

довідковою, правовою, нормативно-технічною документацією, програмною продукцією, тощо. Застосування інформаційних технологій, мережі Інтернет організаційно і методично підвищує рівень самостійного навчання. Вміння шукати та знаходити необхідну інформацію, аналізувати отримані дані, систематизувати результати, якісно готувати і представляти відповідну інформацію, використовувати різні мережеві та Інтернет-технології, сервіси та послуги — всі ці навички потрібні сучасному фахівцю.

Успіх самостійної роботи студента залежить від якісно підготовлених навчально-методичних розробок, що містять синтез теоретичного матеріалу, розрахункових та аналітичних задач, довідкових відомостей, тощо. Основна задача навчально-методичної літератури є орієнтація на суть дисципліни, формування навичок, вмінь. Якісні методичні розробки не дають готових знань, але направляють розумову діяльність, структурують систему орієнтирів для отримання знань, надають мотивацію пізнавальної діяльності індивідуума.

Одним з етапів корегування організації самостійної роботи є контроль, причому перевага віддається всім видам контролю, а саме вхідному або попередньому, проміжному та підсумковому. Проміжний контроль якості навчання може бути проведений в тому числі і в формі самоконтролю. Викладачам при організації самостійної роботи необхідно акцентувати увагу на консультативно-координаційній функції керівництва пізнавальним процесом. Слід приділяти увагу розвитку навичок колективної творчості. Традиційно, це реалізується при розробці колективних завдань, комплексної задачі групою з кількох студентів. Такі навички важливі при підготовці спеціалістів для підприємств, фірм що випускають складні інженерні вироби, мають багатоступінчасті технології виробництва.

В.А. Боровик, председатель профсоюза,
канд. техн. наук, доцент

Н.М. Олада, зам. председателя профсоюза

Сумский государственный университет, г. Сумы

БОЛОНСКИЙ ПРОЦЕСС – МЕСТО И УЧАСТИЕ В НЕМ ПРОФСОЮЗА РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ УКРАИНЫ

В Программном заявлении Европейских профсоюзов работников образования по Болонскому процессу накануне Министерской встречи в Бергене (февраль 2005 года) сказано: “Мы заявляем, что преподавательский персонал и научные работники являются опорой Болонского

процесса и должны быть в нем задействованы через свои профессиональные организации. Совершенно очевидно, что профсоюзы работников высшего образования и науки не должны ограничиваться ведением социального диалога, их интересы распространяются на вопросы качества, доступности, условий труда, ответственности перед обществом, т.е. на основные положения жизни университетов в современном обществе”.

Реализация принципов Болонской декларации, создание общеевропейского образовательного пространства вероятнее всего принесет с собой большие проблемы и трудности в работе профсоюзов образования стран, вовлечённых в этот процесс. Особенно это касается стран с неустойчивой (или не устоявшейся) внутренней политической и социально-экономической ситуацией. К ним, несомненно, относится и Украина.

Профсоюзы работников образования и науки вузов Украины должны стать общественным проводником поднятия уровня национального образования и науки до европейских стандартов и выше, должны стать реализатором общественных интересов.

Роль первичной профсоюзной организации в представлении интересов и преподавателей и студентов трудно переоценить. От ее участия во всех процессах, происходящих в вузе, может зависеть:

- справедливость условий найма и оплаты труда;
- степень участия трудового коллектива и студентов в управлении университетом;
- наличие социальных льгот и гарантий;
- приток молодых преподавателей и “текучка” кадров;
- вузовский “патриотизм” и общественная активность студентов.

Для того, чтобы это осуществить, необходимо, в первую очередь, *проведение правильной кадровой политики:*

- повышение кадрового потенциала профсоюзных лидеров, их профессионализация, как это ни сложно, на уровне вуза;
- создание системы материальных стимулов, обеспечение карьерного и профессионального роста председателей профсоюзных организаций и их актива;
- ротация, омоложение профсоюзных кадров;
- повышение организационной активности и ресурсно-насыщенной финансовой самостоятельности первичных профсоюзных организаций;
- формирование веры в значимость своего дела, чувства самоуважения, самооценки.

Для достижения успеха в работе самой первичной профсоюзной организации необходимо:

- участие в разработке программы развития вуза;

- обеспечение участия в подготовке Устава;
- участие в заключении коллективного договора;
- участие в коллегиальных органах управления (ученый совет, конференция трудового коллектива, различные комиссии и т.д.);
- совместная работа с органами студенческого самоуправления;
- участие во внутривузовской системе оценки качества;
- контроль организации повышения квалификации.

