

досліджень дають можливість говорити про існування різноманітних моделей оцінювання якості вищої освіти: оцінювання власної діяльності самим навчальним закладом; зовнішня оцінка; поєднання обох варіантів, або так звана «американська модель». Однак, сьогодні кожний вищий навчальний заклад має створювати власну систему якості.

Бібліографічні посилання:

1. Канивець П.И. Модели и методы оценки качества подготовки и повышения конкурентоспособности специалистов: дис. канд. економ. наук / П.И. Канивець. – Новочеркасск, 2004. – 230 с.
2. Логачев В. Система качества для образовательных услуг / В. Логачев // Высшее образование в России. – 2001. – № 1. – С. 20-24.
3. Мелешко Е.Н. Методы и модели управления качеством подготовки специалистов с высшим образованием в регионе: дис. канд. економ. наук / Е.Н. Мелешко. – Ростов-на-Дону, 2000. – 249 с.
4. Похолков Ю. Обеспечение и оценка качества высшего образования / Ю. Похолков // Высшее образование в России. – 2004. – № 2. – С. 12-27.
5. Суслов А.Г. Система оценки качества подготовки специалиста / А. Г. Суслов // Качество. Инновации. Образование. – 2005. – № 3. – С. 58-61.

**С.В. Мельник**

*(Державна установа «Науково-дослідний інститут соціально-трудоуведень відносин» Міністерства соціальної політики України)*

## **КРИТИЧНИЙ АНАЛІЗ РЕФОРМУВАННЯ СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ УКРАЇНИ**

Систему вищої освіти України характеризує відірваність обсягів та якості підготовки фахівців від потреб ринку праці та вимог роботодавців.

"Підготовка заради підготовки" сформувався, у свою чергу, за таких обставин:

- перетворення навчальних закладів (перш за все, багатьох ВНЗів) на фінансово-корпоративні утворення, які у кризові 90-і роки минулого століття, дозволили першим "вижити". Після цього мало хто з ректорів ВНЗів перебудував внутрішній менеджмент та переорієнтувався на здорову конкуренцію, якісні параметри освітніх послуг та потреби ринку праці;

- у країні через структурну кризу, згорання машинобудування, ВПК, банкрутство багатьох підприємств легкої та інших видів переробної промисловості було зруйновано ефективну систему базових (для навчальних закладів) підприємств та коопераційних зв'язків. Їх втрата за всією "освіта-виробництво" призвела до погіршення якості підготовки та перепідготовки кадрів, у першу чергу, стосовно надання та закріплення на практиці професійних знань, умінь та навичок;

- Україна не змогла навіть започаткувати реформування наукової сфери. Відірваність науки та освіти одна від одної, зокрема, та від реальних потреб

суспільства і економіки, в цілому, призвела до зниження (за нашими оцінками) їх рівня конкурентоспроможності до середньосвітового аналога не менш як у 5 разів;

- молодь та батьки формували та формують ажіотажний попит на милозвучні види економічної діяльності та спеціальності (піар-технології, паблік-релейшенз, продюсерство, шоу-бізнес, різноманітний менеджмент тощо), за якими низький (або відсутній) попит на вітчизняному ринку праці. Мотивація лівової частки молоді, яка сьогодні проходить фазу формування "псевдопроамериканської морально-індивідуалістичної форми поведінки" зрозуміла – "гарно та легко" жити без особливих витрат часу та праці. Мотивація багатьох батьків на отримання їх "чадами" дипломів про вищу освіту, і ні в якому разі не орієнтуватися на дефіцитні високооплачувані робітничі професії, теж зрозуміла – "нам життя давалося важко, хай дітям буде легше, бо вони ж майбутні керівники (менеджери), юристи, бухгалтери, естрадні співаки, перукарі з університетським дипломом і т.ін.". Крім того, багато кому з батьків не вдалося закінчити за радянських часів інститутів (університетів, академій) через дуже жорсткий та якісний рівень відбору та навчання, тому дипломи їх дітей – свого роду сатисфакція. Слід також зазначити, що стрімке розшарування населення за фінансово-матеріальним станом, процвітання "тіньової" економіки та корупції і т.ін., сприяють тому, що окремі "покупці" освітніх послуг платять не за реальну їх якість та кількість, а задля престижу, тим паче, що з "легкими" грошима їм легко розлучатися;

