

95. U-Multirank [Electronic resource]. – URL : <http://www.umultirank.org/>.

Луговий В.І., Таланова Ж.В. Забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти

Анотація. Проаналізовано сучасні підходи до запровадження системи забезпечення якості у Європейському просторі вищої освіти в контексті її розвитку і креативної ролі щодо модернізації національних освітніх систем. **Ключові слова:** Європейський простір вищої освіти, національні системи забезпечення якості, європейські стандарти та рекомендації щодо забезпечення якості.

Луговой В.И., Таланова Ж.В. Обеспечение качества в Европейском пространстве высшего образования

Анотация. Проанализированы современные подходы к имплементации системы обеспечения качества в Европейском пространстве высшего образования в контексте ее развития и креативной роли в модернизации национальных образовательных систем. **Ключевые слова:** Европейском пространстве высшего образования, национальные системы обеспечения качества, европейские стандарты и рекомендации по обеспечению качества.

Lugovij V., Talanova Zh. Quality Assurance within European Higher Education Area

Annotation. The modern approach to Quality Assurance system implementation within European Higher Education Area is analyzed taking into consideration its development and creative role in modernizing national educational systems. **Key words:** European Higher Education Area, national Quality Assurance systems, European standards and recommendations on Quality Assurance.

СТЕПКО М.Ф.,

Інститут вищої освіти НАПН України,
м. Київ

УДК 378:331.5

АКАДЕМІЧНА ТА ПРОФЕСІЙНА СКЛАДОВІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: ПРОБЛЕМИ ЯКОСТІ ТА ВІДПОВІДНОСТІ РИНКУ ПРАЦІ

Система вищої освіти з усіма її підсистемами вищої професійної освіти за всіх періодів становлення незалежності нашої держави мала свої успіхи, завдання розвитку та проблеми, що переважно визначалися такими факторами як нові підходи до соціально-економічного становлення сучасного суспільства, реструктуризація економіки й виробництва, розглядалися такі проблеми як: впровадження рамок кваліфікацій, забезпечення якості, визнання документів про вищу освіту, інструменти прозорості, стратегія мобільності, соціальний вимір вищої освіти, міжнародна відкритість.

У контексті цього напрямку діяльності в рамках БП увага концентрується на таких аспектах: рівні можливості у вищій освіті; доступ, участь і успішне завершення навчання; фінансова підтримка; керівництво і консультування; участь студентів в управлінні освітою; рівні можливості в мобільності, направленість фінансової підтримки, усунення перешкод та забезпечення стимулювання; входження у світовий та європейський освітні простори. Відповідні до цього ставилися й завдання щодо змін у системі вищої освіти та післядипломної професійної освіти. Веліся пошуки варіативної моделі автономії вищих навчальних закладів та залучення громадськості до процесів управління системою вищої освіти, оцінки якості вищої освіти, зокрема через становлення системи ліцензування та акредитації, яка була відсутня в Україні, диверсифікації програм підготовки та спеціалізацій; реалізувалися заходи щодо забезпечення мобільності студентів українських вишів, введення додатку до диплому європейського зразка, запровадження кредитно-трансферної системи на базі кредитно-модульної системи, що використовувалася тоді в окремих вишах.

Це далеко не повний перелік завдань, що виконувалися в системі вищої освіти України. Але багато з них залишаються актуальними й на сьогодні. Причини у тому, що, як тоді, так і тепер успіх трансформаційних змін у системі освіти і науки значною мірою залежав і залежить від процесів, що відбуваються за межами системи освіти, без чого вирішити головне завдання досягнення нового рівня якості освіти, якості навчання, якості викладання та наукових досліджень неможливо.

