

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

дитини бути усиновленою // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/26511.htm>.

5. Погорецька Н.В. Міжнародне усиновлення: проблемні питання / Н.В. Погорецька // Форум права. – 2011. – № 3. – С. 612 – 617 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/FP/2011-3/11pnrivpp.pdf>

6. Соціальне сирітство в Україні: експертна

оцінка та аналіз існуючої в Україні системи утримання та виховання дітей, позбавлених батьківського піклування // Авт. кол. Волинець А.С., Комарова Н.М., Антонова-Турченко О.Т., Іванова І.Б., Пеша І.В. – К., 1998. – 120 с.

7. Яковленко К. Збережімо дитині родину. Є варіанти / Катерина Яковленко. // [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.president.gov.ua/news/26511.htm>

Стаття надійшла до редакції 05.02.2013

УДК 378:004:336.71

**Валентина Страхарчук**, кандидат економічних наук, доцент кафедри економічної кібернетики  
Львівського інституту банківської справи УБС НБУ

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

Статтю присвячено новітнім підходам до побудови сучасної системи освіти. Розглянуто концептуальні засади компетентісного підходу, визначено низку ключових проблем, що супроводжують компетентісний підхід в системі підготовки кадрів. Основну увагу приділено умовам формування компетенцій, зокрема, необхідності забезпечення інтеграції навчального і виробничого процесів.

**Ключові слова:** компетенція, компетентність, компетентісний підхід, базові компетенції, професійні компетенції.

Табл. 1. Літ. 13.

**Валентина Страхарчук**, кандидат экономических наук, доцент кафедры экономической кибернетики  
Львовского института банковского дела УБС НБУ

## СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ОБЕСПЕЧЕНИЮ КАЧЕСТВА ПОДГОТОВКИ ВИПУСКНИКОВ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

Статья посвящена новейшим подходам к построению современной системы образования. Рассмотрены концептуальные основы компетентисного подхода, определен ряд ключевых проблем, сопровождающих компетентностный подход в системе подготовки кадров. Основное внимание уделено условиям формирования компетенций, в частности, необходимости обеспечения интеграции учебного и производственного процессов.

**Ключевые слова:** компетенция, компетентность, компетентностный подход, базовые компетенции, профессиональные компетенции.

**Valentyna Strakharchuk**, Ph. D. (Economic), Docent of Economical Cybernetic Department  
Lviv Institute of Banking

## MODERN APPROACHES TO PROVIDING QUALITY TRAINING OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS GRADUATES

The article is devoted to new approaches to building a modern education system. Conceptual framework competence approach, identified a number of key issues that accompany competence approach in the training. Special attention is paid to the conditions of formation of competences, in particular, the need for integration of academic and industrial processes.

**Keywords:** competence, competence, competence approach, core competence, professional competence.

**П**остановка проблеми. Система освіти та вимоги до його змісту еволюціонізує разом із розвитком суспільства. Ринкова економіка сьогодні пред'являє нові вимоги до випускників ВНЗ. Основним індикатором якості підготовки фахівців вищим навчальним закладом є успішне працевлаштування його випускників. Дані

проведеного аналізу свідчать про те, що сьогодні за своєю спеціальністю працевлаштовуються менше половини (40 – 47%) випускників вузів. Такий стан знижує рівень соціально корисної віддачі системи освіти, перешкоджає реструктуризації кадрового складу організацій, створює серйозні перешкоди професійному та соціальному розвитку молодих фахівців, створює

соціальну напруженість на ринку праці, що, в кінцевому підсумку, справляє негативний вплив на всю економіку і на добробут громадян.

Перехід від індустріального суспільства і простих технологічних операцій до постіндустріального типу економіки вимагає великої кількості фахівців, здатних працювати в середовищі сучасних автоматизованих систем і технологій в мінливих зовнішніх умовах, що змушують людину самостійно оцінювати ситуацію і приймати відповідальні рішення. Пріоритет сьогодні отримують вимоги системно організованих інтелектуальних, комунікативних та моральних засад, що дозволяють успішно організувати діяльність у широкому соціальному, економічному, культурному контекстах.

