

УДК 37.091.12

ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ ПРОФЕСІЙНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ЯК СКЛАДОВОЇ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ

Івашньова С. В.

У статті розглядаються особливості змісту професійної компетентності, що забезпечують попит на фахівця на ринку праці; окремі аспекти реалізації конкурентоспроможності педагогічних працівників у системі освіти; взаємозв'язок рівня професійної компетентності та розміру матеріальної винагороди. На основі аналізу наукової та науково-методичної літератури уточнено сутність понять "конкурентність", "конкурентоспроможність" та особливості їх прояву в діяльності системи освіти. Аналіз нормативної бази дозволив виокремити способи реалізації конкурентоспроможності в межах існуючої системи оплати праці. В статті визначено напрямки подальших наукових розвідок в економічних, соціологічних та педагогічних дослідженнях. Ключові слова: професійна компетентність, конкурентоспроможність, конкурентність, розвиток компетентності, педагогічні працівники

В статье рассматриваются особенности содержания профессиональной компетентности, которые обеспечивают спрос на специалиста на рынке труда; отдельные аспекты реализации конкурентоспособности педагогических работников в системе образования; взаимосвязь между уровнем профессиональной компетентности и размером заработной платы. На основе анализа научной и научно-методической литературы уточняется сущность понятий "конкурентность", "конкурентоспособность" и особенности их проявления в деятельности системы образования. Анализ нормативной базы позволил выделить способы реализации конкурентоспособности в рамках существующей системы оплаты труда. В статье определены направления дальнейшего изучения заявленной проблемы в педагогике, экономических и социальных исследованиях.

Ключевые слова: профессиональная компетентность, конкурентоспособность; конкурентность, развитие компетентности, педагогические работники.

The author considers peculiarities of the content of professional competence that ensure a specialist's competitiveness in the labor market, some aspects of ensuring competitiveness of teachers in the system of education, and interconnection of professional competence levels and material remuneration. Based on analysis of scientific and methodological literary resources, the essence of the notions of "competitiveness", "competitive capacity" and their peculiarities in the system of education have been specified. An analysis of the regulatory framework allowed to determine ways of ensuring competitiveness in the current schemes of payment. The article outlines further directions of economic, sociological and pedagogical investigations.

Key words: professional competence, competitive capacity, competitiveness, development of competitiveness, pedagogical staff.

Вступ та постановка проблеми. Розвиток системи освіти в Україні відбувається із урахуванням загальносвітових тенденцій, серед яких пріоритетними є спрямованість на гуманізацію, гуманітаризацію, індивідуалізацію, широке використання сучасних ІКТ у навчальному процесі, орієнтація системи освіти на задоволення потреб кожної окремої особистості з метою найповнішої реалізації її потенціалу, в тому числі і професійного. Сучасний освітній процес розглядається як безперервний, що триває протягом усього життя і базується на компетентнісному підході. В контексті професійної освіти підвищення рівня компетентності

дозволяє забезпечити високий рівень конкурентоспроможності фахівця на ринку праці протягом усього періоду професійної діяльності, та, як наслідок, підвищити рівень конкурентоспроможності підприємства / закладу. Враховуючи зростання конкуренції на ринку освітніх послуг між закладами освіти, обумовлене демографічними факторами та посиленням вимог до якості освітніх послуг, актуальності набувають дослідження, спрямовані на обґрунтування та експериментальну перевірку таких змісту, форм та методів навчання педагогічних працівників в системі ППО, які забезпечуватимуть досягнення високого рівня конкурентоспроможності фахівців, та, як наслідок, закладу освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Питання конкурентоспроможності висвітлюються в дослідженнях, присвячених різноманітним теоретичним та практичним аспектам сучасної теорії конкуренції; формуванню базового понятійного апарата; теоретико-методологічної бази соціологічних досліджень, маркетингових та економічних наукових розвідок. Фактори, що впливають на конкурентоспроможність навчального закладу на ринку освітніх послуг широко висвітлюються в вітчизняних та зарубіжних публікаціях з акцентами на маркетингових [18; 23], соціологічних [8; 19] та акмеологічних аспектах заявлених проблем [12–13; 24]. Наявність взаємозв'язку між рівнем професійної компетентності науково-педагогічних працівників та результатами навчання майбутніх спеціалістів; рівнем підготовки випускників та їх конкурентоспроможністю на ринку праці; попитом на випускників конкретного ВНЗ серед роботодавців та рівнем конкурентоспроможності ВНЗ на ринку освітніх послуг очевидна, як і між першою та останньою ланкою цього ланцюжка – рівнем професійної компетентності педагогічних та / або науково-педагогічних працівників та рівнем конкурентоспроможності навчального закладу – ЗНЗ або ВНЗ та системи освіти загалом. Логічним є висновок, що забезпечення високого рівня конкурентоспроможності педагогічних та науково-педагогічних працівників є одним із стратегічних завдань системи післядипломної педагогічної освіти. Predrag Bejакović [27, с. 401] вказує, що ключовим фактором економіки знань є людські ресурси, точніше – знання, фахові якості та здібності. Конкурентоспроможність економіки забезпечується через конкурентоспроможність робочої сили. В цьому сенсі система освіти країни відноситься до найважливіших факторів, що визначають рівень конкурентоспроможності виробничих сил.

