

ною ознакою інноваційного розвитку є практичні дії щодо впровадження новацій, що без активності кожного суб'єкта освітньої діяльності заради досягнення чітко визначеного результату, інновації не існують.

Зазначені та інші неназвані, напрямки інноваційної діяльності у вищій економічній освіті взаємопов'язані між собою, а значна їх частина може бути реалізована лише на рівні всієї системи освіти України. Разом з тим, статус національного навчального закладу, роль базового університету науково-методичної комісії Міносвіти і науки України за напрямом «Економіка і підприємництво», зосередження чисельної групи викладачів-новаторів, давні традиції КНЕУ щодо впровадження прогресивних змін в економічну освіту дають підстави для розгортання освітянських інновацій майже по всіх зазначених напрямках у всіх підрозділах університету.

Не слід забувати, що глибокі зміни, що відбулися за останні 10—15 років в економічній освіті, були ініційовані та обґрунтовані за участю колективу нашого університету. І наступні кроки по розробці та запровадженню інноваційних заходів в економічній освіті потребують активної творчої діяльності науково-педагогічного та науково-управлінського персоналу університету. Існують всі підстави сподіватись, що відповідальність перед суспільством за розвиток економічної освіти в Україні творчий потенціал та постійна пошукова діяльність кафедр і факультетів дозволяють їх колективам зайняти провідні позиції в розгортанні інноваційної освітньої діяльності.

А. М. Колот, проректор з науково-педагогічної роботи д-р екон. наук, проф.

ІННОВАЦІЙНА ПРАЦЯ ТА ІНТЕЛЕКТУАЛЬНИЙ КАПІТАЛ ЯК ПРОВІДНІ ЧИННИКИ РОЗВИТКУ ТА ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНЬОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

Вища освіта не лише України, а й практично всього світу нині переживає період модернізації, період гармонізації, період опанування нових форм, методів, технологій, підходів, провідною ознакою яких є інноваційність.

Терміни «інновація», «інноваційність», «інноваційний розвиток» нині є чи не найбільш уживаними в усіх сферах суспільного буття.

Що за цим стоїть? Данина моді, чергова компанійщина, порівняно новий термін, красиве слово, за яким немає нічого нового. І це ми вже проходили. Чи це реакція світової спільноти на виклики ХХІ століття; чи це явище, що має планетарні масштаби і стосується усіх і кожного окремо. Якщо справедливим є останнє, то маємо з'ясувати, що перебуває «за кадром», що є першопричиною цього явища та обумовлює життєву необхідність саме інноваційного розвитку?

Відповідь на це запитання є принципово важливою, адже, не усвідомивши глибинних засад, першопричин інноваційності, не варто розраховувати на досягнення якісних змін у цій царині. Як педагогічний працівник і як науковець у сфері праці, людського капіталу, трудових аспектів глобалізації та у розвиток положень, що їх оприлюднив професор С. В. Степаненко, хочу акцентувати увагу на такому.

Вважаю, що кожний з нас і всі разом маємо глибоко усвідомити те, що вища освіта завжди була і має бути тісно пов'язана зі сферою економіки. Сучасні умови глобалізації потребують нового формату взаємодії вищої освіти та економіки, економіки, яка, без перебільшення, має бути економікою знань. У формалізованому вигляді взаємозв'язки між процесами глобалізації, економікою знань і вищою освітою є такими: умови глобалізації вимагають, щоб кожна економічно активна людина, кожний суб'єкт господарювання, держава і суспільство у цілому мали конкурентні переваги, які можна сформулювати і розвивати за наявності нової економіки, що орієнтована на знання та інтелект нації. Для становлення такої економіки і забезпечення її стійкого розвитку необхідні **фахівці нової формації**, які володіють потужним інтелектуальним потенціалом, що формується значною мірою **саме в сфері освіти**. Підкреслимо, що саме у контексті цієї взаємозалежності (глобалізація — конкурентні переваги — економіка знань — людський капітал) маємо розглядати потребу і першопричину модернізації вищої школи.