За таких умов удосконалення процесу підготовки високо-кваліфікованих фахівців набуває подальшої актуальності, зростає його вага, він розглядається як основний чинник освітньої державної політики. Відтак, процес підготовки фахівців сучасного рівня вимагає постійного удосконалення на базі наукових досліджень, розробки єдиних вимог, критеріїв, нових стандартів задля забезпечення підготовки конкурентноспроможних професійних кадрів світового рівня.

**Виклад основного матеріалу.** Інтеграція вищої професійної освіти України в Болонський процес, удосконалення системи вітчизняної освіти у вищих навчальних закладах та досягнення відповідності зі світовими стандартами обумовило перехід вищих навчальних закладів України на двохрівневу систему освіти відповідно до державних освітніх стандартів третього покоління, що передбачає проведення навчання сьогодні за двома освітньо-кваліфікаційними рівнями – “бакалавр” і “магістр” [1, 5, 9].

Довгі роки освітні стандарти в нашій країні були засновані на кваліфікаційному підході. Результатом освітньої програми у вищій професійній освіті була кваліфікаційна характеристика випускника, якій він повинен був відповідати. Кваліфікації випускника досьогодні формуються в контексті трьох основних елементів: знання, вміння, володіння навичками.

Водночас, переважна більшість педагогів-науковців і освітян-практиків переконані, що підготовка фахівців сьогодні у будь-якій сфері повинна здійснюватися на новій концептуальній основі в рамках компетентного підходу [6, 7].

Відтак, зміна парадигми вищої освіти на основі компетентного підходу вимагає введення в дію нових стандартів, базовою основою яких є проголошення компетентного підходу і має за мету перенесення акцентів з організації

навчального процесу на його кінцевий якісний результат [3, 4]. Отже, за таких умов в процесі навчання необхідно формувати не кваліфікації, а компетенції [11].

Реалізація нового підходу до концепції освіти в українських умовах, а відтак необхідність формування компетенцій у студентів, вимагає однозначного концептуального розуміння і тлумачення нових понять “компетенція” і “компетентність”. Звернемося до кількох з численних визначень компетенції. Зупинимось на різних видах і суті категорії “компетенція” як здатності фахівця виконувати певні професійні завдання.

Тлумачення компетенції, що наведене в “Советском энциклопедическом словаре” таке: “Компетенція (від лат. *compete* – добираюся, відповідаю, підхожу), – коло повноважень, наданих законом, статутом або іншим актом конкретному органу або посадовій особі; знання і досвід у певній галузі”.

Так, у проекті російського державного стандарту загальної освіти сформульовано визначення компетенції як “готовності учня використовувати уміння і навички, а також способи діяльності в житті для розв’язання практичних і теоретичних завдань”. Ключовим у цьому визначенні є поняття “готовності” учня, яке означає “підготовлений до використання” знань і способів діяльності [6].

Деякі автори поняття компетенції визначають через поняття здатності: “компетенція – це загальна здатність, яка ґрунтується на знаннях, досвіді, цінностях, нахилах, які набуваються завдяки навчанню” [7].

В.І. Байденко вважає, що “компетенція – це здатність робити щось добре, ефективно в широкому форматі контекстів з високим ступенем саморегуляції, саморефлексії, самооцінки, з швидкою, гнучкою й адаптивною реакцією на динаміку обставин і середовища; відповідність кваліфікаційним характеристикам з урахуванням вимог локальних і регіональних потреб ринків праці; здатність виконувати особливі види діяльності й робіт залежно від поставлених завдань, проблемних ситуацій тощо”. А.В. Хуторський вважає, що “компетенція – це сукупність взаємозв’язаних якостей особи (знань, умінь, способів діяльності, досвіду) [6].

М.В. Самсоною [11] запропоновані таке трактування поняття: компетенція – інтегрована сукупність характеристик особистості (психофізіологічних, вроджених особистісних якостей здібностей), ціннісно-особистісних установок, мотивів, знань, умінь і навичок у певній

галузі), яка актуалізується, формується і розвивається процесі навчальної (змодельованої) і практичної діяльності, формулюється і вимірюється відповідно до встановлених рівнів.

