

1. Сучасні умови диктують необхідність вивчення іноземної мови з орієнтацією на її практичне застосування у побутовому, діловому, професійному спілкуванні.

2. Інтенсивний розвиток інформаційної бази науки і техніки, розширення ділових, культурних зв'язків з медичними, науковими, економічними колами в міжнародному масштабі змушують переглянути вимоги до висококваліфікованого фахівця. Особливу значимість набуває уміння поєднувати глибокі професійні знання і навички з комп'ютерною грамотністю і високим рівнем володіння мовою. У сучасному навчально-освітньому процесі доцільним є використання моделі, яка вдало поєднує традиційні методи навчання іноземної мови з сучасними методами комп'ютеризованого навчання.

3. Така форма навчання сприятиме створенню навчальної ситуації, у якій подання, закріплення та активізація мовного матеріалу проводиться студентом самостійно, а формування мовленнєвих навичок і умінь здійснюється під керівництвом викладача. Сучасні педагогічні технології допомагають реалізувати особистісно-орієнтовний підхід у навчанні, забезпечують індивідуалізацію та диференціацію навчання з урахуванням можливостей студентів, їх рівня мовної підготовки.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Асоянц П., Чекаль Г., Сердюков П. та ін. Основи методики створення і застосування комп'ютерних програм у навчанні іноземних мов: Навчальний посібник. – К.: КДПШ, 1993. – 108 с.
2. Засоби і технології єдиного інформаційно-освітнього простору / За ред. В.Ю. Бикова, Ю.О. Жука. – К. 2004. – 240 с.
3. Князян М. Структура інформаційно-технологічної компетентності та методичні аспекти її формування у майбутніх перекладачів // Наукові Записки Кіровоградського державного педагогічного університету ім. В.Винниченка. Серія: Філологічні науки. Випуск 81(2). Вид-во КДПУ. Кіровоград. 2009. – С.337–340.
4. Інноваційні технології в сучасній освіті / За ред. Л.І. Даниленко. – К.: Лотос, 2004. – 220 с.
5. Освітні технології: Навч.-метод. посіб. / За заг. ред. О.М. Пехоти. – К.: А.С.К., 2002.
6. Першукова О. Європейська багатомовність в освіті // Шлях освіти. 2000. N 4. С. 24–27.
7. Скалій Л.І. Використання інформаційних технологій у формуванні професійної компетенції майбутнього вчителя іноземних мов // Іноземні мови. – 2003. – № 4. – С. 5–9.
8. Тарнопольський О.Б. Методика навчання англійської мови. – Київ: Вища школа, 1993.
9. Шуневич Б. Дистанційна освіта: теорія інтерактивності й комунікації // Вісник Соціологія. Психологія. Педагогіка. – К.: КНУ, 2003. – Вип. 17–18. – С.45–50.
10. Шуневич Б. Теоретичні основи дистанційного навчання. – Львів, 2006. – 243с.

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРА

Галина Антонюк – кандидат філософських наук, доцент кафедри прикладної лінгвістики Національного університету «Львівська Політехніка»

Наукові інтереси: методика викладання іноземних мов у вищих навчальних закладах.

СУЧАСНІ СВІТОВІ ПРОБЛЕМИ НАБОРУ У ВИЩІ НАВЧАЛЬНІ ЗАКЛАДИ (ВИВЧЕННЯ ДОСВІДУ МОНТКЛЕРСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ, НЬЮ-ДЖЕРСІ, США)

Олександр БІЛОУС, Людмила ГАРКУША (Кіровоград, Україна)

Стаття присвячена питанням набору у вищі навчальні заклади на прикладі рекрутменту до Монтклерського державного університету, Нью-Джерсі, США.

The article deals with the issues of recruitment to higher learning institutions based on the practices of Montclair State University, New Jersey, US.

Постановка проблеми. Аксіоматичним є твердження про те, що навчання у вищому навчальному закладі починається не з першого курсу, а принаймні зі старших класів школи й, безумовно, зі вступної кампанії до ВНЗ. Якісними показниками відбору майбутніх студентів визначаються рівень складності та виконання навчальних програм, відсоток успішності студентів, наукової й практичної активності викладачів, рейтинг ВНЗ, а отже, й роль його випускників у народному господарстві країни та розвитку її міжнародних зв'язків.