Утім цим не обмежуються виклики глобального світу стосовно такого важливого соціального інституту, яким є вища освіта. Усі ми є свідками того, як глобальний світ призводить до виникнення все нових і нових екстремальних умов та ставить виклики для системи підготовки фахівців, яким жити, працювати, творити в непростому світі — світі глобальному, світі дедалі більш взаємозалежному і водночас більш уразливому та непередбачуваному.

Дійсно, чому маємо вчити, як вчити, в який спосіб викладати за умов, коли:

1) обсяги, складність необхідних для сучасного виробництва наукових знань є такими, що перевищують критичний для психофізіологічного сприйняття рівень;

2) обсяги інформації, якою володіє цивілізація, подвоюються кожні п'ять років;

3) у створенні більшості товарів, а відповідно і в організації їх виробництва, провідна роль належить освітній, інтелектуальній компоненті;

4) швидкість, динамізм розвитку економіки нині є такими, коли знання катастрофічно застарівають, а проміжок часу, за якого фахівець своєю роботою може виправдати витрачені на освіту кошти, різко зменшується.

Наведене вище — далеко не всі нові об'єктивні обставини, які їх породжує та інтенсивно відтворює глобальний світ стосовно економіки в цілому й освіти як соціального інституту зокрема. Проте і цього достатньо, щоб зрозуміти — соціально-економічний розвиток має здійснюватися у новому форматі, а для цього необхідно задіяти нові фактори, що здатні забезпечити динамізм, масштабність, багатовекторність змін в усіх сферах суспільного буття задля набуття конкурентних переваг та забезпечення в умовах глобалізації стійкого розвитку. Вища освіта як галузь економіки, як соціальний інститут має свою специфіку, притаманні їй форми, методи, технології функціонування. Утім, рушійні сили її розвитку є такими самими, як і в інших сферах економіки та соціального буття.

Якими ж мають бути домінуючі рушійні сили розвитку суспільства, економіки в цілому і освіти зокрема на зламі двох тисячоліть? Економічна теорія, яка упродовж багатьох десятиліть досліджувала закономірності розвитку економіки індустріального типу доводить, що основними її рушійними силами є праця та капітал. Результати досліджень автора, що кореспондуються з висновками багатьох зарубіжних і вітчизняних учених, дозволяють дійти висновку, що в новій економіці, яку правомірно трактувати як економіку розвитку, що заснована на знаннях, або «економіку знань», дедалі відчутнішими і чи не основними факторами розвитку стають інноваційна праця й інтелектуальний капітал. Це твердження повністю узгоджується з висновками багатьох зарубіжних фахівців, які досліджують зазначену проблематику та вважають, що ключовими характеристиками та відмінними рисами економіки знань є:

1) визнання інтелектуального капіталу й інноваційної праці головними факторами економічного зростання;

2) наявність більш як 50 %-ї зайнятості інноваційною діяльністю;

3) пріоритетний розвиток основних інститутів інтелектуальної діяльності, а саме, наукових і освітніх закладів, центрів стратегічних розробок, дослідницьких лабораторій, інших інтелектуальних

знанемістких галузей, у яких відбувається створення, перерозподіл і споживання знань.

Дійсно, якщо сучасну економіку найбільш розвинених країн світу як і нову економіку країн, що розвиваються, розглядати через призму найбільш відмінних рис у порівнянні з економікою індустріальної доби, то неодмінно дійдемо висновку, що такими рисами є великомасштабні зміни у структурі та якості виробничих факторів, небачене зростання ролі знань, інформації, інтелекту, інновацій. Твердження, хто володіє інформацією, той володіє світом, вже нині можна сприймати як аксіому. Перелічені вище ресурси сучасної економіки одночасно є й визначальними факторами підвищення ефективності виробництва матеріальних і нематеріальних благ і якості життя населення.

Матеріальна, організаційно-технічна сторона цього феномену є такою, що знання, інтелектуальна, інноваційна компоненти нині все більше перетворюються в провідну на всіх етапах «життєвого циклу» нових товарів та послуг. Ці компоненти домінують на етапі проектування, виробництва, управління матеріальними і нематеріальними активами. До того ж саме знання стають передумовою вирішення таких нагальних завдань сучасного виробництва, як:

— адаптація людського фактора до динамічно змінюваних умов виробництва;

— прийняття рішень у нестандартних умовах;

— організація командної роботи та роботи на результат.

