

МЕХАНІЗМ ОРГАНІЗАЦІЇ ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЯК ОБ'ЄКТ ДЕРЖАВНОГО УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ОСВІТИ

У статті розглянуто деякі з можливих напрямів удосконалення адміністративно-правових методів державно-управлінського впливу на умови функціонування механізму підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Стаття містить пропозиції щодо підвищення якості навчального процесу, об'єктом якого є професорсько-викладацький склад вищих навчальних закладів.

Ключові слова: якість вищої освіти, підвищення кваліфікації та стажування, науково-педагогічні працівники, державне управління.

Мороз В. М. Механизм организации повышения квалификации научно-педагогических работников как объект государственного управления качеством образования.

В статье рассмотрены некоторые из возможных направлений усовершенствования административно-правовых методов государственно-управленческого влияния на условия функционирования механизма повышения квалификации и стажировки педагогических и научно-педагогических работников высших учебных заведений. Статья содержит предложения относительно повышения качества учебного процесса, объектом которого является профессорско-преподавательский состав высших учебных заведений.

Ключевые слова: качество высшего образования, повышение квалификации и стажировка, научно-педагогические работники, государственное управление.

Moroz V. M. The mechanism of upgrading the qualifications of scientific and pedagogical staff as an object of state management of education quality.

This article examines some of the possible ways of improving the administrative and legal methods of public-management impact in terms of the functioning of the professional development and training of teachers and teaching staff of higher education institutions. This article contains suggestions for improving the quality of the educational process, the object of which is the faculty of higher education.

Keywords: quality of higher education, training and internships, scholars, educators, public administration.

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими чи практичними завданнями. Проблематика підвищення якості освітньої послуги, з огляду на її ідеологічно-патріотичну, соціально-економічну та технічно-технологічну значущість для розвитку суспільства, є об'єктом постійної уваги як з боку органів державної влади, незалежно від їх профілю та рівня реалізації функцій державного управління, так і з боку профільних установ і закладів системи освіти. Міністр освіти і науки України Квіт С.М. під час прес-конференції керівництва МОН України «Нові кроки в освітній політиці України» (04.03.2014 р., м. Київ), зазначив, що «Міністерство освіти і науки переходить від щоденного контролювання роботи навчальних закладів до того, що ми допомагатимемо нашим закладам освіти займатися власне якістю. Тобто у центрі нашої уваги – якість. Якість навчання, якість викладання та якість наукових досліджень. Завдання Міністерства – сприяти досягненню нашими навчальними закладами найвищої якості, а не щодня їх контролювати» [1]. Слід звернути увагу, що Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року визначає питання підвищення якості освіти серед пріоритетних напрямів розвитку освітянської галузі [2], а відповідно і наукові пошуки щодо зазначеної проблематики є перспективними та значущими як для освітянської галузі безпосередньо, так і для суспільного розвитку в цілому.

Проблематика забезпечення системного підвищення якості освіти постійно перебуває у межах кола наукових інтересів дослідників. Серед останніх науково-комунікативних заходів, тематика яких була спрямована на пошук ефективних механізмів державно-управлінського впливу на розвиток системи освіти та підвищення її якості слід виділити: міжнародну конференцію «Механізми покращення якості освіти у державному управлінні» (26–27.04.2013, м. Київ – Національний університет біоресурсів і природокористування України); науково-практичну конференцію «Модернізація галузевих стандартів вищої освіти та розвиток магістерських програм у галузі знань «Державне управління»» (24–25.10.2013, м. Київ – Національна академія державного управління при Президенті України); X всеукраїнську науково-методичну конференцію «Вища освіта: проблеми і шляхи забезпечення якості» (28–29.11.2013,

м. Київ – Національний технічний університет України «Київський політехнічний інститут»). На пленарному засіданні останнього науково-комунікативного заходу ректор НТУ «КПІ» Згуровський М.З., звернув увагу на значущість місця та ролі державного управління у вирішенні питань стандартів вищої освіти та забезпеченні її якості. На переконання вченого, саме держава, за результатами всебічного оцінювання змісту та потужності зовнішніх та внутрішніх викликів, повинна визначати напрями пріоритетного розвитку людського капіталу та створювати необхідні умови для функціонування наукових шкіл країни які можуть забезпечити підготовку конкурентоспроможних фахівців за відповідним профілем [3].

