

УДК 378.12/14+141.156

Марія ДЕБИЧ

МОБІЛЬНІСТЬ ПЕРСОНАЛУ В КОНТЕКСТІ БОЛОНСЬКОГО ПРОЦЕСУ

У статті проаналізовано досягнення Болонського процесу з акцентуванням уваги на мобільності персоналу як одного з елементів загальної стратегії інтернаціоналізації вищої освіти і формування Європейського простору вищої освіти. Визначено питання, які необхідно вирішувати в мінливих умовах. Надано основні ключові питання конференцій за участю міністрів освіти у рамках Болонського процесу до 2015 року включно: загальна система ступенів; європейська система кредитів; мобільність; співпраця в галузі забезпечення якості; національні рамки кваліфікацій; навчання впродовж життя; працевлаштування та соціальний вимір вищої освіти. Виділено три великі категорії перешкод для мобільності персоналу, а саме: знання мови, правові питання та особисті ситуації. Незважаючи на політичний міждержавний рівень вирішення проблеми, залишаються невирішеними питання законодавчого та інституційного забезпечення мобільності персоналу.



Ключові слова: Болонський процес, мобільність персоналу, інтернаціоналізація освіти, вхідна мобільність, вихідна мобільність.

На наш погляд, творці Болонської декларації й організатори одноім'яного процесу досягли більшого, як уявляли собі напочатку. Болонський процес, стартуючи з активності невеликої групи держав-членів Європейського Союзу, порівняно швидко охопив увесь континент і дав всі підстави оголосити появу Європейського простору вищої освіти (ЄПВО). У повній згоді було визнано сподівання на його привабливість для молоді і конкурентноспроможність на міжнародному рівні, а також на те, що «вищі навчальні заклади, за підтримки відданих викладачів і студентів, можуть здійснювати свої різноманітні місії у суспільстві знань, і в якому студенти, користуючись перевагою мобільності з безперешкодним і справедливим визнанням кваліфікацій, можуть знайти найбільш підходящу траєкторію отримання освіти» (Будапештсько-Віденська Декларація, 2010: с.1).

Всі ці кроки ми вважаємо логічною відповіддю розвинених європейських держав на той економічний, технологічний і соціальний поступ, який отримав назву «третя хвиля». Їх досягнення створили основу для

розвитку вищої освіти, яка відповідає модернізованому та розширеному колу соціальних вимог.

Слід зазначити, що паралельно з розширенням Європейського Союзу, утворенням Шенгенської «безкордонної зони», змінилася структура вищої освіти, розроблена система вимірювання і забезпечення якості, встановлені механізми для полегшення мобільності, визначений соціальний вимір вищої освіти.

Масштаб проекту ЄПВО, який на основі добровільної співпраці, приймає і реалізує спільні цілі для систем вищої освіти 47 країн, є безпрецедентним. Однак, усвідомлюючи той факт, що друге десятиліття нинішнього тисячоліття зіткнулося з новими викликами, міністри освіти на конференції у 2009 році (Льовен / Лувен-ля-Нев) поставили питання, які необхідно вирішувати в уже відчутно змінених умовах. Вони закликали до підвищення якості європейської вищої освіти і встановили чотири основні цілі для нинішнього десятиліття:

- завершити структурну реформу і поглибити її реалізацію через послідовне розуміння і використання розроблених інструментів;
- впроваджувати якісну вищу освіту, пов'язану з навчанням та учінням впродовж життя і сприяти працевлаштуванню;
- забезпечити реальність соціального виміру, гарантуючи, що студентський контингент, який вступає і завершує навчання у закладах вищої освіти відображає різноманітність студентського контингенту Європи;
- гарантувати, що до 2020 року щонайменше 20% випускників вищих навчальних закладів у Європейському просторі вищої матимуть період навчання або стажування за кордоном (Bologna Process Implementation Report, 2012: p.8).

Проаналізуємо детальніше цю доповідь, враховуючи, що вона є результатом спільних зусиль одразу кількох європейських організацій (Eurostat, Eurydice, Eurostudent). Відповідно до конкретної місії і методології вищезазначених організацій, які займалися збором даних, у доповіді описано реалізацію Болонського процесу, наведено статистичні дані, а також надано інформацію і порівняння соціальних й економічних даних про студентське життя. Статистичні дані доповнені нормативними дескрипторами системи, а також аналізом того, як працює система. Доповідь складається з семи розділів (Bologna Process Implementation Report, 2012).