Економічний ресурс, який являє собою сукупність та комбінацію інформації, знань, інтелекту, інновацій, є настільки важливим, що його правомірно називати стратегічним. Йому немає заміни як нині, так і в майбутньому. Єдине, що можна передбачити, — це можлива поява понадстратегічного ресурсу, складовими якого, не виключено, стануть гіперінформація, гіперзнання, гіперінтелект, основним носієм яких залишиться людина.

Отже, у XXI столітті не природні багатства, не територія, а високі технології, знання, інтелект будуть основою формування нової економіки, джерелом добробуту й якості життя населення тієї чи іншої країни. Підтвердженням цьому є досвід найбільш розвинених країн світу, де впродовж останніх десятиліть відбувається інтенсивне заміщення основних фондів, матеріальних товарних запасів, інших матеріальних активів нематеріальними, фізичного капіталу нефізичним.

Вища освіта, як вже зазначалося підпадає під загальні закономірності соціально-економічного розвитку, а отже, її рушійні сили на рубежі двох тисячоліть — це інноваційна праця всього пер-

соналу, задіяного в навчальному процесі, та інтелектуальний капітал вищого навчального закладу.

У розвиток цього принципово важливого положення хочу ще раз зосередити увагу на такому. Усі ми маємо чітко усвідомлювати, що вищий навчальний заклад може виконувати покладену на нього місію лише за умови, що в його стінах домінує інноваційна праця і він володіє потужним інтелектуальним капіталом. Отже, нова місія вищого навчального закладу, нові фактори досягнення завдань цієї місії — це не запровадження окремих нововведень, певних удосконалень. Останнє — це вже вчорашній день.

Змістові характеристики означених вище категорій стосовно вищої школи є такими. Економічна категорія «праця» в процесі еволюції та під впливом глибоких трансформацій в освітній діяльності дійсно все більше наповнюється новим змістом. Трудова діяльність, яка здійснюється в освітнянському середовищі, має важливу об'єднувальну властивість — високу знанневу, інформаційну, творчу насиченість і підпадає під визначення «інноваційна праця».

З урахуванням зазначеного можемо стверджувати, що інноваційна праця у вищій школі, конкретно університеті — це трудова діяльність, для якої характерним є висока частка знанневої, інтелектуальної, творчої компоненти і яка здатна задовольнити суспільні потреби в якісних освітніх послугах з найбільшим корисним ефектом.

Підвищення знанневої місткості освітньої діяльності, з одного боку, і високий рівень знанневої компоненти в людському потенціалі учасників цієї діяльності, з другого, дає можливість професорсько-викладацькому складу:

а) стати дієвим учасником процесу сприйняття, використання та створення нових знань;

б) забезпечити інноваційність трудової діяльності, сформувати власні конкурентні переваги та передумови для гідного рівня життя;

в) найбільш повно використати можливості, що породжуються глобалізацією;

г) мінімізувати ризики та відвести загрози, що поширюються із зростанням конкуренції у різноманітних її формах;

д) підвищити можливості адаптації до умов невизначеності та швидких змін;

е) забезпечити високу якість освітніх послуг, сформувати незаперечні конкурентні переваги в якомога більшій кількості випускників.

Розглядаючи сутність, роль, значення інтелектуального капіталу вищого навчального закладу, вважаємо за необхідне акцентувати увагу на такому.

Інтелектуальний капітал вищого навчального закладу (університету), на нашу думку, може бути подано як сукупність:

- 1) людського капіталу;
- 2) організаційного капіталу вищого навчального закладу (університету);
- 3) капіталу взаємодії з інститутами ринку.

Людський капітал вищого навчального закладу — це ресурс, що акумулює знання, уміння, навички, творчі та інтелектуальні здібності, досвід, мотиваційні настанови, потенціал мобільності, командної роботи, орієнтації персоналу і передусім професорсько-викладацького складу на високі кінцеві результати.

