

канд. пед. наук: 13.00.01 / Кузів Марія Зіновіївна; Ін-т пед. освіти і освіти дорослих НАПН України. – Київ, 2011. – 20 с.

7. Ничкало Н. Г. Українські концепції професійної освіти: тенденції і перспективи / Ничкало Н. Г. // Наук. вісн. Миколаїв. держ. ун-ту: зб. наук. пр. Миколаїв. держ. ун-т ім. В. О. Сухомлинського. – Миколаїв, 2008. – Вип. 20, т. 1: Пед. науки. – С. 8–19.

8. Ткаченко А. В. Професійний розвиток особистості в контексті макаренківської педагогічної спадщини / А. В. Ткаченко // Витоки педагогічної майстерності: зб. наук. пр. / Полтав. нац. пед. ун-т імені В. Г. Короленка. – Полтава, 2010. – Вип. 7. – С. 209–215.

9. Фисунова Н. В. Организация профессионального самоопределения учащихся общеобразовательной школы Германии: дис. канд. пед. наук: 13.00.01 / Фисунова Наталья Викторовна; Белгород. гос. нац. исслед. ун-т. – Белгород, 2011. – 208 с.

10. Чистякова С. Н. Теоретические проблемы взаимодействия школы, семьи и общественности в подготовке учащихся к выбору профессии / С. Н. Чистякова, М. С. Савина // Профессиональная ориентация школьников. – М.: Педагогика, 1983. – С. 3–7.

11. Эльконин Д. Б. К проблеме периодизации психического развития в детском возрасте / Д. Б. Эльконин // Избранные психологические труды / Д. Б. Эльконин. – М.: Педагогика, 1989. – С. 60–77.

DOI <https://doi.org/10.30525/978-9934-26-041-4-46>

ІННОВАЦІЙНІ ЗМІНИ ЗВО США ЩОДО ДОСЯГНЕННЯ УСПІХУ СТУДЕНТІВ

Козьменко О. І.

*кандидат педагогічних наук, доцент,
докторант кафедри педагогіки*

*Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
м. Северодонецьк, Луганська область, Україна*

Історично так склалося у вищій освіті, що заклади, які надають освітні послуги перебувають у процесі постійного розвитку та модернізації заради того, щоби задовольняти мінливі освітні потреби студентів. Однак, на сьогодні, ці зміни зумовлені не стільки бажанням

самих ЗВО, скільки змінами студентського контингенту та їхніми очікуваннями щодо вищої освіти. Вступаючи на перший курс, здобувачі вже прагнуть доступу до передового програмного забезпечення та комунікаційних ресурсів. Нове покоління студентів звикло до миттєвого отримання інформації та спілкування у реальному часі у глобальному масштабі. Цим студентам притаманно рішучість у прийнятті рішень та схильність до дій, готовність діяти інтуїтивно, не спираючись на теоретичні знання. Цілком можливо, що студенти, які з раннього віку мають доступ до передових можливостей та широких різноманітних знань, створили саме той імпульс до змін навчання, який випереджає здатність закладів освіти адаптуватися до нових вимог та змінитися на краще. Ці та інші проблеми притаманні і закладам вищої освіти США, проте вони мають певний досвід у розв'язанні актуальних для вищої освіти питань, включаючи необхідність дій щодо створення нових умов навчання студентів та підготовки їх до продуктивних ролей після закінчення навчання. Ці проблеми збалансовані тими ресурсами, які розробляються ЗВО щоби полегшити перехід від навчання до кар'єри, тому запозичення американського досвіду є корисним для системи вищої освіти України.

