

УДК 378.1

ФОРМУВАННЯ ІННОВАЦІЙНИХ ПІДХОДІВ В ОСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ

Л.В. Ширяєва, д.е.н., професор

Одеський національний морський університет, Одеса, Україна

Н.В. Захарченко

Одеський національний університет імені І.І. Мечникова, Одеса, Україна

Сьогодні більше половини українських громадян віддають перевагу загальній вищій освіті. Ще більш істотним чинником стало ставлення роботодавців, які трактують вищу освіту як нормальний рівень соціалізації, тобто як підтвердження наявності деякого мінімуму компетенцій. Разом з тим для багатьох державних діячів і громадськості країни стало очевидним, що виживання національної економіки неможливе без формування інтелектуальної еліти нового покоління, здатної поєднати широку гуманітарну ерудицію з високою компетентністю в освоєнні коштів та інструментів продуктивної діяльності. Таким чином, сьогодні нова якість професійної освіти є найбільш привабливим для інвестицій з боку всіх співучасників освітньої діяльності. Відповідно додатковою умовою інвестиційної привабливості вищої школи стає її реконструкція з метою реалізації умов для виховання випускника.

Постановка проблеми

Сучасний фахівець методології у сфері освітньої діяльності вважають, що перехід людства в нову постіндустріальну епоху вимагатиме змін системи освіти вплині декількох десятиліть, і вони будуть більш кардинальними, ніж всі попередні. При цьому вказуються наступні причини такої інтенсивності змін. По-перше, постіндустріальне суспільство викликало до життя новий клас – освічених людей (або високоінтелектуальних освічених службовців). Цей новий клас у США, Японії і розвинених країнах Європи становить більше половини зайнятого населення (в даний час робітники складають усього близько 20% зайнятого населення у США та Європі. За деякими прогнозами протягом найближчих десятиліть їх частка впаде до 5-10%). Виникло товариство «інтелектуальних службовців», для яких праця стає способом самовираження, що викликає необхідність безперервного вдосконалення професійних якостей, у тому числі умінь самоорганізації та саморозвитку.

По-друге, економічний і соціальний розвиток в Європі за останні десятиліття показав необхідність у визначенні міжнародних критеріїв, які висуваються сьогодні до освіти і професійної

Ширяєва Л.В., Захарченко Н.В. Формування інноваційних підходів в освітній діяльності.

Подані пропозиції щодо вдосконалення освітньої діяльності українських університетів, виходячи з вимог Болонського процесу і на базі інноваційних технологій.

Ключові слова: освіта, Болонський процес, інноваційна діяльність

Ширяева Л.В., Захарченко Н.В. Формирование инновационных подходов в образовательной деятельности.

Представлены предложения по совершенствованию образовательной деятельности украинских университетов, исходя из требований Болонского процесса и на базе инновационных технологий.

Ключевые слова: образование, Болонский процесс, инновационная деятельность

Shiryayeva L.V., Zakharchenko N.V. Formation of innovative approaches in the educational activity.

Ideas for improving the education of Ukrainian universities, based on the requirements of the Bologna process and based on innovative technologies.

Keywords: education, Bologna process, innovation

підготовки. Це міжнародна новація в освіті. Болонська декларація про вищу освіту (1999 р.) ознаменувала початок нового витка співпраці в цій області. Причому ключовим завданням, що стоїть перед системами освіти європейських країн, було проголошено добровільну співпрацю і соціальне партнерство з метою розвитку взаємодії на основі взаємної довіри, прозорості, визнання компетенцій і кваліфікацій, що підвищують гарантії відкритості ринку праці. Таким чином, перед вітчизняною системою вищої освіти виник якісно новий виклик – використовувати «болонський формат» для радикальної її реорганізації відповідно до принципів розвитку міжнародного освітнього простору.

По-третє, група вчених ще в 1978 р. у доповіді Римському клубу звернула увагу на факт неадекватності принципів традиційного навчання вимогам сучасного суспільства. Це означає відмову від розуміння освіти як отримання готового знання. На зміну приходить нове розуміння освіти як надбання особистості, а це змінює весь лад освітньої діяльності. Вітчизняні аналітики [3-6] також підтверджують необхідність кардинальних змін і, насамперед, у сфері вищої освіти, обумовлених тим, що:

1) щорічно з'являються нові спеціальності і система освіти, яка заснована тільки на «знаннєвій парадигмі», в принципі не може наздогнати цей процес;

2) людина, що відповідає вимогам новітнього часу, змінює спеціальності в перебігу трьох-п'яти років і навіть частіше;

3) згідно вибіркового аналізу статистики кар'єр, успіх у тій чи іншій сфері діяльності практично не залежить від спеціальності, що позначена у вузівському дипломі.

Метою цієї статті є спроба обґрунтування напрямків щодо удосконалення освітньої діяльності українських університетів з урахуванням вимог Болонського процесу та впровадження інноваційних технологій.