Носієм людського капіталу вищого навчального закладу є його персонал, а отже, цей капітал належить конкретним працівникам, а не ВНЗ. На відміну від капіталу, організаційний капітал вищого закладу освіти є ресурсом, що йому належить, і є відносно самостійним елементом. Цей капітал представлено: навчальними планами, навчальними програмами, навчально-методичним забезпеченням, навчальними технологіями, включаючи інноваційно-інформаційні; ліцензіями на освітню діяльність; системами зв'язку, базами даних; організаційними структурами, корпоративною культурою тощо.

Отже, організаційний капітал ВНЗ можна розглядати як організаційно-технічний, інноваційно-інформаційний ресурс, який пов'язаний з функціонуванням навчального закладу в цілому, більш того, це функціонування взагалі стає можливим завдяки наявності такого ресурсу. Капітал, що розглядається, здатен формувати конкурентні переваги внутрішнього походження завдяки високій якості навчально-методичних, інформаційно-інтелектуальних ресурсів.

Наступна складова інтелектуального капіталу — капітал взаємодії з інститутами ринку. Це ресурс існуючих відносин з клієнтами (студентами) і партнерами, іншими інститутами ринку та технологій їх розвитку. Ресурс, що аналізується, включає: імідж ВНЗ на ринку освітніх послуг, бренд, зв'язки з клієнтами, інформацією про клієнтів, технології збереження існуючих клієнтів та залучення нових технологій розвитку іміджу ВНЗ та його бренду. Значення цього різновиду інтелектуального капіталу полягає в тому, що він здатен формувати конкурентні переваги зовнішнього походження.

Слід підкреслити, що всі компоненти і складові інтелектуального капіталу на практиці не є ізольованими автономіями. Вони постійно взаємодіють на засадах інноваційності і прирощують конкурентні переваги ВНЗ. Тому на практиці не можна ізольовано вирішувати проблематику інвестування на ринку окремих складових цього ресурсу.

Саме таким є розуміння ректорату і його послідовні дії щодо розвитку й удосконалення всіх складових інтелектуального капіталу. Визначене можна розглядати як ключ до стратегії нашого подальшого розвитку.

Водночас у нас є всі підстави стверджувати, що зусиллями ректорату, всього професорсько-викладацького складу за останні роки і поточний закладено підвалини того, щоб праця викладача була здебільшого інноваційною, а інтелектуальний капітал, і перш за все людський, інтенсивно приростає.

Безумовно, що не слід і переоцінювати наші здобутки. З окремих напрямків нашої діяльності маємо більше зробити, аніж зроблено. І все ж головним є те, що ідея інноваційності оволоділа масами, а на більшості кафедр іде активний процес системного впровадження нових форм, методів, технологій, що забезпечує керований розвиток освітньої діяльності.

Свідченням того, що повсякденна праця наших викладачів, все більше стає науково-, знаннєво-, інноваційно насиченою є результатом роботи другої секції, яка й мала назву «Інноваційність як провідна складова навчальних технологій». На секцію подали тези та виявили бажання виступити, поділитися своїм досвідом 290 викладачів, з них: професорів — 47, доцентів — 140, старших викладачів — 40, асистентів — 63.

Подані на секцію матеріали (тези доповідей) віддзеркалюють здобутки в усіх сферах освітньої діяльності і, передусім, у:

- 1) впровадженні тренінгових технологій;
- 2) застосуванні нових прогресивних дидактичних методик навчання;
- 3) підвищенні об'єктивності оцінювання знань;
- 4) імплементації наукових досліджень, наукових здобутків викладачів у навчальний процес;
- 5) підвищенні ефективності організації самостійної роботи студентів;
- 6) впровадженні інформаційних та всього арсеналу інших інноваційних технологій.

Якщо говорити про здобутки інноваційного характеру з прив'язкою до кафедр, то слід оприлюднити таке.

Значна увага в університеті приділяється вдосконаленню форм і методів організації самостійної та індивідуально-консультативної роботи студентів, у цьому плані варто відмітити позитивний досвід щодо систематизації та розробки матеріалів для самостійної роботи студентів кафедри управління персоналом та економіки праці, економіки підприємств, стратегії підприємств,

економіко-математичних методів, кафедр юридичного факультету.