Зміни, на думку американських освітян, мають відбуватися у декількох сферах освітнього процесу: якість викладання, розробка кар'єрних шляхів, робота зі студентами, розвиток комунікаційних можливостей та використання технологій у навчанні, створення системи Центрів розвитку кар'єри, розробка освітніх альтернатив навчанню у коледжі [1]. Розуміючи необхідність впровадження цих змін в освітній процес, освітні інституції спрямовують їхню увагу на оптимізацію роботи факультетів та кафедр. Наприклад, залучають до роботи більше спеціалістів, які мають практичний досвід роботи з тих дисциплін, які вони викладають. Гарною інновацією є використання викладачів, які працюють за сумісництвом, можливо у деяких ЗВО одночасно [6]. Освітня спрямованість на майбутню самореалізацію передбачає різні форми виробничої практики, експериментальну роботу, сумісні з підприємствами проекти, використання інновацій у навчальній роботі [3]. Розвиток мотиваційних чинників передбачає заохочення студентів до активної роботи. «Студенти мають стати першовідкривачами, а не пасивними одержувачами знань <...>Традиційні методики викладання ... застарівають у світі, який спонукає людей мислити критично та творчо» [4, с. 1]. В інтересах покращення успіху студентів у досягненні цілей після закінчення ЗВО інституціям варто впроваджувати різноманітні можливості на всіх етапах, починаючи від концептуального та завершуючи етапом повної

імплементатії. Імовірно, запропоновані підходи можуть стати у нагоді під час трансформаційних змін та можуть бути інтегровані в майбутні освітні програми [2; 4; 5; 6].

Отже, це можуть бути такі підходи, як: інтерактивне навчання (interactive learning), емпіричне навчання (experiential learning), командне навчання (team learning), обслуговуюче навчання (service learning), інтернет-курси (MOOCS) (online courses (MOOCS), залучення експертів до навчання (industry expert input), програми, що засновані на компетенціях (competency-based programs), ігри, симуляції (games, simulations), незалежні проекти (independent projects), навчальні програми переходу від коледжу до кар'єри (college-to-career curriculum), ярмарки вакансій (career fairs), он-лайн співбесіди (online interviewing) [1].

Цікавим досвідом є використання такої форми роботи, як співпраця з роботодавцями, що передбачає різноманітність практик. Найбільш популярними є програми «Заробляй та навчайся» (Earn and learn programs), які пропонують студентам долучитися до світу тієї професійної діяльності за напрямом якої вони навчаються [6]. Студенти отримують можливість навчатися та одночасно стажуватися на виробництві, що також є корисною практикою для роботодавців. За даними досліджень, ті компанії, які інвестували в програми внутрішнього навчання та університетського стажування, зберегли 90% нових працівників через рік, а 73% залишилися після п'яти років роботи, рівень утримання студентів, які долучилися до цих програм підвищився на 10% і більше порівняно з тими студентами, які не мали досвіду стажування та участі у цих програмах [5.]

Поряд із можливостями, створеними традиційними технологіями, з'явилися нові форми навчання. Наприклад, зараз є можливість безкоштовного навчання в Інтернеті, яке доступне у різних формах: від відео на YouTube до офіційних онлайн-курсів. Зростання масивних відкритих онлайн-курсів (МООС) із застосуванням цифрових технологій, дозволяє студентам здобути частину необхідних кредитів за згодою зі ЗВО [7]. Такі форми безкоштовного навчання є корисним варіантом для малозабезпечених студентів або тих, хто бажає отримати освіту з мінімальним відривом від виробництва. Отже, з метою підвищення ефективності роботи американських ЗВО є доречним запропонувати такі інноваційні підходи до підвищення успіху студентів, як:

– впровадження курсів, які організовані для розвитку м'яких навичок у таких напрямках, як спілкування у командній роботі, підвищення рівня самосвідомості та самокерування, уміння

розв'язувати проблеми в контексті завершення робочих проєктів. Також ефективними є курси, які пов'язані з розвитком мовних навичок (особливо для студентів – іноземців), а зокрема, навичок мовлення, письма, усного виступу тощо. Актуальними є курси з розвитку необхідних для навчання особистісних рис характеру, а саме, витримка, наполегливість, уміння вирішувати конфліктні ситуації, критично мислити та аналізувати інформацію та ін.