Аналіз публікацій

Вивчення науково-методичних праць з проблем формування інноваційних підходів в освітній діяльності українських вузів свідчить про велику кількість досліджень авторів у цій сфері. Низка досліджень І. Галиці [3], В. Глазичова [2], В. Захарченко [4], В. Захожай [5], Т. Кушнір [6], Д. Ларсона [11], Л. Потлиціної [7], Х. Рамперсад [8], І. Сочинської-Сибірцевої [9] та ін. Водночас залишаються невирішеними протиріччя між можливостями існуючої освіти та реалізацією інноваційних підходів одночасно на рівні організаційно-управлінської структури університету, технологій і методів навчання, наукових досліджень і взаємодії педагогів вищої школи та студентів.

Виклад основного матеріалу дослідження

Виведення освіти в Україні на рівень розвинутих країн світу, можливо лише за умов відходу від авторитарної педагогіки та впровадження у

навчання інновацій. Перехід на інноваційний характер навчання передбачає серйозну роботу над створенням науково обґрунтованої педагогічної системи, вимагає спеціальних досліджень, координації зусиль дидактів, методистів, педагогів, психологів, а також напруженої праці педагогів-практиків.

У сучасній Україні функціонує в кілька разів більше ВНЗ, ніж було в УСРС, однак якість за їхньої роботи викликає чимало запитань. Наочний приклад – індекс цитованості вчених, що працюють у системі освіти. В найкращого серед українських ВНЗ – Київського національного університету ім. Т. Шевченка – так званий індекс Хірша (*h* – індекс) дорівнює 45. Для порівняння, в МДУ ім. Ломоносова – 145, Білоруського державного університету – 66 (табл. 1).

Жоден наш університет не увійшов до Міжнародного рейтингу 500 кращих університетів світу за індексом дослідницької діяльності (*research performance index*, RPI), Академічного рейтингу університетів світу, списку 500 кращих університетів за версією британської газети *The Times* (THE – QS). Українські ВНЗ є лише в рейтингу за кількістю веб-публікацій та мережевої активності, і лише починаючи з 1283-го місця.

Накопичення знань, розвиток науки, створення нових технологій і наукомістких виробництв неминує підвищують вимоги до професійної кваліфікації і мобільності кожного працівника, все більш зміщуючи акцент у бік розвитку його духовних здібностей і освоєння загальнолюдських цінностей, що є неодмінною умовою здатності до праці. У зв'язку з цим поняття «професіоналізм», під яким традиційно розуміється вузька спрямованість на спеціалізацію, замінюється поняттями «освіченість» і «компетентність».

У науковій літературі виділяють два напрями у визначенні поняття «компетентність». Перше – офіційне – визначає компетентність як юридично закріплене коло повноважень посадової особи. Друге – неофіційне – як авторитет особистості в тій або іншій області діяльності. Також: компетенція (від лат. *competentia* – приналежність по праву) – сукупність повноважень, якими володіє будь-який орган або посадова особа, визначена Конституцією, законами, статутами, положеннями, інструкціями [1].

В теорії управління професійну компетенцію розглядають через:

- потенціал ефективності трудової діяльності;
- технічну підготовленість працівника до виконання професійних функцій, пов'язаних зі спеціалізацією;
- управлінську функцію діяльності менеджменту.

У свою чергу зарубіжні аналітики відзначають, що «сучасні організації все більше хочуть бачити в своїх співробітниках дві якості: (1) здатність до швидкого навчання та (2) до творчого мислення (креативності)». Тим часом вітчизняні фахівці в

галузі рекрутингу визначають компетентність як здатність до виконання цілісної діяльності, яка

відповідає критеріям ефективності, точності і швидкості виконання [5,6].

Таблиця 1. Порівняльний аналіз окремих університетів Східної Європи у світових рейтингах (2010 р.)

Заклад	Зведений h-індекс	Рейтинг дослідницької ефективності	Академічний рейтинг університетів світу	Рейтинг Web-публікацій (Webometrics)
Московський державний університет ім. М.В. Ломоносова	145	412	74	219
Варшавський університет	137	388	301-400	612
Будапештський університет ім. Лоранда Етвеша	117	403	301-400	305
Білоруський державний університет	66	-	-	1476
Київський національний університет ім. Т.Г. Шевченка	45	-	-	1283
Харківський національний університет ім. В.Н. Каразіна	38	-	-	1848
Львівський національний університет ім. І. Франка	30	-	-	1612
Одеський національний університет ім. І.І. Мечникова	29	-	-	3022
Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»	26	-	-	2428
Донецький національний медичний університет ім. М. Горького	22	-	-	3425
Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	20	-	-	3655
Національний університет «Львівська політехніка»	18	-	-	3342

Джерело: www.ukurier.gov.ua (17.03.2011 р.)

Зміна парадигм освітньої діяльності (табл. 2) викликає необхідність нової траєкторії вищого професійного утворення, його практикоорієнтованої і діяльнісної спрямованості. З цієї позиції цікава вітчизняна новація – концепція «культурологічного підходу», яка розглядає зміст освіти як педагогічно адаптований соціальний досвід людства, тотожний за структурою людській культурі, і пропонує нову модель випускника вузу. Для її реалізації необхідно:

1) відобразити людську культуру у змісті професійної освіти у вигляді предметних результатів діяльності людства;

2) ввести в освітню діяльність розвиток суб'єктивних людських потенцій і здібностей, які не передаються словами, а реалізуються в уміннях і навичках, в особистісних сенсах, світогляді кожного;

3) використовувати компетентний підхід до формування у студентів здібностей вирішувати важливі практичні завдання в процесі самопізнання і самовиховання.