Зокрема, чимало нововведень не були реалізовані за причин не сформованості ринку праці. Зміни на ринку праці диктують необхідність університетам змінювати себе. Це потребує гнучкості та ретельного моніторингу ринку праці й, відповідно, ринку освітніх послуг, важливим також є формування необхідних кваліфікацій для перспективного ринку праці, оскільки для освіти немає сенсу орієнтуватися на поточний ринок праці. Але слід зробити серйозне застереження щодо дотримання односторонньої зорієнтованості вищої освіти лише на ринок праці, адже значення і продукт діяльності університетів все ж перебувають за межами ринку, особливо це стосується моральних і інтелектуальних наслідків досліджень і викладання та освітнього і культурного впливу, університети не можна перетворити в майданчик для виробництва придатної для продажу „продукції”. Проте не можна заперечувати того, що прагматизм сучасного студентства стимулює розвиток вищої освіти, й це важливо для їх кар’єрного зростання й для ринку праці, але не менш важливе завдання для вищої школи забезпечувати розвиток самої людини, зокрема щоб убезпечити саму від неконтрольованих наслідків розвитку науки і техніки, що загрожують людству.

На законодавчому рівні практично не закладено умов для ефективного стимулювання участі роботодавців у організації підготовки фахівців та зацікавленості у наданні першого робочого місця.

Роботодавці в переважній більшості випадків не беруть участі в оновленні матеріально – технічної бази навчального процесу в університетах, у ВНЗ не достає також викладачів з досвідом практичної роботи на сучасному виробництві, особливо зі спеціальностей високотехнологічного профілю, тому університети не у

зможі впроваджувати інноваційні програми підготовки фахівців і здійснювати перепідготовку кадрів з новітніх технологій.

Більшість роботодавців не готові, або не бажають брати участь у формуванні змісту освіти, сформулювати вимоги до випускників у термінах потрібних компетентностей, практично не беруть участі в оцінюванні якості підготовки випускників ВНЗ. Провідні фахівці - практики з виробництва рідко залучаються до процесів підготовки студента й не зацікавлені брати участь у навчальному процесі. Фактично відсутнє замовлення галузей на підготовку фахівців за цільовими програмами навчання.

При цьому відсутня також система стимулювання роботодавців до укладання угод з ВНЗ про практику студентів, підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу, організації стажувань викладачів на підприємствах (це не виключає отримання ВНЗ від держави дозвільних нормативних документів щодо фінансування підвищення кваліфікації та перепідготовки викладачів за рахунок використання ВНЗ на такі цілі зароблених ними коштів). Потрібно також встановити під час акредитації більш жорсткі критерії щодо обов'язковості перепідготовки та стажування викладачів. Права, обов'язки та порядок взаєморозрахунків сторін договору слід збалансувати, узгодивши ці позиції з асоціацією роботодавців.

Ми також маємо проблему відсутності корпоративної вузівської політики. ВНЗ конкурують між собою замість того, щоб створювати потужні вузівські корпорації, регіональні консорціуми, в складі яких вони будуть конкурентноздатні на міжнародному ринку освітніх послуг. Наприклад, у Росії створили потужні федеральні університети: Сибірський (північний) у Красноярську та Південний у Ростові на Дону, об'єднавши кілька державних ВНЗ. Ці федеральні університети отримали статус державної корпорації, що дає їм можливість не тільки здавати в оренду приміщення, а й утворювати науково-технічні виробництва, укладати господарчі договори з державою і представниками бізнесу, прибутками яких бізнес зможе управляти через наглядові ради. Крім цього статус державної корпорації гарантує університетам стабільне державне фінансування у вдвічі більших обсягах.

Однак у цілому, в умовах масовості освіти, конкуренцію потрібно певною мірою розглядати як рушійну силу розвитку освіти, але при цьому потрібно чітко диференціювати завдання кожної категорії навчальних закладів перед суспільством і міру відповідальності та підтримки їх з боку держави, щоб не перекласти витрати на плечі батьків, що посилює проблему нерівності доступу до освіти. В умовах конкурентності кожен університет повинен знайти своє місце в освітньому і науковому полі діяльності на національному чи міжнародному рівнях, а хто не зможе це зробити, знайде своє місце у співпраці з потужним університетом у тій чи іншій формі об'єднання ресурсів.

На сьогоднішню головна проблема ще й в тому, що університетам не достає підприємливості й вони залишаються значною мірою зорієнтованими на академічний підхід. А підприємства зорієнтовані на короткотермінові результати, прагнуть вижити в не простій ситуації і чекають швидких рішень, чого університети за звичай не можуть запропонувати. Як результат, роботодавці все активніше інвестують альтернативні форми й заклади освіти – корпоративні університети, тренінгові компанії, системи внутрішньої фірмової підготовки кадрів тощо.