З огляду на можливий обсяг статті, ми не намагатимемося розглянути всі досягнення Болонського процесу й зміст цих розділів, а сконцентруємо увагу на аналізі загальних досягнень та мобільності персоналу – як одного з елементів загальної стратегії інтернаціоналізації вищої освіти та частини головних цілей ЄПВО.

Оскільки підготовка цієї звітної доповіді відбувалася на тлі фінансової кризи, тому питання про фінансування вищої освіти мало першорядне значення. Рівні державних витрат значно різняться в країнах ЄПВО та і відповідь на фінансову кризу не є однорідною. Країни представлено трьома групами: у першій групі не було зменшення фінансування — а в деяких країнах було навіть збільшення державних витрат на вищу освіту; у другій групі відбулося зниження не більше, ніж на 5 %, а в третій групі країн було значне зниження державних витрат. Отже, коли три групи взяти разом, очевидно, що було загальне зниження фінансування у сфері вищої освіти на 2,2 %. Зауважимо, що Україна не подавала даних про витрати на освіту у цей звіт.

Як зазначено у Болонській декларації, однією з цілей Болонського процесу є збільшення кількості й різноманітності студентського контингенту. Слід нагадати, що соціальний вимір визначається як рівноправний доступ і успішне завершення вищої освіти різноманітним студентським контингентом. З погляду доступу до вищої освіти, зарахування у вищі навчальні заклади збільшилося в період між 1999 і 2009, хоча це збільшення не було однаковим. Загальні контингенти варіюють від 754 в Ліхтенштейні до 9 909 160 в Російській Федерації (2008/09 н.р.). Україна входила до п'ятірки країн, що мали найбільшу кількість студентів (2 798 693).

Крім того, дані свідчать, що протягом перших десяти років Болонського процесу більше жінок, ніж чоловіків здобували вищу освіту. Тим не менш, цю цифру необхідно відрегулювати залежно від конкретних галузей навчання. Жінки домінують у галузі освіти, ветеринарії та охороні здоров'я і добробуту. Чоловіки, з іншого боку, переважають в комп'ютерних науках, інжинірингу, інженерних професіях та транспортних послугах.

Це загальне збільшення показників компенсується відносно низьким показником участі першого покоління мігрантів у сфері вищої освіти в деяких країнах. Даний феномен, однак, не тільки пов'язаний з доступом і проблемами вступу; пояснення можна знайти на більш ранніх рівнях освіти, так як учні з міграційним фоном, більш ймовірно, завершують навчання в школі раніше отримання атестату про повну середню освіту чи іншої кваліфікації, що дає право вступати до класичних чи технічних університетів.

Збільшення чисельності й різноманітності студентського складу також пов'язано з метою розширити вступні критерії, щоб всім тим, хто має можливість продовжувати навчання у закладах вищої освіти, надати таку можливість, незалежно від їх попереднього формального досягнення у навчанні. Це потребує встановлення альтернативних шляхів доступу до вищої освіти на основі визнання знань і навичок набутих за межами формальних контекстів навчання.

Сприяння прогресу навчання відбулося також через Болонські структури, процеси та інструменти. Вже з самого початку Болонський процес зазнав змін на рівні національних систем шляхом застосування інструментів, спрямованих на підвищення прозорості й на забезпечення конвергенції систем. Ці інструменти включають в себе: систему трьох циклів, розвиток загальної рамки кваліфікації, введення європейської системи переведення і накопичення кредитів (ECTS) з видачею Додатка до диплома і забезпечення якості. Зобов'язання прийняти сумісні й легко порівнянні ступені й встановлення трьох циклів в даний час реалізується в 47 країнах.

Щодо національних рамок кваліфікацій, то вони впровадженні та підготовлені до самосертифікації відносно загальної рамки кваліфікацій Європейського простору вищої освіти. Дев'ять країн стверджують, що вони виконали всі десять кроків щодо впровадження кваліфікаційних рамок, а інша група країн має хороший шанс приєднатися до них. Україна також намагається не тільки створити, а й запровадити національну рамку кваліфікацій за європейським взірцем.

