерной информации [1]. Для реализации этой программы была введена дистанционная форма обучения и принята «Концепция развития дистанционного образования в Украине». Как «Концепция», так и принятое в 2013 г. «Положение о дистанционном обучении», также предполагают использование технологий дистанционного обучения (ДО) для обеспечения обучения в различных формах, в том числе заочной [1, 2].

Как известно, глобальными проблемами заочного обучения являются удаленность студента от вуза и преподавателя, потребность в большом количестве времени для установочных сессий, денежные затраты на проезд и проживание. Кроме того, авторы [3] выделяют такие недо-

статки заочного обучения: ограниченная сессиями возможность непосредственного общения с преподавателями; отсутствие, в ряде случаев, специальной учебной литературы, ориентированной на больший объем часов самостоятельной работы студентов; отсутствие у большинства студентов умений и навыков организации самостоятельной работы в межсессионный период.

Минимизировать эти проблемы представляется возможным с помощью ДО, которое позволяет находиться в контакте с преподавателем в течение семестра, организовать эффективную самостоятельную работу студента, равномерно распределить учебную нагрузку и не ограничиваться имеющейся в библиотеке вуза литературой. Эти преимущества, по мнению А. В. Хуторского, и отличают ДО, которое нельзя считать усовершенствованным заочным [4].

Опыт внедрения ДО в вузах Украины [5, 6, 7] показывает, что его применение является перспективным направлением усовершенствования отечественной системы высшего образования путем развития смешанного обучения. Однако это требует пересмотра методики обучения,

модели деятельности и взаимодействия преподавателя и обучающихся, повышения квалификации преподавателей, обмена методическими разработками.

Цель статьи — оценка эффективности использования дистанционных курсов в заочной форме обучения.

Целью внедрения ДО в учебный процесс на основании теоретических работ [8 — 12] и практического опыта вузов Украины в Харьковском национальном автомобильно-дорожном университете (ХНАДУ) был разработан ряд дистанционных курсов (ДК), в том числе «Основы сертификации автомобилей» (ОСА). Эта дисциплина входит в учебный план подготовки специалистов отрасли знаний 27 «Транспорт», специальности 274 «Автомобильный транспорт» образовательно-квалификационного уровня «бакалавр». ДК предназначен для студентов 3 — 4 курсов дневной или заочной формы обучения указанной специальности, для студентов других специальностей отрасли знаний «Транспорт» или специалистов сферы производства, ремонта и эксплуатации автомобильного транспорта.

ДК ОСА состоит из трех блоков содержательных модулей: основные положения сертификации, управление качеством, сертификация продукции и услуг в Украине. Он рассчитан на 18 недель, однако предполагает возможность выбора учебных недель в зависимости от изменения учебного плана подготовки бакалавров.

Главная страница ДК содержит элементы управления (оценки, участники, элементы курса по категориям), перечень недель с заданиями, нулевую неделю со вспомогательным материалом (вступление к дистанционному курсу, инструкцию к нему, информацию об авторах, презентацию, учебную программу, список литературы). На нулевой неделе размещен основной глоссарий к ДК со 100 терминами, а в качестве одного из заданий на шестой неделе — вспомогательный, который должны заполнить студенты по пять терминов каждый. Эти глоссарии использованы также для составления

деловой игры, в данном случае кроссворда, который состоит из 10 произвольных терминов. На первой неделе источником терминов является основной глоссарий, на шестой — вспомогательный, решить этот кроссворд можно только после того, как его заполнят все студенты.

Ресурс «Как учиться» представляет собой подробные инструкции по работе в ДК: технические требования, как зарегистрироваться, как размещать выполненные задания, как оставить сообщение в форуме, как пройти тест, как выполнить кроссворд, как посмотреть свои оценки и как связаться с тьютором.

Необходимым элементом также является вступление к ДК, которое содержит краткую информацию о ДО, цель и предмет дисциплины, целевую аудиторию и ее необходимые навыки, результаты, сроки, структуру и содержание ДК, виды деятельности и рейтинговую систему оценивания.

Каждое занятие имеет типовую структуру: тема, цели, план работы студента (в котором указана последовательность его действий и количество баллов за выполнение заданий), теоретический материал, выводы к теме, вопросы для самоконтроля, презентация и практические задания.

План работы студентов состоит из двух частей: изучение теоретического материала и выполнение практического задания.

В ДК предусмотрены следующие виды практической деятельности: развернутый ответ, деловая игра, форум, чат, тестирование, анкетирование, ответ в виде файла.

Специфика ДК ОСА предполагает большое количество общего теоретического материала и малое количество получаемых практических навыков именно в автомобильной отрасли. Для устранения этого недостатка была разработана система заданий, учитывающая сферу будущей профессиональной деятельности студентов, а также способствующая творческому развитию личности студента.

Например, студенты должны выбрать из предложенного списка один агрегат

любого автомобиля и указать не менее 10 методов и соответствующих средств контроля, которые применяются при производстве и эксплуатации данного агрегата. Или составить программу коммуникации с потребителями и программу мотивации работников авторемонтного производства по ISO/TS 16949:2009. Или выявить не менее 10 преимуществ внедрения и сертификации системы менеджмента качества на авторемонтном предприятии. Или составить сравнительную таблицу сертификации новых и поддержанных автомобилей.

Также студентам предложено прислать фото продукции со знаками соответствия, составить презентацию, карту памяти, обозначить на сертификате соответствия элементы, удостоверяющие его подлинность; определить причины низкого качества работы автосервиса при помощи диаграммы Исикавы и причины появления брака при помощи диаграммы Парето. В последнем блоке модулей студенты должны заполнить заявки: на сертификацию услуг по техническому обслуживанию и ремонту дорожно-транспортных средств, на аттестацию производства, на сертификацию системы качества, на сертификацию услуг с установлением соответствия конструкции колесных транспортных средств требованиям разрешения на переоборудование и их приложения.

В ДК ОСА творческие задания составляют 56 % от их общего количества. Однако наиболее важными с точки зрения развития личности студента и его профессиональных навыков являются задания, содержащие проблемный вопрос.

На последней неделе, помимо темы данного занятия, размещены выходящая анкета, форум отзывов, модульный контроль и ресурс для загрузки контрольной работы. Контрольная работа представляет собой ответы на три вопроса, выбранных и оформленных согласно методическим указаниям.

Общая оценка за ДК рассчитывается по формуле

$$K = \frac{1}{n} \sum_{i=1}^n K_i + K_m + K_{кр}, \quad (1)$$

где n — количество недель, K_i — набранный балл за каждую неделю (30 баллов), K_m — оценка за модульный контроль (30 баллов), $K_{кр}$ — оценка за контрольную работу (40 баллов).

При этом ДК будет засчитан, если студент набрал за модуль и каждую неделю не менее 18 баллов, а за контрольную работу — не менее 24 баллов.

Повсеместно в дистанционном обучении рекомендуют использовать рейтинговую систему оценивания, поскольку последняя позволяет детально ранжировать необходимые знания и умения студента, показать ему его промахи и недоработки [13]. Ниже представлена часть таблицы рейтингового оценивания (табл. 1) в курсе ОСА.

С учетом специфики курса ОСА, а также необходимости формирования у студентов практических навыков, тестирование составляет всего 16 % заданий и использовано преимущественно для того, чтобы помочь студентам освоить ту часть дисциплины, которая требует запоминания, а также в модульном контроле — для ее закрепления.

Согласно пересмотренной таксономии Блума [Быков], тестовые задания в курсе ОСА можно отнести к трем уровням:

- вспоминание (перечислить, расположить, найти, восстановить);
- осознание (классифицировать, пересказывать);
- анализ (сравнивать, соотносить).

Исходя из этого, тестовые задания курса ОСА по темам и категориям можно разделить так, как представлено в табл. 2.

ДК ОСА прошел экспертизу, получил сертификат соответствия Лаборатории инновационных технологий образования ХНАДУ и был рекомендован к использованию в учебном процессе.