Понятійний апарат досліджень, пов'язаних із різноманітними аспектами конкурентоспроможності містить такі основні поняття, як "конкурентність", "професійна компетентність", "розвиток персоналу / штату", "конкурентна поведінка". В найбільш загальному вигляді конкурентоспроможність визначається як здатність конкурувати на ринках товарів та послуг [25], при цьому важливим аспектом є співвідношення "ціна-якість": кінцевий споживач зацікавлений отримати максимально якісний продукт за мінімальні кошти. Разом з тим виробник, що стабільно гарантує високу якість свого товару спроможний витримати конкуренцію навіть якщо ціна продукції вища від продукції конкурентів. У розрізі заявленої проблеми – забезпечення високого рівня конкурентоспроможності ВНЗ через підвищення рівня конкурентоспроможності науково-педагогічних працівників – окреслюються щонайменше наступні суперечності:

- між бажаннями науково-педагогічного працівника отримувати максимально можливу грошову винагороду та замовника освітньої послуги (студента) отримати вищу освіту за певним напрямом / фахом за мінімальних витрат на навчання;

- між необхідністю стимулювання постійного розвитку професійної компетентності педагогічних та науково-педагогічних працівників в умовах економіки знань та обмеженням витрат, в тому числі – на фінансування підвищення кваліфікації персоналу.

Від результативності підвищення кваліфікації залежить розвиток професійної компетентності, що безпосередньо впливає на рівень конкурентоспроможності педагогічних та науково-педагогічних працівників, який, у свою чергу, формує рівень конкурентоспроможності закладу освіти (ЗНЗ чи ВНЗ) на ринку освітніх послуг.

Професійна компетентність педагогічних працівників постійно знаходиться в полі зору наукової спільноти, при цьому значна увага приділяється дослідженням її зв'язку з конкурентоспроможністю: вивчається вплив рівня професійної компетентності на результативність працевлаштування [1, с. 49–54]; шляхи вдосконалення організаційно-економічного механізму підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ [2, с. 146–150]. В окремих працях концепція освіти студентів ВНЗ розглядається як основа формування їх конкурентоспроможності [17]; значна увага приділяється вивченню проблем взаємозв'язку змісту професійної освіти з ринком праці [16]; вивчаються теоретичні аспекти взаємозв'язку конкурентоспроможності майбутніх учителів та їх професійної компетентності [9] тощо. При цьому конкурентоспроможність педагогічного працівника на ринку праці протягом професійного життя та вплив на неї системи післядипломної педагогічної освіти переважно залишаються поза зоною уваги. Мета статті – проаналізувати особливості прояву конкурентоспроможності педагогічних працівників на ринку праці та врахування їх у змісті навчання в системі післядипломної педагогічної освіти.

При оцінці конкурентоспроможності педагогічних працівників необхідно пам'ятати, що для виробника важливі показники, що впливають на рівень витрат, а для споживача – параметри, що впливають на споживчі якості продукції. З огляду на це, для споживачів освітніх послуг важливим є високий рівень професійної компетентності педагогічного працівника, вплив на який відбувається в межах діяльності системи педагогічної освіти. Однак чи може підвищення рівня професійної компетентності стати засобом розвитку конкурентоспроможності діючих педагогічних працівників? З метою отримання обґрунтованої відповіді на це питання було здійснено аналіз науково-методичної літератури. Оцінювання конкурентоспроможності відбувається на основі врахування наступних принципів [11]: протилежність цілей та засобів суб'єктів ринку; врахування особливостей різних сегментів ринку; квазістабільність ринкової кон'юнктури в період проведення досліджень; переважно раціональна поведінка суб'єктів ринку.