З позиції управління освітньою діяльністю професійну компетентність можна розглядати як інтегральний критерій якості навчання [4], тому її

діяльнісна складова повинна бути визначена в рамках держстандарту. Передбачається, що стандарт вищої професійної освіти (ВПО) повинен являти собою «ідеологію» формування локальних (внутрішньоуніверситетських «стандартів компетентності»). Сукупність останніх доцільно включити в рейтинг якості професійної підготовки і використовувати як показник інвестиційної привабливості університету.

Таким чином, концепція розробки стандартів ВПО нового покоління сьогодні повинна спиратися на культурологічний і модульно-компетентний підходи і розглядати як мінімум чотири блоки компетенцій, які формують доцільність вкладень в «людський капітал»:

— блок професійно орієнтованих базових знань (інтелектуальна культура);

— блок поліпрофесійних компетенцій, які є теоретико-практичною основою для групи суміжних спеціальностей (професійна культура);

— формування і розвиток загальної здібності, мотивації та готовності особистості до професійної діяльності, її вищого ступеня – творчості (культура творення);

— вироблення індивідуального стилю життєдіяльності, заснованого на морально-етичних принципах та загальнолюдських цінностях, розвиток самопізнання і самореалізації, умінь у

побудові сприятливих міжособистісних відносин (морально-комунікативна культура) (рис. 1).

Таблиця 2. Зміна парадигм освітньої діяльності

Компоненти парадигм	Індустріальне суспільство	Постіндустріальне суспільство
Цілі	Навчання для суспільного виробництва Спрямованість навчання на отримання і передачу знань	Навчання для самореалізації та особистої кар'єри Спрямованість навчання на оволодіння основами культури та професійними компетенціями
Цінності	Отримання спеціальності на все життя	Освіченість стає справжнім капіталом і головним ресурсом в невизначеному майбутньому
Способи реалізації	Стабільна структура навчальних програм Традиційні методи навчання	Динамічна структура навчальних програм (модулі) Інноваційні методи навчання
Учасники навчального процесу	Відповідальність за навчання несе педагог, педагог передає знання, педагог над студентами Вчення для учнів як обов'язок, для педагога – виконання професійного обов'язку	Студент розділяє з педагогом відповідальність за своє навчання, педагог створює умови для самостійного вчення, взаємне партнерство Зацікавленість у результатах навчання, а педагогів – у розвитку студентів
Управління навчальним процесом	Ієрархічний і авторитарний стиль організації навчального процесу Акцент на аудиторні заняття під керівництвом педагога	Демократичний і егалітарний стиль організації навчального процесу Акцент на самостійну роботу і індивідуальну траєкторію навчання
Забезпечення	Основний засіб навчання – підручник	Навчальні книги змінюються інформаційно-телекомунікаційними ресурсами
Контроль і оцінка	Здійснюється педагогом та педагогічним колективом Основні критерії: набір знань, старанність і дисципліна	Зміщення акценту на самоконтроль і самооцінку Основні критерії: загальна ерудиція + набір професійних компетенцій
Ставлення до професійної діяльності	Працевлаштування суворо за фахом	Працевлаштування за рівнем розвитку здібностей і професійних компетенцій

Вітчизняні експерти стверджують, що реалізація моделі випускника університету, як зразка сукупності вимог до нових робочих місць є завданням, яке може бути посиленням для вирішення в найближчі 2-2,5 роки за умови опори на роботодавців і органи державного управління освітою, а також переходу університету в статус державної (некомерційної) організації. На їхню думку, саме з реалізації даного модуля як масштабного інноваційного проекту доцільно починати управлінську перебудову системи вищої освіти «зверху вниз», так як від якості управління освітньою установою залежить якість освітнього процесу, рівень компетентності випускників та, відповідно, інвестиційна привабливість університету.

На нашу думку, адаптація організаційно-управлінської структури університету до нової парадигми освіти неможлива без поширення принципів культурологічного підходу на формування системи управління університетом. Іншими слова-

ми, необхідною умовою успішності трансформації освітньої діяльності є введення моделі організаційної культури. Загальновідомо, що знання важко засвоювати і ними складно обмінюватися, якщо вони суперечать культурним нормам і цінностям. Організаційна культура включає в себе набір усвідомлених і неусвідомлених ідей, припущень і переконань щодо різних аспектів реальності, важливих для організації. Розглядаючи цю позицію насамперед для комерційних організацій, врахуємо, що організаційна культура – це також загальні для співробітників моделі поведінки, які «запускають» процес навчання, що, в свою чергу, змінює їхню свідомість. Саме тому багато американських вчених-аналітиків вважають, що одним з чинників конкурентоспроможності є створення в компанії «навчального середовища», без якого неможливі зміни, немає перспектив і комунікацій і не може бути стійких змін.