Усі події останніх років в Україні та світі не дають занадто великих підстав до оптимізму в розв'язанні цього складного, багатоаспектного питання. Загальна світова фінансова криза, що знизила рівень доходів та підвищила вартість життя пересічних громадян більшості країн, включно з нашими співвітчизниками; подорожчання освітніх

послуг, зокрема суттєве зростання плати за навчання у ВНЗ; певний спад інтересу до вищої освіти в умовах стагнації на ринку праці; демографічний спад та суто українські експерименти з терміном шкільного навчання та умовами вступу до вищих навчальних закладів – усе це висуває на перший план питання про шляхи забезпечення ВНЗ достойним контингентом студентів. Іншим фактором, що підвищує конкуренцію серед ВНЗ, є виникнення значної кількості приватних вищих навчальних закладів: за таких умов пропозиція освітніх послуг очевидно перевищує попит на них.

Актуальність статті полягає в спробі авторів запропонувати такі види й прийоми кампанії з набору студентів, які визнані ефективними світовою освітянською спільнотою та забезпечують зростання якісно-кількісного складу вступників до ВНЗ.

Доводиться констатувати, що в Україні й дотепер вступна кампанія проводиться дещо запізно й досить мляво: активно розпочинається з часу подавання документів, але протягом навчального року обмежується кількома видами рекламних заходів, а саме двома-трьома Днями відкритих дверей, розповсюдженням флаєрів з інформацією про факультети та умовами вступу до них, розміщенням тієї ж інформації на сайті ВНЗ та підготовчими курсами, головною метою яких є надання платних послуг з навчання певних дисциплін. На більшу кількість видів роботи немає ні фінансування, ні формальних структур, для яких ця діяльність була б прямим службовим обов'язком. Пішли в небуття щомісячні виїзди команд кафедр до сільських шкіл, які широко практикувалися за радянських часів, але, натомість, не розвинулися належним чином новітні комп'ютерні технології залучення абітурієнтів, що вже стали нормою в розвинутих країнах.

Метою статті є викладення результатів дослідження авторами *in vivo* та *in vitro* особливостей організації рекрутування, або набору, студентів до вищих навчальних закладів США, зокрема до Монтклерського державного університету (МДУ), штат Нью-Джерсі, де О.М. Білоус (у 2009 р.) та Л.С. Гаркуша (у 2001 р.) перебували за програмою освітнього обміну Ради міжнародних наукових досліджень та обмінів (АЙРЕКС). Задля осмислення загальних тенденцій цього процесу автори зверталися також до ряду американських фахових видань, зокрема таких, як «Higher Education Management Consulting Firm Noel-Levitz» та «National Association for College Admissions Counseling» (NACAC).

Новизна підходу полягає в застосуванні кейс-методу, що передбачає достатньо детальне й глибоке ознайомлення з об'єктом дослідження як на рівні явища, так і на рівні вияву закономірностей [див.:1].

Викладення основного матеріалу. *Історія:* Практика рекрутування до ВНЗ США така ж різноманітна, як і діапазон діяльності самих акредитованих коледжів та університетів, загальна кількість яких сягає 3200, а кількість студентів, що вперше вступають до ВНЗ, – 2,5 мільйонів. Чотирьохсотрічна історія рекрутування до американського ВНЗ пройшла складний шлях: від простих орієнтаційних заходів, що проводилися самими президентами коледжів, без будь-якого аналізу наявних тенденцій чи побудови перспектив на майбутнє, – до інтенсивної, розгалуженої системи роботи з потенційними абітурієнтами, що здійснюється декількома спеціалізованими відділеннями коледжу впродовж усього року.

Корені сучасної системи рекрутменту беруть початок з періоду Другої світової війни та бейбі-буму, що прийшов за нею. Різке зростання попиту на вищу освіту в 60-70 рр. ХХ сторіччя змусило коледжі та університети швидко розширятися. Але на зміну прийшли 80-ті роки, коли ця потреба була задоволена повністю, а коледжі та університети постали перед необхідністю пошуку абітурієнтів, щоб заповнити свої порожні аудиторії й дати роботу професорам та працівникам закладу. Тоді й були вперше запозичені ринкові прийоми роботи з потенційними студентами, побудовані на поняттях продукту, ціни, місця та промоції [2].

Теорія рекрутменту. Так звана «лійка (funnel) набору до ВНЗ», яка відтворює всі етапи процесу: від потенційних абітурієнтів до зарахованих студентів і, дедалі нижче та вужче, до випускників, – становить основу теорії рекрутменту. Усі ці етапи підпорядковані завданням стратегічного й тактичного планування.