Участь студентів і продуктивність в галузі вищої освіти залежить від безлічі факторів. Найбільш важливим питанням є ступінь, до якого системи здатні задовольнити потреби студентів, щоб їх фінансове становище не було перешкодою для доступу або для прогресу навчання, а також надання їм адекватних послуг для підтримки під час навчання. Погляд на реалізацію ECTS як системи переведення та накопичення кредитів показує, що вона майже завершена. Проте, зв'язування кредитів з результатами навчання не завершено, а в деяких випадках інші кредитні системи використовуються замість ECTS.

Що стосується забезпечення якості, то показники розроблені й вони зосереджені на стадії зовнішнього контролю якості та рівня міжнародної участі. В цілому, результати підтверджують вражаючі зміни з моменту створення Болонського процесу: розвиток системи забезпечення якості був швидким і пройшов кілька великих етапів у європейській співпраці. Тим не менш, що стосується участі зацікавлених сторін у зовнішньому контролі якості, необхідно ще пройти певний шлях, перш ніж студенти систематично братимуть участь у всіх відповідних процесих. Крім того, у Європейському просторі вищої освіти рівень міжнародної участі у забезпеченні якості залишається досить нерівномірним.

Слід зазначити, що забезпечення якості, в основному зосереджено на викладанні / навчанні, а підтримка послуг для студентів й активне сприяння розвитку наукових досліджень виключені з моніторингу.

Висновки доповіді показують, що реалізація європейської системи накопичення і переведення кредитів, студентоцентроване навчання,

кваліфікаційні рамки, внутрішній контроль якості є основними досягненнями Болонського процесу.

Що стосується фінансових механізмів, доповідь демонструє різноманітність щодо плати за навчання і систем підтримки студентів на всій території Європейського простору вищої освіти. Таким чином, студенти вчаться в дуже різних економічних умовах, а це слід мати на увазі при обговоренні європейської політики про завершення навчання та питання мобільності.

Доступ до вищої освіти також не є цілком достатнім. Саме тому цей звіт розглядає результати навчання лише в загальних аспектах. В даний час наявні дані, незважаючи на прогалини, показують чималі відмінності між країнами ЄПВО. Крім того, узгодженого розуміння і визначення стратегії, як поліпшити показники завершення освіти ще немає. Поки тільки незначна меншість країн прийняли всеохоплюючі національні стратегії, націлені на завершеність, а в деяких країнах немає цілеспрямованих заходів для вирішення цієї проблеми.

Підсумок вищої освіти вимірюється досягненнями і завершенням навчання, а також перспективами випускників на ринку праці. Показники завершення контролюються на національному та / або інституційному рівнях в більшості країн. Ці дані використовуються для підготовки щорічних статистичних даних, аналізу ефективності, планування прийому і діалогу із зацікавленими сторонами. Дані про закінчення навчання 22 країн Європейського простору вищої освіти показують, що лише три студенти із чотирьох які вступили до ВНЗ, завершили своє навчання з дипломом.

В системі вищої освіти освітні досягнення передаються з покоління в покоління. Було показано, що рівень освіти батьків значно впливає на рівень освіти студентів, хоча дані також показують, що це відношення зменшується. Однак, і досі у більшості країн ЄПВО відносні шанси для студентів з високо освіченими батьками здобути вищу освіту від двох до п'яти разів вищі, ніж для тих студентів, чий батьки мають середній освітній рівень.

З погляду зайнятості, середні показники за 2006-2010 рр. показують, що чим вищий рівень освіти, тим нижчий коефіцієнт безробіття серед молоді. Тим не менш, більш пильний погляд показує, що рівень безробіття серед недавніх випускників значно вищий, ніж у більш досвідчених молодих людей в багатьох країнах. Крім того, в середньому, близько однієї п'ятої молодих людей з кваліфікацією вищої освіти працюють на посадах, які не потребують, як правило, кваліфікації вищої освіти. Ці факти можуть бути ознакою проблем переходу випускників з вищою освітою на ринок праці і недостатньої узгодженості традиційних навчальних курсів з вимогами роботодавців, які чекають більшого.