Таблица 1

Деятельность и ее оценивание по неделям

№ нед.	Вид деятельности	Критерий оценивания	Кол-во баллов	Всего за нед.
3	Тестирование	Количество правильных ответов	10	30
	Развернутый ответ: последствия принятия Украиной Договора о технических барьерах в торговле	Аргументированность суждений, авторская точка зрения	10	
	Участие в форуме: преимущества и недостатки сертификации продукции	Оригинальность и обоснованность аргументов	10	
11	Развернутый ответ: преимущества внедрения и сертификации системы менеджмента качества для авторемонтного производства	Количество, обоснованность, учет заказчиков, работников и руководителей предприятия	10	30
	Развернутый ответ: программа коммуникации с потребителем авторемонтного производства	Соответствие п. 7.2.3 ISO/TS 16949:2009, возможность реализации	10	
	Развернутый ответ: программа мотивации работников авторемонтного производства	Соответствие п. 6.2.2.4 ISO/TS 16949:2009, количество, возможность реализации	10	
18	Ответ в виде файла: презентация о деятельности НААУ	Количество слайдов, полнота изложения	15	30
	Ответ в виде файла: обозначить элементы подлинности сертификата соответствия импортной продукции	Количество и правильность обозначенных элементов	5	
	Участие в форуме: проблема доверия к процедуре сертификации автомобилей в Украине	Оригинальность, содержательность, обоснованность аргументов	10	

Таблица 2

Распределение тестовых заданий в курсе ОСА

Неделя	Тип вопроса	Уровень по таксономии	%
1	На соответствие	Вспоминание	100
2	Множественный выбор Короткий ответ	Вспоминание	67
		Осознание	33
3	На соответствие	Анализ	14
	Множественный выбор Верно/Неверно	Вспоминание	72
		Вспоминание	14
4	На соответствие	Анализ	14
	Множественный выбор	Вспоминание	86
6	На соответствие	Анализ	100
8	На соответствие	Анализ	13
	Множественный выбор	Вспоминание	87
9	Множественный выбор	Вспоминание	100
Модуль	Множественный выбор Верно/Неверно	Вспоминание	94,5
		Вспоминание	
	Короткий ответ На соответствие	Осознание	1,4
		Анализ	4,1

ДК ОСА был апробирован в 2015/2016 учебном году со студентами 4-го курса группы Аз-43 заочного факультета

специальности «Автомобильный транспорт». Результаты прохождения ДК, а также сравнение успешности обучения с

традиционной заочной формой обучения приведены в табл. 3.

Таким образом, успешность обучения в дистанционной форме составляет 100 %, качество обучения 37,5 %. По сравнению с заочной формой успешность выросла на 16,13 %, качество — на 32,66 %.

Наиболее простыми заданиями для студентов оказались заполнение глоссария, кроссворды, тесты на множественный выбор, составление презентаций, карт памяти, диаграмм Исикавы и Парето, а также задания, непосредственно связанные с профессиональной деятельностью студентов. Чуть больше трудностей вызвали задания, в которых необходимо заполнить документы для сертификации продукции, системы качества, услуг, аттестации производства. Мы связываем это с недостатком доступа студентов-сотрудников предприятия к необходимой информации о нем, к тому же по данным опроса только 30 % студентов работают по специальности.

Также обнаружено, что наиболее сложными заданиями для студентов были те, которые требовали развернутого ответа с многосторонним анализом проблемного вопроса, а также разработка программ коммуникации с потребителем и мотивации сотрудников авторемонтного предприятия в соответствии со стандартом ISO/TS 16949:2009. Что касается форумов, то более успешными были те, которые максимально приближены к профессиональной деятельности студентов. По результатам апробации указанные задания имеют наименьший средний балл и наибольшее количество студентов, которые их не выполнили.

Решение данной проблемы представляется возможным при помощи организации работы студентов в малых группах. Это позволит упростить сложное задание для каждого участника группы, организовать более активное общение между ними, выявить лидеров, определить конкретные трудности каждого студента, оказать им поддержку, оценить степень их мотивации.

Опыт разработки и применения ДК говорит о том, что его проектирование и ведение являются отдельной методической задачей и требуют соответствующей подготовки преподавателя.

Апробация ДК ОСА позволяет констатировать в целом успешное применение ДО для студентов заочного факультета, что говорит о перспективности развития данного направления. Низкая результативность некоторых заданий выявила необходимость совершенствования курса. Эти промахи могут быть устранены путем создания интерактивных видео, проведения вебинаров и чатов к ним, организации работы в малых группах. Очевидно, что решение этих задач требует повышения квалификации преподавателя, изучения новых технических средств и педагогических приемов.

В то же время, ведение дистанционного курса в течение семестра требует от преподавателя больших затрат времени, чем предполагает учебный план подготовки бакалавров на заочном факультете. В связи с этим, дальнейшие исследования целесообразно направить на развитие смешанного обучения: например, уменьшить количество лекционных часов на

Таблица 3

Результаты освоения дисциплины ОСА

Дистанционная форма 2015/2016 г.		Заочная форма 2015/2016 г.	
Критерий	% студентов	Критерий	% студентов
Засчитана дисциплина	100	Засчитана дисциплина	83,87
Удовлетворительно	62,5	Удовлетворительно	79,03
Хорошо	25	Хорошо	4,84
Отлично	12,5	Отлично	—

установочной сессии, оставив теорию для ДО, и увеличит число практических занятий в предэкзаменационный период для проработки трудоемких заданий из ДК.

Вызывает интерес использование ДО в очном обучении для активизации самостоятельной работы студентов.

Литература

1. Москаленко, А. М. Історія вітчизняної педагогіки : навч. посіб. / А. М. Москаленко ; Київ. нац. ун-т ім. Тараса Шевченка. — Київ : Київ. ун-т, 2015. — 303 с.

2. Наказ Міністерства освіти і науки України «Про затвердження Положення про дистанційне навчання» № 466 за станом на 21.08.2015 р. / Офіційний вісник України. — Офіц. вид. — К. : ДП «Українська правова інформація», 2013. — № 36. — С. 202. — (Нормативний документ Міністерства освіти і науки України).

3. Авдеюк, О. А. Проблемы заочного обучения и пути их решения / О. А. Авдеюк, Е. Н. Асеева // Междунар. журнал экспериментального образования: материалы конференции, 2011. — № 3. — С. 146–147.

4. Хуторской, А. В. Современная дидактика : учеб. пособие ; 2-е изд., перераб. / А. В. Хуторской. — М. : Высш. шк., 2007. — 639 с.

5. Науменко, С. О. Психолого-педагогічні засади та практичний досвід створення дистанційного курсу / С. О. Науменко // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. — 2010. — № 7. — С. 66–69.

6. Серіков, Я. О. Удосконалення викладання курсу «Основи охорони праці» за рахунок застосування комп'ютерних інформаційних технологій / Я. О. Серіков // Вестник ХНАДУ — 2012. — № 59. — С. 151–154.

7. Використання інформаційних інтернет-технологій на базі системи «Moodle» при викладанні дисципліни «Гістологія, цитологія та ембріологія» / Т. М. Бойчук, А. А. Ходоровська, Ю. Ю. Малик, О. І. Петришен // Світ медицини та біології. — 2012. — № 3. — С. 164–166.

8. Шаров, В. С. Дистанционное обучение: форма, технология, средство / В. С. Шаров // Известия Рос. Гос. пед. ун-та им. А.И. Герцена. — 2009. — № 94. — С. 236–240.

9. Педагогічні аспекти відкритого дистанційного навчання / [Андреев О. О., Бугайчук К. Л., Каліненко Н. О. та ін.] ; за ред. О. О. Андреева, В. М. Кухаренка. — Харків : Міськдрук, 2013. — 212 с.

10. Стефаненко, П. Дистанційне навчання у вищій школі : монографія / П. Стефаненко. — Донецьк : ДонНТУ, 2002. — 400 с.

11. Кухаренко, В., Рибалко О., Сиротенко Н. Дистанційне навчання: Умови застосування. Дистанційний курс : навч. посібн., 3-є вид. / За ред. В. Кухаренка — Харків : НТУ «ХПІ» ; Торсінг, 2002. — 320 с.

12. Шуневич, Б. Розвиток основних компонентів для організації дистанційного навчання в Україні / Б. Шуневич // Проблеми освіти. — К. : НМЦВО, 2003. — Вип. 33. — С. 45–56

13. Биков, В. Ю. Технологія створення дистанційного курсу : навч. посібник ; за ред. В. Ю. Бикова та В. М. Кухаренка. — К. : Міленіум, 2008. — 324 с.

05.02.2017



УДК [377.1:61 (043.5)]

Педагогічні умови формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах

Лариса Поєдинцева,
заступник директора КЗОЗ
«Куп'янський медичний коледж ім. Марії Шкарлетової»

Науковий керівник — доктор педагогічних наук, професор Л.Г. Кайдалова



особливості підготовки майбутніх фахівців системи охорони здоров'я висвітлено у наукових працях М. Банчука, І. Бойчук, Л. Кайдалової, В. Копетчук, Т. Корольової, К. Куренкової, О. Лисенко, І. Махновської, І. Радзівєвської, Р. Сабадишина та ін. [2; 4; 6–13].