З іншого боку у нас не створені умови для економічної самостійності освітніх установ шляхом урізноманітнення їх організаційно-правових форм та зниження інвестиційних ризиків вкладень в систему освіти, що без сумніву сприятиме посиленню її інвестиційної привабливості. Тому в українському законодавстві слід чітко виписати позиції, що стосуються статусу різних типів вищих навчальних закладів – масовий, відкритий, регіональний, національний, державний, громадський, приватний, дослідницький, навчальний, професійно-освітній, корпоративний, віртуальний, сільовий відповідно до функціонального призначення й можливостей кожного навчального закладу, потреб держави чи регіону. Для кожного типу вищого навчального закладу слід чітко визначити міру відповідальності й підтримки з боку держави, тим більше що, наприклад, по великому рахунку, 80% відсотків приватних ВНЗ по суті є корпоративними ВНЗ. Крім цього, така диверсифікація типів вищих навчальних закладів та запровадження вищими навчальними закладами власних навчальних програм різних типів і призначення, зокрема, розробка провідними університетами спеціальних програм підготовки елітних фахівців для пріоритетних, високотехнологічних галузей економіки сприятиме вирішенню проблем покращення відповідності структури та змісту підготовки фахівців потребам ринку праці, більш повного задоволення освітніх потреб молоді щодо академічної мобільності та мобільності на ринку праці.

Таким чином ВНЗ не мають орієнтирів для врахування замовлень роботодавців і щорічно подають пропозиції до планів прийому більшою мірою з міркувань збереження контингенту студентів та чисельності викладачів.

Така ситуація сприймається окремими експертами як структурна диспропорція у підготовці спеціалістів та попиту на них на ринку праці, але при цьому не всі вони чомусь враховують, що головною причиною є не стільки інертність системи вищої освіти, а, перш за все, фактична відсутність реальних замовлень на підготовку фахівців з боку роботодавців.

В результаті ми маємо проблеми працевлаштування випускників ВНЗ та ефективності їх використання, за фахом реально працюють лише до 30% випускників, а з окремих спеціальностей (юристи, економісти) ще менше. Нажаль, після скасування розподілу випускників багато ВНЗ не приділяють належної уваги тому, що відбувається з їхніми випускниками після закінчення.

Важливою причиною низького рівня працевлаштування є відсутність належних пропозицій щодо рівня заробітної плати на первинній посаді, та інших соціально – побутових умов і перспектив. Різниця у зарплаті з вищою освітою і без – копійки, а у інших країнах – вона становить 4 рази. Тобто вища освіта не відіграє у нас роль соціального ліфту. В окремих галузях склалася парадоксальна ситуація – фахівців випускається більше

аніж потрібно, а при цьому наявні вакансії не заповнюються. Особливо небезпечне таке положення в науковому секторі, що призводить до відтоку талановитих молодих вчених з країни.

Не набула у ВНЗ належної ефективності діяльність спеціальних підрозділів взаємозв'язку з ринком праці та підтримки студентства, наприклад, таких, що успішно функціонують в закордонних навчальних закладах: центр кар'єри університету, центр інформації та орієнтації, клуб (асоціація) підприємств (особлива увага приділяється роботі з підприємствами малого і середнього бізнесу, контакти з якими є суттєвою проблемою для українських ВНЗ). Основні їх завдання зводяться до наступних: сприяння студентам та аспірантам у питаннях подальшого працевлаштування; планування кар'єри й пошук місця роботи; дослідження ринку праці; підготовка тем випускних робіт з питань, що цікавлять роботодавців; налагодження контактів з роботодавцями; орієнтація студентів у виборі ними майбутньої професії на підставі аналізу їх знань, умінь та бажань (проводиться тестування); спостереження за успіхами студентів та кар'єрою випускників. допомагати студентам скласти резюме, лист мотивацію; надати інформацію, куди подати відомості про себе; психологічно підготувати студента до співбесіди із потенційним роботодавцем; проведення навчальних курсів щодо основ працевлаштування й профорієнтації; допомога студентам та випускникам у питаннях переорієнтації та перепрофілювання; допомога при підготовці CV; допомога при виборі бази практики. На це слід скерувати керівництво українських ВНЗ та їх органи студентського врядування, забезпечивши для них відповідну нормативну базу діяльності.