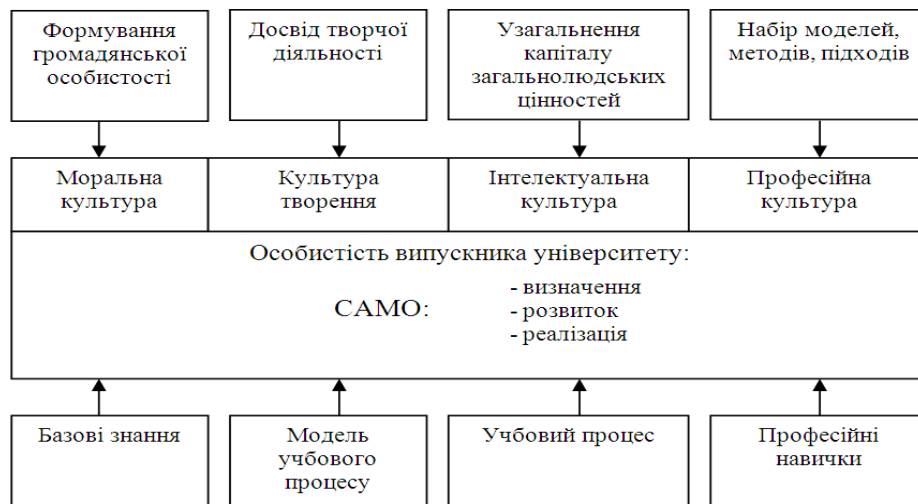


Рис. 1. Алгоритм моделі розвитку особистості випускника університету

Організаційна культура, будучи колективною інтелектуальною програмою внутрішньої і зовнішньої інтеграції, виражається і в особистісних якостях співробітників, і в характері міжособистісних відносин, і в стилі керівництва. Реалізація моделі організаційної культури університету, так само як і будь-якої організації, дозволяє здійснювати:

- узгодження норм і цінностей кожного учасника освітньої діяльності з принципами функціонування університету;
- координацію внутрішніх процесів;
- настройку способів співпраці;
- виховання почуття єдиної команди;
- формування простору стабільності, визначеності і безпеки;
- передбачення змін зовнішнього середовища і готовність до них;
- обґрунтування стилю керівництва університетом.

Реалізація моделі організаційної культури викликає необхідність зміни стилю традиційного академічного управління і переходу на принципи корпоративного управління. При цьому освітня діяльність, заснована на морально-етичних принципах і загальнолюдських цінностях, розглядається як процес формування інтелектуальної еліти нового покоління, здатної творити інноваційну інфраструктуру національної економіки. З цих позицій виправдана заміна університетської п'ятирічки на трирічний бакалаврат (англо-саксонська модель) плюс одне-дворічний магістерський цикл (3+2,4+1,4+2). Основним завданням першого рівня вищої освіти (бакалаврату) стає необхідність закласти основи світогляду і розвинути діяльнісно-орієнтовне мислення. Ступінь бакалавра повинна присуджуватися згідно з європейським стандартом з поправкою на вітчизняну традицію. Вона є проміжною і тому не повинна давати права на

професійну діяльність, дозволену тільки для магістра. Другий рівень – магістр. Третій – аспірант. Для них необхідно розділити професійні компетенції, а також передбачити наявність практики (стажування від року до двох років) перед вступом до магістратури.

Таким чином, резюмуючи вищевикладене, можна зробити висновок, що з позиції нової парадигми освіти професійна компетентність – це перш за все нова якість особистості, здатної до самовизначення, самопізнання, саморозвитку та самодисципліни, тобто ще одна соціальна новація, реалізована в освітньому просторі. Для формування такої моделі випускника в системі управління університетом необхідно дотримувати ряд вихідних умов і фундаментальних принципів.

Принцип гуманізації та демократизації освіти – орієнтація освітньої діяльності на формування її світогляду та прагнення до його реалізації.

Принцип фундаментальності освіти – перетворення освіти в фундамент духовно-моральної і практичної діяльності людей у процесі самопізнання, самооцінки і саморозвитку.

Принцип діяльної спрямованості освіти – перехід від знанневої парадигми освіти до «навчання дією», тобто формування здатності до активної діяльності і перш за все до творчої професійної праці.

Принцип інноваційної освіти, який заснований на збереженні і розвитку національних традицій, передбачає наступне: при збереженні національного складу мислення та культурної цілісності бути відкритими до зовнішнього взаємодії, новаціям і цінностей інших народів, перетворювати їх і духовного збагачуватися.

Принцип доступності освіти – створення умов для обміну і передачі знань і умінь і засобів їх розвитку для викладачів і студентів, «мають право, волю і здатність збагачення знаннями»

(Велика Хартія європейських університетів – Болонья, 18.09.1988 р.).

Основні принципи підготовки фахівців на найвищому професійному рівні припускають дотримання чотирьох ключових вимог.