- відірваність роботодавців (за окремими винятками) від процесу підготовки кадрів, формування держзамовлення, профорієнтації, профвідбору та профадаптації молоді. Поряд з цим здебільшого рівень знань та професійної компетентності випускників навчальних закладів не влаштовує роботодавців, тому сьогодні останні зорієнтовані на додаткову підготовку (перепідготовку) молодих фахівців (кваліфікованих робітників). Головними критеріями добору кадрів (за невеликим винятком) для них є комунікабельність, корпоративність та командність, системність, уміння навчатися, ініціативність, потяг до кар'єрного та професійного зростання пошукачів посад, а вже потім наявність у них трудового стажу, фаху, "приналежність" диплому до передових ВНЗів тощо. Завищена (у недавні часи) орієнтація роботодавців на студентів з університетськими дипломами, навіть до займання ними робочих місць (за професійним змістом) робітників (продавець, охоронець, продавець-консультант, перукар-модельєр тощо) та посад технічних службовців (секретар, коректор, декоратор, касир, адміністратор, реєстратор тощо), відірваність від проблем сфери освіти, "жирування" на можливості перебирати кадри із безробітних випускників, підготовлених не за кошти роботодавця, а за власні кошти молоді чи кошти держави (держзамовлення) тощо, сьогодні вітчизняному бізнесу "вилізають боком". Вибирати часто-густо кращих із гірших, в умовах демографічної кризи та гострого дефіциту на "реально" кваліфіковані кадри, стає все дедалі складніше;

- перетворення за "мовчазної згоди" держави та суспільства багатьох навчальних закладів на соціальні інституції, де значний прошарок молоді на 2-6 років відкладає свій статус безробітного;

- деструктивність та хибність чинного механізму держзамовлення. За нашими оцінками, не менше 40,0% державних коштів розподіляються помилково, збитково, а то й просто "зливаються у пісок безвідповідальності". Це й не дивно, бо як "де-факто" відповідальним за формування, розміщення та виконання державного замовлення виступає МОН України;

- формування безвідповідальності навчальних закладів за багатомільйонні втрати бюджетних коштів. Цьому сприяє відсутність ефективного громадського (державного) нагляду за функціонуванням ринку освітніх послуг. Це й не дивно, бо більшість контрольних, моніторингових та наглядових функцій, як наприклад, акредитація, ліцензування, оцінювання якості, знову ж таки віддано на відкуп МОН України;

- розпорошеність управлінських, фінансово-матеріальних, кадрових ресурсів освітянської сфери через численну мережу навчальних закладів, яка за абсолютними та відносними кількісними показниками майже попереду усього світу, у т.ч. США та країн ЄС. Поряд з цим жоден навчальний заклад України за якісними характеристиками не потрапляє до міжнародних рейтингів та ранжирів. Таким чином, підвищення якості вітчизняних послуг, перш за все, може досягатися "переходом кількості в якість", тобто суттєвого укрупнення, інтеграції, "злиття та поглинання" не менш (за нашими оцінками) як 2/3 навчальних закладів, їх формування навколо класичних та провідних ВНЗів країни у корпоративні університети, навчальні консорціуми, комплекси та комбінати, передавання до загальноосвітніх шкіл окремих функцій, наприклад, професійно-освітніх тощо;

- безлад в освітньому законодавчому полі. Незважаючи на те, що Україна вже 3 роки як приєдналася до "Болонського процесу", на законодавчому рівні так і не приведено у відповідність більшість механізмів, стандартів, підходів, та навіть (що знаково) термінологічну базу (наприклад, невідповідність міжнародним аналогам таких вітчизняних термінів як повна, базова, неповна вища освіта, спеціальність, напрям підготовки тощо). Понад 10 років у країні є чинною 4-рівнева (ступенева) система освітньо-кваліфікаційних рівнів вищої освіти (молодший спеціаліст, бакалавр, спеціаліст, магістр), чого немає (уже немає) в жодній "порівнянній" країні світу. І на сьогодні законодавчо так і не визначено вітчизняну модель освіти, яка б увібрала до себе кращі риси напрацьованого за десятиріччя та привнесеного ззовні досвіду. На цьому фоні деякі розробки, наприклад, державні стандарти вищої освіти, спокійно собі продукуються поза межами законодавчого поля;