Так, особливості розвитку медсестринської справи й підготовки медичних сестер до професійної діяльності висвітлено в дослідженнях О. Аніщенко, В. Банщикова, О. Горай, Н. Проппер та ін. [1; 3; 5].

Спираючись на наукові праці вітчизняних та зарубіжних дослідників (Ю. Бабанський, А. Багдуєва, Л. Загребельна, Н. Лантух, О. Назарова, А. Найн, Н. Пархоменко, Р. Серьожнікова, Л. Яковецька) у нашому дослідженні ми визначаємо педагогічні умови формування фахової компетентності майбутніх медичних працівників як комплекс взаємопов'язаних заходів, що необхідні для організації планомірного освітнього процесу із застосуванням різних педагогічних засобів, методів і технологій.

Під час проведення дослідно-експериментальної роботи мета полягала у виявленні, теоретичному обґрунтуванні та експериментальній перевірці технології та педагогічних умов формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медичному коледжі.

Експериментальна робота була проведена на базі КЗОЗ «Куп'янський медичний коледж ім. Марії Шкарлетової» протягом 2012 — 2017 рр. У проведенні експерименту взяли участь студенти II — IV курсів медсестринського відділення Куп'янського медичного коледжу, а також експертна група викладачів у складі 5 осіб. В експерименті усього взяли участь 152 студенти (контрольна група КГ-1 — 76 осіб і експериментальна група ЕГ-1 — 76 осіб), які були задіяні у проведенні експериментального дослідження.

Експериментальна програма дослідження передбачала проведення констатувального, формувального та контрольного етапів експерименту, що забезпечувало наступне:

- проведення попереднього спостереження за професійною підготовкою майбутніх медичних сестер;
- теоретичне вивчення проблеми дослідження, реалізація педагогічних умов формування фахової компетентності майбутніх фахівців;
- визначення контрольних та експериментальних груп, проведення вимірювання у цих групах.

Перший, констатувальний етап експерименту (2012 — 2013 рр.), передбачав вирішення таких завдань: формулювання гіпотези; вибір необхідної кількості

експериментальних об'єктів; розробку кваліметричної моделі оцінювання рівнів сформованості фахової компетентності; підбір оптимальних методів з метою отримання достовірних даних про стан сформованості фахової компетентності у студентів контрольної та експериментальної груп; визначення вихідного рівня сформованості фахової компетентності у студентів контрольної та експериментальної груп на основі розробленої критеріальної моделі оцінки рівнів названої категорії.

На початку експерименту з метою визначення ступеня готовності студентів

до навчання залежно від етапу навчання і місця проведення контролю було проведено зрізи знань, умінь та навичок в обраних групах.

Для оцінки рівня сформованості фахової компетентності була розроблена методика діагностики критеріїв, показників та ознак сформованості фахової компетентності майбутніх медичних сестер. Розробка методики ґрунтується на застосуванні достатньо відомих і розповсюджених діагностичних методик, якими користуються дослідники і науковці для визначення рівнів сформованості визначених критеріїв (табл. 1).

Таблиця 1

Методика оцінки рівня сформованості фахової компетентності

Кри- терії	Показники	Діагностичні методики
Мотива- ційний	ставлення до обраної професії медичної сестри; прагнення і здатність до навчання	методика К. Замфир у модифікації А. Реана (методика мотивації професійної діяльності); опитування студентів за допомогою опитувальника з метою перевірки прагнення і здатності до навчання
Когні- тивний	ступінь володіння фаховими знаннями; якість фахових знань	проведення зрізів фахових знань студентів; метод тестування
Комунікатив- ний	прояв професійно значущих якостей, які набувають свого розвитку в процесі фахової підготовки медичних сестер; володіння навичками спілкування	експертне опитування "Оцінювання особистісних професійно значущих якостей медичного працівника"; застосування методу тестування: тест для визначення слухати та чути (за В. Маклені) і тест на вміння коротко і ясно викладати свої думки
Функціо- нальний	здатність застосовувати фахові знання на практиці; сформованість фахових вмінь і навичок	анкетування студентів "Здатність застосовувати фахові знання на практиці"; метод педагогічного опитування

На констатувальному етапі експериментального дослідження було проведено діагностику вихідного рівня фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах.

У ході констатувального етапу експерименту нами було розроблено критерії та показники рівнів сформованості фахової компетентності майбутніх медичних

сестер, що характеризуються такими критеріями: мотиваційним, когнітивним, комунікативним, функціональним.

Узагальнені результати діагностики сформованості фахової компетентності майбутніх медичних сестер у 152 студентів другого курсу медсестринського відділення наведено у табл. 2.

Таблиця 2

Кваліметрична модель оцінки рівнів сформованості фахової компетентності студентів груп ЕГ-1 та КГ-1 на констатувальному етапі експерименту

№	Критерій (К)	Ваго- мість кри- терію (М)	Показники	Ваго- мість показни- ка (m)	(k) гр. ЕГ-1	(k) гр. КГ-1
1	Мотиваційний	0,24	Ставлення до обраної професії медичної сестри;	0,52	0,50	0,48
			Прагнення і здатність до навчання	0,48	0,46	0,46
2	Когнітивний	0,28	Ступінь володіння фаховими знаннями;	0,46	0,49	0,49
			Якість фахових знань	0,54	0,49	0,50
3	Комунікативний	0,16	Прояв професійно значущих яко- стей, які набувають свого розвит- ку в процесі фахової підготовки медичних сестер;	0,52	0,62	0,60
			Володіння навичками спілкування	0,48	0,54	0,53
4	Функціональний	0,32	Здатність застосовувати фахові знання на практиці;	0,36	0,53	0,52
			Сформованість фахових умінь і навичок	0,64	0,55	0,54
Разом		1,00			0,51	0,50

Отже, на основі класичних кваліметричних моделей нами було розроблено технологію формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медично-му коледжі.

Завдання *формувального етапу* (2013 — 2014 рр.) експерименту полягало в практичній перевірці технології та педагогічних умов формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах у процесі фахової підготовки.

Зважаючи на окреслені завдання, реалізація педагогічних умов передбачала: удосконалення методичної роботи викладачів шляхом проведення заходів, спрямованих на підвищення якості викладання дисциплін; застосування активних та інтерактивних методів навчання у процесі фахової підготовки медичних сестер на прикладі професійно орієнтованих дисциплін; удосконалення аудиторної та позааудиторної самостійної роботи студентів, що здійснюється в спеціально відведений для цього навчальний та позанавчальний час.

Таким чином, у ході реалізації технології формування фахової компетентності на формувальному етапі експерименту було досягнуто наступне:

- упроваджено сучасні форми та методи з метою підвищення методичної підготовки викладачів, що сприяло розвитку особистісних і професійно значущих якостей викладача коледжу та вплинуло на ефективність освітнього процесу і, як підсумок — на підвищення рівня фахової компетентності майбутніх фахівців;
- упровадження активних та інтерактивних методів навчання дозволило творчо підійти до навчально-виховного процесу, стимулювати пізнавальний інтерес студентів через використання різноманітних ігор, створення завдань, в яких відслідковується зв'язок з життям, майбутньою професією, спрямувати зусилля студентів на досягнення мети, виховувати в них професійні якості медичного працівника;

- проведено систему заходів, які сприяли широкому залученню студентів експериментальної групи до різних видів аудиторної й позааудиторної самостійної роботи, таких як: аналітичний розгляд наукових публікацій; підготовка доповідей і повідомлень; складання узагальнюючих таблиць; презентація; участь у діловій, рольовій або командній грі; підготовка індивідуального та групового проекту; укладання портфоліо; проведення експерименту; робота студентів безпосередньо біля ліжка хворого; виконання і захист науково-дослідної роботи тощо.

Теоретико-методичні аспекти формування фахової компетентності майбутніх медичних сестер та реалізація технології формування фахової компетентності майбутніх медичних сестер в процесі фахової підготовки у медичних коледжах дозволили проаналізувати результати проведеного експериментального дослідження.

На *контрольному етапі* експерименту (2014 — 2017 рр.) було проведено оцінювання рівнів сформованості фахової компетентності, які розподілено відповідно до шкал високого, середнього та низького рівнів.

Також було визначено динаміку прояву формування фахової компетентності студентів експериментальної та контрольної груп студентів. У експериментальній групі процес фахової підготовки планувався та організовувався з урахуванням визначених педагогічних умов формування фахової компетентності, а у контрольній групі використовувались традиційні методи та підходи до освітнього процесу.

