

спеціальностями; домінування роботодавців, що обумовить менший розмір початкової платні та нижчий темп її зростання; подальшого збільшення бази робочих місць, які потребуватимуть фахівців з вищою освітою різних рівнів; банкрутства нежиттєспроможних бізнес-структур, що створить чимало можливостей для розвитку нових бізнес-проектів; зростання самозайнятості, дрібного підприємництва, економічної самодіяльності молоді взагалі, що створюватиме позитивні перспективи для випускників; поступового відходу від активної трудової діяльності покоління 40–50-х років, що розширить можливості для працевлаштування молодших спеціалістів у виробничій сфері.

Підсумовуючи викладене, зазначимо, за таких тенденцій розвитку ринку праці та наявності певних суперечностей між вимогами сучасного суспільства до фахівця і реальним рівнем його підготовки, ВНЗ мають приділяти більше уваги співпраці з бізнес-структурами у різноманітних формах, вивченню вимог роботодавців, що сприятиме підвищенню рівня освіти випускників і збільшенню їх конкурентоспроможності на ринку праці.

**Є.О. Ланченко**, канд. екон. наук, доц. (НУБіП України, Київ)

### **БОЛОНСЬКИЙ ПРОЦЕС У ВИЩІЙ ОСВІТІ УКРАЇНИ: ПОЗИТИВНА Й НЕГАТИВНА СТОРОНИ**

Вища освіта в Україні відіграє важливу роль у формуванні трудового потенціалу суспільства та людського капіталу кожної особистості. Тому важливим є розгляд питань, пов'язаних із сучасною міжнародною її інтеграцією. Про позитивні й негативні сторони приєднання України до Болонської угоди у сфері освіти (2005 р.) може зробити висновки будь-який досвідчений викладач українського ВНЗ. Цей процес передбачає зміни у формуванні навчальних планів у ВНЗ і порядку атестації з дисциплін, полегшення обміну (трансфер) студентами між навчальними закладами тощо. У тезах доповіді буде подано інформацію про позитивні й негативні сторони впровадження Болонського процесу при підготовці фахівців в українських ВНЗ, які базуватимуться на власному досвіді автора як колишнього студента в 1994–2002 рр., аспіранта в 2003–2006 рр. та викладача ВНЗ з 2006 р.

У радянську епоху протягом семестру студентами вивчався матеріал за відповідними дисциплінами, проводилися семінари й практичні заняття та по завершенні семестрів складалися заліки й

іспити. При проведенні аудиторних занять великий акцент робився на активність студентів при обговоренні теоретичних, методичних і практичних питань з тієї чи іншої дисципліни, виконанню ним розрахункових робіт, що формувало творчість, кмітливість і кращу риторику студентів. Виставлення оцінок на заняттях базувалося на суб'єктивному баченні викладача, проте мало стимулюючий характер і позитивно впливало на подальшу роботу студента – можна було отримати “автоматичну” позитивну оцінку.

На початку 2000-х років викладачі багатьох вузів почали експериментувати із застосуванням “кредитно-модульної” системи у навчальному процесі. Матеріал дисциплін поділяли на декілька складових модулів, з яких студент мав отримати обов'язково відповідну оцінку за засвоєні знання. Але іспити й диференційовані заліки проводилися за традиційною системою оцінювання знань по 4-бальній шкалі за допомогою “білетної” форми атестації (студент мав написати відповіді на кілька питань дисципліни, розв'язати задачу чи виконати практичне завдання).

Після приєднання ВНЗ України до Болонського процесу навчальні плани почали будувати за обсягом “кредитів” (1 кредит – це 36 академічних годин) по всіх дисциплінах. Викладачів було зобов'язано поділяти свій навчальний курс на модулі й по них проводити проміжні оцінювання знань студентів. Складання заліку чи іспиту жорстко регламентується й обов'язково приймається за тестовими технологіями.

Позитивним моментом є те, що студент уже не може сподіватися на той принцип “від сесії до сесії живеться студентам весело”, а не склавши модулі викладачу, студент не допускався до заліку чи іспиту. Це позитивно вплинуло на систематичність праці студента, уникнення пропусків без поважних причин. Проте введений контроль по модулях дисциплін у студентів-заочників забюрократизувало процес оцінювання знань, втрачається дорогоцінний час сесійного періоду на досягнення навчального матеріалу.

Інтегруючись до європейської й світової спільноти в освітній сфері, не слід повністю відмовлятися від принципів традиційної системи освіти. Наприклад, варто при складанні модулів використовувати поєднання “білетної” й тестової форм разом із розрахунковими завданнями, що широко застосовує у своїй науково-педагогічній трудовій діяльності автор цих тез доповіді та інші викладачі ВНЗ України.

Практика застосування підходів Болонського процесу засвідчила ряд недоліків у підготовці майбутніх фахівців: 1) рекомендована “болонська” шкала оцінок дещо не співставна з традиційною через малий діапазон балів для зарахування й отримання більш позитивної оцінки студентами; 2) значний обсяг часу переважно технічної роботи приділяється викладачами для розробки, поновлення, удосконалення тестів для атестації і самої атестації по дисциплінах; 3) мало уваги приділяється обговоренню, співбесіді, дискусіям з теоретичних і практичних питань.

Отже, Болонський процес є шляхом інтеграції ВНЗ України в світовий освітній простір, визнання якості освітніх послуг на міжнародній арені, уніфікації навчально-методичної бази та можливості обміну студентами між ВНЗ країн Європи, які підписали Болонську угоду. Позитивною стороною є поліпшення кваліфікаційних характеристик студентів – майбутніх фахівців, що пройшли навчання чи практику за кордоном, тобто освітньої складової характеристики трудового потенціалу. Будучи за кордоном, вони переймають передовий досвід організаційних, економічних, технічних, технологічних, інноваційних принципів ефективного господарювання тощо.

**Н.О. Лисак**, ст. викл. (*ХДУХГ, Харків*)

## **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ АСПЕКТИ ВЗАЄМОДІЇ ВИКЛАДАЧІВ ЗІ СТУДЕНТАМИ У ВНЗ**

Конфліктні ситуації між викладачем та студентом називають навчальними конфліктами. Усвідомивши, що порушено баланс в інтересах педагога і студентів, слід проаналізувати випадок, не доводячи його до загострення, до виникнення конфліктної ситуації, коли відбувається зіткнення думок. Увага, здатність бачити причини конфлікту, прагнення усунути суперечності, зблизивши інтереси, – в цьому полягає тактика кожного викладача.

Викладач не повинен боятися конфлікту, якщо він виникає, йому слід опанувати технології поведінки у конфліктній ситуації.

Конфлікт виникає не одразу, початком його буває інцидент, непорозуміння, коли ще немає відкритого протистояння, наявні лише невдоволення, нестриманість студентів. Але це не можна обходити увагою, бо нерідко студенти трактують таку ситуацію як конфлікт. Якщо викладач не усвідомить цього і вчасно не внесе корективи у