В загальній теорії конкуренції конкурентоспроможність розглядається як якість суб'єкта, що вказує на його здатність витримувати конкуренцію з подібними собі, на його здатність здійснювати конкурентні дії тощо; здатність суб'єкта конкуренції в певній сфері цільності здійснювати конкурентні дії порівняно краще конкуруючих суб'єктів [7, с. 65]. Соціологічні дослідження оперують визначенням конкурентоспроможності як здатності фахівця, випускника перемагати на ринку висококваліфікованої праці [20], а в згаданій попередньо праці А. І. Коваленка конкурентоспроможність робітника – це здатність витримувати конкуренцію на ринку праці з іншими професіоналами за робоче місце. В. Ш. Каганов [6, с. 101], аналізуючи корпоративне навчання вказує, що конкурентоспроможність уявляється як аналогія успіху, лідерства, переваги одних об'єктів над іншими, незалежно від того, по відношенню до якої множини об'єктів використовується концепція. Конкурентоспроможність фахівця є інтегративною характеристикою його професійної підготовки, складовою якої є професійна компетентність, яка базується на зростанні ролі особистості в соціальних перетвореннях, удосконаленні його здатності стосовно розуміння динаміки процесів розвитку та можливості впливу на його результат [17]. Розглядаючи конкурентоспроможність в контексті професійної освіти, О. В. Жукова [2, с. 146] трактує її як показник, що характеризує рівень відповідності якісних та вартісних характеристик молодих працівників з вищою освітою потребам роботодавців. Вивчення особливостей конкурентоспроможності педагогічних працівників, проведене С. А. Кушнірук [9], ґрунтується на твердженні, що конкурентоспроможність майбутнього вчителя в загальному виді можна визначити як інтегративну характеристику, що забезпечує випускнику високий професійний статус, рейтингову позицію на відповідному галузевому ринку праці (система освіти України) і стійкий попит на його послуги. Порівняння визначень показує, що професійна компетентність визначається як критерій [9] або складова конкурентоспроможності [14], однак частіше понятійний зв'язок є імпліцитним. Якісні характеристики (компетентність фахівця) можуть

(і повинні) безпосередньо впливати на його вартісні (розмір заробітної платні, на яку він претендує) за умови відповідності набутого рівня та змісту професійної компетентності потребам роботодавця.

Вивчення та систематизація наведених попередньо наукових праць стали підставою для визначення конкурентоспроможності педагогічних працівників на ринку праці як складної інтегративної характеристики, що забезпечує педагогічному працівнику високий професійний статус, рейтингову позицію на ринку праці в системі освіти, стійкий попит на його послуги; містить дві складові – якісну та вартісну та позиціонується як наявність переваг, серед яких ключовим є рівень його професійної компетентності.

Аналіз визначень терміну "конкурентоспроможність", представлених у сучасних дослідженнях, вказує на його безпосередній зв'язок з концептом "конкурентність". Ю. Б. Рубін [21, с. 41] зазначає, що для суб'єктів професійного підприємництва конкурентність – це спосіб упорядкованої повсякденної присутності на ринку, що опирається не лише на правила гри – закони, стандарти та регламенти, але й на ступінь компетентності та кваліфікації самого актора в сфері реалізації конкурентних дій. Якщо взаємозв'язок між змістом професійної підготовки випускників ВНЗ та їх конкурентоспроможністю на ринку праці досліджується достатньо активно, то наукові розвідки, що встановлюють співвідношення конкурентоспроможності педагогічних працівників та змісту їх навчання в системі післядипломної педагогічної освіти потребують активізації.

Мета даної статті – уточнити особливості вартісної (рівень заробітної платні) та якісної (компетентнісної) складових конкурентоспроможності педагогічного працівника; фактори, що впливають на їх урахування в діяльності системи післядипломної педагогічної освіти.

Виклад основного матеріалу. Закон про вищу освіту визначає компетентність як динамічну комбінацію знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [3]. В досліджуваному феномені актором виступає педагогічний працівник як носій професійної компетентності та кваліфікації, присутність якого на ринку освітніх послуг регламентується чинним законодавством у сфері освіти та реалізується насамперед у таких показниках, як займана посада, розмір заробітної платні, нематеріальні блага (професійна реалізація, повага тощо).

Оскільки основні складові конкурентоспроможності фахівця (вартісна і якісна) виникають і розвиваються у взаємозалежності, але до певної міри автономно, зупинимось на матеріальній винагороді за працю в системі освіти. Матеріальна складова виступає одночасно мотивом і кінцевою метою активності педагогічного працівника на ринку праці, та підтверджує наявність безпосереднього зв'язку між професійною компетентністю, мотивацією та конкурентоспроможністю. Дослідження мотиваційних потреб працівників Центру професійно-технічної освіти [14] довело домінування прагнення високого заробітку; цікавої й корисної роботи; прагнення до різноманітності. Важливість матеріального стимулювання роботодавцем результатів праці в системі освіти підтверджено також зарубіжними дослідженнями [10], які переконливо довели важливість урахування в системі оплати праці результатів педагогічної діяльності. Наявність відповідної мотивації може служити джерелом активності педагогічних працівників на ринку праці, однак результативною вона стає за умови адекватної оцінки конкурентоспроможності. Проблема конкурентоспроможності (за Ничкало Н. Г. [16, с. 135]) розглядається з позиції розвитку якості робочої сили як ключової умови функціонування ринку робочої сили. Дослідник зазначає, що у змісті та формах організації професійного навчання, перенавчання, підвищення кваліфікації різних категорій фахівців необхідно постійно і гнучко враховувати інформаційний і техніко-технологічний розвиток, особливості функціонування ринку робочої сили в різних регіонах.