- відсутність (до недавнього часу) пріоритетів у розвитку держави, економіки, видів економічної діяльності (галузей) і, як наслідок, коротко- і середньотермінових прогнозів потреби у кваліфікованих кадрах у галузевому, регіональному та професійному розрізі. На сьогодні так і не розроблено, ані відповідних дієвих та доступних методик, ані ефективної рекрутингової політики (мережі), ані механізму залучення до цього соціальних партнерів, соціально відповідального бізнесу. Для наочності можна навести такі приклади. На 2007-2008 рр. планом прийняття за державним замовленням на підготовку

молодших спеціалістів за спеціальністю "Агрономія" виділено 3280 місць, тоді як на офіційному ринку праці станом на 01.01.2007 р. потреба складала одну (!) вакансію відповідного профілю, для спеціальності "Зооінженерія" – 1425 місць та 20 одиниць, для бакалаврів за напрямом підготовки "Мистецтво" – 4158 та 25, "Культура" – 1957 та 94, "Екологія" – 2440 та 5 відповідно;

- хибність та непрофесіоналізм, афільованість до корпоративних інтересів освітянської сфери, лобювання під час розробки, погодження та затвердження Державних стандартів вищої освіти. Так, наприклад, затверджені постановами КМУ "Переліки бакалаврів та молодших спеціалістів" (від 13.12.2006р. за №1719 та від 20.06.2007р. за №839 відповідно) розроблено у значній мірі без урахування вимог національних та міжнародних стандартів (ISCO-88, ISCED-97, КП, КВЕД). Іншими словами, розробка Переліків у відриві від означених стандартів, за мовчазної згоди керівників більшості навчальних закладів, за відсутності переліку кваліфікацій, вже призвела до того, що для 613 із 945 спеціальностей програм та напрямів підготовки (молодших спеціалістів, бакалаврів та магістрів (проект) або 64,9% від їх загалу, складно підібрати кваліфікації (професії) у зв'язку з їх відсутністю як у вітчизняному та міжнародному класифікаторах професій, так і у сфері прикладання праці. Наприклад, у Переліку "молодших спеціалістів" для 137 спеціальностей або 44,7% від їх загалу, у т.ч. таких, як "Менеджмент та адміністрування", "Правознавство", "Соціологія", "Міжнародні відносини", "Журналістика" тощо відсутні аналоги професій у КП та ISCO-88. Тобто в Україні, як і ніде у світі, роботодавці не орієнтуються на такий низький освітній рівень відповідних фахівців. Виходячи з цього, для зазначених та ряду інших "надуманих" спеціальностей за умови, що чинний Перелік бакалаврів "перетягує" на себе багато професій, вже сьогодні відсутні можливості підібрати кваліфікації чи внести їх до КП, тому останнє вступить у суперечність із міжнародною практикою. Подібна ситуація і з Переліком бакалаврів. Так, наприклад, проведений аналіз засвідчує, що для 47,2% напрямів підготовки фахівців за освітньо-кваліфікаційним рівнем бакалавра (67 із 147) на вітчизняному ринку праці та у професійно-класифікаційній системі (до моменту законодавчого скасування освітньо-кваліфікаційного рівня спеціаліста) відсутні професійні кваліфікації (професії). Для більшості з них у такому вигляді відсутні аналоги і у міжнародній професійно-класифікаційній сфері. Слід зазначити, що основна сьогоднішня проблема розробки державних освітніх стандартів – це порушення норм чинного законодавства, у т.ч. щодо розробки порядку та процедури підготовки відповідних, вкрай важливих, стандартів. Тобто у теперішній час йде розробка та затвердження освітніх стандартів без прописаних правил, тобто без самого розуміння їх розробки;

- низький рівень оплати праці педагогів, особливо доуніверситетського рівня, гонитва окремих керівників навчальних закладів за прибутками, у т.ч. від навчання на комерційних засадах, перетворення у багатьох випадках підвищення наукової кваліфікації на статус підвищення кваліфікації освітнього рівня (наприклад, 75,0% захистів ступеня кандидата економічних наук здійснюється у ВНЗах, а близько 80,0% здобувачів – викладачі, асистенти тощо), безвідповідальність за рівень якісних освітніх послуг та реальний рівень