– Розробка робочих навчальних програм із урахуванням потреб і вимог потенційних роботодавців, що також передбачають можливість стажування, навчання на виробництві, досвід практичної роботи та наставництво.

– Впровадження стандартизованих онлайн-курсів та розробка завдань для самостійної роботи, що охоплюють основні галузі знань, включаючи масові відкриті онлайн-курси (MOOCs).

– Створення мережі цілодобового спілкування в університетському містечку (кампусі), яка зосереджується на інтересах і/або потребах студентської спільноти, до роботи якої долучаються професорсько-викладацький склад, адміністрація, радники, персонал по роботі зі студентами, працівники центрів розвитку кар'єри та інші служби, що пов'язані з роботою зі студентським контингентом.

– Створення системи координації та відстеження заходів допомоги студентам у досягненні успіху та прогресу щодо завершення навчання.

– Впровадження інновацій щодо зменшення бар'єрів, спричинених непотрібними формальностями, які перешкоджають доступу студентів до ресурсів та інформації [1].

Заради досягнення результату інноваційних змін закладам вищої освіти потрібно визначити пріоритети та реалізувати необхідну політику та ініціативи, забезпечити виконання навчальних програм та програм підтримки, що підтверджують високі показники успішності студентів. Визнання пріоритету успіху студентів для деяких ЗВО може означати відмову від застарілого сприйняття закладу як установи, яка обслуговує студентів згідно з давніми традиціями на користь нових способів, що відповідають оновленому середовищу та новим стандартам досконалості. Також, впровадження позитивних трансформацій в освітній процес вищої школи США передбачає аналіз потреб студентів та створення умов для їхнього задоволення. Завдання закладів вищої освіти є навчитися слухати, чути та ретельно обмірковувати думки студентів із урахуванням різних контекстів. Внесення змін до роботи ЗВО, а також пов'язана зі ними складність, суперечливі пріоритети та рішення щодо розподілу ресурсів можуть

бути непростим завданням для освітніх інституцій, проте робота заради успіху студентів варта подолання цих складнощів та перепон на шляху до підвищення ефективності роботи закладів вищої освіти США [1].

Література:

1. Arnold, W. W. (2018). Strengthening college support services to improve student transitioning to careers. *Journal of College Teaching & Learning*, 15(1), 5-26. doi:10.19030/tlc.v15i1.10198
2. Contomanolis, E., Cruzvergara, C., Dey, F., & Steinfeld, T. (2015). The future of career services is now. *NACE Journal*. Retrieved from <http://www.nacweb.org/career-development/trends-and-predictions/the-future-of-career-services-is-now/>
3. Garrett, G. (2016). *How business education will look in the future*. Retrieved from <https://www.linkedin.com/pulse/how-business-education-look-future-geoffrey-garrett>
4. Hainline, L., Gaines, M., Long Feather, C., Padilla, E., & Terry, E. (2010). Changing students, faculty, and institutions in the twenty-first century. *Peer Review*, 12(3). Retrieved from <https://www.aacu.org/publications-research/periodicals/chaing-students-faculty-and-institutions-twenty-first-century>
5. Hanover Research. (2014). *21st century recruiting and placement strategies*. Retrieved from <http://www.hanoverresearch.com/media/21st-Century-Recruiting-and-Placement-Strategies.pdf>
6. Lorange, P., Sheth, J. N., & Thomas, H. (2014). New models and the changing contexts of business school. *The European Business Review*. Retrieved from <http://www.europeanbusinessreview.com/newbusiness/models/and/the/changing/contexts/of/business/school-2/>
7. The Economist. (2014). The future of universities: The digital degree. Retrieve from <https://www.economist.com/news/briefing/21605899-staid-higher-education-business-about-experience-welcome-earthquake-digital>