У наведених тлумаченнях компетенції загальним є їх змістова основа: знання, які повинна мати особа; коло питань, в яких особа повинна бути обізнана; досвід, необхідний для успішного виконання роботи відповідно до встановлених прав, законів, статуту. Знання, коло питань, досвід подані як узагальнені поняття, що не стосуються конкретної особи, які не є її особистісною характеристикою.

Отже, доходимо висновку, що компетенція розглядається одночасно в трьох сенсах: як коло питань, в яких особа повинна бути обізнана; коло повноважень, делегованих суб'єкту (посадовцю, органу управління, групі тощо); як досвід, інформаційний ресурс, знання в певній предметній галузі, якими володіє суб'єкт; як соціально задана вимога до підготовки особи у певній сфері.

Поняття компетентності визначають як здатність успішно задовольняти індивідуальні та соціальні потреби, діяти та виконувати поставлені завдання. Компетентність спеціаліста з вищою освітою – це проявлені ним на практиці прагнення і здатності (готовність) реалізувати свій потенціал (знання, уміння, досвід, особистісні якості та ін.) для успішної творчої (продуктивної) діяльності в професійній і соціальній сфері [6].

Одним із смислів поняття компетентності є характеристика особистісних якостей людини, володіння компетенцією. Компетенція – це певна норма, досягнення якої може свідчити про можливість правильного вирішення певного завдання, а компетентність – це оцінка досягнення (або недосягнення) цієї норми.

Отже, компетентність, з точки зору освітнього процесу, включає в себе і знання, і уміння, і навички, але також передбачає здатність діяти в певних заданих обставинах.

Визначившись з поняттям та змістом компетенцій, виникає друге питання. Як формуються компетенції?

На наш погляд одним із найбільш ґрунтовних тлумачень компетенції та їх формування у розвитку є визначення, наведене в роботі "Компетенції на роботі". Автори Лайл М. Спенсер-мл. і Сайн М. Спенсер подають поняття компетенції як базову якість індивідуума, що має причинне відношення до ефективного та/або якнайкращого, відповідно до певних критеріїв, виконання в роботі або в інших ситуаціях.

Звернемось до позиції авторів Лайл М. Спенсер-мл. і Сайн М. Спенсер [12], які

заявляють, що базова якість означає явище компетенції як стійкої частини людської особистості і може зумовлювати поведінку людини в безлічі ситуацій та робочих завдань. При цьому вони пропонують модель центральних та поверхневих компетенцій, в основі якої виділяють такі типи базових якостей: мотиви; властивості (психофізіологічні особливості, установки, цінності); знання; навички.

Особливістю цієї моделі є те, що в ній зосереджені базові якості в певному розвитку і впливі один на одного. При цьому знання та навички мають тенденцію бути видимими, тобто поверхневими характеристиками людей, водночас властивості і мотиви, як компетенції, глибоко прихованими в самій серцевині особистості.

Знання та навички, як поверхневі компетенції, відносно просто розвинути. Дослідження процесів формування соціокультурних компетенцій майбутніх фахівців дозволив узагальнити цікавий досвід США та Європи щодо затребуваності компетенцій роботодавцями. Західні роботодавці вважають показником сформованості компетенцій випускника ВНЗ, крім фундаментальної, загальнонаукової та професійної підготовки, такі якості особистості як найбільш важливі загальні (універсальні) компетенції для випускників: відповідальність; ініціативність; винахідливість; креативність; відданість організації; готовність до самовдосконалення; вміння працювати в команді; соціальна активність; комунікабельність; орієнтація на споживача; самостійність у прийнятті рішень; конструктивність мислення; працездатність; лідерство; гнучкість розуму; духовність; толерантність.

Водночас професійним компетенціям закордонні роботодавці та фахівці відводять нижчий рівень затребуваності, аргументуючи тим, що знання та навички швидко набуваються, а загальні компетенції є "стійкою частиною людської особистості".