Таким чином, зміст професійної компетентності, що забезпечує ефективну присутність на ринку праці, визначається загальноосвітними та національними

тенденціями розвитку галузі (системи освіти), що відбиваються в стратегічних нормативних актах та регіональними особливостями. Крім того, важливою складовою післядипломної освіти повинен стати локальний компонент, зміст якого враховує специфіку діяльності конкретного закладу освіти, його учнівського контингенту та матеріальної бази. Необхідність урахування регіональних особливостей зазначає І. І. Якухно [28], наголошуючи на необхідності включення визначення регіональних особливостей, конкретних умов праці педагогічних кадрів та здійснення навчально-виховного процесу до переліку провідних принципів інноваційного педагогічного процесу у регіональних системах післядипломної педагогічної освіти.

Розробка Національної стратегії розвитку освіти [15] зумовлена необхідністю кардинальних змін, спрямованих на підвищення якості і конкурентоспроможності освіти, вирішення стратегічних завдань, що стоять перед національною системою освіти в нових економічних і соціокультурних умовах, інтеграцію її в європейський і світовий освітній простір. Серед них – модернізація структури, змісту й організації освіти на засадах компетентнісного підходу, переорієнтації змісту освіти на цілі сталого розвитку; створення і забезпечення можливостей для реалізації різноманітних освітніх моделей, навчальних закладів різних типів і форм власності, різноманітних форм та засобів отримання освіти; побудова ефективної системи національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді; забезпечення доступності та неперервності освіти впродовж життя; підвищення якості освіти на інноваційній основі; інформатизація освіти, удосконалення бібліотечного та інформаційно-ресурсного забезпечення освіти і науки тощо. Інноваційний педагогічний процес при цьому, як свідчать вітчизняні наукові студії та зарубіжний досвід [28], базується на принципах неперервності професійної освіти фахівців; відкритості; варіативності; компетентнісного підходу; кредитно-модульної організації навчання; диференціації; індивідуалізації; прагматизму; фундаменталізації; інтеграції; наступності в усіх ланках педагогічної освіти; стандартизації; акмеологічного підходу; інтерактивності; комп'ютеризації; урахування особливостей навчання дорослих; альтернативності; комплексності. Для забезпечення вирішення окреслених завдань з огляду на діяльність системи педагогічної освіти п. 3.2 "Національної стратегії розвитку освіти 2012–2021" ("Удосконалення структури системи освіти") передбачаються, зокрема, такі кроки: перебудова системи післядипломної освіти відповідно до запитів народного господарства, потреб педагогічних і науково-педагогічних кадрів; закріплення за обласними інститутами післядипломної педагогічної освіти статусу вищого навчального закладу III–IV рівнів акредитації тощо [15]. Розділ 3.6. "Посилення кадрового потенціалу системи освіти" означеного документу вказує на необхідність реформування та оптимізації мережі вищих навчальних закладів та закладів післядипломної педагогічної освіти, перебудови їх діяльності на основі запровадження компетентнісно та особистісно орієнтованих підходів до організації процесу неперервної освіти педагогів. В документі зазначено, що сучасний розвиток суспільства вимагає удосконалення системи педагогічної та післядипломної освіти педагогічних та науково-педагогічних працівників відповідно до умов соціально орієнтованої економіки та інтеграції України в європейське і світове освітнє співтовариство.

На основі вищевказаного визначено провідні завдання педагогічної освіти, спрямовані на посилення кадрового потенціалу системи освіти, до яких, в тому числі віднесено приведення змісту фундаментальної, психолого-педагогічної, науково-методичної, інформаційної, практичної та соціально-гуманітарної підготовки педагогічних і науково-педагогічних працівників до вимог інформаційного суспільства та змін, що відбуваються в соціально-економічній, духовній та гуманітарній сферах; а також забезпечення мобільності українських педагогів і викладачів з вищою освітою на європейському просторі. Зміст даного документа є основою для виділення вказаних напрямів професійної підготовки та підвищення кваліфікації як окремих блоків (модулів) змісту навчання в системі підвищення кваліфікації з метою розвитку професійної компетентності як якісної складової конкурентоспроможності (таблиця 1).