Вища освіта є одним з елементів навчання впродовж життя. Незважаючи на те, що навчання впродовж життя є однією з центральних тем Болонського процесу, документів з цього питання недостатньо. Тільки в небагатьох країнах основні документи, що охоплюють вищу освіту, включають визначення навчання впродовж життя. Навіть там, де існують такі документи, важко встановити, які види діяльності підпадають під його концепцію. Європейська Хартія Університетів про безперервну освіту, розроблена Європейською Асоціацією університетів (EUA) і до якої звертаються міністри в Льовен / Лувен-ля-Нев, має допомогти більш чітко визначити це поняття.

За відсутності вичерпного розуміння концепції освіти впродовж життя її найчастіше пов'язують з неформальними курсами, які вищі навчальні заклади пропонують поряд з їх офіційними програмами, або програми навчання, що надаються в рамках різних механізмів, відмінних від традиційних схем денного навчання.

Вперше в Болонському процесі встановлена кількісна мета для студентської мобільності: у 2020 не менше 20% випускників в Європейському просторі вищої освіти повинні навчатися або стажуватися за кордоном певний період. Статистичні дані, однак, не є достатньо надійними, щоб виміряти досягнення даної мети. Тим не менш, значні методологічні вдосконалення встановлені, на нашу думку, це сприятиме краще і більш повно збирати дані про мобільність, особливо у сфері мобільності кредитів.

У доповіді також показано, що існують і реальні перешкоди для мобільності, які слід подолати в найближчі роки. Це важливо, тому що сприйняття і вплив таких перешкод залежить від соціального походження. Якщо їх не перевіряти, зростання показників мобільності може привести до нового виміру соціальної нерівності. Країни також висловили бажання мати більш збалансовану мобільність, та й поточні дані показують незбалансовані потоки мобільності між окремими країнами і континентами. Причини дисбалансу в мобільності дуже різні, а деякі – такі як економічна нерівність між країнами, не можна легко вирішити. Тим не менш, дуже часто повідомляється про перешкоди, пов'язані з адміністративними і правовими питаннями, зокрема, визнанням періодів навчання за кордоном.

Інформаційні прогалини і перешкоди на шляху до мобільності типові також при обговоренні проблем мобільності персоналу.

Отже, Болонська декларація, підписана в 1999 році міністрами відповідальними за вищу освіту з 29 європейських країн, започаткувала рух найзначнішого процесу європейської співпраці, який коли-небудь відбувався в галузі вищої освіти. Реформи вже вплинули на країни всере-

дині і за межами Європи, а кількість офіційних країн-учасниць зростає до 47. Продовжуючи аналіз, розглянемо основні питання, які були пріоритетними на конференціях за участю міністрів освіти. Запропонуємо узагальнене представлення інформації про Болонський процес від Сорбонської декларації до конференції за участю міністрів освіти у Єревані (1998-2015 рр.) (Bologna Process Implementation Report, 2012; Bucharest Ministerial Communiqué, 2012; Yerevan Ministerial Communiqué, 2015).

Зробивши аналіз цих документів, надаємо основні ключові питання конференцій за участю міністрів освіти у рамках Болонського процесу до 2015 року включно: загальна система ступенів; європейська система кредитів; мобільність; співпраця в галузі забезпечення якості; національні рамки кваліфікацій; навчання впродовж життя; працевлаштування та соціальний вимір вищої освіти.

Оскільки метою нашої статті є проблематизація процесу мобільності персоналу для інтернаціоналізації вищої освіти, вкажемо, що всі Болонські комюніке розглядають питання мобільності персоналу та студентів. У комюніке, прийнятому у Льовен / Лувен-ля-Нев, присвячено параграф мобільності персоналу і цілям для десятиліття 2010-2020. У ньому йдеться про викладачів, дослідників та інших співробітників та підкреслено значення мобільності персоналу і необхідність залучення висококваліфікованого персоналу до вищих навчальних закладів. Крім того, підкреслено перешкоди, пов'язані з доступом і наданням прав на соціальне забезпечення мобільних студентів та персоналу (Communiqué, Leuven and Louvain-la-Neuve, 2009).