Потрібна комплексна оцінка стану та напрямів модернізації системи післясередньої професійної освіти України у цілому, яка включає підсистеми професійно-технічної та вищої освіти, зокрема система підготовки молодшого спеціаліста, що сьогодні реалізується як у ВНЗ 1-2 рівня акредитації, так і в ПТНЗ. Окремий аналіз кожної з цих підсистем не дасть можливості оцінити проблеми й визначити перспективні напрями модернізації системи підготовки кадрів для економіки країни та задоволення освітніх потреб громадян, відповідно до їх можливостей успішно опанувати той чи інший тип навчальної програми. В проєкті НСКО (Національна стандартна класифікація освіти) запропонований чіткий поділ програм загального та професійного типу на рівнях 4 та 5, що враховує національний досвід. При цьому реалізувати програми таких типів можуть як ПТНЗ (4-й рівень) так і коледжі, технікуми та училища (короткий цикл у межах 5-го рівня) незалежно від того як вони будуть називатися і до якої підсистеми не вищої чи вищої освіти вони будуть віднесені. Можна їх віднести до об'єднаної підсистеми у якій співіснують програми не вищої освіти та програми вищої освіти короткого циклу. Проте назва для цієї системи, що пропонується окремими дослідниками – „професійна освіта” не зовсім підходить, оскільки освіта на рівнях 6, 7, 8 теж професійна оскільки також дає кваліфікацію.

Слід також зауважити, що проблеми ПТНЗ та ВНЗ I-II рівнів акредитації, зокрема зменшення їх кількості, породжені не стільки за причин рішень органів управління, скільки за об'єктивних причин згорання обсягів виробництва, стагнації та реструктуризації виробничих галузей, які до цього підтримували ПТНЗ, технікуми й коледжі матеріально та брали їхніх випускників на роботу. Звідси необхідність моніторингу сьогоденного стану ринку праці для визначенні потрібних йому типів навчальних програм і обсягів підготовки, особливо на рівнях 4 та 5 МСКО.

Необхідність формування нової концепції доуніверситетської освіти, яка б забезпечувала загальноосвітню підготовку, що включає та зближує між собою гуманітарну, природничо-наукову та технічну культуру і, таким чином, долає розрив між загальною та професійною освітою. Зміст та завдання шкільної та наступних ланок освіти потребують нових типів кореляції. Сьогодні ми отримали загострення проблеми якості освіти, яку тепер мають змогу отримувати понад 75% випускників середньої загальноосвітньої школи, тоді як у перші роки незалежності України цим правом могли скористатися приблизно 22%. За таких умов багато першокурсників виявились нездатними якісно навчатися за програмами університетської освіти. Мабуть для багатьох з них було б краще якісно опанувати програми підготовки кваліфікованих робітників чи молодших спеціалістів, які більше відповідають їхнім можливостям до навчання.

Нажаль, в Україні ми поки що не досягли належного узгодження реформування систем загальноосвітньої та вищої школи. Не остання роль у досягненні цього належить університетам та педагогічним університетам, науковій і педагогічній громадськості активність яких має бути адекватною важливості та складності цих завдань. Є можливість хоч частково послабити цю проблему під час розроблення закону „Про професійну освіту” та відповідної корекції закону „Про загальну середню освіту”.

В українському законодавстві, та інших нормативних документах для старшої загальноосвітньої школи практично не визначено поняття освітньо-кваліфікаційного рівня (далі ОКР) ЗА,Б. Були спроби запровадити в системі середньої загальноосвітньої школи (старша школа) профільне навчання та ввести 12-ти річний термін навчання. Однак, у середині 2010 року Верховною Радою України були внесені зміни до законодавства, якими знову встановлено термін навчання в середній загальноосвітній школі 11 років. Проте питання щодо профілізації старшої школи за нинішніх умов залишається відкритим для дискусій, оскільки воно тісно пов'язане з проблемою взаємоузгодженого реформування підсистем професійно-технічної освіти та ВНЗ 1-2 рівня акредитації, які зараз вже виконують функцію профільної старшої школи для осіб, які вступили на навчання після закінчення 9 класів загальноосвітньої школи і в майбутньому можуть стати також базою для профільного навчання учнів старшої школи, де відсутні умови для профільного навчання. Про це свідчить те, що кількість випускників 9-го класу, які вступили до ВНЗ 1-2 рівня акредитації на програми підготовки молодшого спеціаліста суттєво зросла із 3,44% у 2000 р. до 5,68% у 2006р. Ще більш вражаючі цифри зростання кількості випускників ВНЗ 1-2 рівня акредитації, які вступили до ВНЗ 3-4 рівня акредитації: 2000 р. – 0,81% і 9,95% у 2006 році.