1) Етичне виховання в процесі організації і реалізації освітньої діяльності, тобто формування духовності шляхом подолання розриву між навчальними і виховними цілями. Головне – сформулювати моральну основу якісної праці шляхом виховання в молодій людині поваги до себе, до своїх моральних якостей, моральної позиції, до свого таланту і здібностям, до своєї професійної кваліфікації. Навчившись поважати себе, молода людина навчиться поважати працю, оточуючих, культуру, природу.

2) Гармонізація змістовної (відображеної в поняттях «знати» і «уміти») і процесуальної сторін навчального процесу (форм, методів і засобів навчання). Це означає побудову освітнього процесу на основі внутрішніх освітніх потреб учнів, а також постійна підтримка системи навчання на високому рівні, заснованому, з одного боку, на новітніх розробках в галузі освітньої діяльності, з іншого – на практичних реаліях сфер життєдіяльності, відповідних одержуваної спеціальності і кваліфікації.

3) Професіоналізм. Фахівця-професіонала можна виростити тільки при наявності високо-професійної організації освітньої діяльності, здатної створити умови для самовизначення студентами своєї життєвої освітньої траєкторії. Разом з тим професійну майстерність викладачів необхідно зорієнтувати на самооцінку студентами своїх здібностей, якостей особистості, інтересів і потреб з точки зору вибору тієї чи іншої майбутньої кар'єри.

4) Якість. Дана вимога включає: збереження традицій фундаменталізації та універсалізації професійної освіти; навчання базисним кваліфікаціям та методологічним засадам діяльності; посилення загальноосвітніх компонентів в професійних освітніх програмах, що дозволяють сформулювати передумови до безперервної освіти протягом життя; модульна побудова освітніх програм на міждисциплінарній основі, що характеризуються повнотою і закінченістю.

У свою чергу для реалізації вищевикладених принципів і виконання вимог необхідні наступні умови управління освітньою діяльністю університету:

- рівні можливості: кожен молодий громадянин повинен мати можливість отримання першої професійної освіти на будь-якому доступному для нього рівні, а через нього до професійного просування, незважаючи на своє походження, матеріальне становище чи освіту, отриману раніше;
- різноманіття освітніх програм: альтернативність, варіантність, різноманіття змісту, форм і

методів навчання, диференціація та індивідуалізація професійного навчання;

- співпраця: взаєморозуміння, конфіденційність і взаємна вимогливість адміністрації університету, його професорсько-викладацького складу і студентів. Це передбачає нові ділові контакти, спільну постановку задач, спільний аналіз процесу їх вирішення та досягнутих результатів;
- відкритість: взаємообмін з різними науковими течениями, школами і поглядами, активні партнерські зв'язки з громадськістю, державними відомствами, роботодавцями та іншими університетами, в тому числі міжнародними, можливість і доступність контролю з боку партнерів;
- автономія: гарантована державою свобода досліджень і навчання, створення і поширення професійної культури через наукові дослідження та освіту;
- зовнішній і внутрішній контроль якості: проведення підсумкових іспитів незалежним атестаційними організаціями, введення системи самооцінки, регулярної атестації персоналу, взаємоконтроль науково-педагогічних та адміністративних кадрів;
- самоорганізація навчальної діяльності студентів: зменшення аудиторного навчального навантаження учнів за рахунок введення індивідуальних та групових консультацій, збільшення обсягу самостійної роботи студентів.

При цьому доцільно задіяти фактори успішності реалізації управлінських функцій. На думку експертів, до них можна віднести наступне:

- 1) мають бути чітко сформульовані і прийняті морально-етичні цінності всіма учасниками освітньої діяльності, тобто прийняти етичний кодекс;
- 2) управлінські рішення повинні бути глибоко продумані, добре обгрунтовані, а дії детально сплановані після всебічного обговорення альтернатив розвитку;
- 3) персонал та професорсько-викладацький склад повинні бути добре поінформовані та компетентні щодо обговорюваних питань, тобто повинні бути визначені ті, в чій обов'язки входить реалізація компетентного підходу, вони ж покликані відігравати ключову роль у розробці методів і способів його реалізації;
- 4) повинна бути забезпечена прозорість схем матеріального стимулювання за результатами освітньої діяльності.

Перша позиція має першорядну важливість, оскільки саме вона є тим фундаментом, на якому доцільно побудувати систему управління освітньою діяльністю університету, засновану на етичних принципах компетентної парадигми освіти (рис. 2). Дані принципи та положення щодо їх реалізації необхідно розробити і затвердити в етичному кодексі університету.