Аналіз останніх досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання проблеми. Актуальність дослідження проблематики якості вищої освіти на думку Ніколаєнко С.М. обумовлена такими основними чинниками: якість освіти набуває все більшого значення в забезпеченні конкурентоспроможності випускників вищої школи на ринку праці; специфіка управління якістю освіти полягає в тому, що управління діяльністю людини, яка є об'єктом педагогічного впливу, здійснюється через її психічну діяльність, внаслідок чого навчання несе певний елемент невизначеності; якість професійної підготовки фахівців – невід'ємна вимога до вітчизняної вищої освіти, якщо вона прагне інтегруватися в європейський освітній простір [4], адже саме від якості людських ресурсів, у кінцевому випадку, залежить рівень розвитку країни та її глобальної економічної конкурентоспроможності. Вище наведена проблематика набула свого розвитку у порівняно великій кількості наукових досліджень. Теоретичні аспекти удосконалення існуючих механізмів державо-управлінського впливу на освітню галузь були розглянуті у роботах Антошкіної Л.І., Дзвінчука Д.І., Дудки М.І., Журавського В.С., Калашникової С.А., Колісниченко Н.М., Остапчука В.В., Поступної О.В., Сікорської І.М. та багатьох інших. Державні механізми управління якістю освіти досліджували Александров В.Т., Домбровська С.М., Лукіна Т.О., Шевченко С.О.. Проблематика управління розвитком навчального закладу та напрями оцінювання ефективності професійної діяльності суб'єкту управлінських відносин знайшли своє відображення у роботах Камінської О.В., Огаренко В.М., Прокопенко І.Ф., Романовського О.Г., Сергєєвої Л.М., Федорова Г.В. Суттєвий вклад у дослідження проблематики механізмів державного управління вищою освітою України було зроблено такими вченими як Андрущенко В.П., Бакуменко В.Д., Бодров В.Г., Жабенко О.В., Іваницька О.М., Калитнюк І.С., Князєв В.М., Кремень В.Г., Луговий В.І., Майборода С.В.. Не дивлячись на порівняно високу ступінь наукового опрацювання (забезпечення) напрямів державного управління освітою, окремі питання цієї складної та багатогранної проблематики потребують на додаткову увагу з боку дослідників. Наприклад, питання які мають суто практичну спрямованість щодо удосконалення механізмів державно-управлінського впливу на освітянську сферу, завжди перебуватимуть у межах кола актуальних та значущих напрямів в організації наукових досліджень.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми, котрим присвячується означена стаття. Надзвичайна складність процесу проведення реформ системи вищої освіти в Україні, як в контексті їх теоретико-методологічного забезпечення, так і з огляду на необхідність узгодження їх багатогранного змісту із напрямками суспільного розвитку, вимагає від суб'єктів державно-управлінських відносин удосконалення існуючих та опрацювання принципово нових механізмів державного управління якістю надання освітньої послуги. Серед основних ресурсів держави, які задіяні у забезпеченні функціонування та розвитку системи освіти, кадрові ресурси є найважливішим, адже саме від їх якості у кінцевому випадку, залежить не лише ефективність використання всіх інших різновидів організаційних ресурсів, а і динаміка суспільно-економічного розвитку держави. Отже, проблематика розвитку якісних та кількісних характеристик, які визначають можливості і межі участі професорсько-викладацького складу у професійній діяльності, обумовлюють необхідність наукового обґрунтування змісту та напрямів державно-управлінського впливу на систему трудового потенціалу вищих навчальних закладів. У межах цієї публікації ми звернемо увагу на деякі аспекти державного управління розвитком освіти в контексті можливості удосконалення існуючих адміністративно-правових методів державно-управлінського впливу на якісну складову трудового потенціалу ВНЗ.

Формулювання цілей статті (постановка завдання). Визначити напрями удосконалення механізму організації підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, як елементу системи державного управління якістю освіти.