Щодо використання тренінгових технологій під час підготовки майбутніх фахівців інноваційного суспільства, то тут варто відзначити кафедри економіки підприємств, стратегії підприємств, управління персоналу та економіки праці, менеджменту, банківського менеджменту, які підготували комплексні тренінги зі свого напрямку підготовки для студентів бакалаврського рівня.

Змістові методичні матеріали для проведення тренінгів під час навчання за новими магістерськими планами розроблено для програм «Менеджмент підприємницької діяльності», «Маркетинговий менеджмент», «Управління персоналом», «Державний фінансовий менеджмент», «Державне управління економікою», «Менеджмент корпорацій» та «Менеджмент малого бізнесу», «Інформаційно-аналітичне забезпечення управління економічним та людським розвитком», «Облік і аудит в управлінні підприємницькою діяльністю», «Облік і державний фінансовий контроль у бюджетних установах», «Облік і аудит в управлінні банками», «Моделювання та інформаційні технології в економіці», «Економіка підприємств АПК».

Навчально-методичні посібники для забезпечення тренінгів підготовані та видані друком з напрямів підготовки економіка підприємства та економіка підприємства АПК; навчальні посібники для проведення практикумів видані з дисциплін «Міжнародний економічний аналіз», ряду дисциплін інформаційних систем і технологій у різних галузях економіки, економіко-математичних методів моделювання бізнесу; збірники завдань і вправ для активних методів навчання з нормування праці, іноземних мов, низки юридичних дисциплін, менеджменту, інформаційного менеджменту, аналізу банківської діяльності, маркетингу тощо. Узагалі за 2007 рік вже вийшло друком 103 видання, серед яких — 6 підручників, 36 навчальних посібників, 19 навчально-методичних посібників, 10 монографій, 32 наукові збірники.

Що стосується удосконалення системи оцінювання знань студентів, то в цьому напрямку в 2006/2007 н. р. було започатковано проведення педагогічного експерименту на факультеті економіки агропромислового комплексу (відповідно до ухвали Вченої ради від 22.02.07), який передбачає збільшення кількості балів за поточну успішність, а саме: завдання поточного контролю оцінюються в діапазоні від 0 до 50 балів (включно); завдання, що виносяться на іспит, також оцінюються від 0 до 50 балів (включно).

Такий розподіл балів має на меті визначити рівноцінність як поточної роботи студентів, так і роботи з підготовки та виконання екзаменаційних завдань і сприяти систематизації знань й активному їх засвоєнню впродовж навчального року. З другого семестру минулого навчального року оцінювати знання студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «бакалавр» за такою системою дозволено не лише на факультеті економіки АПК, а й провідним викладачам інших кафедр університету і зокрема керівникам навчальних курсів (за поданням завідувачів кафедр та погодженням з проректором з науково-педагогічної роботи), так на нашій кафедрі цим правом скористався професор В. М. Данюк.

Щодо напрацювань в галузі дидактики і педагогіки організації навчального процесу, то особливо варто відмітити творчий доробок викладачів кафедри педагогіки та психології (Л. О. Савенкова, О. В. Аксьонова, М. В. Артюшина, І. А. Балягіна, О. В. Романова, Г. О. Ковальчук та ін.). Цією кафедрою видано навчальні посібники з даної проблематики: «Психолого-педагогічні аспекти реалізації сучасних методів навчання у вищій школі», «Методика викладання економічних дисциплін», «Активізація навчання в економічній освіті» тощо. Заслугує на увагу доробок професора кафедри управління персоналу та економіки праці В. М. Данюка, який є розробником ряду дидактичних матеріалів з формування компетенцій бакалавра і магістра за спеціальностями галузі економіка і підприємництво, а також підготовки ряду нормативних документів з організації навчального процесу магістрів і в межах роботи НМК з економіки і підприємництва тощо.