Схема № 1: Базова «лійка набору» до ВНЗ [12]



Залучення абітурієнтів до «лійки набору» здійснюється за допомогою різних форм рекрутменту, завдання якого полягає в перетворенні випадкового інтересу молоді до вузу на практичні кроки, тобто подавання вступних документів. Створення бази даних, програмований маркетинг, сегментація аудиторії потенційних аплікантів покликані підтримувати їхній інтерес до ВНЗ аж до вступу до нього. Кожний контакт з клієнтом повинен мати певну мету. Наприклад, метою першого етапу має бути заохочення до відвідання університету, а на пізніших етапах – створення умов для потреби в такому візиті. Електронне листування, телефонні дзвінки, використання засобів масової комунікації, особисті контакти спонукають потенційного абітурієнта подати документи до ВНЗ. З метою впливу на широкі верстви у вирішальний час залучаються рекламні публікації. Аналіз демографічної ситуації, проведення опитувань з метою визначення преференцій та ставлення до ВНЗ, застосування геодемографічного інструментарію, оцінювання ефективності прийомів рекрутування дозволяють зосередити більше уваги на особистості конкретного потенційного апліканта.

Усі сучасні прийоми та методи рекрутування зосереджуються на вищенаведеній метафоричній «лійці». Визнаючи, що жоден з прийомів не гарантує повного успіху, стратегія початку XXI сторіччя спрямована на пошуки шляхів індивідуалізації роботи з потенційним абітурієнтом, який сприймається вже як досвідчений покупець, що вивчає безліч університетських сайтів, листується з привабливими університетами електронною поштою, особисто відвідує їх і навіть наймає приватного радника з питань вступу [2].

Виклики. Світова криза вдарила по американській вищій освіті так само, як і по інших сферах економіки, соціального та культурного життя. Перша хвиля кризи зруйнувала банки, корпорації й підприємства, друга ж випробовує міцність системи освіти в цілому та вищої освіти зокрема.

Серед головних факторів, що загрожують стабільності вищої освіти США, виділяються такі:

- скорочення державної підтримки;
- значне зменшення пожертв від приватних осіб та неурядових організацій;
- підвищення оплати за навчання та користування університетськими навчальними фондами;
- зменшення загальної кількості потенційних абітурієнтів серед населення в результаті демографічних зсувів, урізання сімейних бюджетів, безробіття;

- посилення конкурентної боротьби за абітурієнта між ВНЗ [14].

На фоні зазначених тенденцій автори дослідили місце Монтклерського державного університету в системі вищої освіти США та заходи, що проводять його структури з рекрутменту заради збереження чи навіть збільшення числа студентів.

Загальні факти про Монтклерський державний університет.

Монтклерський державний університет (МДУ), заснований у 1908 році, є другим найбільшим університетом у штаті Нью-Джерсі. Більше 50 будинків, 5 коледжів та шкіл щорічно пропонують 250 навчальних дисциплін 17475 новим студентам, серед яких 13725 є першокурсниками (84,5 % денної та 15,5 – вечірньої / заочної форми навчання), а 3750 зайняті в післядипломній освіті, тобто є магістрами та аспірантами (24% денної та 76% вечірньої / заочної форми навчання) (за даними жовтня 2008 року). *Головні напрями підготовки:* адміністрування бізнесу, науки про сім'ю та дитину, психологія, біологія та англійська мова. *Ступені, які присвоюються:* бакалавр мистецтв, бакалавр образотворчих мистецтв, бакалавр музики, бакалавр наук, магістр мистецтв, магістр мистецтв у викладанні, магістр наук, магістр адміністрування бізнесу, магістр педагогіки, магістр образотворчих мистецтв, доктор педагогіки, доктор управління навколишнім середовищем. *Оплата за навчання* складає в середньому 9800 доларів за денну форму навчання для резидентів, тобто постійних мешканців, Нью-Джерсі, та приблизно 17800 доларів для нерезидентів (за даними 2008-2009 навчального року). Вартість проживання в гуртожитку та харчування близько 10600 доларів і залежить від типу та комфортності гуртожитку й обраного плану харчування. *Фінансова допомога.* Приблизно 67% студентів денної форми навчання одержують ту чи іншу форму фінансової допомоги, що надходить у формі позик, грантів, працевлаштування на кампусі та невеличких стипендій. Студенти вечірньої / заочної форми навчання й студенти-магістранти теж мають право на певні форми допомоги. *Фінансування університету та пожертви* складаються з урядових, корпоративних та приватних фондів. Загальні інвестиції університету від цих фондів становлять 26 182 мільйонів доларів. Державні, федеральні й приватні гранти на втілення конкурсних програм з математики та педагогіки сягають 6,8 мільйонів доларів [6; 9; 10; 12; 13].

