

ТРЕНІНГОВІ ФОРМИ ДЛЯ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ВИЩОЮ ОСВІТОЮ ЗА ВИМОГАМИ НАЦІОНАЛЬНОЇ РАМКИ КВАЛІФІКАЦІЙ

Однією з ознак інноваційної освіти є компетентність. Актуальність цього питання – це нова редакція Закону України «Про вищу освіту» (2014) [1]; Ратифікація Угоди про асоціацію з ЄС (16 вересня 2014 р.) [2], прийняття Національної рамки кваліфікацій (НРК) (Постанова КМУ № 1341 від 23.11.2011г.) [3] та заходів до НРК (наказ МОНмолодьспорту та Мінсоцполітики № 488/225 від 20.04.2012) [4].

Національна рамка кваліфікацій України – це системний і структурований *за компетентностями* опис кваліфікаційних рівнів [3].

Зміни стосуються формування економіки знань, розвитку трансфера технологій, підвищення ролі освіти пропорційно можливості вирішення життєвих проблем, що може бути забезпечено через перехід на компетентнісний підхід при наданні послуг освіти [5].

Національна рамка кваліфікацій є частиною і основою розробки національної системи кваліфікацій, в яку повинні ввійти галузеві рамки кваліфікацій. НРК призначена для різних груп споживачів і дозволяє сформулювати загальну стратегію розвитку ринку праці та системи освіти, зокрема, планувати різні траєкторії освіти. Кваліфікація є результатом засвоєння освітньої програми і практичного досвіду.

Тренінгове навчання є інструментом запровадження вимог НРК, зокрема, одержання знань, формування навичок, розвитку комунікацій, виховання самостійності та відповідальності [6].

Тренінг – це вид навчання, учасники якого вчать, виконуючи з тренером практичні завдання. Обсяг практичної частини тренінгу має дорівнювати теоретичній частині або перевищувати її. Головна відмінність тренінгу – це моделювання та вирішення практичних завдань.

Тренінг проводиться в умовах професійної діяльності під організаційно-методичним керівництвом кваліфікованого тренера (викладача). Призначення тренінгу – закріпити знання та практичні навички, набуті під час вивчення навчальних дисциплін, ознайомити із сучасним станом, наприклад, фінансового ринку та його суб'єктів, оцінити стійкість фінансових установ, здійснити моніторинг та регулювання учасників ринку фінансових послуг. У процесі тренінгу студенти ознайомлюються з механізмами вирішення фінансово-економічних та управлінських проблем на прикладі завдань з практики [6].

Тренінг є невід’ємною складовою навчального процесу і важливим засобом підготовки компетентних фахівців, зокрема, для фінансових органів держави, фінансових установ, аудиторських компаній, підприємств, логічним продовженням навчальних курсів та складовою частиною процесу підготовки майбутніх фахівців з фінансового менеджменту.

Тренінг і традиційні форми навчання мають суттєві відмінності. На відміну від традиційних тренінгові форми навчання повністю охоплюють весь потенціал особистості: рівень та обсяг її компетентності (соціальної, емоційної та інтелектуальної), самостійність, здатність до прийняття рішень, до взаємодії тощо.

У тренінгу широко використовуються методи, спрямовані на стимуляцію взаємодії учасників. Усі вони об’єднуються під назвою «інтерактивні техніки» і забезпечують взаємодію та власну активність учасників під час динамічного навчального процесу, що сприяє виконанню вимог НРК.

Мета – це введення європейських стандартів та принципів забезпечення якості освіти з урахуванням вимог ринку праці *до компетентностей* фахівців; забезпечення гармонізації норм законодавства у сфері освіти та соціально-трудових відносин; сприяння національному і міжнародному визнанню кваліфікацій, здобутих в Україні; налагодження ефективної взаємодії сфери освітніх послуг та ринку праці [7].

НРК використовують органи влади; установи, організації, що реалізують державну політику у сфері освіти, зайнятості та соціально-трудових відносин; навчальні заклади; роботодавці; інші юридичні й фізичні особи з метою розробки, ідентифікації, співвіднесення, визнання, планування і розвитку кваліфікацій. Можливе відокремлення процесу присвоєння кваліфікації від навчального процесу.

Результат навчання – це компетентності (знання, розуміння, уміння, цінності, інші особисті якості), які набуває та/або здатна продемонструвати особа після завершення навчання, коли, наприклад, необхідно об’єднати знання професійних фінансових дисциплін і пошуку напрямків регіонального розвитку.

Такий тренінг проводився уперше в ХНЕУ ім. С. Кузнеця 2010/2011 навчального року як частина графіка навчального процесу в кінці семестру перед сесією. Він становив 108 годин, з них 90 годин на самостійну роботу. Введення тренінгової форми організації навчального процесу є пошуком напрямків подальшої реалізації компетентнісного підходу до підготовки фахівців з фінансів в ХНЕУ.

У тренінгу брали участь 42 студента двох магістерських програм;

організовано 14 міні-груп по 3 особи. Склад міні-групи сформовано з урахуванням гендерного принципу. Шість міні-груп виконували одну тему на конкурсній основі, решта 8 міні-груп шляхом незалежного жеребкування обрали для вирішення запропоновані завдання з розвитку ринків фінансових послуг з урахуванням регіонального принципу: наприклад, побудова рейтингу кредитних спілок Харківської області, визначення оптимальної форми міжнародних розрахунків та ін. Особливості завдання для перших шести міні-груп – це рішення однієї задачі із застосуванням різних засобів її вирішення.

Головна мета – пошук шляхів розвитку ринку фінансових послуг та супутніх ринків на прикордонній території з урахуванням напрямків міжрегіонального співробітництва. Актуалізація цього завдання пов'язана з регіональним прикордонним положенням Харківського регіону в межах євро регіону «Слобожанщина», що необхідно врахувати.