Важливим напрямком освітньої діяльності нашого університету, що здійснюється на основі сучасних навчальних програм, новітніх методик і технологій навчання, які гармонійно поєднують академічну вищу освіту та практичну компоненту, є підготовка фахівців вищої кваліфікації в Центрі магістерської підготовки (ЦМП). В організації навчального процесу тут застосовуються:

— дистанційні технології, якими охоплено до 70 % слухачів та створено потужну інформаційно-навчальну базу з фахових дисциплін із повним методичним забезпеченням;

— тренінги, які набули широкого використання під час викладання дисциплін професійної підготовки на програмах «Магістр бізнес-адміністрування», «Менеджмент підприємницької діяльності», «Управління міжнародним бізнесом»;

— кейс-методи, які передають реальні ситуації з господарської практики підприємств, дають слухачам можливість опанувати

сучасними інструментами аналізу бізнес-процесів та навичками управління бізнесом у процесі колективних дискусій;

— лекції з активними дидактичними елементами, що дозволяють підвищити ефективність сприйняття матеріалу, залучити студентів до творчого спілкування в аудиторії, працювати в команді, набувати інших навичок;

— методики виконання реальних консультативних проектів на програмі МБА.

Водночас матеріали засідань секцій, моніторинг, що постійно здійснюється ректоратом на предмет оцінки рівня впровадження сучасних технологій навчання, усього арсеналу засобів підвищення якості освіти засвідчують, що інноваційність ще не стала нормою, обов'язковим щоденним атрибутом діяльності багатьох кафедр. Інновації на окремих кафедрах дістали лише «тимчасову приписку» або ж «стоять під дверима» і чекають доки їх «запросять». Очевидно, що існує якщо не пряма залежність, то тісний взаємозв'язок між станом впровадження інновацій у навчальний процес зусиллями викладачів кафедр й абсолютними та відносними показниками, що характеризують бажання викладачів поділитися своїми здобутками через участь у конференції.

Чим пояснити таку строкатість у показниках? На кафедрі педагогіки та психології виявили бажання виступити на секціях 35 викладачів, що становить майже 97 % загальної кількості кафедр, з кафедри управління персоналом та економіки праці — 36 викладачів (72 %), кафедри інформаційних систем в економіці — 17 викладачів (70 %), кафедри інформатики — 17 (63 %), кафедра міжнародної економіки — 18 викладачів (91 %), кафедра історії економічних учень та економічної історії 17 осіб (76 %). Це на одному полюсі, а на іншому — кафедра розміщення продуктивних сил — 4 викладача з 29, кафедра фізкультури — 2 викладача з 46. Думаю, що наразі є запровадження рейтингової методики і відповідно рейтингових оцінок діяльності кафедр. Такі оцінки дадуть можливість пересвідчитися, де і як працює колектив, де є реальні звершення, а де вони відсутні.

А тепер про здобутки та прорахунки, невирішені проблеми у царині розвитку «інтелектуального капіталу». який, нагадую, представлений людським капіталом, організаційним капіталом та капіталом взаємодії з інститутами ринку.

Аналіз кількісних та якісних характеристик науково-педагогічних працівників КНЕУ, що сталися за останні 5 років (2003—2008 рр.), засвідчує позитивні зрушення в цій сфері. Загальна кількість викладачів університету за цей період збільшилася

на 248 осіб (22 %), при цьому частка докторів, професорів зросла з 8,0 % до 9,5 %, а частка доцентів, кандидатів з 43,0 % до 45,5 %. Аналіз професорсько-викладацького складу КНЕУ за віковими категоріями також засвідчує позитивну динаміку. Так, частка викладачів віком до 40 років зросла з 40,5 до 45,9 %, а віком від 60 до 65 років зменшилася з 13,4 до 7,8 %.

Що стосується розвитку науково-педагогічного персоналу університету і, зокрема, підвищення кваліфікації викладачів на постійно діючих в КНЕУ тренінг-курсах, варто відмітити, що за період їх функціонування від 2001 до 2008 рр. успішно опанували програму курсів за різними педагогічними напрямками 375 викладачів.

Ще раз хочу наголосити, що капітал такої організації, як університет представлено навчально-методичним забезпеченням — навчальними планами, навчальними програмами, дидактичними матеріалами, педагогічними технологіями, методиками, що супроводжують навчальний процес (система діагности знань, організації самостійної та індивідуально-консультаційної роботи, інтерактивні технології проведення лекційних і практичних занять тощо). Наші здобутки в прирощенні цього капіталу безпосередньо пов'язані з реалізацією в університеті болонських ініціатив.