працевлаштування тощо – все це призводить до виникнення декваліфікації та корупції серед представників викладацької діяльності. "Здорове" ядро (прошарок) як педагогів, так і навчальних закладів не може самостійно змінити ситуацію в освітній сфері на краще, хоча вони і намагаються, про що свідчать численні та конструктивні публікації у пресі;

- девальвація рівня підготовки фахівців заочної форми навчання, чому, окрім перелічених вище чинників, сприяє і відрив професійної діяльності більшості з них від фаху, за яким іде навчання, тобто відсутня можливість поєднувати професійний досвід із новими знаннями;

- втрата якісних характеристик освітніх послуг у багатьох навчальних закладах та жорстка регламентація бази навчання часто-густо не дозволяють перспективній, націленій на результат молоді здобувати бажані знання та спонукають її до пошуку альтернативних форм навчання (за кордоном, самоосвіта тощо).

Перелік негараздів у сфері розробки освітніх та професійних стандартів, збалансування обсягів та якості підготовки кадрів з потребами ринку праці, економіки та суспільства дуже довгий. Для "скорочення" цього переліку необхідна системна, клопітка та конструктивна робота, у т.ч. над розробкою комплексної Концепції формування ефективної системи управління підготовкою (перепідготовкою) кадрів.

Реалізація Концепції повинна передбачати дотримання таких принципів:

- тривалий період реформування (не менше 10 років);
- системність та комплексність заходів, у т.ч. щодо законодавчо-нормативного, інституційного, фінансово-матеріального, кадрового, методично-інформаційного забезпечення;

- прозорість та доступність. Більшість підходів вимагає їх всебічного розгляду, узгоджень та обговорень з боку всіх учасників ринку освітніх послуг (соціальні партнери, роботодавці, органи управління усіх рівнів, громадські організації, зацікавлені міжнародні фундації, молодь, що навчається, батьки студентів (учнів), навчальні та освітні заклади тощо);

- паритетність, яка означає урахування інтересів та відповідальність усіх сторін, залучених до системи управління підготовкою (перепідготовкою) кадрів, у т.ч. через переговірні, посередницькі та примирницькі процедури;

- наступність, що передбачає збереження ексклюзивних, ефективних, сталих та ментальних вітчизняних підходів до підготовки кадрів;

- інноваційність. Вона включає запровадження новітніх світових освітньо-методичних технологій, ефективних систем менеджменту, оцінювання, профорієнтації, профвідбору, профадаптації, визначення професійної компетентності випускників, "передавання" частки загальних (фундаментальних) програм на доуніверситетський рівень (старші класи загальноосвітніх шкіл, технікуми, коледжі, спеціалізовані заклади);

- етапність. Реформаторські дії розподіляються за їх реалізацією у такій послідовності – законодавчо-нормативне, інституціональне та фінансове, стандартно-програмне, інформаційно-кадрове забезпечення;

- автономність. Її ключовим принципом виступає теза: навчальні заклади (їх об'єднання) делегують органу управління (на державному, регіональному, відомчому, виробничому рівнях) функції, які за об'єктивних та суб'єктивних обставин вони не можуть здійснювати самостійно (наприклад, оцінювання якості навчання, визначення рейтингів діяльності, реальних обсягів підготовки відповідно до потреб економіки тощо);

- корпоративність. Передбачається, що ступінь інтеграції освітніх (старші класи) і навчальних закладів, наукових установ, підприємств, рекрутингових (консалтингових, маркетингових) компаній тощо повинна мати логістичний (оптимізаційний) максимум, тобто невходження навчального закладу до корпорації може бути тільки, як виняток, через об'єктивні причини економічної, соціальної чи функціональної доцільності, наприклад, відсутність у регіоні профільних наукових установ чи великого виробництва, суттєва віддаленість партнерів один від одного тощо;

- мінімізація. Витрати коштів та часу на навчання, розміри плати за підготовку кадрів роботодавцями, фізичними особами, за рахунок держзамовлення, тривалість навчання (перш за все, для бакалаврів, які "виходять" на ринок праці), освітніх та професійно орієнтованих програм тощо повинні відповідати основам ринкової економіки (якість, попит, пропозиція, конкуренція тощо). Слід вивчити і можливість фінансування за кінцевим результатом, тобто "вранці стільці, а ввечері гроші". Мова йде про моделі деяких країн, коли університет безвідсотково кредитується на період підготовки "замовленого" фахівця, а кінцеві розрахунки отримує лише після його успішного "продажу" (реального працевлаштування за відповідними якісними характеристиками чи професійного визнання (сертифікації) його професійної компетентності);