Захист робіт відбувалася у двох різних групах. Перша (6 міні-груп) обговорювала ефективно застосовані методи, а також отримані результати шляхом конструктивного діалогу в результаті розробки загальної теми; друга (8 міні-груп) обговорювала ефективно застосовані методи, а також отримані результати для формування найбільш пріоритетних напрямків розвитку ринку фінансових послуг.

Головна концепція – це пошук методів вирішення конкретних фінансових завдань на певній території, тобто привернення уваги до горизонтальної взаємодії суб'єктів господарювання, зокрема, у транскордонному просторі для зниження рівня монополізації процесів підприємництва.

Спеціальна методика викладання полягає в тому, що студенти також набували навички та вміння тренерів у середині сформованих творчих міні-груп. Експеримент формування груп полягав у тому, що студенти однієї магістерської програми повинні передати свої специфічні знання методів іншим студентам в їх творчій міні-групі з іншої магістерської програми.

Отримані вміння та навички використані при виконанні магістерських робіт.

Оптимальність організації тренінгу – це досягнення можливості передачі знань самими студентами один одному; набуття навичок і вмінь фінансових аналітиків і керівників; спільна діяльність у творчих міні-групах, тобто формування команд, що відповідає вимогам НРК.

Поданий підхід до тренінгового навчання є універсальним, він може бути застосований до, наприклад, мовного тренінгу з метою підвищення професійної майстерності суддів, удосконалення практичних навичок

з редагування та укладання фахових документів, збагачення культури усного мовлення.

Професійна діяльність суддів [8] безпосередньо залежить від досконалого знання норм мови, умінь і навичок правильного вибору слова залежного від його семантики, уживаності в мові. Правильність мови судочинства має важливе юридичне значення, тому що пов'язане з національним та державним розвитком. Отже, досягнення високого рівня компетентності у мовній складовій професійної діяльності дозволить уникати непорозумінь. Підходи до роботи у міні-групах, спеціальний спосіб їх формування дає можливість посилити ефективність тренінгового навчання у Харківському регіональному відділенні Національної школи суддів України. Перспективними елементами тренінгу є інтерактивна гра, робота в малих групах, презентація результатів роботи представниками малих груп на фліп-чарті.

Труднощі у тренінговому навчанні полягають у жорстких часових обмеженнях, а також в обмеженні доступу до потрібного програмного забезпечення.

У цілому, необхідно подолати стереотипи в організації навчального процесу за сформованими академічними групами; варто постійно формувати нові творчі колективи і змушувати слухачів та студентів виконувати функції керівників малих груп; розв'язувані задачі мають бути реальними, в яких використовується первинна оригінальна інформація; необхідно капіталізувати отримані результати будь-яким шляхом – передавати можливим користувачам, оприлюднювати.

Література

1. Про вищу освіту : Закон України // Голос України. – 2014. – 6 серп.
2. Про ратифікацію Угоди про асоціацію між Україною, з однієї сторони, та Європейським Союзом, Європейським співтовариством з атомної енергії і їхніми державами-членами, з іншої сторони: Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1678-18>.
3. Про затвердження Національної рамки кваліфікацій : Постанова Кабінету міністрів України № 1341 від 23.11.2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1341-2011-%D0%BF>.
4. Про затвердження Плану заходів щодо впровадження Національної рамки кваліфікацій : Наказ М-ва освіти, науки, молоді та спорту України, Міністерство соціальної політики № 488 / 225 від 20.04.12 року [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://osvita.ua/legislation/other/29034/>.

5. Внукова Н. М Компетентнісний підхід у забезпеченні якісних освітніх послуг при підготовці студентів освітньо-кваліфікаційного рівня «магістр» / Н. М. Внукова, С. А. Ачкасова // Новий колегіум. – 2009. – № 6. – С. 26–32.

6. Методичні рекомендації до виконання комплексних тренінгів за фахом для студентів спеціальності «Фінанси і кредит» денної форми навчання / Н. М. Внукова, С. А. Ачкасова, О. М. Штаєр, В. М. Остапенко. – Харків : Вид-во ХНЕУ ім. С. Кузнеця, 2016. – 60 с.

7. Внукова Н. М. Аспекти гуманітарної освіти в Національній рамці кваліфікацій / Н. М. Внукова, В. М. Пивоваров // Гуманітарна політика як фактор сталого громадського розвитку : матеріали круглого столу 10 лип. 2012 р. / Харків. гуманітар. ун-т «Нар. укр. акад.». – Харків, 2012. – С. 25–30.

8. Про судоустрій і статус суддів : Закон України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ki.pl.court.gov.ua/sud1609/ktnpzd/zups>.

О. Л. Войно-Данчишина

ПРАВОВОЕ РЕГУЛИРОВАНИЕ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НАУЧНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИХ КАДРОВ В СОВРЕМЕННОЙ УКРАИНЕ

С развитием международных интеграционных процессов проявилось некоторое несоответствие действующих нормативно-правовых актов в сфере образования реальным потребностям и современным стандартам правового регулирования отношений. Возникла острая необходимость осуществления реформ в образовательной сфере, которые затронут все ее уровни. Образовательная реформа долго готовилась, обсуждались специалистами всевозможные законопроекты. 2015 год ознаменовался принятием двух основополагающих законов «О высшем образовании» и «О научной и научно-технической деятельности».

Признавая образование приоритетной сферой развития общества, государство отводит важную роль деятельности высших учебных заведений, так как одной из ее важнейших социально-экономических функций является подготовка квалифицированных кадров для всех отраслей народного хозяйства. Подготовка специалистов высокого уровня в значительной степени зависит от профессионализма кадрового