Приймаючи рішення з цього питання слід також враховувати, що ідея створення старшої профільної школи, на думку багатьох європейських експертів майже у всіх країнах не виявилась продуктивною. Пік

“профілізація” в Європі вже лишилася позаду і вона переймається тим, як зменшити до мінімально потрібної кількості число профілів навчання й підготовки молоді на рівні старшої середньої школи.

Окрім цього, в Україні структура підготовки за рівнями й типами вищої освіти (частка програм практичної та теоретичної підготовки) суттєво відрізняється від пропорцій інших країн, що демонструє наступна таблиця (дані станом на 2009 рік).

№	Країни, групи країн	Рівні й типи вищої освіти за МСКО		
		5А (теоретично орієнтовані)	5В (професійно-спрямовані)	6 (докторські/PhD/аспірантура)
1	2	3	4	5
1.	Україна	84 %	14 %	1 %
2.	Франція	71 %	25 %	3 %
3.	Країни Північної Америки та Західної Європи	77 %	20 %	3 %
4.	Країни світу в цілому	74 %	24 %	2 %

У зв'язку із цим нам потрібна зміна законодавства у частині, що стосується структури й змісту програм підготовки фахівців, зокрема введення навчальних програм академічного (тип А) та практичного профілю (тип Б) це, насамперед, програми підготовки молодшого спеціаліста і бакалавра відповідно, типу А і Б за Міжнародною стандартною класифікацією освіти - МСКО, що вже зафіксовано у проекті Національної стандартної класифікації освіти НСКО, яка розроблена силами вчених НАПН України. Зараз нам потрібно разом з роботодавцями коректно розробити стандарти навчальних програм бакалавра й магістра практичного спрямування. По факту нам необхідно також здійснити перехід від управління освітніми установами до управління освітніми програмами.

Це дасть можливість університетам і роботодавцям оперативно реагувати на зміни технологій та потреб ринку праці, спільно формуючи професійно скеровані програми різного кваліфікаційного рівня, в основному програми типу Б, у тому числі й для рівня молодшого спеціаліста, адже, наприклад, у США для програм подібних молодшому спеціалісту існує кілька типів програм - кар'єрна (AAS), трансферна програма – асоційована в науки (AS), трансферна програма – асоційована в гуманітарні та соціальні науки – (AA). Крім цього там пропонуються програми, що завершуються видачею сертифіката. Перша програма зорієнтована на конкретне робоче місце, але для певних спеціалізацій бакалаврату, наприклад бакалавр з технологій, може бути сприйнята як трансферна. Дві наступні (AS), (AA) - використовуються як такі, що передують чотирирічним бакалаврським програмам, що пропонуються колеждами або університетами. І, нарешті, коледжи пропонують сертифікатні програми – вони сконцентровані на навчанні певним спеціалізаціям, що не потребують загальноосвітніх курсів. Термін навчання триває 2-3 семестри, по закінченню отримані ними кредити їм будуть зараховані, якщо вони виявлять бажання продовжити навчання.