Ситуація з рекрутменту в МДУ: На відміну від загальної тенденції до зниження набору студентів до американських ВНЗ за умов кризи, МДУ може похвалитися збільшенням кількості абітурієнтів та зарахованих студентів. Що сприяє цьому? Передусім це:

- порівняно невисока платня на навчання та проживання на кампусі;
- високі академічні стандарти, притаманні великому університету, та індивідуальний підхід до студентів, що характеризує маленький навчальний заклад;
- близькість до гігантського мегаполіса Нью-Йорка (30 км), наявність зручного залізничного зв'язку з ним;
- акредитовані програми навчання з 250 дисциплін, зокрема магістерські програми, що ввійшли до 30% найкращих програм світу; програма з педагогіки, яка належить до десятки найкращих програм у США та унікальна програма з вивчення навколишнього середовища;
- визнання високих стандартів МДУ такими виданнями ЗМІ, як Forbes, U.S. News and World Report, Princeton Review, Edutopia, Hispanic Outlook, G.I. Jobs Magazine, кожне з яких відповідно назвало МДУ найкращим публічним університетом у Нью-Джерсі та північному регіоні; найкращою бізнесовою школою; однією з провідних шкіл з педагогіки в країні; однією з найкращих шкіл з викладання предметів іспанською мовою; закладом, що створює сприятливі умови для прийому колишніх військових; та однією зі шкіл, що найкраще «продаються», тобто мають високий попит серед потенційних абітурієнтів [11; 3].

Безперечно, левову частку в забезпеченні цього успіху складають правильне структурування офісів, що відповідають за рекрутмент та прийом, грамотний менеджмент цієї діяльності, ефективні прийоми й методи роботи з потенційними вступниками та студентами.

Моделі організації й управління зарахуванням студентів. У країні існують різні організаційні моделі управління рекрутуванням та зарахуванням студентів. У МДУ інституційна ієрархія (за даними вересня 2009 року) має такий вигляд [6]:

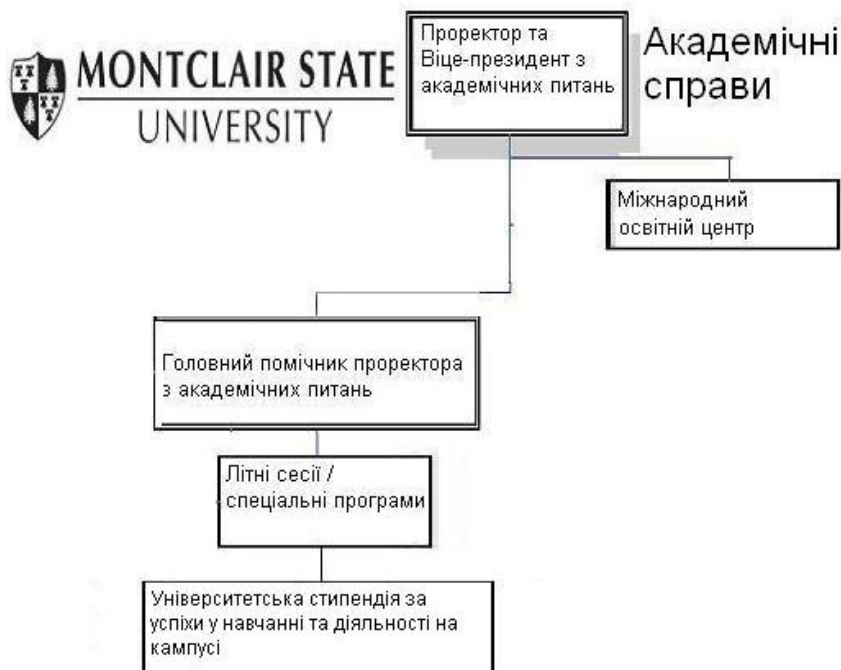
Схема №2

Студентський розвиток та життя на кампусі



Віце-президент з питань студентського розвитку та життя на кампусі координує й контролює, серед інших 30 офісів, що займаються обслуговуванням студентів, діяльність Помічника віце-президента з питань зарахування та діяльності служб допомоги студентам з академічних питань. Той, у свою чергу, наглядає за роботою директорів Фонду програми освітніх можливостей, Центру навчання для студентів з досвідом роботи та після військової служби та надання порад з академічних питань, Приймальної комісії студентів-першокурсників та Директора Програм фінансової допомоги.