Експерти Єврокомісії, які проводили аналіз діяльності українських ВНЗ після приєднання України до Європейської освітньої спільноти, у звіті особливо відмітили наш університет і підтвердили позитивні зрушення, що сталися в КНЕУ в плані імплементації університетської освіти до загальноєвропейських вимог.

Основні новації, здійснені в контексті адаптації університетської освіти до загальноєвропейських вимог, полягають у такому:

І. Введення нових робочих навчальних планів освітньо-кваліфікаційного рівня бакалавр з визначенням обсягів навчального навантаження в кредитах ECTS та урахуванням тенденцій фундаменталізації й індивідуалізації навчання, в яких:

1) трудомісткість навчальної роботи студентів приведена у відповідність до європейських стандартів щодо кількості кредитів та їх нормативних значень;

2) упорядковано структуру робочих навчальних планів з позицій поділу дисциплін на нормативні і вибіркові. При цьому університет відмовився від штучного поділу вибіркових дисциплін на дві групи — за вибором університету та за вибором студента;

3) здійснено укрупнення дисциплін з тим, щоб виключити негативні наслідки перенасичення навчальних планів міні-дисциплінами;

4) посилена вибіркова складова навчальних планів з тим, щоб зробити ці плани більш гнучкими, індивідуалізованими, орієнтованими на особисті потреби студентів, їх орієнтацію на майбутній сегмент ринку праці;

5) зменшено аудиторне навантаження з одночасною його диференціацією залежно від курсу та стану методичного забезпечення конкретних дисциплін. Аудиторне навантаження за тиждень на бакалаврському рівні підготовки становить: на першому році навчання — 26—28 год.; на другому — 23—24; на третьому — 19—21; на четвертому році — 18—20 годин. Співвідношення аудиторної і самостійної роботи студентів реалізується як $50 \times 50 \%$;

6) посилено рівень фундаментальної підготовки по відповідній спеціальності. Складовою такого посилення, окрім іншого, стало перетворення профільюючої дисципліни спеціальності в фундаментальний курс науково-теоретичного спрямування обсягом 10 європейських кредитів.

II. Розробка на основі нових робочих навчальних планів та введення у навчальний процес індивідуальних навчальних планів студентів, які дозволяють у процесі навчання реалізувати власні уподобання та адаптуватися до вимог сучасного ринку праці.

III. Здійснення оцінювання знань майбутніх фахівців з усіх навчальних дисциплін як за національною шкалою, так і за шкалою ECTS, та урахування у підсумковому балі як поточної, так і підсумкової успішності студентів.

IV. Створення основного нормативного блоку документів, що регламентують організацію навчального процесу з урахуванням вимог Болонської декларації на освітньо-кваліфікаційному рівні бакалавр.

V. Розробка і введення в дію ряду нормативних документів, що регламентують основні засади магістерської підготовки, переліку магістерських програм та робочих навчальних планів магістрів усіх форм навчання.

VI. Підготовка та розміщення на сайті університету комплексів навчально-методичних матеріалів до магістерських програм, закріплених за відповідними кафедрами.

VII. Забезпечення чіткої організації самостійної та індивідуально-консультативної роботи студентів, розробка нового покоління методичних матеріалів з інноваційних технологій навчання (кейсів, рольових ігор, тренінгів тощо), оптимізація навчальних технологій та системи оцінювання знань студентів тощо.

Разом з тим, велася плідна робота щодо забезпечення навчальних дисциплін бакалаврського і магістерського рівнів належною навчально-методичною та науковою літературою, і тут ос-

новний акцент було зроблено на підготовку власних навчальних видань. Це зумовлюється, в першу чергу, інноваційним характером навчальних планів КНЕУ, високим інтелектуальним потенціалом професорсько-викладацького складу університету, а також наявністю потужного власного видавництва. За 10 років його діяльності було видано понад 1201 найменувань наукової та навчально-методичної літератури, у тому числі монографій — 103, підручників — 94, навчальних посібників — 428, навчально-методичних посібників — 313, збірників наукових праць викладачів та студентів, матеріалів конференцій, магістерських програм тощо — 263. За 2007 рік вже вийшло друком 103 видання, серед яких — 6 підручників, 36 навчальних посібників, 19 навчально-методичних посібників, 10 монографій, 32 наукові збірники.