Виклад основного матеріалу дослідження. Важливим напрямком у вирішенні проблем розвитку трудового потенціалу ВНЗ, в контексті питань ефективності функціонування механізму організації підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, є удосконалення нормативно-правового підґрунтя щодо організації навчання професорсько-викладацького складу. Серед нормативно-правових актів, які тим чи іншим чином регламентують порядок вирішення наведеної вище проблематики слід виділити Закон України «Про вищу освіту» (від 17.01.2002 р. №2984-III), Закон України «Про наукову і науково-технічну діяльність»

(від 10.02.1995 р. №51/95-ВР), Закон України «Про професійний розвиток працівників» (від 12.01.2012 р. №4312-VI), Положення про атестаційну колегію Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України (Наказ МОН України від 14.09.2011 р. №1059), Положення про атестацію наукових працівників (Постанова Кабінету міністрів України від 13.08.1999 р. №1475), Типове положення про атестацію педагогічних працівників (Наказ МОН України від 06.10.2010 р. №930), Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів (Наказ МОН України від 24.01.2013 р. №48) тощо. Останній з наведених вище нормативно-правових актів, з огляду на предмет нашої уваги, було обрано для проведення аналізу змісту та опрацювання рекомендації щодо його удосконалення.

По-перше, пункт 1.1 Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів (далі Положення), визначає «порядок підвищення кваліфікації та стажування (далі – навчання) педагогічних і науково-педагогічних працівників (далі – працівник) вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації незалежно від форм власності та підпорядкування (далі – заклад-замовник)» [5]. Цілком очевидно, що за своїм змістовним спрямуванням такі напрями навчальної діяльності як підвищення кваліфікації, стажування та навчання безпосередньо, мають принципові відмінності, а отже не можуть бути, принаймні у межах нормативно-правового документу, бути ототожнені у межах категорії «навчання». Слід прийняти до уваги, що «у науковій мові не може бути синонімів. У цьому полягає її принципова відмінність від побутової, повсякденної мови. У науковій теорії кожному явищу має відповідати єдине поняття як завершений, визнаний і вкорінений результат синтезу його багатьох визначень. Синонімізація – некоректний шлях розвитку понятійного арсеналу наукового аналізу, який знижує його ефективність і глибину. Він змушує дослідника плавати по поверхні явищ, не пропускаючи до проникнення в їх сутність» [6, с. 54]. Залишаючи дискусію щодо тотожності змісту відповідних категорій поза межами нашої уваги спробуємо розглянути ті відмінності, які існують у змісті відповідних категорій. Наприклад, «навчання – це планомірна, організована, спільна і двостороння діяльність учителів і учнів, спрямована на свідоме, міцне і глибоке опанування останніми системи знань, навичок і вмінь, процес, під час якого набувається загальна освіта, формується і розвивається особистість учня, його світогляд, засвоюється досвід людства і професійної діяльності» [7, с. 210]. Приймаючи до уваги єдність діалектики, логіки і теорії пізнання, можемо констатувати, що процес навчання є різновидністю пізнавального процесу, що здійснюється в специфічних умовах. Навчання це загальна, системоутворююча категорія яка у межах свого складного та багатогранного змісту поєднує форми, методи і засоби навчання.

У свою чергу, стажування є лише однією з форм підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників та уявляє собою «набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної професійної діяльності або галузі знань» [8]. Цілком очевидно, що стажування зосереджено перш за все на набутті особою «практичного досвіду виконання виробничих завдань і обов'язків на робочому місці підприємства після теоретичної підготовки до початку самостійної роботи під безпосереднім керівництвом досвідченого фахівця» [9], тобто головним концептом стажування є саме практична діяльність. Крім того, п. 3.3. Положення визначає, що «стажування здійснюється з метою формування і закріплення на практиці професійних компетентностей, здобутих у результаті теоретичної підготовки, щодо виконання завдань і обов'язків на займаній посаді або посаді вищого рівня, засвоєння вітчизняного та зарубіжного досвіду, формування особистісних якостей для виконання професійних завдань на новому, більш високому якісному рівні в межах певної спеціальності» [5]. Цілком очевидно, що підвищення кваліфікації, як категорія більш змістовного за обсягом наповнення різновиду навчання, може відбуватись як в контексті практичної діяльності, так і суто у межах теоретичної підготовки фахівця (навчання за програмою довгострокового або короткострокового підвищення кваліфікації).