Обеспечение реализации положений Болонского процесса профсоюзами *осуществляется через профсоюзные комитеты, первоочередными задачами которых при этом являются:*

- информирование членов профсоюза о сути Болонского процесса;
- отстаивание значения и роли действенных аспектов имеющейся системы образования;
- интеграция в Болонский процесс с сохранением национальных и культурных особенностей Украины;
- защита интересов трудящихся и студентов при реформировании системы образования;
- повышение зарплаты в соответствии с уровнем квалификации;
- распределение нагрузки преподавателей;
- участие в разработке всех программ развития вуза при переходе на многоуровневое обучение;
- активное участие в коллективных переговорах с целью защиты прав и интересов преподавателей и студентов.

Через Центральный комитет профсоюза работников образования и науки Украины необходимо обеспечить принятие руководящими органами государства (Президент, Верховна Рада, Кабинет Министров) решений по ряду *актуальных вопросов, сопутствующих реализации Болонского процесса в Украине* (некоторые из них уже “перезрели”). Среди этих вопросов, в частности, такие:

а) уменьшение аудиторной учебной нагрузки преподавателей вузов до уровня, предусмотренного в государствах Болонского соглашения. Первым этапом этого уменьшения могло бы стать повторное внесение изменений в Закон Украины “О высшем образовании”, принятых Верховной Радой, но ветоанных Президентом Украины в 2007 году, в части уменьшения и дифференциации норм максимальной учебной нагрузки научно-педагогических работников: заведующего кафедрой – 540 часов, профессора – 640 часов, доцента – 700 часов, старшего преподавателя и ассистента – 820 часов;

б) внесение изменений в порядок установления ежемесячной надбавки за выслугу лет педагогическим и научно-педагогическим работникам в зависимости от стажа педагогической (научно-педагогической) работы, в размерах, предусмотренных Законом Ук-

раины “Про державну службу” (в процентах к должностному окладу с учетом доплат за степень и звание): свыше 3 лет – 10, свыше 5 лет – 15, свыше 10 лет – 20, свыше 15 лет – 25, свыше 20 лет – 30, свыше 25 лет – 40 процентов;

в) строгое соблюдение абз. 11 ст. 57 Закона Украины “Об образовании”, предусматривающего установление средних *окладов* преподавателям вузов III-IV уровней аккредитации на уровне двойной средней заработной платы работников промышленности. Как вариант, – введение для научно-педагогических работников в Единой тарифной сетке таких разрядов, размер тарифных коэффициентов которых обеспечивал бы реализацию этих положений ст. 57 Закона Украины “Об образовании” (или введение отраслевой тарифной сетки с такими же функциями);

г) совершенствование механизма финансирования расходов вузов на оплату труда и порядка формирования фонда оплаты труда, а также распределения средств, полученных вузом от оказания платных образовательных услуг. Формирование ресурсной основы обеспечения соблюдения законодательно установленных государственных гарантий в оплате труда профессорско-преподавательского состава.

В профсоюзах вузов появляется тенденция по включению вопросов, касающихся деятельности вузов в Болонском процессе, в коллективные договоры. Именно этот документ, мощный и действенный инструмент решения всех вопросов жизни вузов, может не только поставить планку ее социальной составляющей, но и предусмотреть направления деятельности вуза в части реализации Болонского процесса.

Социальное партнерство позволяет реализовать новые формы взаимодействия профсоюзов с органами государственной власти и местного самоуправления в целях достижения согласованных решений, направленных на развитие образования, повышение его качества и эффективности работы педагогических кадров на основе повышения уровня их социально-экономической защищенности.

В последние годы профсоюзы все больше и больше влияют на общественную жизнь в стране. Перед профсоюзом работников образования и науки Украины сейчас стоит очень важная и актуальная задача – предупредить непродуманность и поспешность реформ, связанных с Болонским процессом. Необходимо исходить из того, что “...Болонская декларация не является законодательным актом и её реализация далеко не всегда предполагает проведение болезненных реформ, связанных с кардинальным изменением существующих национальных систем высшего образования. Более того, в декларации заявлена готовность европейского образовательного сообщества воспринять всё лучшее, что накопили национальные образовательные системы”.