У процесі експериментального дослідження було простежено кількісні і якісні зміни визначених критеріїв сформованості фахової компетентності медичних сестер.

Загальна кількісна оцінка прояву фахової компетентності медичних фахівців у медичних коледжах у кваліметричних

одиницях на контрольному етапі експерименту для групи ЕГ-1 склала 0,66 (проти 0,51 на констатувальному етапі), а групи КГ-1 0,55 (проти 0,50). Згідно з прийнятим діапазоном кількісної оцінки рівнів сформованості фахової компетентності її усереднений показник для груп ЕГ-1 та КГ-1 зафіксований в межах 0,74 — 0,50. Отже, рівень прояву фахової компетентності студентів груп ЕГ-1 та КГ-1 на контрольному етапі експерименту відповідає якісному середньому рівню.

Це демонструє те, що у ході формувального етапу експерименту відбулося підвищення показника середнього рівня сформованості фахової компетентності з нижньої межі до якісної середини даного рівня (з 0,51 до 0,66 групи ЕГ-1, а групи КГ-1 — з 0,50 до 0,55). Так, підсумкове анкетування та метод педагогічного опитування дозволив установити, що за критерієм К4 «Функціональний» значна кількість студентів експериментальної групи ЕГ-1 досягла показників високого рівня, на відміну від студентів контрольної групи КГ-1. Зокрема, 28,9% студентів показали високий рівень здатності застосовувати фахові знання на практиці, 59,3% — середній і лише 11,8% — низький. За другим показником функціонального критерію 34,2% студентів досягли високого рівня сформованості фахових вмінь і навичок, 52,6% — середнього і лише 13,2% студентів продемонстрували низький рівень.

У результаті впровадження заходів на формувальному етапі експериментального дослідження відбулися суттєві позитивні зміни у мотиваційній сфері студентів групи ЕГ-1. Про це свідчать показники ставлення до обраної професії медичної сестри, які на високому рівні продемонстрували 42,1 %, а показник прагнення і здатності до навчання на високому рівні показали 32,9 % студентів.

Проведені зрізи та методи дозволили відмітити якісні зміни за критерієм К3 «Когнітивний», де високий рівень продемонстрували 27,6% респондентів, середній — 47,4%, низький — 25,0% за

показником ступеня володіння фаховими знаннями. Високий показник якості фахових знань продемонстрували 27,6% студентів, а середній — 47,4%.

Результати проведених заходів формувального експерименту несуттєво, але ж вплинули й на комунікативний критерій КЗ, де покращилися показники прояву професійно значущих якостей у студентів та володіння навичками спілкування.

Таблиця 3

Результати експериментальної роботи (приріст, %)

Критерії і показники сформованості фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах	Групи	
	ЕГ-1	КГ-1
<i>Мотиваційний критерій</i>		
<i>Ставлення до обраної професії медичної сестри:</i>		
– усвідомлюють сенс і значення обраної професії;	+ 30,3	+ 11,9
– опосередкована мотивація вибору професії;	- 4	0
– недостатня сформованість інтересу до обраної професії, не усвідомлюють специфіку обраного фаху	- 26,3	- 13,9
<i>Прагнення і здатність до навчання:</i>		
– усвідомлюють потребу у навчанні, мають прагнення до професійного удосконалення;	+ 22,4	+ 10,5
– стараються досягти успіхів, мають інтерес до отримання знань, але здатність до сформованості фахових вмінь відбувається під впливом сторонньої допомоги;	+ 9,2	+ 6,6
– відсутня усвідомлена потреба до сформованості фахових вмінь, простежується ціннісна орієнтація на себе	- 31,6	- 17,1
<i>Когнітивний критерій</i>		
<i>Ступінь володіння фаховими знаннями:</i>		
– високий рівень фахових медичних знань;	+ 25	+ 5,3
– середній рівень фахових медичних знань;	- 1,3	0
– низький рівень фахових медичних знань;	- 23,7	- 5,3
<i>Якість фахових знань:</i>		
– здатні використовувати фахові знання для вирішення фахових завдань, високий рівень розвитку фахового клінічного мислення;	+ 12,6	+ 2,5
– мають утруднення зі здатністю застосовувати фахові знання для вирішення фахових завдань, фахове клінічне мислення розвинуто опосередковано;	+ 32,9	+ 2
– низький рівень знань і здатності застосовувати фахові знання, недостатньо розвинуто фахове клінічне мислення	- 18,7	- 4,5
<i>Комунікативний критерій</i>		
<i>Прояв професійно значущих якостей:</i>		
– яскраво виражені професійно значущі якості;	+ 5,3	+ 2,6
– поверхневе усвідомлення професійно значущих якостей;	+ 4	+ 0,6
– відсутні уміння співвіднести власні характеристики з вимогами до професійно значущих якостей	- 10,6	- 5,3

Таблиця 3. (Продовження)

<i>Володіння навичками спілкування:</i>		
– високий степінь;	+ 14,5	+ 2,7
– опосередкований ступінь;	+ 6,5	+ 5,3
– недостатній ступінь	- 21	- 8
<i>Функціональний критерій</i>		
<i>Здатність застосовувати фахові знання на практиці:</i>		
– уміють застосовувати фахові знання для вирішення складних фахових завдань;	+ 10,5	+ 6,6
– достатні показники уміння застосовувати фахові знання для вирішення фахових завдань;	+ 13,2	+ 6,6
– відсутні уміння застосовувати фахові знання	- 23,7	- 13,2
<i>Сформованість фахових вмінь і навичок:</i>		
– здатні вирішувати складні фахові завдання, готові до практичної діяльності в реальних виробничих умовах;	+ 13,1	+ 6,6
– можуть вирішувати стандартні фахові завдання, готові здійснювати практичну діяльність у реальних виробничих умовах за сторонньої допомоги;	+ 6,6	+ 3,7
– байдужі до розв’язання творчих завдань, не готові проявляти себе як фахівці в реальних виробничих умовах	- 19,7	- 10,5

Таким чином, аналіз результатів контрольного етапу дозволив дійти висновку, що реалізовані в експерименті педагогічні умови позитивно впливають на формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах, підвищують мотивацію до навчання та якість сформованих умінь та навичок майбутніх медичних сестер.

Література

1. Аніщенко, О. В. Професійна підготовка сестер милосердя в Україні в ХІХ — на початку ХХ ст. / О. В. Аніщенко // Педагогіка і психологія професійної освіти. — 1998. — № 5. — С. 136–143.
2. Банчук, М. В. Стратегія розвитку та реформування медсестринства в Україні / М.В. Банчук, О.П. Волосовець, Т.І. Чернишенко // Магістр медсестринства. — Житомир, 2008. — № 1. — С. 18–21.
3. Банщикова, В.М., Проннер, Н.И. Среднее медицинское образование // История и современное состояние. — М. : МОНО, 1928. — 288 с.

4. Бойчук, І. Д. Підготовка бакалаврів у коледжі як фактор готовності їх до професійної діяльності / І.Д. Бойчук // Освіта технікуми, коледжі. — 2007. — № 4. — С. 186–196.

5. Горай, О.В. Підготовка майбутніх медичних сестер (фельдшерів) до санітарно-гігієнічного виховання і профілактичної роботи зі школярами : автореф. дис. ... канд. пед. наук, спец. 13.00.04. — Житомир, 2012. — 17 с.

6. Кайдалова, Л.Г. Професійна підготовка майбутніх фахівців фармацевтичного профілю у вищих навчальних закладах : моногр. / Л.Г. Кайдалова. — Харків : НФаУ, 2010. — С. 7.

7. Копетчук, В. А. Формування науково-педагогічної еліти з медсестринства в медичних навчальних закладах // Вища освіта в медсестринстві: проблеми і перспективи. — Житомир : Полісся, 2011. — С. 64–67.

8. Корольова, Т.В. Формування професійно-етичної культури майбутніх лікарів у процесі гуманітарної підготовки: автореф. ... канд. пед. наук, спец. 13.00.04 / Т. В. Корольова. — Хмельницький : Нац.

академія держ. прикордонної служби України ім. Б. Хмельницького, 2015. — 20 с.

9. *Куренкова, К.М.* Формування професійних цінностей майбутніх медсестер у процесі фахової підготовки : автореф. дис. ... канд. пед. наук, спец. 13.00.04 / *К.М. Куренкова.* — Харків, 2009. — 17 с.

10. *Лисенко, О.Ю.* Формування професійної компетентності майбутніх провізорів у вищих медичних навчальних закладах : автореф. дис. ... канд. пед. наук, спец. 13.00.04 / *О. Ю. Лисенко* ; Нац. мед. ун-т ім. О.О. Богомольця ; Хмельницький нац. ун-т. — Хмельницький, 2015. — 20 с.