На думку авторів, глибинні компетенції (мотиви і властивості), що лежать в основі особистості, оцінити і розвинути важче, оскільки більшість так званих загальних компетенцій, які розглядаються в більшості класифікацій для фахівців з вищою освітою, формуються задовго до початку навчання індивіда у вузі, практично від самого його народження і розвиваються протягом періодів його навчання в школі (в коледжі), у ВНЗ та певний час в період його професійної діяльності. Отже загальні компетенції формуються протягом тривалого періоду під впливом багатьох факторів, що обумовлені

навколишнім середовищем і впливають на формування особистості: сім'я, дитячий садок, школа, культура, люди, тощо. Саме з цих причин в Європейських країнах і США надають перевагу при прийнятті людей на роботу за критерієм наявності необхідних загальних компетенцій [11]. На певних етапах навчання – в школі, в коледжі, у ВНЗ до формування загальних компетенцій додаються нові види компетенцій – предметно-спеціалізовані і професійні, причому очевидно, що вони додаються до компетенцій, уже сформованих на попередніх етапах.

Такий підхід дозволяє чітко визначити, що необхідно розробити для переходу системи освіти та професійної діяльності на компетентнісний підхід. Це:

- визначити повноцінний перелік усіх компетенцій, які можуть бути затребувані в різних галузях професійної та соціальної діяльності держави;

- визначити та описати шкали цих виділених компетенцій;

- визначити кількість рівнів компетентності для всього періоду освітньої та професійної діяльності індивіда;

- визначити склад і рівні компетенцій для кожного рівня компетентності (з урахуванням конкретної професійної діяльності).

Очевидно, що за умов компетентісного підходу до навчання в процесі розвитку як загальних так і професійних компетенцій традиційні засоби в арсеналі викладача (підручники, посібники, дидактичний матеріал тощо) повинні бути доповнені сучасним інструментарієм. Забезпечення компетентісного підходу при викладанні дисциплін вимагає впровадження інноваційних педагогічних технологій в навчальний процес [10].

Як свідчать дослідження, одним зі шляхів ефективного забезпечення формування компетенцій при викладанні навчальних дисциплін є застосування новітніх педагогічних технологій в навчальному процесі, реальних систем і технологій, технологій мультимедіа, дистанційної форми навчання тощо.

За цим підходом лежить складна науково-методична робота педагога, оскільки всі зазначені напрямки інтерактивного навчання повинні бути підкріплені належним рівнем інформатизації навчального процесу. Інтенсифікація навчального процесу та максимальна активізація студентів вимагає перетворення лекцій на інтерактивні із застосуванням мультимедійних засобів, розробки та впровадження в навчальні заняття елементів рольових ігор, створення та застосування

електронних опорних конспектів лекцій. Такий підхід передбачає і систематичного удосконалення системи контролю знань, навичок та вмінь, набутих студентами, зокрема, застосування системи стардатованих тестів з додатковим творчим завданням, що суттєво підвищує об'єктивність, оперативність та масовість проведення контролю з дисциплін, що викладаються.

Впровадження інноваційних методів в навчальний процес вимагає демократизації навчального процесу – проведення тестових обстежень з метою виявлення реальних потреб тих, хто навчається, їх ставлень до того, як їх навчають, їх навчальної мотивації. Педагогічна діяльність повинна реалізуватись за умов індивідуалізації навчального процесу, враховуючи особистість кожного студента як учасника навчального процесу, застосування елементів кооперативного навчання, створюючи умови для взаємонавчання. Ефективним є активне використання елементів проблемного підходу до навчання, забезпечення автономії студентів у навчанні, підкріпленої забезпеченістю навчальними матеріалами та літературою для самостійної роботи, можливостями постійного застосування студентами інформаційних систем і технологій, зокрема, глобальної мережі Інтернет, управлінських інформаційних систем, реальних систем і технологій високого рівня, що застосовуються у виробничому процесі. Розробка та забезпечення матеріалами роботи з цими програмними комплексами становить найбільш значну частину методичної роботи викладача.