Зміст навчання педагогічних працівників у системі підвищення кваліфікації з метою розвитку професійної компетентності як якісної складової конкурентоспроможності

Напрямок підготовки	Зміст навчання в системі післядипломної педагогічної освіти
Фундаментальна підготовка	філософія ("людиноцентризм" як філософія та стратегія національної освіти); доступність та неперервність освіти впродовж життя
Психолого-педагогічна	інклюзивна освіта: особливості навчання та виховання дітей з особливими потребами / вадами розвитку, здоров'язберігаюче середовище, екологізація освіти, валеологічна культура учасників навчально-виховного процесу
Науково-методична	компетентнісний підхід: формування та розвиток компетентностей; наукова та інноваційна діяльність в освіті: науковий пошук шляхів вирішення актуальних педагогічних проблем; підвищення якості освіти на інноваційній основі: організація науково-дослідної та інноваційної діяльності
Інформаційна	інформатизація: використання сучасних ІКТ у навчально-виховному процесі
Практична соціально-гуманітарна	система національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді: школа як осередок первинної соціалізації; психологічний супровід процесу навчання різних категорій учнів; форми, методи і засоби організації національного виховання; соціалізація учнів з особливими потребами (інклюзивна освіта)

Змістове наповнення вказаних модулів визначається з урахуванням необхідності реалізації стратегічних завдань, передбачених даним документом для тих ланок освіти, в яких безпосередньо здійснюється професійна діяльність тим чи іншим педагогічним працівником, до яких насамперед, відносяться дошкільна, загальна середня освіта, освіта дітей з особливими потребами, позашкільна освіта, професійно-технічна, вища та післядипломна. Для того, щоб визначитись із змінами в змісті професійної компетентності педагогічних працівників, підвищення їх кваліфікації в системі ППО, потрібно дати відповідь на запитання: якого вчителя потребують сучасні учні та їх батьки, як замовники освітніх послуг? Як завдання має вирішувати педагогічний працівник на конкретному робочому місці? При цьому головним завданням ІППО стане не навчання вчителів шкіл різного типу за єдиним планом, а розробка і проведення короткотривалих курсів, що охоплюють весь спектр часткових професійних компетентностей та враховують особливості учнівського контингенту, локацію навчального закладу, особливості.

Відмова від уніфікації навчання в системі загальної середньої освіти формує потребу в таких якостях педагогічних працівників, як мобільність, здатність враховувати зміни умов та швидко на них реагувати. Сучасний учитель часто працює в умовах інноваційного навчального закладу, до сфери його компетенції належить проведення дослідно-експериментальної роботи, що формує відповідний попит на ринку праці. Дана теза підтверджується статистичними даними, отриманими НДЛ експериментальної педагогіки та педагогічних інновацій: у навчальних закладах м. Києва до експериментально-дослідної роботи залучено понад 150 навчальних закладів, що складає майже третину.

В межах функціонування ринку праці саме професійна компетентність педагогічного працівника виступає в якості товару, тому конкурентоспроможність

педагогічного працівника визначається попитом на товар, який він пропонує (професійна компетентність), якістю цього товару (рівень компетентності), його ціною (заробітною платнею, на яку він претендує). Продукція, з якою виступає на ринку трудових відносин педагогічний працівник (компетентність) одночасно є засобом виробництва для ВНЗ, вартість якого впливає на вартість продукції для кінцевого споживача освітніх послуг – учня або студента. Оскільки в ролі покупця на даному етапі виступає заклад освіти, діяльність якого регулюється цілою низкою законодавчих актів, що регламентують у тому числі і систему оплати праці педагогічних (науково-педагогічних) працівників, взаємозв'язок між рівнем професійної компетентності і заробітною платнею педагогічного працівника в державних закладах освіти виражається виключно у відмінностях розміру ставок посадових окладів, що залежать від кваліфікаційної категорії педагогічного працівника (в системі загальної середньої освіти) або займаної посади, наукового ступеня та вченого звання. Однак економічний стан країни, системи освіти, формальне регламентування таких параметрів, як стаж роботи в системі освіти, незначна різниця між окладами призвели до нівелювання впливу цього фактору.