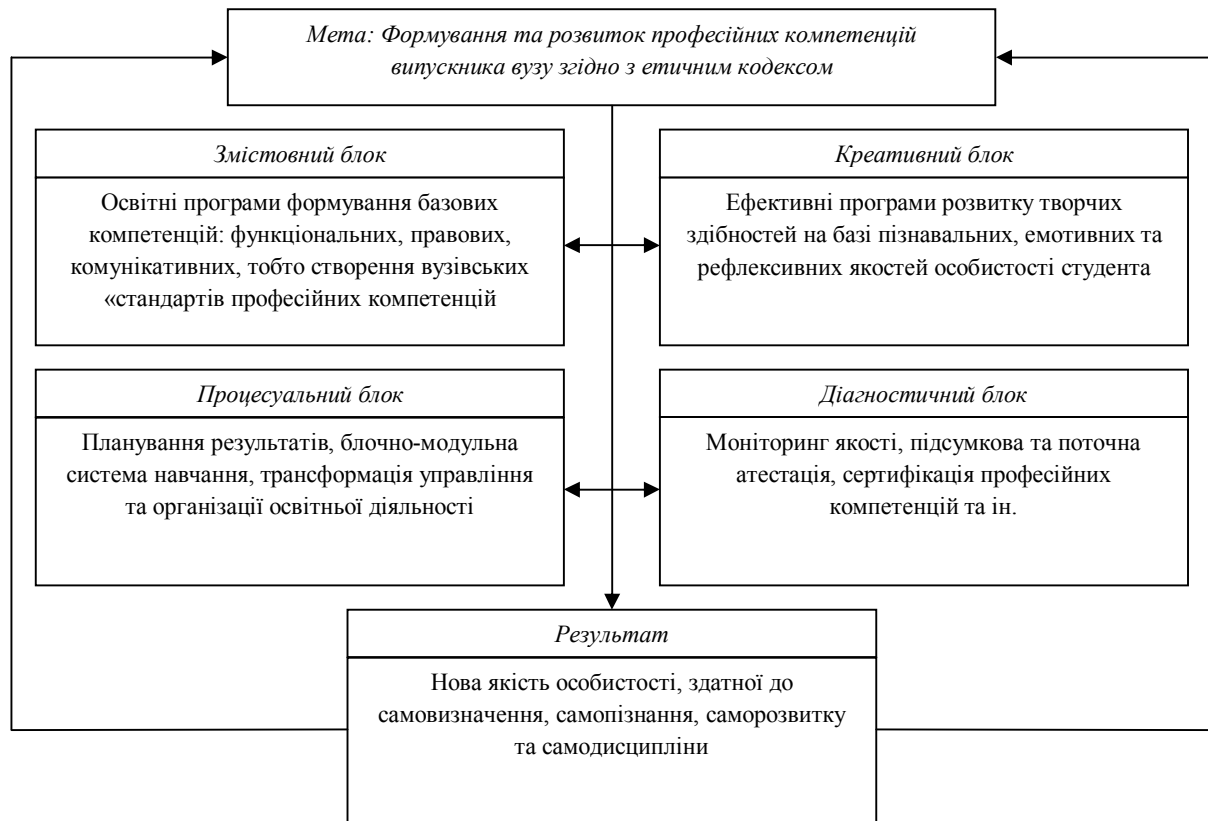


Рис. 2. Система управління освітньою діяльністю в університетах

Очевидно, що вибір методів (стилю) управління вторинний по відношенню до визначення цінностей і етичних норм, тобто регламентація процесу виховання повинна задавати траєкторію для процесу навчання (рис. 3).

Управління формуванням нового освітнього простору має передбачати постійний моніторинг руху до поставлених цілей і надання зворотного зв'язку за наявними відхиленнями. У свою чергу моніторинг відхилень неможливий без стратегічного планування, яке включає послідовне визначення напряму розвитку університету, розробку багаторівневих планів, завдань, визначення строків і відповідальних за виконання. Ланцюжок взаємозв'язку цілей університету та його кафедр можна представити таким чином (рис. 4).

Для визначення цілей і завдань університету, а також для їх конкретизації в його структурних підрозділах доцільно використовувати метод збалансованих показників і перш за все універ-

сальну систему показників діяльності Х. Рамперсада, адаптованих до специфіки професійної освіти. На думку американського дослідника, розвиток професійних компетенцій в компанії взаємопов'язаний з плануванням результатів, атестацією та коучингом за умови, що співробітник повинен володіти солідним багажем базових знань та постійним доступом до нової інформації [4]. Х. Рамперсад пропонує вирішити цю задачу в компаніях за допомогою програм розвитку здібностей. Однак у практиці комерційної діяльності реалізація політики навчання в компанії часто зустрічає опір як з боку топ-менеджменту, так і з боку персоналу. На наш погляд, виходячи з того, що в даний час вже є достатня кількість розробок та досліджень вітчизняних вчених, саме цю нішу доцільно зайняти вищій школі, чим підтвердити необхідність і можливість випереджального професійного навчання.



Рис. 3. Взаємозв'язки між методами управління та нормами в університеті

З точки зору системного підходу до сучасного корпоративного управління система академічного управління повинна бути представлена як нерозривно пов'язана взаємодія двох основних блоків: управління економікою університету і управління його освітнім процесом. Об'єднуючою основою тут виступають освітні програми, трансформовані за форматами міжнародних стандартів. А це означає необхідність систематично вдосконалювати зміст програм з урахуванням реалізації загальноєвропейських принципів сертифікації, забезпечити їх прозорість і порівнянність на основі системи єдиних залікових одиниць, використовувати сучасні технології передачі знань для того, щоб витримати конкуренцію, щоб студенти не пішли в інший (європейський) університет.