З погляду роботодавців, застосування інноваційних методів навчання із зазначених дисциплін забезпечить ефективне формування загальних та професійних компетенцій із навчальних дисциплін та задовільнить виклик часу щодо підвищення якості підготовки випускника ВНЗ, характерної здатністю:

- орієнтуватися в суміжних галузях знань;

- застосовувати нетрадиційні підходи до вирішення різних проблем, знаходити конкурентоспроможні рішення проблем;

- володіти сучасними засобами комунікації, методами економічного аналізу та організації маркетингової діяльності;

- просувати результати своєї професійної діяльності на відповідних ринках;

- підтримувати професійну конкурентоспроможність на всіх етапах професійної кар'єри.

Дослідження впливу форм і методів освітньої діяльності на рівень розвитку загальних компетенцій підтверджує необхідність

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

застосування певних методів оцінки (вимірювання) загальних компетенцій студентів ВНЗ. Отже, третє ключове питання, що виникає в зв'язку з переходом на компетентісний підхід в освіті – це інструменти оцінки компетенцій [13].

У багатьох розвинених країнах, де сьогодні широко застосовується компетентісний підхід, успішно проводиться вимір компетенції за спеціально встановленою шкалою, яка містить певну кількість чітко визначених рівнів.

Провідні бізнес-школи, консалтингові компанії та служби оцінки персоналу великих підприємств уже відпрацювали механізми оцінки компетенцій працівників, які включають такі процедури:

- інтерв'ю з експертом задля збору даних про рівень знань та досвіду співробітника;
- коротка презентація учасника оцінки перед експертами та іншими учасниками;
- ділова гра під керівництвом спостерігача за задалегідь підготовленим сценарієм;
- біографічне анкетування;
- опис професійних досягнень (портфоліо);
- індивідуальний аналіз конкретних ситуацій;
- експертне спостереження, за результатами якого формується рекомендація для кожного співробітника.

Очевидно, що набір певних інструментів з цього переліку міг би бути застосований і для оцінки результатів освітньої діяльності навчального закладу, зокрема, для визначення рівня компетенцій студентів і випускників: проектна робота, ділова гра, кейси, експертні спостереження, портфоліо.

При розробці процедури оцінки перш за все слід визначитись з переліком критеріїв, зрозумілих для всіх учасників цього процесу. При цьому доцільним є ранжування компетенцій за ступенем важливості для роботодавців, яких слід також залучати до процесу оцінки компетенцій. Далі є логічним формування оціночної шкали. Один з можливих інструментів оцінки представлено в таблиці 1.

При цьому прийнятний рівень компетенцій відображає середній бал – 3, що відображає 60 % позитивних зразків поведінки за наявності деяких негативних. За умови застосування наведеного інструмента оцінки компетенцій випускника, загальна кількість балів відображає володіння базовими компетенціями і може бути переведена в оцінку (46 – 55 балів – “відмінно”, 46 – 55 балів – “відмінно”, 31 – 45 балів – “добре”, 21 – 30 балів – “задовільно”, 0 – 20 балів – “незадовільно”).

При оцінці компетенцій обов'язковим є зворотній зв'язок, тобто надання студенту детального відгуку про виконану ним роботу з

акцентуванням на сильні та слабкі сторони, а також конкретних рекомендацій. Грамотно організований зворотній зв'язок може стати додатковим мотиваційним фактором для подальшого навчання студента та розвитку його компетенцій в межах вибраної ним спеціальності.

Цей підхід можна застосувати і до опису та виділення рівнів компетентності в періоді професійної освіти (училище, коледж, бакалавр, магістр у вищій освіті, перепідготовка, MBA), а також в періоді професійно-трудової діяльності (рівні посад і відповідність їм рівнів компетентності). Як свідчить світова практика, кількість рівнів компетентності може бути довільною.

Досвід застосування методів вимірювання загальних здібностей студентів, які пройшли досліду перевірку на гуманітарних, економічних та технічних спеціальностях ВНЗ підтвердили гіпотезу, що на розвиток соціокультурних компетенцій впливають, як мінімум, два фактори:

- інтеграція навчального і виробничого процесів;
- інноваційний характер діяльності.

У студентів, залучених до виробничого процесу, рівень компетенцій вище, ніж у решти, а в групі працюючих студентів виділяються ті, які мають досвід інноваційної діяльності [13].