Схема №3



Інший розділ університетської структури, а саме «Академічні справи» на чолі з Проректором й Віце-президентом з академічних питань, охоплює офіси, що займаються Літніми сесіями / спеціальними програмами та Університетськими стипендіями за успіхи в навчанні та успіхи діяльності на кампусі, кожна з яких підпорядкована Головному помічнику проректора з академічних питань. Міжнародний освітній центр функціонує під керівництвом Проректора й Віце-президента з академічних питань.

Офіс Віце-президента студентського розвитку та життя на кампусі розробляє стратегічні та операційні ініціативи, спрямовані на рекрутмент студентів. Офіс має дві головні мети: слідкувати за дотриманням вимог до якості студентського складу (рівня знань зарахованих студентів, їхньої демографії тощо), та його чисельністю. Досягненню цих цілей сприяють 5 ключових елементів:

1. Формування відповідного поля потенційних абітурієнтів (див. схему №1).
2. Контроль за дотриманням якісних та кількісних критеріїв набору.
3. Стратегічне використання фінансової допомоги.
4. Синхронізація стратегій і тактик збереження студентів у складі університету.
5. Забезпечення необхідного рівня професійного розвитку штатних працівників офісу [8].

Фонд програми освітніх можливостей, що існує вже 40 років, здійснює спеціальний прийом та надає фінансову допомогу й академічну підтримку вмотивованим, соціально активним абітурієнтам з бідних сімей, що проживають у Нью-Джерсі, але одержали непрохідний бал (840-850) з національного тесту SAT. Щоб потрапити до цієї програми, учні випускного класу повинні скласти тест SAT не пізніше січня випускного року. Рекрутування відбувається, головним чином, шляхом відвідування шкіл, у середньому – 60 візитів на рік. З 1000 заяв відбираються тільки 230, однак лише 150 потрапляють до університету. Такі студенти приймаються лише восени, весняного набору для них не існує. Студенти з бідних сімей мають право на максимальну допомогу, нижній поріг якої складає 20000 доларів на рік. Цього достатньо для оплати за навчання, проживання в гуртожитку, харчування, транспорт, придбання книжок та інші академічні витрати. Програма організує консультації та 6-тижневі літні курси, що передують осінньому семестру. Програма також допомагає студентам адаптуватися до університетського життя й академічної конкуренції.

Центр навчання для студентів з досвідом роботи чи звільнених в запас відкрився у 2001 році. Він надає спеціалізовані послуги з академічних питань студентам-першокурсникам для того, щоб полегшити їхню інтеграцію до студентської спільноти. Завданням центру є створення умов для академічного, інтелектуального, кар'єрного та персонального успіху таких студентів та при звичаювання їх до навчання впродовж усього життя. На сьогодні штат цього офісу складається з директора та двох радників. Крім того, підтримка надається з боку церкви.

Офіс прийому студентів-першокурсників функціонує, головним чином, як незалежна одиниця. Головна мета офісу полягає в залученні до університету необхідної кількості студентів. Рекрутування до МДУ потенційних студентів здійснюється передусім за рахунок традиційних «базових» шкіл. Процес розпочинається восени, опрацювання аплікацій здійснюється навесні. Офіс прийому студентів-першокурсників МДУ складається з команди, що допомагає потенційним абітурієнтам визначитися стосовно того, як університет може їм допомогти в досягненні освітніх цілей. З метою більш тісного спілкування зі своїми аудиторіями працівники офісу працюють як зв'язківці між університетом, з одного боку, та школою, коледжами середнього рівня й широким загалом, з другого. Вони забезпечують інформацією та консультують бажаючих у своєму офісі чи освітніх приміщеннях по всьому штату Нью-Джерсі. Офіс розробляє аплікації та інші документи й складає рекомендації стосовно їх заповнення. Щорічно розповсюджуються 20 000 аплікацій. Кожна заповнена й подана аплікація повинна бути опрацьована та оцінена, і по кожній з них має бути ухвалене рішення.