Досвід практичного використання українськими вузами різних систем заліку результатів навчання показує, що система залікових одиниць є саме тим механізмом, який дозволяє оцінити в умовних одиницях обсяг отримуваних знань, умінь і навичок виходячи із середньої трудомісткості їх отримання на базі традиційного очного навчання. Трудомісткість освітніх програм дозволяє також розрахувати обсяг фінансових ресурсів, необхідних для їх реалізації. Останнє підтверджується практикою функціонування університетських округів в Росії [4].

Очевидно, що сьогодні необхідний якісно новий підхід до задачі розвитку сфери вищої професійної освіти як з урахуванням змін парадигми освіти та постійно мінливої кон'юнктури на ринку праці, так і з урахуванням новацій в законодавчій базі функціонування соціальної сфери України, викликаних необхідністю фінансового стимулювання її модернізації. Останнє полягає в тому, що з прийняттям нового законодавства з'явиться можливість інвестування приватних коштів у вузи. Цей спосіб фінансування ВНЗ відрізняється від попереднього тим, що компанії, які вкладають кошти в установи вищої школи,

розраховують на отримання доходу і тому максимально зацікавлені в реалізації інноваційного характеру освітньої діяльності.

На думку новаторів, залучення приватного інвестора в освітній заклад дозволить не тільки отримати додаткове фінансування, і насамперед інноваційних освітніх програм, але і в силу участі представника такого інвестора в адміністративно-фінансовому та академічному житті університету домогтися:

- більш ефективного управління як засобами інвестора, так і коштами державного бюджету, які виділяються на потреби освіти;
- здійснення додаткового контролю за фінансовими засобами університету;
- кращої адаптації навчального процесу до вимог ринку праці;
- оптимізації процесу працевлаштування молодих спеціалістів;
- допомоги у створенні нових навчальних напрямків, щоб держава не продовжувала фінансувати освіту незатребуваних їм фахівців;
- залучення за рахунок коштів інвестора більш кваліфікованого і високооплачуваного професорсько-викладацького складу, що дозволить також розширити кількість навчальних програм. Крім того, це дозволить залучати зарубіжних викладачів, що буде підвищувати престиж університету та в деякій мірі зменшить відтік «освітніх грошей» в західні освітні заклади.

На протигагу асигнуванням, трансфертам і субсидіям в якості одного із способів перерозподілу фінансового навантаження на освіту між усіма соціальними партнерами (державою, бізнесом та сім'ями) може використовуватися студентський кредит. У вітчизняній практиці – це також одна з новацій фінансування освіти.

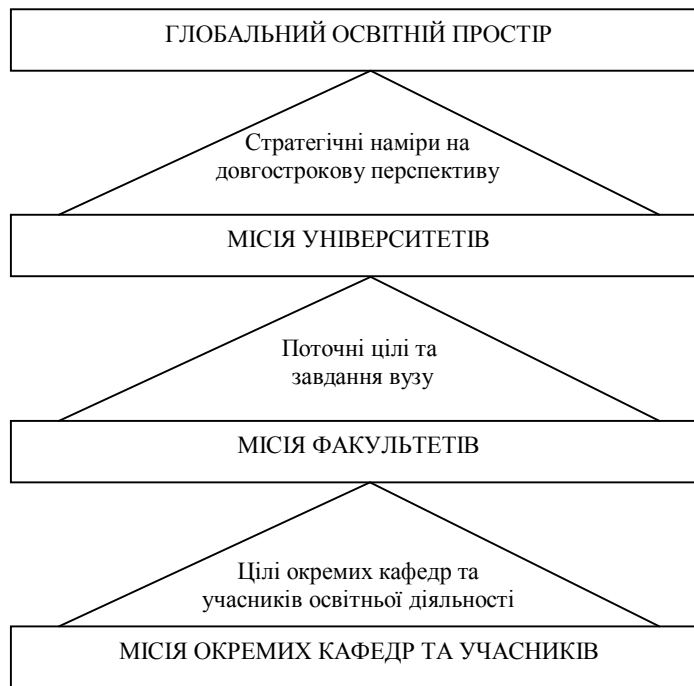


Рис. 4. Взаємозв'язки цілей університету та його кафедр

Оскільки студентські кредити мають бути відшкодовані, то як інвестиційний ресурс вони більш ефективні, ніж трансферти або асигнування, особливо в разі реалізації нової моделі випускника вузу.

У зв'язку з цим доцільно встановити термін повернення кредиту для бакалавра 12-15 років, для магістра – 8-10 років. За умови дострокового погашення кредиту за відмінну успішність і зменшення розміру повернення для хорошої успішності можна отримати додатковий стимул для високої якості індивідуальної роботи студента. Поряд з кредитами необхідний і інститут грантів за дослідницькі, конкурсні, проектні досягнення студента в ході навчання.

Висновки

На підставі вищевикладеного можна зробити наступні висновки.