Дискусії щодо мобільності персоналу на європейському рівні тривають, але мають свої труднощі. По-перше, концепція мобільності персоналу не визначена на європейському рівні, а тому її розглядають по-різному. Відтак, важливо визначити та розробити стратегічні цілі, розробити механізм накопичення інформації. В даний час європейські статистичні дані обмежені інформацією деяких європейських програм усередині ЄС (приклад – обмін персоналом у рамках програми Erasmus). Відзначимо, що розрізняють т.з. вхідну (incoming) і вихідну (outward) мобільність. Показник першої стосується мобільних студентів або випускників з-за кордону, що навчаються у країні призначення у відсотках від загального числа студентів, зарахованих / випускників у цій країні. Показник вихідної мобільності відноситься до студентів (зарахованих або випускників) з країни походження, які вчаться за кордоном у відсотках від загального числа студентів тієї самої країни (країни походження).

На національному рівні всі, крім трьох систем освіти, – Бельгії (Фландрії), Франції та Словаччини – включають мобільність персоналу у вищій освіті в національні стратегії або до плану дій. Тим не менш,

лише шість країн включають кількісні цільові показники для мобільності персоналу. Кількісне вираження може мати форму відсотку вхідних або вихідних лекторів / викладачів і наукових співробітників або на рік, або з врахуванням певної цільової програми (2015), як у разі Литви та Фінляндії.

Словенія має на меті залучити 10% іноземного академічного персоналу до 2020 року, а Естонія – 3%, з подальшим збільшенням щонайменше до 10% іноземних випускників докторських ступенів до 2015. Румунія має на меті збільшення на 5% зовнішнього персоналу за підтримки програми Еразмус, а Іспанія до 2015 року планує на 50% більше мобільного персоналу, ніж у 2008 році. В цілому, однак, здається, що мобільність персоналу з'являється скоріше як загальна декларація без конкретних цілей, які необхідно досягнути. Таким чином країни визначають пріоритетні напрями, встановлюють цілі й стежать за розвитком подій в цій сфері. На європейському рівні Євростат відстежує мобільність викладачів і наукових співробітників тільки в рамках програми Erasmus.

Оскільки майже всі країни повідомляють про підтримку мобільності персоналу у своїх концептуальних документах, але тільки невеликий відсоток співробітників насправді мобільний, більше уваги має бути зосереджено на виявленні та усуненні перешкод. Грунтуючись на інформації, представленій країнами у звітності, третина освітніх систем повідомили про перешкоди для мобільності персоналу. Можна виділити три великі категорії перешкод, а саме: знання мови, правові питання та особисті ситуації. Найбільш поширеною перешкодою є мовний бар'єр для вхідної і вихідної мобільності персоналу. Серед інших причин, які стримують мобільність, виступають юридичні труднощі, які часто виникають через відсутність юридичної співпраці на європейському рівні.

В основному, це стосується відмінностей між системами соціального забезпечення. Крім того, юридичні питання включають подвійне оподаткування в деяких країнах, а також імміграційні обмеження і труднощі при отриманні візи, як повідомили деякі країни, що не входять до складу Європейського Союзу. До третьої групи перешкод відносяться особисті та сімейні ситуації, такі як відсутність послуги підтримки для подружжя та дітей. Крім того, до перешкод відноситься і відсутність мотивації та чітких шляхів для розвитку кар'єри, а також навантаження в своєму університеті. Останнім, але не менш важливим фактором, є недостатні можливості фінансування і відсутність інформації. Це одна з перешкод для мобільності персоналу, особливо актуальна для українців.

У Постанові Кабінету Міністрів України від 12 серпня 2015 р. № 579 «Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність» вказано:

«Науково-педагогічні, наукові, педагогічні працівники вищих навчальних закладів (наукових установ) усіх форм власності можуть реалізувати право на академічну мобільність для провадження професійної діяльності відповідно до укладеного договору про участь у програмі академічної мобільності. При цьому за зазначеними працівниками зберігається основне місце роботи у вітчизняному вищому навчальному закладі (науковій установі) до одного року. Оплата праці відповідно до законодавства за основним місцем роботи зберігається на строк до шести місяців, якщо вона не передбачена програмою академічної мобільності» (Про порядок реалізації права на академічну мобільність, 2015).