Здійснення педагогічним працівником професійної діяльності відбувається в усіх секторах системи освіти – формальному, неформальному та інформальному. Кожен із цих секторів має свою цільову аудиторію, а відтак і кінцевого споживача, за якого прямо чи опосередковано конкурують педагогічні працівники. Формальний сектор системи освіти неоднорідний з огляду на умови оплати праці, оскільки приватні заклади освіти пропонують кваліфікованим педагогічним працівникам більш значну грошову винагороду і привабливий додатковий соціальний пакет, аніж державні, фінансові відносини яких з педагогічними працівниками суворо регламентовані "Інструкцією про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти", затвердженою наказом МОН № 102 від 15.04.1993 [5] та колективним трудовим договором (угодою). Законодавцем передбачена можливість залучення додаткових джерел фінансування, наприклад, ст. 29 Закону України про вищу освіту [3] передбачає можливість визначення статутом особливостей управління національним вищим навчальним закладом, що сприяють розвитку і підвищенню якості його освітньої діяльності та конкурентоспроможності, в тому числі і залученню додаткових фінансових ресурсів. У загальних положеннях "Інструкції з оплати праці про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти" [5] вказано, що "зазначені в Інструкції тарифні розряди є державними гарантіями мінімальних рівнів оплати праці для конкретних професійно-кваліфікаційних груп працівників, які перебувають у трудових відносинах з установами та закладами освіти всіх форм власності при додержанні встановленої законодавством про працю тривалості робочого часу та виконанні працівником посадових обов'язків (норм праці)". Згідно п. 3 Загальних положень, навчальні установи і заклади мають право встановлювати надбавки: за високі творчі й виробничі досягнення залежно від особистого внеску кожного працівника в межах фонду заробітної плати; за суміщення професій (посад), розширення зони обслуговування чи збільшення обсягів виконуваних робіт (вихователям і помічникам вихователів дитячих дошкільних закладів за перевищення планової наповнюваності груп), а також за виконання поряд з основною роботою обов'язків тимчасово відсутніх працівників без обмеження розмірів цих доплат та переліків суміщуваних професій. Крім того, вони мають право передбачити у кошторисах установ і закладів витрати на преміювання, надання матеріальної допомоги працівникам установ і закладів освіти, а також на стимулювання творчої праці й педагогічного новаторства керівних і педагогічних працівників, у тому числі навчально-виховних закладів нового типу (гімназій, ліцеїв, коледжів тощо), у розмірах не менше 2 % відсотків планового фонду заробітної плати. Розподіл коштів, передбачених на формування преміального фонду, відбувається, як правило, згідно з Положенням симулювання / преміювання педагогічних працівників, що розробляється в межах колективного трудового договору (угоди), за якою встановлюється граничний розмір премій. Вартісна складова конкурентоспроможності, таким чином, матеріалізується у вигляді двох складових – ставки посадового окладу та розміру премії, за які і конкурують педагогічні працівники.

Професійна діяльність педагогічних працівників, а відтак їх конкурентоспроможність, можуть бути реалізовані також у неформальному та інформальному секторах освіти. Неформальний сектор представлено переважно у вигляді надання додаткових платних освітніх послуг (викладання на різноманітних курсах – іноземних мов, по підготовці до ЗНО тощо), при цьому розмір матеріальної винагороди встановлюється на договірній основі з урахуванням середньостатистичних ринкових цін на послуги та рівня професійної компетентності педагогічного працівника, результатів його попередньої професійної діяльності, досвіду та результативністю роботи з тією чи іншою цільовою аудиторією, володіння сучасними методиками. Інформальний сектор – переважно нерегулярні консультації в опануванні певною темою / розділом навчальної програми – не передбачає підготовки більш-менш довготривалого плану / програми навчання, та, як правило, матеріальної винагороди за надані освітні послуги.

Оскільки предметом наукового інтересу в даному випадку постає насамперед формальний сектор освіти, в подальшому до уваги приймаються особливості конкурентоспроможності педагогічних працівників у межах діяльності обох складових формального сектору – державних та недержавних закладів – що мають певні відмінності у підходах до врахування рівня професійної компетентності педагогічних працівників при визначенні розміру ставки посадового окладу. Очевидно, що існуюча система оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників потребує перегляду та реформування, спрямованого, крім поширеної практики стимулювання праці через встановлення надбавок та доплат і виплату премій, на суттєве посилення диференціації тарифної частини заробітної плати. Чинна система оплати праці не виконує повною мірою стимулюючої функції та виступає стримуючим фактором підвищення її ефективності, оскільки обмеженість діапазону окладів не дозволяє належним чином врахувати рівень професійної компетентності працівника та результати його діяльності.

Висновки. Аналіз нормативної бази системи освіти, актуальних наукових досліджень, умов оплати праці педагогічних можливостей, удосконалення рівня професійної компетентності в різних секторах системи освіти дозволили зробити наступні висновки:

1. Процес підвищення кваліфікації педагогічних працівників набуває цілеспрямованості і позитивно впливатиме на рівень конкурентоспроможності на ринку праці за умови врахування при визначенні змісту навчання в системі ППО як актуальних, так і перспективних потреб системи освіти, що визначаються стратегічними документами, так особливостями діяльності окремого закладу (розташування, характеристики учнівського контингенту, особливості організації навчально-виховного процесу тощо).

2. Порівняння стратегічних документів, що визначають напрям розвитку системи освіти в Україні, нормативної бази, яка регламентує всі сторони її функціонування, актуальної дослідно-експериментальної діяльності в закладах освіти м. Києва є підґрунтям для виділення як пріоритетного такого змісту навчання, який спрямований на формування компетентності педагогічних працівників у галузі інклюзивної освіти (особливості навчання та виховання дітей з особливими потребами / вадами розвитку), забезпечення здоров'язберігаючого середовища в закладі освіти; екологізації освіти та валеологічної культури всіх учасників навчально-виховного процесу; інноваційній та науковій діяльності, в тому числі – організації науково-дослідної діяльності; використанні сучасних ІКТ; психологічному супроводі навчання різних категорій учнів; забезпечення їх соціалізації та сучасного національно-патріотичного виховання.