11. *Махновська, І.Р.* Професійна підготовка магістрів сестринської справи в умовах ступеневої освіти : дис. ... канд. пед. наук, спец. 13.00.04, Житомир. держ. ун-т ім. Івана Франка. — Житомир, 2015. — 200 с.

12. *Радзівєвська, І.В.* Формування професійної компетентності майбутніх медичних сестер у процесі вивчення фахових дисциплін : автореф. дис. ... канд. пед. наук, спец. 13.00.04. — К., 2011. — 21 с.

13. *Сабадишин, Р.О.* До питання підготовки медичних сестер в умовах коледжу / *Р. О. Сабадишин, В. О. Рижковський та ін.* // Медсестринство. — 2008. — № 2. — С. 30.

25.01.2017



Інтелігенція та інтелектуали в сучасній науковій рефлексії

Кукушкіна, О. Російська інтелігенція в пошуках політичних смислів. — М. : Вид-во Моск. ун-ту, 2015. — 192 с.
ISBN 978-966-8604-41-6

У монографії О. Кукушкіної представлено глибоку аналітику феноменів інтелігенції та інтелігентності, які в сучасному інформаційному суспільстві, що робить ставку на інтелект та інтелектуалів, стали сприйматися як щось невизначене, маргіналізоване, що не має під собою конкретного соціального явища/предмета. Як зазначає автор, у сучасній науковій літературі все частіше можна зіткнутися з риторикою «смерті» істинної інтелігенції, її виродження, втрати нею високих духовних і суспільних ідеалів (с.67, 140–142), без яких вона втрачає унікальність і перероджується на клас інтелектуалів. Роздуми про те, що означає бути «справжнім» інтелігентом, які якості необхідно здобути тим, хто соціально позиціонує себе як представник інтелігенції і суб'єктивно ідентифікує себе з цією соціальною групою, виявилися дуже своєчасними, враховуючи наукову актуалізацію теми меритократії, теми інтелектуальної еліти.

Як вважає О. Кукушкіна, теоретизування на тему інтелігенції та інтелігентності є характерною особливістю російської філософії і соціології, в якій цій темі завжди приділяли пильну увагу. Дійсно, феномен інтелігенції був відкритий саме в Росії і вже в першій половині XIX століття російські мислителі намагалися відрефлексувати його специфіку. У той же самий час автор монографії вже в першому розділі робить поправку, що явище інтелігенції та інтелігентності є міжнародним, і в кожному суспільстві, в кожному етносі можна зустріти людей, що володіють особливим етносом і культурою, яка відрізняє їх від не-інтелігентів; однак, незважаючи на глобальність феномена інтелігенції, можна говорити про національну специфіку інтелігенції російської, української, французької тощо (с.13, 68). Якими якостями повинен володіти інтелігент будь-якої національності? Чим відрізняється інтелігент від інтелектуала або просто — від людини з вищою освітою? Спираючись на історичні, філософські, соціологічні тексти відомих російських мислителів (в основному, дореволюційної епохи), О. Кукушкіна представила у своїй монографії концепцію інтелігенції, інтелігента та інтелігентності, яка, безумовно, може становити інтерес як для філософів, так і соціологів. Параметри аналітики задані в самих назвах розділів монографії, що значно полегшує розуміння і сприяє інтелектуальній орієнтації в текстовому просторі книги.

Можна погодитися з О. Кукушкіною, що факту наявності вищої освіти зовсім недостатньо для того, щоб бути інтелігентом: «обмежуючи склад інтелігенції колом освічених фахівців, ми тим самим виключаємо з числа носіїв високої духовності людей, які незалежно від їх освітнього рівня та наявності (або відсутності) у них диплома, мають мудрість в поєднанні з гострим почуттям справедливості» (с.67). Найважливішими якостями справжнього інтелігента є «висока духовність, гостре почуття справедливості, непідкупність, моральність» (с.67), які можуть бути притаманні і неосвіченим селянам. У той же час О. Кукушкіна робить поправку, що в даному контексті доречніше говорити про інтелігентність як особистісну якість, а не про інтелігенцію як соціальну групу.

У передмові до монографії (і далі — практично в усіх розділах) автор пропонує описове визначення інтелігенції як «осередка духовності і генератора ідей, на основі яких формується суспільний ідеал», до якої відносять «тих високоосвічених і культурних людей, у яких є певні заслуги перед суспільством і які користуються в суспільстві особливим авторитетом; які володіють високими моральними якостями; погляди і життєві позиції яких користуються повагою і довірою, а поведінка є прикладом для наслідування; які визначають духовну атмосферу та стиль мислення епохи; від ступеня впливу на суспільну свідомість яких залежить стан культури і гармонії у суспільстві» (с.6). О. Кукушкіна акцентує абсолютну важливість духовно-моральних (не так соціальних) характеристик інтелігенції, без яких вона вироджується на щось інше — клас інтелектуалів з дипломом про вищу освіту, який не акцентує важливості виконання духовної історичної місії. «За будь-яких змін незмінними залишаються ті властивості інтелігенції, які висловлюють її сутність: скромність, самопожертва, співчуття, відповідальність, почуття причетності до історії, готовність відповідати за все, що відбувається у суспільстві (в чому і полягає її історична місія)» (с.7). Дуже доречним в даному контексті стає концепт «аристократизму духу,

а не крові», який використовували російські філософи І. Ільїн і М. Бердяєв, описуючи сутність поняття інтелігентності. Інтелігентом не народжуються, отримати у спадок духовний аристократизм неможливо — його необхідно «накопичити», розвинути під час духовного подвигу самовдосконалення і боротьби зі власними пороками.

Ще один важливий показник інтелігентності людини, виділений П. Лавровим і М. Михайлівським, — здатність «критично мислити», критично оцінювати те, що відбувається у суспільному та приватному житті, і, як наслідок, — здатність «виробляти ідеал людської гідності, щоб потім втілити його в дійсність» (с.74). Сформоване критичне мислення свідчить про розвинену суб'єктивність та соціальну зрілість людини, що здатна самостійно аналізувати життєві ситуації і створювати проекти з удосконалення суспільства. Окрему главу О. Кукушкіна присвятила аналізу «антиміщанської сутності інтелігенції», в якій міщанин (антипод інтелігента) розглядається не стільки як представник певного прошарку, скільки як духовно бідна людина, прив'язана до землі, до матеріальних цінностей, яка сенс свого існування знаходить у матеріальних символах благополуччя і комфорту, у спокійному житті, повному задоволень. Як геніально помітив О. Герцен, «міщанин прагне здаватися замість того, щоб бути, вести себе пристойно замість того, щоб вести себе добре, зберігати зовнішню респектабельність замість внутрішньої гідності» (с.80). Навпаки, інтелігент прагне саме бути, а не здаватися, намагається слідувати вищим моральним, постматеріальним цінностям, орієнтуватися на почуття внутрішньої гідності, а не відповідати правилам зовнішньої благопристойності. Ще одна важлива деталь, яка відрізняє інтелігента від міщанина (розгляду якої також присвячено окрему главу монографії) — соціальний максималізм, який виявляється у прагненні до ідеального суспільного устрою, до встановлення соціальної справедливості «тут і зараз», а не до реалізації приземлених цілей «комфортного улаштування на землі».

В останніх розділах монографії О. Кукушкіна, аналізуючи сучасну ситуацію, розцінює її як кризову: інтелігенція (в класичному розумінні цього слова) йде з історичної сцени, їй на зміну приходять інтелектуали, для яких не є пріоритетною «моральна відповідальність перед суспільством, причетність історії, переживання за долю народу». Сучасна інтелігенція втратила історичну впливовість, від режиму служіння суспільству перейшла до режиму «обслуги» (с.141) масових потреб, комерціалізувалася, засвоївши міщанські прагнення до земного комфорту і влади. Проте автор монографії пропонує оптимістичний прогноз, за яким інтелігенція «нікуди і ніколи не зникне», знайде сили відродитися і виконати місію «духовного відродження суспільства».

Високо оцінюючи концептуальний аналіз феноменів інтелігенції, інтелігента і інтелігентності, запропонований О. Кукушкіною, слід зазначити, що можна було б трохи більше уваги приділити розмежуванню цих концептів, а також виявленню чинників, які могли б сприяти відродженню «справжньої» інтелігенції у сучасному «суспільстві споживання». Проте, слід визнати, що дослідження О. Кукушкіної проведене на високому концептуальному рівні і може бути корисним всім теоретикам, які цікавляться темою інтелігенції, меритократії та інформаціоналізації сучасного суспільства.