Після зарахування необхідної кількості студентів офіс Приймальної комісії розсилає списки студентів, інформацію про них та опрацьовану статистику прийому по інших підрозділах коледжу. Офіс може також допомагати викладачам у залученні нових студентів до їхніх навчальних програм [7; 9].

Офіс фінансової допомоги. Фінансова допомога використовується як інструмент рекрутменту й маркетингу, особливо приватними закладами, які конкурують з публічними школами в аспекті вартості запропонованої ними освіти. Стипендії за високі показники в навчанні та інституційні фонди використовуються для того, щоб знизити студентам плату за навчання й зробити коледж більш доступним. Менеджери вступної кампанії зацікавлені як у загальному прибутку від оплати за навчання, так і в прийомі необхідної кількості студентів, а тому фінансова допомога й заохочення стають потужним важелем збільшення числа зарахованих. Хоча тривають дискусії стосовно пропорції фінансової допомоги для малозабезпечених студентів та допомоги у вигляді нагород за успіхи в навчанні, коледжі й університети об'єднують в одне ціле фонди штату й федеральні фонди, що спрямовуються на виплату грантів та позик на навчання. Офіс фінансової допомоги Монтклерського університету має подвійну мету. Його головна місія – надавати фінансову допомогу тим студентам, які без такої допомоги були б не в змозі розпочати чи продовжувати свою освіту. Друга мета – більш активне використання фінансової допомоги за високі показники в навчанні, щоб привернути ці категорії саме до МДУ. Історично склалося так, що американські ВНЗ використовували для цієї мети кошти, які надходили у вигляді приватних внесків. До кінця ХХ ст. дедалі більше ВНЗ почали використовувати ту частину коштів, що надходять з оплати за навчання, для формування стипендіального фонду. Ця практика часто кваліфікується як знижка плати за навчання.

Фінансова допомога надається більше 8000 студентам МДУ і складає понад 67 мільйонів доларів. Студенти одержують фінансову підтримку з фондів штату, федеральних та інституційних фондів. Сюди належить також надання студентам позики з федеральних і приватних освітніх фондів. Загалом МДУ користується шістьма програмами федеральної допомоги та сімома програмами допомоги штату Нью-Джерсі [5].

Допомога надається також за програмою «Федеральні можливості суміщення навчання з роботою». Штат офісу фінансової допомоги консультує студентів стосовно шляхів найкращого використання фондів МДУ на фінансування їхньої освіти.

Програма університетських стипендій за високі показники в навчанні та активну діяльність на кампусі, яка була започаткована у 1985 році, охоплює 75 студентів щорічно. Ця програма надає студентам можливість навчатися у видатних професорів МДУ, вивчати предмети підвищеної складності, виконувати перспективні наукові проекти та, на індивідуальних засадах, займатися позааудиторною роботою.

Для того, щоб мати право подавати на *стипендію за високі показники в навчанні та активну діяльність на кампусі*, студенти повинні відповідати щонайменше двом з наступних критеріїв:

- входити в десятку найкращих учнів школи;
- одержати щонайменше 600 балів за мовний чи математичний тест SAT;
- мати щонайменше 1200 балів за комбінований тест SAT (що включає мовний та математичний складники);
- мати певні мистецькі навички та бути лідером.

Пошукувачі на одержання стипендії повинні заповнити аплікацію, що включає коротке есе, та пройти співбесіду щонайменше з одним із членів програми. Директор програми вивчає списки претендентів, порівнює їх зі списком тих, хто одержує фінансову допомогу (з *Офісу фінансової допомоги*), та ухвалює остаточне рішення. Мінімальна стипендія програми складає 750 доларів на рік, максимальна – покриває всі витрати на освіту.

Офіс літніх сесій та спеціальних програм відповідає за проведення літніх та зимових сесій (під час канікул), реалізацію програм для талановитої молоді та сертифікованих програм. Літні й зимові сесії надають студентам можливості використовувати канікули для продовження навчання. Теперішні студенти МДУ, студенти, що зараховані до МДУ на наступний семестр, студенти інших університетів, що мешкають поблизу МДУ, успішні школярі-старшокласники запрошуються до навчання в цей період. Члени місцевої спільноти можуть одержати сертифікати, талановита молодь – розширити свої горизонти, засвоївши

новітні курси, а випускники шкіл, що закінчили навчання декілька років тому, можуть освіжити свої знання перед вступом до університету.