3. Запропонований підхід до перегляду змісту навчання з метою підвищення професійної компетентності дозволить ефективно впливати на рівень конкурентоспроможності педагогічного працівника на ринку праці. Однак матеріальне втілення конкурентних переваг педагогічного працівника на ринку праці виявляється не тільки і не стільки в розмірі ставки посадового окладу, скільки в розмірі преміальних виплат, передбачених чинним законодавством (Інструкцією про порядок обчислення заробітної платні та Колективним договором, що деталізує

порядок та умови матеріального заохочення); у визначенні критеріїв для преміювання до уваги приймається насамперед результативність виконання завдань, спрямованих на підвищення рівня конкурентоспроможності навчального закладу, його розвиток тощо. Застарілі підходи до оплати праці педагогічних працівників потребують перегляду та диференціації з огляду на рівень професійної компетентності та результати праці, що реалізуються в якості кінцевого продукту – рівня сформованості системи компетентностей в учнів (студентів). Подальші наукові розвідки можуть проводитись у напрямку визначення обсягів урахування регіонального та локального компонентів у проектуванні заходів, спрямованих на розвиток персоналу закладу школи (педагогічні дослідження); обґрунтування зміни системи оплати праці педагогічних працівників та врахування рівня їх професійної компетентності при визначенні розміру ставки посадового окладу тощо (економічні дослідження), а визначенню пливку рівня матеріального забезпечення на самоосвітню активність (соціологічні та педагогічні).

Література

1. Грішнова О. А. Молоді спеціалісти на ринку праці: проблеми конкурентоспроможності та працевлаштування [Електронний ресурс] / О. А. Грішнова, А. Є. Самарцева // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2013. – № 2. – С. 49–54. – Режим доступу: http://pk.napks.edu.ua/library/compilations_vak/eiu/2013/2/p_49_54.pdf. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
2. Жукова О. В. Організаційно-економічний механізм підвищення конкурентоспроможності випускників ВНЗ: шляхи вдосконалення / Жукова О. В. // Экономика і регіон. – № 6 (37) – 2012. – ПолтНТУ – С. 146–150.
3. Закон про вищу освіту [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: URL: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
4. Закон України про освіту [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Верховної Ради України. – Режим доступу: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/%D0%B7%D0%B0%D0%BA%D0%BE%D0%BD%20%D1%83%D0%BA%D1%80%D0%B0%D1%97%D0%BD%D0%B8%20%D0%BF%D1%80%D0%BE%20%D0%BE%D1%81%D0%B2%D1%96%D1%82%D1%83>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
5. Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти [Електронний ресурс] // Правова бібліотека України. – Режим доступу: <http://uapravo.net/akty/zakon-main/akt9popp1u/index.htm>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
6. Каганов В. Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности предпринимательских структур / В. Ш. Каганов // Современная конкуренция. – 2011. – № 6 (30). – С. 101–107.
7. Коваленко А. И. Теоретические и методологические аспекты использования концепции "конкурентоспособности" в научных исследованиях / А. И. Коваленко // Современная конкуренция. – 2013. – № 6 (42). – С. 65–79.
8. Куркина А. В. Конкурентоспособность личности как ресурс социокультурных изменений на этапе становления инновационного общества [Электронный ресурс] / А. В. Куркина // Фундаментальные исследования. – 2013. – № 10 (часть 10). – стр. 2336–2339 – Режим доступу: www.rae.ru/fs/?section=content&op=show_article&article_id=10001979. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
9. Кушнірук А. С. Конкурентоспроможність майбутніх вчителів як критерій їх професійної компетентності (теоретичний аналіз проблеми) [Електронний ресурс] / А. В. Кушнірук // Науковий часопис НПУ імені М. П. Драгоманова. – Серія 5 "Педагогічні науки: реалії та перспективи". – Режим доступу: <http://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/123456789/273/1/22.pdf>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
10. Лави В. Оплата по результатам: влияние на объем и продуктивность работы учителей и принципы оценивания учеников / В. Лави // Вопросы образования. – 2010. – № 2. – С. 63–109.