По-друге, метою навчання працівників (підвищення кваліфікації та стажування) є «вдосконалення професійної підготовки особи шляхом поглиблення і розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов'язків у межах спеціальності» [5]. З огляду на зміст наведеного вище тлумачення навчання, слід звернути увагу на специфіку рівня розвитку об'єкту навчання. Відповідно до Положення, об'єктом навчального процесу виступають педагогічні і науково-педагогічні працівники вищих навчальних закладів I–IV рівнів акредитації. Тобто, об'єктом навчання може виступати як викладач технікуму (коледжу), який має мінімальний педагогічний стаж так і професор ВНЗ із значним досвідом професійної діяльності. Ми розуміємо, що у кожному конкретному випадку, в залежності від напряму підготовки та цільової аудиторії навчального процесу, організатори навчання опрацьовують відповідну програму підвищення кваліфікації та стажування. Разом з тим, слід звернути увагу, що серед видів навчання, зміст яких розкривається у пункті 2.1. Положення, відсутня самостійна робота. Це зауваження є коректним лише в контексті сприйняті

самостійної роботи як різновиду навчальної діяльності [10; 11, с. 3]. У тому випадку, коли самостійна робота розглядається у вигляді форми навчального процесу [12, с. 203], вище наведена теза втрачає певну частку змісту, адже пункт 2.2 Положення дозволяє закладам-виконавцям замовлення на навчання педагогічних і науково-педагогічних працівників самостійно встановлювати форми навчання «залежно від складності навчальних програм, їх мети та змісту з урахуванням потреб закладу-замовника» [5]. Метою нашого дослідження не є з'ясування сутності навчання, а отже вважаємо за можливе, принаймні у межах цієї публікації, прийняти до уваги думку тих науковців які розглядають самостійну роботу як різновид навчання та повернутись до якісної характеристики об'єктів навчальної діяльності. Цілком очевидно, що і викладач технікуму (коледжу), так само як і професор ВНЗ, у межах процесу підвищення кваліфікації та стажування позиціонує одночасно як на рівні об'єкту так і на рівні суб'єкту навчального процесу. Чим вище якість трудового потенціалу особистості, яка розглядається у якості об'єкту навчання, тим вище вірогідність її позиціонування на рівні суб'єкту навчальної діяльності. В контексті змісту цієї парадигми можемо припустити, що об'єкт навчання може мати не лише умовно рівні знання та досвід з суб'єктом навчальної діяльності, а і мати більш високий рівень загальної професійної підготовки. На нашу думку, зміст Положення потребує на удосконалення в частині доповнення видів навчання працівників таким різновидом навчальної діяльності як самостійна робота. На нашу думку, самостійна робота окремої категорії осіб які здійснюють навчання, наприклад професорів у межах їх фахової діяльності, може бути більш ефективною як в контексті оновлення та розширення знань, формування нових професійних компетентностей в психолого-педагогічній, науково-дослідній, організаційно-управлінській діяльності тощо, так і з огляду на можливість об'єкту навчальної діяльності не витратити час на відвідування занять за програмою підвищення кваліфікації. Разом з тим, ми розуміємо, що самостійна робота не може замінити стажування у межах реально діючої структури, зміст організаційної діяльності якої має безпосередній зв'язок з колом професійних інтересів конкретного об'єкту навчальної діяльності.