Як свідчить інформація, що надходить з країн-сусідів Європейського Союзу можливості працевлаштування випускників останніх років залишають бажати кращого, так як освітні системи часто не демонструють гнучкості, необхідної для адаптації навчальних програм до поточних потреб роботодавців. Існує велика потреба в професійно-орієнтованих програмах першого циклу. Традиційне навчання з поганими перспективами зайнятості гостро потребує заміни більш інноваційними програмами навчання чи професійної орієнтації. Я думаю, що цю „перехідну проблему” між вищою освітою й ринком праці може пом'якшити наявність короткого циклу вищої освіти, яким для України є рівень „Молодий спеціаліст” і не важливо куди його відносити до вищої освіти чи ні. За термінологією авторів комюніке зустрічі міністрів освіти країн-учасниць Болонського процесу, що відбулася 28-29 квітня 2009 року в м. Лювен, Бельгія, подібні програми це - інтермедіейт програми першого циклу. Але слід також врахувати, що на сьогодні із 306 технікумів підпорядкованих МОН України 180 є структурними підрозділами університетів. Виникає питання куди їх відносити? Проте слід погодитись із тим, що навіть у випадку, коли коледжи (технікуми) є структурними підрозділами університетів вони не здатні готувати бакалаврів і це слід переглянути, щоб зняти проблему фундаментальної підготовки таких бакалаврів силами викладачів технікумів.

Щодо бакалаврських програм, то у Європі можемо знайти приклади, коли для задоволення потреб ринку праці (зауважу, що вони мають бути чітко сформувані перш за все за межами безпосередньо системи вищої школи) університети пропонують два типи бакалаврських програм : одна чотирирічна - практичного скерування інша трьохрічна – академічна, що дає доступ до дворічної магістерської програми. Це може допомогти послабити проблему працевлаштування бакалаврів й перевести рівень професійного бакалавра до сітки „професіонал” та сприятиме пришвидшенню адаптації випускників до умов виробництва, а також послабить проблему рівності якості дипломів в умовах масовості освіти.

Вважаю, що зміцненню престижу програм підготовки бакалавра буде сприяти розширення доступу його випускників до магістерських програм за межами напряму, до якого вони зараз відносяться. Можливо на першому етапі це можна ввести в експериментальному порядку лише для окремих профілів підготовки. Наприклад, ще десь у 2004 -2005 роках були запроваджені програми підготовки магістрів з журналістики на базі будь якого бакалаврату, аналогічна магістерська програма була впроваджена зі спеціальності „Прикладна економіка”. Це так звані перехресні програми.

Нагальною є проблема створення нових механізмів акредитації освітніх програм, що потребує розвитку суспільно – професійних не комерційних організацій до складу яких увійдуть представники

професійних асоціацій, освітнього співтовариства й об'єднань роботодавців. Однією з їх основних задач має стати формування вимог до рівня необхідної професійної кваліфікації, змісту і технологіям навчання, а також компетенції працівників.

На часі також утворення та ліцензування незалежних агенцій контролю якості освіти за участі роботодавців, випускників ВНЗ та їх асоціацій (на сьогодні вони відсутні в Україні) та налагодження взаємодії з МОН України щодо розподілу компетенцій та об'єднання зусиль з Державною інспекцією.

Висока швидкість оновлення науково-технічної інформації обумовлює не тільки перегляд методів підготовки фахівців, але, перш за все, вимагає утворення системи неперервного поповнення знань. Наприклад, у США введено поняття „період напіврозпаду компетентності”, що показує тривалість часу з моменту закінчення ВНЗ, протягом якого компетентність зменшується на 50%. Підраховано, що для програм з паритетним співвідношенням теоретичних і професійних знань цей період буде складати 6,2 роки, а реально воно ще менше на рік-два [2]. Найефективніший шлях збереження компетентності кадрів – це нарощування фундаментальної підготовки та неперервна освіта протягом усього життя

Тому виокремимо основні проблеми і завдання для системи післядипломної освіти.

Не набула сучасного вигляду система післядипломної освіти, яка залишається практично відокремленою як від університетів, так і від сфери виробництва. До сьогодні чітко не визначено: статус і права щодо працевлаштування володарів дипломів про перепідготовку з присвоєнням і без присвоєння кваліфікації, зразки яких затверджені на державному рівні; які інші типи програм потрібно створювати (програми, що ведуть лише до сертифікату про перепідготовку, або посвідчень). У багатьох випадках не ясно також, хто має фінансувати цей тип освіти?

Система так званої післядипломної освіти не пропонує у достатній кількості такі програми, а колективи закладів післядипломної освіти, щоб зберегтися, всілякими шляхами прагнуть перейти на програми підготовки, дублюючи, таким чином, вже діючі університети, академії, інститути та технікуми й поглиблюючи проблему перенасичення ринку праці фахівцями з третинною вищою освітою. При цьому самі університети не готові запропонувати додаткові консультаційні послуги й надавати неперервну освіту замість вузькоспеціалізованої вищої освіти, що все більше орієнтується на досягнення компетентностей, забуваючи, що людина, яка навчилася думати швидше пристосовується до змін на ринку праці, аніж людина з певним набором набутих навичок (компетентностей).