Отже, право на академічну мобільність ми вже маємо. Але чи інший закон («Про вищу освіту», 2014, стаття 32) згідно з яким «діяльність вищого навчального закладу провадиться на принципах: 1) автономії та самоврядування;...» не стане перешкодою для реалізації цієї можливості? Адже інтереси керівництва вищого навчального закладу й професорсько-викладацького складу можуть не співпадати.

У таких країнах, як Чехія і Фінляндія підкреслена автономія закладів вищої освіти у прийнятті належних заходів для сприяння мобільності персоналу, і, таким чином, частину відповідальності перекладено на інституційний рівень. Відправною точкою для мобільності є надання повної інформації зацікавленим працівникам, щоб використовувати можливості для роботи за кордоном. У деяких країнах прийняті певні ініціативи в цій області, проектуючи онлайн платформи і мережі для академічного світу (наприклад, Euraxess, Imwas and Kisswin в Німеччині).

Після початкової стадії отримання відповідної інформації про мобільність та індивідуальні програми обміну, наступний етап – перевірка конкретних умов праці, в тому числі надання соціального забезпечення в обраній країні. Знання про надання прав на соціальне забезпечення є недостатнім, а тому кілька країн намагаються надати більш детальну інформацію та консультації для вхідної та вихідної мобільності персоналу. У той час як питання соціального забезпечення постають для персоналу з країн ЄС і тих, що не входять в ЄС, імміграційна та візова політика часто виступає в якості бар'єру, особливо для співробітників з країн, які не входять в ЄС. Вищі навчальні заклади продовжують свій діалог з державними органами з імміграційної політики, і деякі країни вже вжили заходів щодо зменшення імміграційних обмежень для дослідників з країн, які не входять в ЄС. Ретельна реалізація Директиви про наукову візу (Scientific Visa Directive) і двох супроводжуючих рекомендацій, так званий науковий візовий пакет (Scientific Visa Package) є важливим кроком вперед. Це полегшує короткострокове і довгострокове перебування

(менше або більше, ніж три місяці) дослідників з третіх країн у державах-членах ЄС з метою наукових досліджень (Scientific Visa Package).

Після отримання всієї необхідної інформації про можливості мобільності і пов'язаних з ними правових умов залишається питання мови. Є вищі навчальні заклади, які мають курси іноземних мов для мобільного персоналу. В той же час більшість країн (в тому числі й Україна) відзначають, що вивчення мови є особистою відповідальністю. Інший аспект відносно мов є національне законодавство, яке може вводити правила щодо використання тільки державної мови для викладання.

У той час як відносно невелика кількість країн вживає заходів щодо усунення перешкод на шляху мобільності персоналу, ще менше країн стежать за наслідками цих заходів. Тільки Еразмус, як правило, проводить такий моніторинг в рамках щорічного збору статистичних даних, або публікує звіти про національні та європейські програми мобільності.

Для того, щоб активізувати заходи для сприяння мобільності й досягти показника 20% для студентів-випускників, слід докласти чимало зусиль для усунення юридичних та фінансових перешкод мобільності. Зроблені перші кроки для покращення моніторингу. Збір статистичних даних є безперервний процес, і цей звіт показує перші результати мобільності для отримання ступеня.

Підбиваючи підсумки, вкажемо, що основними перешкодами для мобільності персоналу, які називають європейські країни, є *знання мови, юридичні питання та особисті обставини*. Доповідь свідчить, що багато країн і установ розширили надання спільних програм з початком Болонського процесу. Ці спільні програми пропонують чітку структуру, в якій періоди мобільності більш легко інтегруються і визнаються, і де європейська вища освіта має відчутну роль в інституційній реальності.

Хочемо вірити, що з прийняттям указу президента України № 641/2015 від 16 листопада 2015 року: «Ураховуючи роль англійської мови як мови міжнародного спілкування, з метою сприяння її вивченню для розширення доступу громадян до світових економічних, соціальних, освітніх і культурних можливостей, які відкриває знання та використання англійської мови, забезпечення інтеграції України до європейського політичного, економічного і науково-освітнього простору, на підтримку програми Go Global, яка визначає вивчення англійської мови одним із пріоритетів стратегії розвитку, постановляю: оголосити 2016 рік Роком англійської мови в Україні» викладання англійської мови в Україні значно поліпшиться і зникне мовний бар'єр для успішної мобільності українських викладачів та дослідників (Указ президента України, 2015).