Перехід модернізації освіти на новий рівень обумовлений, з одного боку, глибокою потребою у відтворенні національної економіки на базі інноваційних технологій, з іншого – завданнями входу України в європейський освітній простір. Інноваційна траєкторія вищої освіти, її практико-орієнтовна і діяльнісна спрямованість повинні бути реалізовані в «стандартах компетенції».

Повністю підтверджується бачення місії вищої школи як провідної соціально-економічної ланки, що забезпечує інноваційність розвитку ринкової економіки професіоналами міжнародного рівня, здатними бути лідерами в бізнесі, діяти і перема-

гати в конкурентному середовищі, володіють відповідальністю за майбутнє вітчизни.

Новим підходам до змісту освітніх програм потрібні нові технології навчання та нові форми організації і управління освітньою діяльністю. У свою чергу результати реалізації освітніх новацій, втілюваних у новій моделі випускника університету, характеризують рівень інвестиційної привабливості університету. Ввести необхідні зміни в освітню діяльність доцільно з урахуванням принципів корпоративного управління і менеджменту якості.

Дані принципи означають:

- 1) збалансованість основних цілей і завдань вищої школи з інтересами засновників, інвесторів, педагогів і учнів;
- 2) відповідність міжнародним підходам до формування загальноєвропейського освітнього простору, основою якого є якість «як умова для довіри, доречності, мобільності, сумісності та привабливості в зоні європейської вищої освіти»;
- 3) доступність вищої освіти за рахунок використання нових способів фінансування та диверсифікації навчання;
- 4) інноваційність освітньої діяльності, тобто реалізацію інноваційних підходів одночасно на рівні організаційно-управлінської структури університету, технологій і методів навчання, наукових досліджень і взаємодії педагогів та учнів;
- 5) ефективне використання ресурсів (фінансових і нефінансових, матеріальних і нематеріальних та ін.)

Список літератури:

1. Большой экономический словарь : словарь / ред. А.Н. Азрилиян. – 5-е изд. доп. и перераб. – [Б. м.] : Ин-т новой экономики Москва, 2002. – 1280 с.
2. Глазычев В.Л. Высшее образование в России [Электронный ресурс]: аналитический доклад / В.Л. Глазычев. – Режим доступа: http://www.glazychev.ru/projects/obrdocl/2004_obrdocl.htm.
3. Галиця І. Інноваційні механізми активізації педагогічного і наукового процесів [Текст] / І. Галиця, О. Михайлов, О. Галиця // Вища школа. – 2011. – №7-8. – С. 31-37.
4. Захарченко В.И. Развитие высшего частного образования в Польше // Ринкова економіка: сучасна теорія і практика управління. – 2009. – Т.12, Вип.26. – Ч.1. – С. 139-147.
5. Захожай В. Актуальні питання запровадження навчальних інновацій у вищу освіту / В. Захожай. – К.: Персонал, 2010. – С. 182-187.
6. Кушнір Т.Б. Застосування новітніх технологій під час викладання економічних дисциплін [Текст] / Т.Б. Кушнір // Проблеми впровадження кредитно-модульної системи очима студентів та викладачів : матер. Всеукр. наук.-практ. конф. Харківського державного технічного університету будівництва та архітектури. – Харків: ХДТУБА, 2008. – С. 162-164.
7. Потлицына Л.М. Инновации в образовательном процессе. Педагогическая инноватика: инновационное образование, оваационное мышление, инновации: матер. науч.-практ. конф. / Л.М. Потлицына, А.И. Ясельская. – Балашиха: Изд-во «Де-По», 2011. – С. 246-250.
8. Рамперсад Х.К. Индивидуальная сбалансированная система показателей [Текст] : путь к личному счастью, гармоничному развитию и росту эффективности организации / Х.К. Рамперсад ; пер. с англ. Е. Пестерева. – М. : Олимп-Бизнес, 2005. – 176 с.
9. Сочинська-Сибірцева І.М. Стратегія розвитку вищої освіти / І.М. Сочинська-Сибірцева // Майбутнє України: стратегія поступу [Текст] (15-й річниці АЕН України присвячується). – Донецьк: ТОВ «Юго-Восток ЛТД», 2008. – С. 147-152.
10. Lavigne M. The Economics of Transition. From Socialist Economy to Market Economy. – 2th ed. – Macmillan Press, 1998. – 295 p.
11. Larson D.M. The Modern Exodus. Transformation and Renewal in the Desert of Post – Communism. – Bunarova Books, 2002. – 592 p.

Надано до редакції 21.09.2012

Ширяєва Людмила Володимирівна / Ludmyla V. Shiryayeva

Захарченко Наталя Вячеславівна / Natalja V. Zakharchenko
vizach@mail.ru

Посилання на статтю / Reference a Journal Article:

Формування інноваційних підходів в освітній діяльності [Електронний ресурс] / Л.В. Ширяєва, Н.В. Захарченко // Економіка: реалії часу. Науковий журнал. – 2012. – № 3-4 (4-5). – С. 114-123. – Режим доступу до журн.: <http://economics.opu.ua/files/archive/2012/n4-5.html>