Результатом самостійної роботи об'єкту навчального процесу у межах підвищення кваліфікації може бути написання монографії, підручника, наукових статей тощо. Тут слід звернути увагу на необхідність опрацювання чітких критеріїв які висуваються до оцінювання результатів самостійної роботи. Наприклад монографія, повинна: мати схвалення вченої ради наукової установи або вищого навчального закладу III-IV рівнів акредитації; бути надрукованою без співавторів; мати обсяг основного тексту не менше 8 авторських аркушів у галузі гуманітарних та суспільних наук, а в галузі природничих та технічних наук – не менше 6 авторських аркушів; мати позитивні рецензії не менше чим від двох докторів наук. Що до наукових статей, які можуть бути зараховані як результат самостійної роботи об'єкту навчального процесу, то слід звернути увагу, що норми трудового контракту з особою яка приймається на посади науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, як правило, передбачають необхідність написання наукових статей та участь у науково-комунікативних заходах, а отже кількість наукової продукції, у межах періоду підвищення кваліфікації, повинна перевищувати встановлену норму принаймні у 3 рази. Наприклад, контракт з науково-педагогічним працівником та Державним вищим навчальним закладом «Запорізький національний університет» МОН України передбачає обов'язок науково-педагогічного працівника «публікувати щорічно дві наукові статті у фахових виданнях, внесених до переліку ВАК України» та «щорічно брати участь у наукових конференціях різного рівня» [13]. Норма щодо необхідності публікації двох наукових статей у фахових виданнях не є виключенням для професорсько-викладацького складу конкретного ВНЗ, та як правило, є обов'язковою для змісту контракту відповідного типу будь якого ВНЗ. Таким чином, кількість опублікованих статей науково-педагогічним працівником, який здійснює підвищення кваліфікації, за звітний період повинна дорівнювати 6 одиницям. Цілком логічно, що публікація статей передбачених нормами контракту не повинна зараховуватись до вище визначеної кількості, тобто особа яка здійснює навчання повинна надати на розгляд науково-методичного підрозділу підтвердження про публікацію 8 статей у фахових виданнях України. Наведена нами пропозиція щодо кількості статей, які можуть бути зараховані як підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, так само як і обсяг монографії та вимоги до неї, потребують на додаткове наукове обґрунтування.

По-третє, пункт 1.4 Положення встановлює норму, згідно з якою заклад-замовник забезпечує навчання працівників не рідше ніж один раз на п'ять років [5]. На нашу думку, підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів не повинно прив'язуватись до часового критерію. Скоріше за все, основним індикатором, що свідчить про необхідність організації навчання того чи іншого працівника повинен стати рівень викладання предмету за фахом, який відповідає державному стандарту якості освіти або (та) результат оцінювання кафедрою щорічно звіту конкретної особи про підсумки виконання умов контракту. Таким чином, в основу

рішення ВНЗ про направлення педагогічних і науково-педагогічних працівників на навчання повинні бути покладені результати атестації працівників. Цікаво, що п. 3 статті 61 Проекту Закону про вищу освіту передбачає можливість прийняття до уваги результатів підвищення кваліфікації та проходження стажування під час проведення атестації педагогічних працівників [8], а отже, наше припущення щодо необхідності прийняття до уваги зв'язку між результатами атестації та підвищенням кваліфікації має нормативно-правове підґрунтя. Разом з тим, відповідна норма законопроекту має зворотній, по відношенню до запропонованого нами підходу, вектор зв'язків, тобто законодавець визначає місце підвищення кваліфікації у межах одного з критеріїв системи оцінювання педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів. Наша точка зору щодо первинності атестації по відношенню до підвищення кваліфікації або необхідність прив'язування підвищення кваліфікації та стажування до результатів атестації, не є новою, адже: 1) п. 2 Положення про атестацію наукових працівників визначає, що «під час атестації оцінюються рівень професійної підготовки наукового працівника, результативність його роботи, ефективність праці з урахуванням конкретних вимог до цієї категорії працівників, виявляються перспективи використання здібностей наукового працівника, визначаються заходи щодо стимулювання підвищення його професійного рівня, потреба в підвищенні кваліфікації та професійної підготовки» [14]; 2) п. 2 статті 13 Закону України «Про професійний розвиток працівників» визначає, що у разі прийняття рішення атестаційною комісією «про відповідність працівника займаній посаді або виконуваній роботі комісія може рекомендувати роботодавцеві зарахувати його до кадрового резерву, присвоїти чергову категорію, встановити надбавку до заробітної плати або збільшити її розмір, організувати стажування на більш високій посаді або направити на підвищення кваліфікації з метою просування по роботі» [15]. В контексті змісту останньої тези, досить цікавим є співвіднесення окремих положень Закону України «Про професійний розвиток працівників», а саме: 1) якщо атестаційна комісія прийняла рішення про відповідність працівника займаній посаді, то він може бути направлений на «підвищення кваліфікації з метою просування по роботі»; 2) якщо атестаційна комісія прийняла рішення про невідповідність працівника займаній, то він може бути направлений на «навчання з подальшою (не пізніше ніж через рік) повторною атестацією» [15]. Виникає ситуація за якою підвищення кваліфікації протиставляється навчанню, тобто підвищення кваліфікації передбачено виключно для осіб які відповідають займаній посаді, в той час як навчання – для осіб які займаній посаді не відповідають. На нашу думку, встановлення залежності вибору напряму навчальної діяльності від результатів атестації не позбавлено певних вад. По-перше, підвищення кваліфікації, як «процес поглиблення теоретичних знань, удосконалення вмінь і практичних навичок у межах професій та спеціальностей або розширення кваліфікаційного профілю працівників через набуття інших суміжних професій» [16] жодним чином не суперечить статусу особи яка була визнана атестаційною комісією як така, що не відповідає займаній посаді та потребує на удосконалення професійного рівня, знань і умінь. По-друге, підвищення кваліфікації працівником у майбутньому розглядається як одна з умов прийняття рішення атестаційною комісією щодо відповідності працівника займаній посаді [17]. Крім того, логіка розташування законодавцем можливих рішень атестаційної комісії у порядку: відповідає займаній посаді; відповідає займаній посаді за умови виконання рекомендацій щодо підвищення кваліфікації з певного фахового напряму, набуття навичок роботи на комп'ютері тощо; не відповідає займаній посаді» [15] – підтверджує нашу думку щодо неможливості поєднання змісту підвищення кваліфікації виключно з «метою просування по роботі» та свідчить про можливість застосування механізму підвищення кваліфікації до всіх категорій осіб, незалежно від рівня їх відповідності займаній посаді.