Катерина Батаєва,
доктор філософських наук

КОНСОРЦІУМ МОЛОДИХ ПСИХОЛОГІВ ХАРКІВЩИНИ



«Соціально-психологічний діалог як інструмент допомоги людям, які опинились у кризових життєвих ситуаціях»

круглий стіл,

Харківський регіональний інститут державного управління
Національної академії державного управління при Президентові України,
29 березня 2017 р.

Учасники круглого столу обговорювали результати реалізації проектів «Консорціум молодих психологів Харківщини», який реалізувався громадською спілкою «Харківський університетський консорціум», та «Інклюзія соціально вразливих підлітків і молоді: формування життєвого шляху особистості у нових умовах», який реалізувався громадською організацією «Асоціація молодих професіоналів «КЛАС». Проекти були реалізовані за фінансової підтримки Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit (GIZ) та за сприяння Харківської обласної державної адміністрації.





Круглий стіл розпочався з привітального слова Д.С. Ткачова, координатора проектів GIZ в Харківській області.

Президент Харківського університетського консорціуму Л.О. Белова привітала учасників круглого столу, зазначивши, що дані проекти мають важливе соціальне значення для Харківського регіону, де сконцентрована велика кількість громадян, які перебувають під впливом наслідків АТО та потребують фахової психосоціальної підтримки.

До присутніх також звернулися заступник директора Департаменту науки і освіти ХОДА О.О. Труш та голова громадської організації «Асоціації молодих професіоналів «Клас»» Є.В. Духопельников.

Підсумовуючи результати круглого столу, Ткачов Д.С. наголосив, що успішна реалізація обох проектів забезпечила надійну платформу для ефективної реалізації проектів в сфері психосоціальної підтримки та менеджменту конфліктів в Харківському регіоні і, при необхідності, за його межами. Пропонуємо деякі доповіді учасників круглого столу.

Соціально-психологічний діалог як інструмент допомоги людям, які опинились у кризових життєвих ситуаціях

Громадська спілка «Харківський університетський консорціум» за підтримки Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit (GIZ) та сприяння Харківської обласної державної адміністрації реалізувала проект «Консорціум молодих психологів Харківщини».

Термін тривалості проекту з 19.12.2016 року по 31.03.2017 року.

Даний проект має важливе соціальне значення для Харківського регіону, де сконцентрована велика кількість громадян, які опинилися в тяжких життєвих умовах, пов'язаних з проведенням АТО,

та потребують фахової психосоціальної підтримки.

Головними партнерами проекту «Консорціум молодих психологів Харківщини» стали — Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України, Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, Національний університет цивільного захисту України, Харківський національний університет внутрішніх справ.

Залучення всіх партнерів до реалізації цього проекту, який здійснює ГС «Харківський університетський консорціум», надало можливість створити професійну платформу із фахівців-психологів для навчання студентів-психологів, з метою підвищення їх професійної компетентності та подальшого надання якісних соціально-психологічних послуг вимушено переміщеним особам, ветеранам та бійцям АТО, членам їх родин, а також приймаючим територіальним громадам.

Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентові України став пілотною площадкою у створенні спеціальної лабораторії для фахівців-психологів з метою налагодження діалогу між кризовими аудиторіями, представниками громадських організацій та представниками органів державної влади.

Всі інші партнери проекту (Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна, Харківський національний педагогічний університет ім. Г.С. Сковороди, Національний університет цивільного захисту України, Харківський національний університет внутрішніх справ) постійно забезпечують організаційну та інформаційну підтримку проекту та скоординовані дії в налагодженні навчального процесу.

На базі зазначених ВНЗ були проведені інформаційні зустрічі для студентів

психологічних факультетів. Для них була представлена презентація проекту «Консорціум молодих психологів Харківщини» та роздана «Анкета учасника проекту» з метою відбору мотивованих студентів-психологів на участь в освітньому проекті. Таким чином, до цієї платформи долучено 120 студентів-психологів.

За час реалізації проекту розроблено 40-годинну тренінгову програму, що складалася з п'яти модулів — «Емоційна компетентність як профілактика емоційного вигорання психологів», «Індивідуальна і групова робота з клієнтами, котрі пережили травматичні ситуації», «Ненасильницьке спілкування. Насилля в сім'ї. Особливості роботи з дітьми та підлітками», «Формування навичок групової роботи, складання тренінгових програм, проведення тренінгів» та «Моніторинг та нетворкінг. Ефективний діалог соціальних і психологічних служб в роботі ВПО, приймаючими громадами, ветеранами АТО та їх родинами».

Всі вищезазначені навчальні модулі орієнтовані на підвищення професійної компетентності студентів-психологів у наданні якісних послуг щодо психосоціальної підтримки особам, які опинилися у складних життєвих обставинах.

Г студенти-психологи разом із психологами-тренерами під час реалізації проекту провели заняття для дітей в БО «Станція Харків», у «Модульному містечку» для ВПО, а також взяли участь у Всеукраїнському проекті для родин захисників України «Родинне коло».

Відповідно завдань проекту та його мети, психологами-тренерами було також розроблено навчально-методичні матеріали та проведені індивідуальні консультації.

Перспективні напрями розвитку проекту «Консорціум молодих психологів Харківщини» полягають в подальшому навчанні студентів-психологів, проведенні ними тренінгів і семінарів для ВПО, фахівців соціальних служб та державних службовців на базі лабораторії «Психосоціального діалогу», а також у громадських

організаціях та закладах освіти під супервізією досвідчених фахівців.

Для популяризації проекту створено сторінку в соціальній мережі «Facebook» (<https://www.facebook.com/consorcium.mp/>).

Психологи-тренери проекту — Хасая Світлана, Муратова Інна, Ланько Володимир, Волосник Вікторія та Мельман Вікторія, які мають великий практичний досвід у сфері психотерапії та займають-

ся з початку проведення АТО на Донбасі волонтерською діяльністю з психологічної допомоги бійцям та їх родинам.

Тетяна Покотило,

кандидат наук з державного управління, доцент, менеджер проекту «Консорціум молодих психологів Харківщини», Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України

Лабораторія психосоціального діалогу як платформа для навчання та співпраці публічних управлінців і громадян в умовах соціогуманітарного розвитку держави

Розвиток української держави залежить від формування професійного середовища, здатного вирішувати завдання розбудови громадського суспільства. Одним з критеріїв рівня професіоналізації середовища в публічному управлінні є дієвий діалог між представниками органів влади та громадськості. Психосоціальний діалог створює умови для ефективного прийняття управлінських рішень, що передбачає досягнення мети та збереження партнерських взаємовідносин як в середині публічної організації, так і в умовах взаємодії з громадськістю.

Для налагодження психосоціального діалогу в публічному управлінні виникає необхідність у застосуванні при підготовці службовців публічного управління інноваційних форм навчання. В цьому сенсі важливого значення набуває залучення досвідчених і молодих фахівців-психологів. Єдиною платформою для такої співпраці стало об'єднання «Консорціум молодих психологів Харківщини», що було створено за ініціативи громадської

організації «Харківський університетський консорціум» при підтримці Німеччини (GIZ) та Харківської обласної державної адміністрації. Метою даного об'єднання є підвищення рівня професійної компетентності молодих психологів, їх сталого професійного розвитку та обміну методичними розробками. Це об'єднання містить в собі як ментальний простір, так і реальний майданчик для діалогу. А саме в рамках проекту було створено спеціальну лабораторію як осередок обміну досвідом, навчальний простір, місце для професійного розвитку та навчання як публічних службовців, так і самих психологів. Лабораторія психосоціального діалогу, що створена за результатами проекту на базі ХарРІ НАДУ, може використовуватися як платформа для навчання та співпраці як публічних службовців, так і громадян.

В межах проекту було визначено два основних напрями роботи лабораторії. Перший напрямок — це робота з людьми, які опинилися в складних, кризових життєвих ситуаціях. Другий — це соціально-психологічні послуги для керівного

складу та співробітників органів влади, державних і приватних підприємств і інших різних категорій населення.

Перший напрямок роботи пов'язаний з особливостями кризового стану регіону. Особливістю Харківського регіону є велика концентрація категорій громадян, що потребують фахової психосоціальної підтримки: вимушено переміщених осіб, ветеранів та бійців антитерористичної операції та членів їх родин, а також приймаючі громади. Своєчасне надання кваліфікованої спеціальної психологічної допомоги сприятиме соціально-психологічній адаптації та відновленню нормальної життєдіяльності громади. Роботу цю можуть здійснювати кризові студенти-психологи, що були підготовлені під час цього проекту.