Важливість становлення системи післядипломної освіти обумовлена ще й тим, що в нашій країні (як і в більшості країн світу) об'єктивно не можуть бути обчислені перспективні потреби у фахівцях з кожної спеціальності, та цього мабуть й не потрібно, оскільки відповідно до стратегій, що обрані з цього питання більшістю країн, необхідно дати студенту фундаментальні базові знання, що забезпечать йому можливість вчитися протягом усього життя й швидко перекваліфікуватися відповідно до динамічних змін потреб на ринку праці через систему постбакалаврських та постмагістерських професійно орієнтованих програм різної тривалості, що надаються тими ж самими університетами (зкладами післядипломної освіти) на замовлення роботодавців. На жаль, у нашій країні такі програми й такі замовлення роботодавців зустрічаються на практиці дуже рідко.

В Україні не унормовано використання кредитно-трансферної системи для формальної та неформальної післядипломної освіти.

На завершення перейду до визначення можливих першочергових заходів для хоча б часткового послаблення впливу названих вище проблем.

1. Слід створити законодавче підґрунтя для створення на базі потужних університетів та потужних інвесторів від роботодавців корпорацій ВНЗ, регіональних консорціумів, наукових парків, у складі яких вони будуть конкурентоздатні на міжнародному ринку освітніх послуг, це також дозволить сконцентрувати діяльність вищих навчальних закладів в рамках економічного розвитку регіону та місцевих співтовариств. Варіантом зміцнення потенціалу ВНЗ може також стати створення університетських комплексів як нового типу навчальних закладів, що передбачає інтеграцію різнопрофільних навчальних закладів усіх рівнів зі збереженням прав юридичної особи чи без такої, формування асоціацій консорціумів, що включають не тільки навчальні заклади, але й НДІ, базові підприємства й організації.

2. Для підвищення інвестиційної привабливості сфери освіти потрібно: створити умови для підвищення економічної самостійності освітніх установ шляхом урізноманітнення їх організаційно – правових форм, зокрема законодавчо забезпечити співробітництво освіти, науки та виробництва у формі кластерів та технополісів (технопарки, „силіконові долини” і т. п.).

3. Для формування ринку освітніх послуг необхідно розширити перелік організацій, що мають право надання послуг неперервної професійної освіти, включивши до нього великі комерційні та інші не освітні організації, що мають ресурси для реалізації різних освітніх програм в рамках внутрішньо фірмового навчання. Для цього необхідно також здійснити перехід від управління освітніми установами до управління освітніми програмами. Необхідно ввести принципи й механізми врахування результатів навчання в системах післядипломної, неформальної освіти. Необхідно сформувати вимоги до практичних семестрів та навичок і умови й механізми їх зарахування як кредитів ECTS, оскільки випускники ВНЗ в багатьох країнах продовжують навчання у корпораціях, які прийняли їх на роботу. Тобто, недоліки вищої освіти мають компенсуватися сильними програмами перепідготовки кадрів у великих компаніях.

4. Нагальним є створення нормативно-правової бази щодо мотивації роботодавців до співпраці з вищими навчальними закладами, участі роботодавців в розробці стандартів вищої освіти, надання баз проходження практики студентами та першого робочого місця, а також розроблення цілісної системи пошуку та відбору на навчання талановитої молоді, її наукового та професійного зростання й подальшого

супроводження у кар'єрному зростанні. (це позиція Національної стратегії розвитку освіти в Україні на 2012 – 2021 роки).

Зокрема, для розвитку тісних зв'язків між університетами і промисловістю, слід створити нормативну базу щодо системи податкових пільг і апробувати схеми фінансування, коли в рамках дольової участі у фінансуванні влада обіцяє надавати у формі фіксованого відсотка державного фінансування стільки коштів, скільки було зароблено самим університетом по проектам або комерційним контрактам, що свого часу рекомендувала європейська комісія.