Хоча мобільність персоналу згадується у всіх Болонських комюніке, ситуація в порівнянні з мобільністю студентів – менш досліджена

в ЄПВО. Узгодження термінології, поліпшення моніторингу та усунення виявлених перешкод має важливе значення, якщо країни бажають сприяти мобільності викладачів.

Література:

1. Будапештсько-Віденська Декларація про створення Європейського простору вищої освіти 12 березня 2010 року, Будапешт (Угорщина) – Відень (Австрія). – URL: <http://www.nmu.edu.ua/files/bolon/14.pdf>
2. Закон України «Про вищу освіту» від 01 липня 2014 р. – URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
3. Про затвердження Положення про порядок реалізації права на академічну мобільність, 2015 р. п. 579. Київ. – URL: search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/KP150579.html
4. Указ президента України №641/2015 «Про оголошення 2016 року Роком англійської мови в Україні». – URL: <http://www.president.gov.ua/documents/6412015-19560>
5. Bucharest Ministerial Communique 2012 – Bologna Process. – URL: [www.ehea.info/Uploads/\(1\)/Bucharest Communique 2012\(1\).pdf](http://www.ehea.info/Uploads/(1)/Bucharest%20Communique%202012(1).pdf)
6. Communiqué of the Conference of European Ministers Responsible for Higher Education, Leuven and Louvain-la-Neuve, 28-29 April 2009. – URL: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-09-675_en.htm
7. Scientific Visa Package. – URL: [http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm /services/scientificVisa](http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/scientificVisa)
8. The European Higher Education Area in 2012: Bologna Process Implementation Report. – 224 p. – URL: <http://www.ehea.info/Uploads/%281%29/Bologna%20Process%20Implementation%20Report.pdf>
9. Yerevan Ministerial Communique 2015 – Bologna Process. – URL: [bologna-yerevan2015.ehea.info/files/YerevanCommuniqueFinal.pdf](http://www.bologna-yerevan2015.ehea.info/files/YerevanCommuniqueFinal.pdf)

Марія Дебич. Мобільність персонала в контексте Болонського процесу

В статті проаналізовані досягнення Болонського процесу з акцентуванням уваги на мобільності персонала як одного з елементів загальної стратегії інтернаціоналізації вищої освіти та формування Європейського простору вищої освіти. Визначені питання, які необхідно вирішувати в змінюючихся умовах. Розглянуті основні ключові питання конференцій з участю міністрів освіти в рамках Болонського процесу до 2015 року включительно: загальна система ступенів; європейська система кредитів; мобільність; співробітництво в області забезпечення якості; національні рамки кваліфікацій навчання впродовж життя; трудоустроювання та соціальне вимірювання вищої освіти. Виділені три великі категорії перешкод для мобільності персонала, а саме: знання мови, правові питання та особисті ситуації. Незважаючи на політичний міждержавний рівень рішення проблеми, залишаються невирішеними питання законодавчого та інституціонального забезпечення мобільності персонала.

Ключевые слова: *Болонский процесс, мобильность персонала, интернационализация образования, входящая мобильность, исходящая мобильность.*

Mariia Debych. Staff Mobility in the Bologna Context

The article analyzes the Bologna process achievements with emphasis on staff mobility as one of the elements in the general strategy higher education internationalization. It also identifies issues that must be addressed in a changing environment. The main key issues of the Bologna Ministerial conferences by 2015 including are: common system levels; European system of credits; mobility; cooperation in quality assurance; national qualifications framework; lifelong learning; employment and social dimension of higher education. Three categories of the staff mobility obstacles, namely language skills, legal issues and personal situations are highlighted. Despite the political interstate level for problem solution there still remains unresolved issues in legislative and institutional support for staff mobility.

Key words: *Bologna process, staff mobility, internationalization of education, incoming mobility, outward mobility.*

Дебич Марія – кандидат педагогічних наук, доцент, старший науковий співробітник, Інститут вищої освіти НАПН України.

E-mail: markush61@mail.ru

Debych Mariia – Ph.D., associate professor, senior researcher, Institute of Higher Education, NAES of Ukraine.

E-mail: markush61@mail.ru