11. Лобанов Н. М. Основные принципы оценки конкурентоспособности продукции [Электронный ресурс] / Н. М. Лобанов, Ю. М. Осипов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2001 – № 6. – Режим доступа: <http://mavriz.ru/articles/2001/6/142.html>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
12. Максимов Г. К. Акмеологический подход к исследованию конкурентоспособности специалиста / Г. К. Максимов // Акмеология. – 2008. – № 2. – С. 24–29.
13. Максимов Г. К. Акмеологические условия и факторы, обеспечивающие продуктивное развитие конкурентоспособности специалиста : автореф. дис. ... канд. психол. наук / Максимов Г. К. – Москва, 2008. – 24 с.
14. Медведь В. В. Мониторинг мотивационных потреб работников у навчальному закладі (на прикладі Севастопольского Центра професійно-технічної освіти) [Электронный ресурс] / В. В. Медведь // Теорія та методика управління освітою. – 2009. – № 2. – Режим доступа: <http://tme.umo.edu.ua/docs/2/09medtec.pdf>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
15. Національна стратегія розвитку освіти на 2012–2021 р. [Электронный ресурс] // Офіційний сайт МОН України. – Режим доступа: <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
16. Ничкало Н. Г. Професійна освіта і навчання: проблеми взаємозв'язку з ринком праці // Формування широкої кваліфікації робітників. Вклад ПТО у розвиток трудового потенціалу XXI століття : зб. матер., підгот. у рамках реалізації укр.-нім. проекту "Підтримка реформи професійно-технічної освіти в Україні" / Ю. Вайс, Н. Ничкало, А. Сімак та ін. – Ніжин : ТОВ "Видавництво "Аспект-Поліграф", 2007. – С. 134–148.
17. Нічуговська Л. І. Адаптивна концепція математичної освіти студентів ВНЗ як основа формування їх конкурентоспроможності / Л. І. Нічуговська // ПостМетодика. – 2008. – № 4 (81). – С. 2–6.
18. Ольшанцева Т. О. Підвищення конкурентоспроможності ВНЗ та його розвиток з позицій маркетингу [Электронный ресурс] / Т. О. Ольшанцева // Економіка сьогодення: актуальні питання та перспективи. – Режим доступа: <http://economics-issues.com.ua/zmist-zhurnalu/ekonomika-sogodennya-aktualni-pitannya-ta-perspektivi-2013-2/pidvishhennya-konkurentospromozhnosti-vnz-ta-jogo-rozvitok-z-pozicij-marketingu/>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
19. Погосян М. Ю. Конкурентоспособность как фактор социального развития регионального социума : автореферат дис. ... кандидата социологических наук : спец. 22.00.04 / Погосян Марина Юрьевна – Ростов-на-Дону : Юж. федер. ун-т, 2009. – 22 с.
20. Полоневич Т. Б. Адаптация выпускника вуза к условиям рынка труда: проблема конкурентоспособности [Электронный ресурс] / Т. Б. Полоневич // Социология: научно-теоретический журнал. – 2011. – № 2. – С. 105–112. – URL: <http://elib.bsu.by/handle/123456789/14113>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
21. Рубин Ю. Б. Дискуссионные вопросы современной теории конкуренции / Ю. Б. Рубин // Современная конкуренция. – 2010. – № 3 (21). – С. 38–67.
22. Рудченко С. М. Стимулювання трудової діяльності науково-педагогічних працівників / С. М. Рудченко // Соціальні технології: актуальні проблеми теорії та практики. – 2012. – Вип. 56. – С. 171–176.
23. Салогубова В. М. Організаційна структура вишу в контексті підвищення його конкурентоспроможності на засадах маркетингу / В. М. Салогубова // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля ; редкол. О. Л. Голубенко (голов. ред.) та ін. ; відп. за вип. В. В. Максимов. – Луганськ : СНУ ім. В. Даля, 2011. – № 10 (164). – Ч. 1.
24. Хазова С. А. Конкурентоспособность специалистов как акмеологическая категория / С. А. Хазова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3 "Педагогика и психология". – 2009. – № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: URL: <http://cyberleninka.ru/article/n/konkurentosposobnost-spetsialistov-kak-akmeologicheskaya-kategoriya>. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.
25. Экономика. Толковый словарь. – М. : ИНФРА-М, Издательство "Весь Мир". Дж. Блэк. Общая редакция: д.э.н. Осадчая И. М. 2000.

26. Якухно І. І. Сутність, принципи і функції інноваційного педагогічного процесу в регіональній системі післядипломної освіти [Електронний ресурс] / І. І. Якухно // Народна освіта: Електронне наукове фахове видання. – 2011. – Випуск № 1 (13). – Режим доступу:

http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna_osvita/vupysku/14/statti/yakyhno.htm. – Назва з екрана. – Дата звернення: 01.09.2014.

27. Вејаковић Предраг. Uloga obrazovnog sustava u postizanju zapošljivosti i konkurentnosti radne sage u hrvatskoj // Društvena istraživanja. – Vol. 15, No.3 (83). – Lipanj 2006. – 401–425.

28. Riedl Alfred, Schelten Andreas, Bildungsziele im Berufsbezogenen Unterricht der Berufsschule// Nickolaus, Reinhold / Pätzold, Günter / Reinisch, Holger / Tramm, Tade (Hrsg.): Handbuch Berufs- und Wirtschaftspädagogik. – Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 2010, S. 179–188.

URL: riedlpublikationen.userweb.mwn.de/pdf/riedlschelten2010handbuchbwp.pdf.