Необхідно також посилити регулюючу роль податків та забезпечити податкове стимулювання освітнього комплексу країни. Необхідно досягти закріплення податкових пільг освітнім установам, що реінвестують отримані прибутки в освітній процес та в потреби освітньої установи.

5. Ми не повинні ігнорувати тенденцію до міжнародної мобільності робочої сили і студентів, підготовка яких має конкурентоздатною на міжнародному ринку праці. Однак ми потребуємо вжити заходів для захисту національних сегментів ринків освіти й праці. Зараз багато країн приділяють головну увагу, щоб навчання в їхніх університетах було якісним і не прагнуть відкрити доступ до неї якомога більшої кількості іноземних студентів, що характерно для нас. Вони зосереджують свої зусилля на пошук і розширення доступу лише для найкращих іноземних студентів. За таких умов нам, для зростання науково-технічного потенціалу країни, на державному рівні нам потрібно затвердити й профінансувати програми, що сприяють закріпленню в Україні найбільш талановитих випускників ВНЗ та забезпечують повернення в Україну молодих дослідників, що виїхали на навчання чи роботу за кордон, де їм створили набагато кращі умови праці й проживання. Такі програми, наприклад, існують в Китаї і Казахстані.

У цілому ж автор сподівається, що сказане вище стане певним підґрунтям для ефективного пошуку кожним університетом свого місця в системі сучасної світової вищої освіти, відповідно до 4-х сценаріїв розвитку університетів, що розглянуті в роботі [3], відмовившись при цьому від сліпого копіювання моделей зарубіжних країн.

Література

1. Грішнова О.А. Людський капітал: формування в системі освіти і професійної підготовки / Грішнова О.А. – К.: Т-во "Знання", КОО, 2001. – 254 с.
2. Можаяева Л.Г. Эволюция концепции образования в современном мире / Можаяева Л.Г. // Экономика образования. - 2001. - № 6 (7). - С. 20.
3. Степко М.Ф. Світові тенденції розвитку систем вищої освіти та проблеми забезпечення якості й ефективності вищої освіти в Україні / Степко М.Ф. // Вища школа. – 2013. - № 7(109). - С. 13 – 22.

Степко М.Ф. Академічна та професійна складові вищої освіти: проблеми якості та відповідності ринку праці

Анотація. У роботі проведено аналіз проблем забезпечення якості та ефективності вищої освіти, що пов'язані з відсутністю належних механізмів і стимулів до взаємодії між суб'єктами системи вищої освіти, зокрема з ринком праці. Запропоновано перелік першочергових та середньострокових заходів щодо покращення якості та ефективності освітньої та наукової діяльності вищої школи.

Степко М.Ф. Академическая и профессиональная составляющие высшего образования: проблемы качества и соответствия рынка труда

Аннотация. В работе проведен анализ проблем обеспечения качества и эффективности высшего образования, которые связаны с отсутствием необходимых механизмов и стимулов взаимодействия между субъектами системы высшего образования, в частности с рынком труда. Предложено перечень первоочередных и среднесрочных мероприятий для улучшения качества и дефективности образовательной и научной деятельности высшей школы.

Stepko M. Academic and professional components of higher education: problems of quality and accordance to labour-market

Annotation. The paper analyzes the problems of the quality and efficiency ensurance of higher education that are related to the lack of mechanisms and incentives interaction among the subjects of higher education, in particular the labour market. The list of priority and medium-term actions to improve the quality and the defectiveness of educational and research activities of higher education has been proposed.

БОЙКО А.М.,

Полтавський національний педагогічний
університет імені В.Г.Короленка,
м. Полтава

УДК 378

НАУКОВА ПЕДАГОГІЧНА ШКОЛА: ВИЗНАЧЕННЯ, СПЕЦИФІКА, КЛАСИФІКАЦІЯ

*Основними ознаками наукової школи є єдність образу думок,
єдність мети та єдність дій. Це колектив, поєднаний однаковим
ставленням до своєї спеціальності, до людей та життя.
А. Ф. Йоффе*

Аналіз діяльності наукової педагогічної школи О. Г. Мороза та інших кращих наукових шкіл України дозволив нам дійти певних теоретичних і практичних узагальнень і висновків щодо цього феномена.