Другий напрямок роботи лабораторії психосоціального діалогу пов'язаний зі спрямованістю діяльності ХарРІ НАДУ на підготовку сучасних управлінських кадрів публічного управління. За результатами досліджень виявилось, що професія управлінців належить до однієї з найбільш стресових. Так, у 2016 році Міністерство праці США разом з професійною інформаційною мережею O*NET зробили оцінку стресовості 900 професій за шкалою від 0 до 100. Управлінці, внаслідок своєї професійної діяльності, мають показник стресу на рівні 94 бали, це такий же рівень як у медсестер психіатричної лікарні. Головною причиною цього є величезна відповідальність не лише за себе, а і за свою організацію, її працівників, а якщо йдеться про публічних управлінців, то і за населення відповідного населеного пункту, відповідної території або країни в цілому.

Саме тому, на наш погляд, одним з подальших напрямів діяльності нашої лабораторії має стати її використання у професійній підготовці управлінців, яку здійснює інститут. Першим аспектом такої підготовки є як раз підвищення їх стресостійкості. Цього можна досягати через спеціальні тренінги.

Є і інший важливий аспект професійної підготовки управлінських кадрів.

Основним результатом діяльності керівника є управлінське рішення, що є, як відомо, вибором однієї з можливих альтернатив. Зазвичай часто цей вибір доводиться робити в умовах обмеженості часу та інформації, високої невизначеності, тиску з боку зовнішнього або внутрішнього середовища. І для того, щоб цей вибір, рішення, що приймається, було якщо не найкращим, то принаймні оптимальним на даний час, необхідно володіти не лише певними знаннями, а й особистісними якостями і вміннями, а саме — мислити і діяти швидко, гнучко, ситуативно, аналізуючи переваги та недоліки різних варіантів, прогножуючи їх можливі позитивні та негативні наслідки. І в цьому також може допомогти наша лабораторія через розвиток в управлінців когнітивних і креативних якостей за допомогою спеціальних методик.

І, нарешті, третій аспект, на що необхідно звернути увагу. У назві лабораторії зазначено слово «діалог». Діалог — це завжди комунікація, і комунікація є найважливішою складовою професійної діяльності будь-якого управлінця. Для ефективної комунікації, тобто такої, що досягає заздалегідь визначених цілей, необхідно також володіти спеціальними вміннями та навичками. Лабораторія також може допомогти спочатку у визначенні таких вмінь і навичок через спеціальні тести, а потім і їх розвитку через відповідні тренінги.

Виходячи з цього, основними блоками в роботі лабораторії є психодіагностичний та тренінгово-розвивальний. Основою психодіагностичного блоку є сучасні досягнення психології управління, професійної діяльності та особистості. В діагностичний комплекс включено тестові завдання, ситуативні методики з наступним експертним оцінюванням професійних та особистісних якостей управлінців, комплекс об'єктивного психологічного аналізу стресостійкості людини (програмно-апаратний комплекс для психофізіологічної оцінки та корекції стресостійкості — «Бос-Пульс») та ком-

плекс пізнавальних і нейропсихологічних завдань для діагностики та розвитку когнітивних здібностей особистості в онлайн режимі за допомогою програмних засобів Limos Labs. Тренінгово-розвивальний блок охоплює комплекс тренінгових програм для різних категорій публічних службовців та керівного складу органів влади, державних і приватних підприємств. Конкретними програмами є наступні: 1. Діагностика і розвиток особистісних та професійних якостей. 2. Діагностика і розвиток стресостійкості. 3. Розвиток когнітивних здібностей.

Як перспективні напрями розвитку лабораторії доцільно розглянути спільні наукові дослідження з вітчизняними та закордонними партнерами; обладнання Лабораторії комплектом «віртуальний шолом» зі спеціальним програмним забезпе-

ченням для психологічного розвантаження, тренінгів з підвищення стресостійкості, обладнання лабораторії поліграфом та проведення навчання відповідних спеціалістів.

Таким чином, лабораторія психосоціального діалогу, що створена на базі ХарРІ НАДУ, може і має посісти важливе місце як при наданні допомоги громадам та кризовим категоріям населення регіону, так і у професійній підготовці управлінських кадрів з метою підвищення ефективності їх діяльності.

Олена Крутій,

доктор наук з державного управління,

професор,

Харківський регіональний інститут державного управління Національної академії державного управління при Президентіві України



31 березня 2017 р. відбулося урочисте підведення підсумків проекту «Консорціум молодих психологів». Проект «Консорціум молодих психологів Харківщини» реалізований Харківським університетським консорціумом за фінансової підтримки Deutsche Gesellschaft fuer Internationale Zusammenarbeit (GIZ) та сприяння Харківської обласної державної адміністрації. Проект тривав з 19 грудня 2016 року по 31 березня 2017 року.

Урочистий захід відкрила Л.О. Белова, президент Харківського університетського консорціуму. Вона наголосила, що даний проект є унікальний, бо вперше об'єднав вищі навчальні заклади з метою створення об'єднуючої платформи для підвищення професійної компетентності майбутніх психологів та подальшого надання ними якісних соціально-психологічних послуг ВПО, ветеранам та бійцям АТО, членам їх родин, а також приймаючим громадам.

120 студентів-психологів із чотирьох провідних вищих навчальних закладів Харківщини (ХНУ ім. В.Н. Каразіна, НПУ ім. Г.С. Сковороди, НУЦЗ України, ХНУВС) взяли участь у тренінговій програмі, що складалася з п'яти модулів, опанували компетенції, важливі для надання психологічної допомоги та провели заняття для дітей в БО «Станція Харків», у «Модульному містечку» для ВПО, а також взяли участь у Всеукраїнському проекті для родин захисників України «Родинне коло».

Із отриманням сертифікатів учасників поздоровили заступник голови — керівник апарату Харківської обласної державної адміністрації А. В. Бабічев, ректор Харківського національного університету ім. В.Н. Каразіна В. С. Бакіров, координатор проектів GIZ у Харківській області Д. С. Ткачов та інші почесні гості.





Анотації

Освіта та суспільство

ВЗАИМОДЕЙСТВИЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СО СТЕЙКХОЛДЕРАМИ: ВЕЛЕНИЕ ВРЕМЕНИ

XV Международная научно-практическая конференция,

Харьковский гуманитарный университет
«Народная украинская академия»,
16 февраля 2017 г.

УДК 37.014.5(063)

«Взаємодія освітніх закладів зі стейкхолдерами: веління часу» / ХУ Міжнар. наук.-практ. конф., Харків, 16 лют. 2017 / ХГУ «Нар. укр. акад» // Новий Колегіум. — 2017. — №1. — С. 3–6.

Представлено матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Взаємодія освітніх закладів зі стейкхолдерами: веління часу».

Ключові слова: стейкхолдер, освітні послуги, партнерство, взаємодія.

УДК 37.014.5(063)

Взаимодействие образовательных учреждений со стейкхолдерами: веление времени : XV Междунар. науч.-практ. конф., Харьков, 16 февр. 2017 / ХГУ «Нар. укр. акад» // Новий Колегіум. — 2017. — №1. — С. 3–6.

Представлены материалы международной научно-практической конференции «Взаимодействие образовательных учреждений со стейкхолдерами: веление времени».

Ключевые слова : стейкхолдер, образовательные услуги, партнерство, взаимодействие.

UDC 37.014.5(063)

Interaction of educational institutions with stakeholders: the dictates of the time: XV Intern. Scientific-practical. Conf., Kharkov, February 16th. 2017 / KHU «Nar. Ukr. Acad.» // New Collegium. — 2017. — №1. — P. 3–6.

Аннотации

The proceedings of the international scientific and practical conference “Interaction of educational institutions with stakeholders: the dictates of time” are presented.

Key words: stakeholder, educational services, partnership, interaction

Методологія освіти

УДК 378.147-057.36

Таймасов, Ю. Методологічні підходи до організації занять з дисципліни «Медицина підготовка» у навчальних закладах ДСНС України // Новий Колегіум. — 2017. — №1. — С. 47–50.

Викладено методологічні основи проведення занять з дисципліни «Медицина підготовка» в навчальних закладах ДСНС України. На підставі аналізу закордонного та вітчизняного досвіду методологія навчання медичних працівників не підходить для навчання фахівців служби цивільного захисту, оскільки за короткий проміжок часу неможливо сформувати медичне мислення. Підготовка з даної дисципліни в навчальних закладах ДСНС України повинна бути заснована на інших принципах, якими є алгоритмізація, стандартизація та відпрацювання практичних навичок до автоматизму.