Міжнародний освітній центр. Зазнавши суттєвого зменшення притоку іноземних студентів за останні 4 роки, МДУ визнає необхідність змінити своє стратегічне планування в цій царині. Але, внаслідок нестачі кадрів в *Офісі прийому студентів-першокурсників*, який звичайно виконував цю функцію, міжнародне рекрутування було передане до офісу Міжнародного освітнього центру (МОЦ). МОЦ розпочав свою діяльність з рекрутування «в кріслі», тобто з роботи на кампусі, яка не вимагає дорогих міжнародних поїздок і яка полягає в маркетингу інформації трьома каналами:

- 1) через рекламу, розміщену в друкованих міжнародних проспектах з освіти та електронних довідниках;
- 2) через консультативні центри з американської освіти, що розташовані в посольствах та консульствах США в інших країнах;
- 3) через новий консорціум (StudyNJ), створений з метою залучення міжнародних студентів до штату Нью-Джерсі.

МДУ поки що не має у своєму штаті постійного рекрутера міжнародних студентів. Цю функцію суміщає директор міжнародного освітнього центру, який співпрацює в певних питаннях з рекрутерами післядипломної освіти. Цільовими країнами наразі є Китай та Індія; докладаються зусилля, щоб збільшити рекрутмент з Латинської Америки, особливо Бразилії та Перу.

Останнім часом Міжнародний освітній центр почав використовувати стипендії як інструмент залучення міжнародних студентів. Це міжнародне заохочення для студентів-магістрів, що одержали ступінь бакалавра в одному з 40 закордонних партнерських ВНЗ, у формі зменшення плати за навчання [4].

Висновки: Крім ознайомлення з об'єктивною інформацією про офіси рекрутменту й прийому студентів до Монтклерського державного університету, читач має нагоду замислитися над тим, яким чином слід реформувати вітчизняну систему вищої освіти, починаючи з базового її шабля, а саме залучення майбутніх студентів через розгалужену, детальну, цілорічну та стратегічно й тактично обґрунтовану діяльність працівників ВНЗ, для яких ця робота є їхнім головним навантаженням.

З попередніх розмов з колегами ми дійшли висновку, що багато з них підтримують ідею створення незалежних офісів з набору студентів, кількість та спеціалізація яких залежатимуть, звичайно, від вітчизняних реалій. Але їхнє започаткування дасть поштовх до конкретної роботи з населенням, аналізу демографічних, економічних, географічних реалій та рівня довузівської підготовки абітурієнтів, вивчення економічних, соціальних та культурних потреб регіону, що можуть задовольнятися за допомогою університетської підготовки фахівців, спрямування потенційних студентів на оволодіння економічно перспективними спеціальностями.

БІБЛІОГРАФІЯ

1. Bilous, Oleksandr. Case Study "Enrollment management of higher education: admission offices and recruitment activities. – Montclair, 2009.– 55 p.
2. Grandillo, Michaela. College Recruitment Practices. Encyclopedia of Education.2003 <<http://www.encyclopedia.com/doc/1G2-3403200130.html>>
3. Masterson, Kathryn. How 5 Colleges Plan to Keep Growing in Hard Times. Chronicle of Higher Education, 00095982, 7/10/2009, Vol. 55, Issue 41).
4. Montclair State University. Global Education Center <http://www.montclair.edu/GlobalEd/>
5. Montclair State University. Office of Financial Aid <http://www.montclair.edu/FinancialAid>
6. Montclair State University. Organization and Structure <http://www.montclair.edu/HR/employeehandbook/organization/index.html>
7. Montclair State University. Periodic Review Report. Presented June 1, 2002, <http://oit.montclair.edu/InstResearch/AssessmentDocs/MSU/MSU%20Periodic%20Review%20Report%202002.pd>
8. Montclair State University. Student Development and Campus Life. A Guide for Faculty. 2009. <http://www.montclair.edu/sdcl/facultyguide.pdf>
9. Montclair State University. Undergraduate Admissions. <http://www.montclair.edu/admissions/honors/index.html>
10. Montclair State University Undergraduate Catalog 2002-2004 http://www.montclair.edu/catalog/pastcatalogs/undergraduatecat02_04.pdf
11. Moore, Joseph Thomas. Montclair State University. A Century of Triumph Over Circumstance. 100 years 1908-2008. Montclair State University. 2008 <http://www.montclair.edu/Publications/News/NewsRelease0507sciencemath.html>
12. Student Recruitment Practices and Strategies at Four-Year and Two-Year Institutions. Noel-Levitz Report on Student Recruitment Trends. 2009