Наведені вище новації стосуються переважно навчально-методичного забезпечення, у той самий час, залишилася майже без змін (або з невеликими зрушеннями) власне організація навчального процесу. Практика сьогодення засвідчує необхідність певного удосконалення організації навчального процесу, і зокрема, планування розкладу занять під різні форми навчальних занять, у першу чергу тих, що проходять із застосуванням інноваційних технологій (тренінгів, рольових ігор, презентацій тощо). Потребує удосконалення також графік навчального процесу на бакалаврському рівні підготовки, який за останній час майже не змінювався, незважаючи на радикальні зміни, які відбулися в змісті освіти та формах і методах проведення занять.

Крім того, проведений ректоратом аналіз щодо залучення науково-педагогічних співробітників університету до проведення практичних (семінарських, лабораторних) занять у 2007/2008 н. р. виявив значну диференціацію в розподілі навчального навантаження по даному виду занять між різними категоріями професорсько-викладацького складу кафедр. Так, наприклад, частка практичних (семінарських) занять, що проводиться асистентами, які не мають вченого ступеня, на кредитно-економічному факультеті становить 41,3 %, тоді як на факультеті економіки агропромислових формувань — 2,3 %.

Середня кількість лекційних годин у розрахунку на одного професора кафедри становить загалом по університету 76,26, а на одного доцента — 99,0. При цьому на факультеті інформаційних систем і технологій на одного професора в середньому припадає 102,3 лекційних годин, а на обліково-економічному факультеті — 55,78. Найбільше лекційних годин на одного доцента припадає на факультеті міжнародної економіки і менеджменту — 160,9, а найменше на фінансово-економічному факультеті — 63,7.

Необхідно також звернути увагу на необхідність вдосконалення вибіркової складової навчальних планів з огляду на таке:

— відчувається певний дефіцит у номенклатурі вибіркового дисциплін, що викладаються на II курсі, тоді як на III та IV курсах перелік вибіркового дисциплін сягає до 15 у кожному семестрі;

— аналіз вибору студентами навчальних дисциплін за три роки показав, що чимало вибіркового дисциплін, запропонованих кафедрами, не користуються належною популярністю серед студентів. Це є наслідком або недостатньої роз'яснювальної роботи серед студентів або ж неактуальністю курсів, їх неспроможністю формувати компетенції, що необхідні сучасному фахівцеві.

Наступний етап модернізації університетської освіти, її адаптації до європейських вимог ми пов'язуємо з діяльністю, напрямками цієї діяльності, що були визначені ухвалою Вченої ради університету від 27 грудня 2007 р. «Про удосконалення організації навчального процесу» і передбачають:

1) оптимізацію організації навчального процесу і, зокрема, планування розкладу під різні форми навчальних занять, у першу чергу тих, що проходять із застосуванням інноваційних технологій (тренінгів, рольових ігор, презентацій тощо);

2) удосконалення графіка навчального процесу на бакалаврському рівні підготовки, який за останній час майже не змінювався, незважаючи на радикальні зміни, які відбулися в змісті освіти та формах і методах проведення занять;

3) оптимізацію структури науково-педагогічних кадрів, яка має бути спрямована на підвищення участі професорів і доцентів у практичній підготовці студентів;

4) удосконалення вибіркової складової навчальних планів з урахуванням практики господарської діяльності та структурно-логічної схеми набуття студентами необхідних фахових компетенцій;

5) удосконалення нормативної бази щодо розрахунку трудомісткості різних видів науково-педагогічної роботи;

6) удосконалення регламенту формування педагогічного навчання;

7) розробку нормативних актів, що регламентують функціональні обов'язки професорсько-викладацького складу.

На завершення ще раз наголосимо, що за сучасних умов університет може успішно виконувати свою місію, забезпечувати високу якість освітніх послуг, лише за умови повномасштабного задіяння свого головного ресурсу — інноваційної праці професорсько-викладацького складу та інтелектуального капіталу.