Позитивний вплив інтеграції навчального та виробничого процесів на якість підготовки фахівців підтверджує необхідність розвитку всебічного взаємодії вузів і підприємств. Співпраця вищої школи та організацій, що представляють реальний сектор економіки, є взаємовигідним для всіх його учасників, включаючи і самих студентів. Особливої актуальності набуває це завдання при переході до економіки інноваційного типу.

Для забезпечення інтеграції навчального і виробничого процесів слід:

- знайти нові форми залучення представників підприємств до навчального процесу (участь у проміжній та підсумковій атестаціях, керівництвом курсовими та дипломними роботами тощо.);
- більше уваги приділяти формуванню соціокультурних компетенцій студентів;
- навчальні плани спеціальностей та робочі програми дисциплін погоджувати з підприємствами (підготовка офіційної рецензії);
- посилити взаємодію між вузами і підприємствами щодо організації практики студентів, посилити контроль з боку ВНЗ за організацією практики на підприємстві;
- узгоджувати плани роботи кафедр з планами роботи профільних служб підприємств;

**СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ  
ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ**

**Таблиця 1**

**Оцінка базових компетенцій випускників ВНЗ**

*Випускник А*

№ п/п	Компетенція за їх значенням для працевдавців	Оціночна шкала	Критерії оцінювання
1	2	3	4
1	<b>Відповідальність</b>	<b>5</b>	80% позитивних проявів за відсутності негативних
		<b>4</b>	70% позитивних проявів за наявності деяких негативних
		<b>3</b>	60% позитивних проявів за наявності деяких негативних
		<b>2</b>	70% негативних проявів за наявності деяких позитивних
		<b>1</b>	80% негативних проявів за відсутності позитивних
2	<b>Ініціативність</b>	<b>5</b>	80% позитивних проявів за відсутності негативних
		<b>4</b>	70% позитивних проявів за наявності деяких негативних
		<b>3</b>	60% позитивних проявів за наявності суттєвих негативних
		<b>2</b>	70% негативних проявів за наявності деяких позитивних
		<b>1</b>	80% негативних проявів за відсутності позитивних
3	<b>Креативність</b>	<b>5</b>	80% позитивних проявів за відсутності негативних
		<b>3</b>	60% позитивних проявів за наявності деяких негативних
		<b>1</b>	80% негативних проявів за відсутності позитивних
.	.	.	
.	.	.	
.	.	.	
11	<b>Гнучкість розуму</b>	<b>5</b>	80% позитивних проявів за відсутності негативних
		<b>3</b>	60% позитивних проявів за наявності деяких негативних
		<b>1</b>	80% негативних проявів за відсутності позитивних

- удосконалити роботу з роботодавцями щодо виявлення вимог до підготовки випускників і формування компетентнісної моделі;

- створювати спільні проектні команди з молодих учених вузів і молодих спеціалістів для розробки і впровадження інновацій;

- провести оцінку рівня компетенцій студентів

старших курсів і молодих спеціалістів на підприємствах.

Отже, доходимо висновку, що компетентнісний підхід у системі підготовки кадрів супроводжується низкою ключових проблем, таких як зміна підходів до організації процесу навчання і контролю результатів навчання;

## СУЧАСНІ ПІДХОДИ ДО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ ПІДГОТОВКИ ВИПУСКНИКІВ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ

зростання вимог до якості освіти, до впровадження активних форм навчання з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій; підвищення вимог сучасної освіти до рівня загальнокультурних, професійних компетенцій та ступеня інноваційності викладацького складу ВНЗ, вдосконалення його інфраструктури; низька якість підготовки абітурієнтів і, як наслідок, низький рівень підготовки випускників; відсутність довгострокових і ефективних зв'язків між роботодавцями та ВНЗ; постійні зміни нормативно-правового характеру, що ускладнюють стабільність ВНЗ України.