Висновки з цього дослідження і перспективи подальших розвідок у цьому напрямі. Приймаючи до уваги вище наведене, спробуємо сформулювати пропозиції щодо можливості удосконалення механізму організації підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів, як елементу системи державного управління якістю освіти. Зміст Положення потребує на уточнення за такими основними напрямками:

1) поєднання принципово різних за своїм змістом та формою прояву напрямів навчальної діяльності у межах одного напряму (ототожнення підвищення кваліфікації та стажування у межах змісту такої категорії як навчання), не лише викривлює зміст кожного з них, а і створює небезпеку для їх умовного ототожнення. Вважаємо за необхідне, внести пропозицію щодо необхідності диференціювання навчання за окремими його різновидами в залежності від категорії осіб на яких власне і спрямована відповідна освітня діяльність вищих навчальних закладів, відповідних наукових, освітньо-наукових установ та організацій;

2) доповнення переліку видів навчання самостійною роботою, з прив'язуванням її результатів до конкретно визначених критеріїв оцінки, на нашу думку, може з одного боку, сприяти підвищенню ефективності процесу підвищення кваліфікації науково-педагогічних працівників, а з іншого –

вивільнити ресурси які задіяні у межах процесу підвищення кваліфікації. Вважаємо, що реалізація наведеної вище пропозиції може забезпечити позитивний результат лише для окремої категорії осіб, наприклад для науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації які мають вчене звання професора або науковий ступінь доктора наук;

3) рішення щодо необхідності направлення працівника на навчання повинно бути прив'язано не стільки до часу перебування конкретної особи на займаній посаді, скільки до результатів атестації відповідного працівника. Вважаємо, закріплення відповідної норми, з одного боку, сприятиме підвищенню ефективності використання трудового потенціалу як окремого працівника так і ВНЗ в цілому, а з іншого – забезпечить збереження організаційних ресурсів.

Вище наведені пропозиції не вичерпують всієї множини векторів можливого удосконалення механізмів організації підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників, а отже порушене питання є відкритим для подальшого обговорення. Серед перспективних напрямів в організації наукових досліджень щодо розвитку теоретико-методологічних засад і концептуальних підходів до державного управління освітою, в контексті порушеної проблематики, слід звернути увагу на ті, які стосуються змісту механізмів атестації професорсько-викладацького складу вищих навчальних закладів III–IV рівнів акредитації. Крім того, заслуговують на увагу принципи формування мотиваційного механізму стимулювання трудової активності працівників освіти за напрямом підвищення власного професійного рівня та рівня розвитку якісних характеристик трудового потенціалу особистості.