13. Susan Cole. Inside Track. Montclair State Alumni magazine. Celebrating a remarkable century. Fall 2007 http://www.montclair.edu/news/media/originals/magazine_fall_2007.pdf

14. What's Working in Enrollment Management in the Slower Economy. Inside Higher ED, October 28, 2009 <<http://www.insidehighered.com/views/2008/10/23/seligman>>

ВІДОМОСТІ ПРО АВТОРІВ

Олександр Білоус – кандидат філологічних наук, доцент кафедри перекладу та загального мовознавства, декан факультету іноземних мов Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, стипендіат програми IREX США 2009 року.

Наукові інтереси: теорія і практика перекладу.

Людмила Гаркуша – викладач кафедри практики германських мов факультету іноземних мов, директор міжнародного центру Кіровоградського державного педагогічного університету імені Володимира Винниченка, стипендіат програми IREX США 2001 року.

Наукові інтереси: теорія мовної комунікації, міжнародні навчальні гранти та навчальні програми.

ЗМІСТ ПРОФЕСІЙНОЇ МОВНОЇ КОМПЕТЕНЦІЇ МАГІСТРІВ З МІЖНАРОДНИХ ВІДНОСИН

Ельза ВАСИЛЬЄВА (Маріуполь, Україна)

У статті розглянуто зміст професійної мовної компетенції магістрів-міжнародників, окреслено основні складові перекладацької компетенції, охарактеризовано комунікативну та соціокультурну компетенції як важливі для здійснення професійної діяльності фахівців-міжнародників.

The contents of professional linguistic competence of Masters of International relations are examined in this paper. The main components of mediation activity, with the emphasis on communicative and socio-cultural competences as the most important ones, were described.

У статті розглядається питання змісту професійної компетенції фахівця у галузі міжнародних відносин, що сприятиме їхньому ефективному функціонуванню у культурному розмаїтті навчального та професійного середовищ. Актуальність роботи зумовлена тим, що значна увага дослідників приділялась формуванню професійної компетенції філологів [2; 3; 5; 7], але досі недостатньо висвітленим залишається питання про складові професійної компетенції саме студентів-міжнародників.

У контексті інтеграції України до Європейського та міжнародного соціально-економічного, культурно-інформаційного та освітнього простору, а також згідно з вимогами сучасного ринку праці існує нагальне соціальне замовлення на конкурентоспроможних фахівців, які володіють іноземною мовою в різних сферах професійної діяльності. Особливої уваги набуває підготовка кваліфікованих спеціалістів-перекладачів у галузі міжнародних відносин, тому що для фахівців-міжнародників іноземна мова (особливо англійська) є інструментом реалізації діалогу культур та вирішення зовнішньополітичних завдань країни. Інакше кажучи, перекладачі-міжнародники виконують функції медіатора між різними культурами.

Загальною метою викладання англійської мови для професійного спілкування є формування у студентів професійних мовних компетенцій. Отже, предметом дослідження статті є складові професійної мовної компетенції магістрів спеціальності «Міжнародні відносини». Професійна мовна компетенція розглядається як мовна поведінка, що є специфічною для академічного та професійного середовища [3: 7].

Серед рівнів, які запропоновані Загальноєвропейськими Рекомендаціями з мовної освіти [1], вступний рівень студентів магістратури дорівнює B2 (Незалежний користувач). Цей рівень забезпечує їхню незалежну комунікативну компетенцію для того, щоб вони могли ефективно функціонувати в академічному та професійному середовищі. Спеціалізація «Міжнародні відносини» належить до, так званих, вербально вимогливих спеціалізацій, які передбачають більш інтенсивну комунікативну діяльність і вимагають отримання студентами при закінченні вищого навчального закладу рівня C1 (Досвідчений користувач). Як зазначено в програмі [3:4], в умовах постійного зростання міжнародної академічної мобільності цільовий рівень C1 студентів магістратури відкриває можливості для українських університетів приєднатися до європейського освітнього простору у якості рівноправних та міцних партнерів, а також забезпечить розвиток університетів України як міжнародних освітніх центрів.