- доцільність. Кожен напрям (підхід, захід) Концепції проходить соціальний, управлінський та інноваційний аудит щодо його доцільності, витратності та очікуваних результатів;

- відповідальність. Усі без винятку сторони (учасники) ринку освітніх послуг та ринку праці несуть відповідальність за результати своєї роботи відповідно до чинного законодавства (яке слід розробити та прийняти);

- партнерство. Усі без винятку напрями (підходи, заходи) Концепції реалізуються за участі соціальних партнерів та зацікавлених неурядових організацій;

- локалізація. Управління підготовкою (перепідготовкою) кадрів не здійснюється на регіональному рівні лише за умови об'єктивної відсутності відповідних ресурсів і повноважень (наприклад, законодавчо-нормативне забезпечення, національний (відомчий) сегмент держзамовлення, державні освітні та професійні стандарти тощо), що також потребує змін у чинному законодавстві щодо реструктуризації системи управління підготовкою кадрів за напрямом – від державного до регіонального та галузевого (відомчого) рівнів;

- поінформованість. Громадськість (роботодавці, абітурієнти, студенти (учні), їхні батьки, пересічні громадяни тощо) повинні мати вільний доступ

через мережу Internet, спеціалізовані телепрограми, друковані видання тощо до інформації щодо: вартості (собівартості) навчання, інших освітніх послуг; кількісних та якісних характеристик навчального закладу (чисельність працівників у професійному розрізі та студентів, структура, фінансовий обіг та потоки, рейтинги тощо); викладачів (предмети (дисципліни) навчання, навантаження, публікації, теми дисертаційних робіт, наукові школи, де ще викладають та працюють, їх рейтингові оцінки з боку студентів тощо); стану ринку праці у професійно-галузевому розрізі (описи професій, рівень оплати праці, престижність, вакансії, чисельність безробітних за фахами та професіями, кваліфікаційні вимоги до посад тощо) тощо.

**Никитюк Н.О., Шабанова Ю.О.**  
(Національний гірничий університет)

## **ВПРОВАДЖЕННЯ СВІТОВИХ ТЕНДЕНІЙ ІНЖЕНЕРНОЇ ПЕДАГОГІКИ В ВИЩІЙ ТЕХНІЧНІЙ ОСВІТІ УКРАЇНИ**

**Постановка проблеми:** Актуальність питань інженерної освіти обумовлена нагальною потребою кардинальних змін в освітянському просторі, який повинен поруч з забезпеченням якісної підготовки спеціалістів технічної галузі активізувати процес збереження та інноваційного становлення інженерних знань. Вирішити це питання покликана інженерна педагогіка, яка спрямована на вдосконалення професійно-педагогічної підготовки та підвищення кваліфікації педагогічних кадрів вищої школи. Враховуючи євроінтеграційні процеси перебудови та модернізації освіти, а також об'єктивну потребу в удосконаленні формування професійної компетенції викладачів технічних дисциплін, впровадження основних концептів Інженерної педагогіки в практику діяльності вищих навчальних закладів України є нагальною потребою сучасності.

Вітчизняна система вищої педагогічної освіти у своєму динамічному розвитку зробила суттєвий крок щодо перетворення студента з об'єкта в суб'єкт, установа суб'єкт-суб'єктних відносин у навчально-виховному процесі. Разом з тим, на жаль, студент залишається суб'єктом навчання, а не суб'єктом майбутньої професійної діяльності. Це означає, що сучасна система вищої педагогічної освіти стала більш демократичною, але не виводить студента на рівень професійної зрілості. На жаль саме професійна педагогіка не отримала у сучасному освітянському просторі достатнього розвитку. Особливо це стосується інженерної педагогіки, яка тільки набуває розвитку в Україні та потребує як теоретичного осмислення її основ, так і практичного втілення методології інженерної дидактики в навчальний процес вітчизняних технічних університетів.

**Мета публікації:** Обґрунтування основних факторів та принципів розвитку інженерної педагогіки, виходячи з сучасних світових тенденцій.

**Основна частина:** Харківська інженерно-педагогічна академія започаткувала впровадження в навчальний процес досвіду Міжнародного інженерного товариства, виконуючи функції Національного моніторингового