Ключові слова: медична підготовка, методологічні основи, навчальний заклад ДСНС України, навчально-методичний комплекс.

УДК 378.147-057.36

Таймасов, Ю. Методологические подходы к организации занятий по дисциплине «Медицинская подготовка» в учебных заведениях ГСЧС Украины // Новый Колегіум. — 2017. — №1. — С. 47–50.

Изложены методологические основы проведения занятий по дисциплине «Медицинская подготовка» в

учебных заведениях ГСЧС Украины. На основании анализа зарубежного и отечественного опыта методология обучения медицинских работников не подходит для обучения специалистов службы гражданской защиты, поскольку за короткий промежуток времени невозможно сформировать медицинское мышление. Подготовка по данной дисциплине в учебных заведениях ГСЧС Украины должна быть основана на других принципах, которыми являются алгоритмизация, стандартизация и отработка практических навыков до автоматизма.

Ключевые слова: медицинская подготовка, методологические основы, учебное заведение ГСЧС Украины, учебно-методический комплекс.

UDC 378.147-057.36

Таймасов, Ю. Methodological approaches to studies of the subject «medical training» in Ukraine SSES educational institutions // New Collegium. — 2017. — №1. — P. 47–50.

In the article the methodological basis of lessons on discipline “Medical training” in schools in Ukraine SSES. The analysis of foreign and domestic experience methodology training of health workers is not suitable for specialist training of civil defense, as the short time it is impossible to form medical thinking. Training in this discipline in schools in Ukraine SSES should be based on other principles, which are algorithmic, standardization and practical skills to automaticity.

Key words: medical training, methodological foundation, educational institution in Ukraine SSES, teaching complex.

УДК 371.311

Бешенцева, О. Індивідуалізація в навчанні хімії іноземних студентів на підготовчих факультетах // Новий Колегіум. — 2017. — №1. — С. 51–54.

Розглядаються значення та необхідність процесу індивідуалізації навчання в процесі вивчення хімії іноземними студентами на підготовчих факультетах.

Ключові слова: індивідуалізація, навчальний процес, іноземні студенти, підготовчі факультети.

УДК 371.311

Бешенцева, О. Индивидуализация в обучении химии иностранных студентов на подготовительных факультетах // Новый Колегіум. — 2017. — №1. — С. 51–54.

Рассматриваются значение и необходимость процесса индивидуализации обучения в процессе изучения химии иностранными студентами на подготовительных факультетах.

Ключевые слова: индивидуализация, учебный процесс, иностранные студенты, подготовительные факультеты.

УДК 371.311

Beshentseva, O. Individualization in chemistry teaching foreign students preparatory faculty // New Collegium. — 2017. — №1. — P. 51–54.

The article discusses the importance and necessity of individualization of learning process in the course of studying chemistry foreign students at preparatory faculties.

Key words: individualization, educational process, foreign students, preparatory departments.

УДК 378.147

Букреева, О., Рыбалко, І. Досвід розробки та застосування дистанційного курсу «Основи сертифікації автомобілів» у заочній формі навчання // Новий Колегіум. — 2017. — № 1. — С. 55–60.

Розглянуто проблему застосування дистанційного навчання у заочній формі підготовки бакалаврів; викладено досвід розробки дистанційного курсу; наведено результати апробації дистанційного курсу у порівнянні з традиційною формою заочного навчання; виявлено проблеми і перспективи застосування дистанційної форми навчання.

Ключові слова: дистанційне навчання, заочне навчання, тьютор, сертифікація автомобілів.

УДК 378.147

Букреева, О., Рыбалко, И. Опыт разработки и применения дистанционного курса «Основы сертификации автомобилей» в заочной форме обучения // Новый Колегіум. — 2017. — № 1. — С. 55–60.

Рассмотрена проблема применения дистанционного обучения в заочной форме подготовки бакалавров; изложен опыт разработки дистанционного курса; приведены результаты апробации дистанционного курса в сравнении с традиционной формой заочного обучения; выявлены проблемы и перспективы применения дистанционной формы обучения.

Ключевые слова: дистанционное обучение, заочное обучение, тьютор, сертификация автомобилей.

UDC 378.147

Bukreeva, O., Ryibalko, I. Experience in the development and application of distance course “Fundamentals of vehicle certification” in correspondence form of education // New Collegium. — 2017. — № 1. — P. 55–60.

The problem of the use of distance learning in absentia bachelor was considered; it describes the experience of the development of distance learning course; the results of testing of a distance course in comparison with the traditional form of absentia bachelor was presented; the problems and perspectives of distance learning they identified.

Key words: distance learning, extramural studies, tutor, vehicle certification.

УДК [377.1:61 (043.5)]

Поєдинцева, Л. Педагогічні умови формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах // Новий Колегіум. — 2017. — №1. — С. 61–67.

Розглянуто педагогічні умови формування фахової компетентності майбутніх фахівців у медичних коледжах на прикладі фахової підготовки медичних сестер у КЗОЗ «Куп'янський медичний коледж ім. Марії Шкарлетової», висвітлено етапи та результати проведеного експериментального дослідження.

Ключові слова: педагогічні умови, фахова компетентність, майбутні фахівці, медичні сестри.

УДК [377.1:61 (043.5)]

Поєдинцева, Л. Педагогические условия формирования профессиональной компетентности будущих специалистов в медицинских колледжах // Новый Колегіум. — 2017. — №1. — С. 61–67.

Рассмотрены педагогические условия формирования профессиональной компетентности будущих специалистов в медицинских колледжах на примере профессиональной подготовки медицинских сестер в КУЗ «Купянский медицинский колледж им. Марии Шкарлетовой», освещены этапы и результаты проведенного экспериментального исследования.

Ключевые слова: педагогические условия, профессиональная компетентность, будущие специалисты, медицинские сестры.

UDC [377.1:61 (043.5)]

Poedintseva, L. The pedagogical conditions of formation of professional competence of future professionals in the medical colleges // New Collegium. — 2017. — №1. — С. 61–67.

The article examines the pedagogical conditions of formation of professional competence of future professionals in the medical colleges in the example of professional training of nurses in “Kupyansk Medical College after name Marii Shkarletovoi” highlights the stages and the results of the pilot study.

Key words: pedagogical conditions, professional competence, future specialists, nurses.



Общие сведения

1. Статьи, направляемые в редакцию, должны быть написаны специально для журнала «Новый Коллегиум» (нигде ранее не публиковаться).
2. Редакция оставляет за собой право сокращения и исправления текста статьи и изменения названия.
3. Статьи, самостоятельно представленные аспирантами, соискателями, адъюнктами, должны иметь направление научного руководителя. Сведения о научном руководителе публикуются вместе со статьей.
4. Авторы получают экземпляр журнала с опубликованной статьей.
5. Редакция не ведет переписку с авторами.

Порядок прохождения статей

1. Редакция направляет статьи на внешнее рецензирование. Отрицательное решение по вопросу публикации статьи сообщается автору, рукописи не возвращаются. Статья может быть возвращена на доработку.
2. После рецензирования редакция принимает окончательное решение о возможности опубликования статьи.
3. Журнал с опубликованной статьей высылается авторам по почте или выдается в редакции.

Требования к оформлению статей

1. Статьи принимаются в виде файлов (текст — в форматах *.TXT, *.DOC; графики — *.xls, рисунки — *.TIFF, *.CDR).
- Файлы обязательно должны сопровождаться распечаткой. Графики и рисунки должны быть выполнены четко. Формулы должны быть написаны в общепринятой математической символике и иметь разметку.

2. Объем направляемых в редакцию материалов, как правило, не должен превышать 20 000 знаков (около 11–12 машинописных страниц через два интервала, включая таблицы, графики и рисунки). При превышении указанного объема материал может быть опубликован с продолжением в нескольких номерах или как цикл статей. В этом случае материал должен быть структурирован на части, не превышающие указанного объема, каждая из которых должна иметь самостоятельное название.

3. Статья должна быть подписана всеми авторами и сопровождаться:
 - а) авторской справкой по приведенной форме, оформленной на отдельном листе и подписанной всеми авторами;
 - б) краткой аннотацией (не более 300 знаков) на русском, украинском и английском языках;

Форма авторской справки

АВТОРСКАЯ СПРАВКА

Название статьи.

Адрес и телефон для контакта.

Для каждого автора:

Фамилия, имя, отчество.

Ученая степень, ученое звание.

Место работы.

Должность.

«Представленный материал ранее не публиковался и в другие издания не направлен»

Подписи каждого автора.



Уважаемые коллеги !
В Каталоге подписных изданий Украины
наш индекс — 22863