Дослідження зазначених проблем дозволяють констатувати необхідність невідкладного вирішення таких завдань:

- реалізації принципу навчання через проведення наукових досліджень на всіх етапах підготовки для підвищення якості підготовки фахівців за умови максимального використання наукового потенціалу ВНЗ;

- підготовка науково-педагогічних кадрів, що володіють необхідними компетенціями та інноваційним мисленням;

- забезпечення ефективною реалізації інноваційних моделей безперервної освіти та проблемного навчання з використанням сучасних інформаційних і комунікаційних технологій;

- впровадження нових освітніх технологій і принципів організації навчального процесу;

- моніторинг працевлаштування та кар'єрного зростання випускників.

**Висновки.** Отже, компетентність випускників сьогодні розглядається як результат і продукт діяльності вищої школи, як конкурентоспроможний товар на ринку праці, як важлива складова формування репутації певного ВНЗ. Відтак, на шляху просування до європейського освітянського простору Україна дедалі повинна наполегливіше працювати над єдиними вимогами, критеріями і стандартами задля забезпечення належних умов підготовки професійних економічних кадрів світового рівня.

1. Основні засади розвитку вищої освіти України в контексті Болонського процесу / За ред. В.Г. Кременя. – Тернопіль: вид-во ТДПУ імені В. Гнатюка, 2004. – 147 с.

2. Архипенко А.Ю. Обучение молодых специалистов на основании модели компетенций организации (на примере ОАО "УАЗ"). Управление качеством: формирование компетенций выпускников ВУЗа:

Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск: УлГТУ, 2012. – 109 с.

3. Бакова І.В., Пронін О.І. Інноваційні підходи щодо підвищення якості вищої освіти // Економічний вісник університету. Збірник наукових праць учених та аспірантів. Вип. 5. Матеріали 1-ї Міжнародної конф. "Умовия економіческого роста рыночной экономикой", Переяслав-Хмельницький ДПУ ім. Григорія Сковороди, (23 – 24 квітня 2008 р. 2008. – 495 с.

4. Бакова І.В. Інформаційні технології як інноваційних засіб формування економіки знань / Бакова І.В., Пронін О.І. // Економічний вісник університету: зб. наук. праць. – Т.1 "Умови економічного росту в країнах з ринковою економікою". – Переяслав-Хмельницький: ДПУ ім. Г.Сковороди, 2010. – С. 3 – 9.

5. Воронкова В.Г. Болонський процес як засіб інтеграції і демократизації вищої освіти країн Європи // Гуманітарний вісник ЗДІА. – Запоріжжя: ЗДІА, 2005. – Вип. №22, С. 38 – 50.

6. Головань М.С. Компетентність: досвід теорії, теорія досвіду. Тези доповідей VIII Міжнародної науково-практичної конференції "Військова освіта та наука: сьогодення та майбутнє" [Текст] / за заг. редакцією В.В. Балабіна. – К.: ВІКНУ, 2012. – 460 с.

7. Жук А.Я., Желябіна Н.К. Вища освіта вимагає дієвих радикальних заходів. "Новий колегіум", №1, 2000.

8. Кастельс М. Информационная эпоха: экономика, общество и культура / Пер. с англ. под науч. ред. О. И. Шкарatina. – М.: ГУВШЭ, 2000. – 608 с.

9. Королев С. Я. Задачи университета при переходе на двухуровневую систему образования. Управление качеством: формирование компетенций выпускников ВУЗа: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск : УлГТУ, 2012. – 109 с.

10. Ракова Л.Н., Дуднік Ю. Компетентності випускників як виклик часу. Матеріали VII міжнародної науково-практичної конференції "Новейшие научные достижения – 2011". – Т. 3. – София "Бял Град-БГ" ООД, Болгарія. – 2011. – С. 82 – 84.

11. Самсонова М. В. От квалификаций к компетенциям. Управление качеством: формирование компетенций выпускников вуза: Материалы первой региональной научно-практической конференции (г. Ульяновск, 1 декабря 2011 г.). – Ульяновск: УлГТУ, 2012. – 109 с.

12. Спенсер Лайл М., Спенсер Сайн М. Компетентності на роботі. Пер. з англ. М.: НІРРО, 2005. – 384 с.

13. Шаповалов В.Н. Оценка социокультурных компетенций студентов ВУЗа. Управление качеством: формирование компетенций выпускников ВУЗа.

Стаття надійшла до редакції 31.01.2013