Список використаних джерел:

1. Нове керівництво МОН розповіло про першочергові кроки в освітній політиці [електронний ресурс] / Актуальні новини // Міністерство освіти і науки України. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua/ua/actually/29271-nove-kerivnistvo-mon-rozpovilo-pro-pershi-kroki-v-osvitniy-polititsi>

2. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року / Указ Президента України від 25.06.2013 р. № 344/2013 «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року» // Офіційний вісник України. – 2013. – №50. – С. 18.

3. Згуровський М.З. Вища освіта на зламі суспільного розвитку / М.З. Згуровський // Дзеркало тижня. Україна. – 2013. – № 5. – С. 8.

4. Ніколаєнко С.М. Якість вищої освіти в Україні: погляд у майбутнє / С.М. Ніколаєнко // Вища школа. – 2006. – № 2. – С. 3–22.

5. Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів / Наказ Міністерства освіти і науки, молоді та спорту України від 24.01.2013 р. № 48 «Про затвердження Положення про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів» // Офіційний вісник України. – 2013. – №28. – С. 328.

6. Іншаков О.В. Інституція – ключ до розуміння економічних інститутів / О.В. Іншаков, Д.П. Фролов // Економічна теорія. – 2011. – № 1. – С. 52–62.

7. Ягупов В.В. Педагогіка: навч. посібник / Ягупов В.В. – К.: Либідь, 2002. – 560 с.

8. Проект Закону про вищу освіту [електронний ресурс] / Законопроекти // Верховна Рада України: офіційний веб-портал. – Режим доступу: http://w1.c1.rada.gov.ua/pls/zweb2/webproc4_1?pf3511=45512

9. Наказ від 26.01.2005 р. №15 «Про затвердження Типового положення про порядок проведення навчання і перевірки знань з питань охорони праці та Переліку робіт з підвищеною небезпекою» / Державний комітет України з нагляду за охороною праці // Офіційний вісник України. – 2005. – № 8. – С. 188.

10. Буряк В. Самостійна робота як вид навчальної діяльності школяра / В. Буряк // Рідна школа. – 2001. – № 9. – С. 49–52.

11. Методичні рекомендації з організації самостійної роботи бакалаврів напряму 0201 «Культура»: Для студентів I–IV курсів гуманітарного факультету / (укладачі: К.А. Прокоф'єва, О.Ю. Висоцький). – Дніпропетровськ: НМетАУ, 2007. – 44 с.

12. Швець Д.Є. Керованість самостійною роботою студентів як шлях для підвищення якості освіти / Д.Є. Швець, С.Я. Швець // Гуманітарний вісник ЗДІА. – 2010. – Вип. 41. – С. 203–207.

13. Контракт з науково-педагогічним працівником та державним вищим навчальним закладом «Запорізький національний університет» Міністерство освіти і науки України [електронний ресурс] / Відділ кадрів // Запорізький національний університет. – Режим доступу: sites.znu.edu.ua/.../2014/.../kontrakt-znu.doc

14. Положення про атестацію наукових працівників / Постанова Кабінету Міністрів України від 13.08.1999 р. №1475 «Про затвердження Положення про атестацію наукових працівників» // Офіційний вісник України. – 1999. – №33. – С. 115.

15. Закон України від 12.01.2012 р. № 4312-VI «Про професійний розвиток працівників» / Верховна Рада України // Офіційний вісник України. – 2012. – № 11. – С. 12.

16. Управління трудовим потенціалом. / В.С. Васильченко, А.М. Гриненко, О.А. Грішнова, Л.П. Керб. – К.: КНЕУ, 2005. – 403 с.

17. Положення про проведення атестації державних службовців / Постанова Кабінету Міністрів України від 28.12.2000 р. №1922 «Про затвердження Положення про проведення атестації державних службовців» // Офіційний вісник України. – 1999. – № 33. – С. 115.

** Мороз Володимир Михайлович – професор кафедри автоматичних систем безпеки та інформаційних технологій Національного університету цивільного захисту України.*