

11. Fischer E. Peoples and Cultures of the World / Edward Fischer. – Washington: The Teaching Company, 2009. – 148 p.

Автором проведено аналіз вітчизняної та зарубіжної педагогічної й науково-методичної літератури, на основі якого розкрито сутність поняття «міжкультурна компетентність». Встановлено роль міжкультурної компетентності у сучасній системі підготовки фахівців; визначено та охарактеризовано структуру міжкультурної компетентності, до складу якої входять когнітивний, інтраособистісний, соціолінгвістичний, афективний та процесуальний компоненти.

Ключові слова: освіта, професійна підготовка, компетентнісний підхід, міжкультурна комунікація, міжкультурна компетентність.

Пилип Т. Я. Генезис понятия «межкультурная компетентность».

Автором проведен анализ отечественной и зарубежной педагогической и научно-методической литературы, на основе которого раскрыта сущность понятия «межкультурная компетентность». Установлена роль межкультурной компетентности в современной системе подготовки специалистов; определена и охарактеризована структура межкультурной компетентности, в состав которой входят когнитивный, интраличностный, социолингвистический, аффективный и процессуальный компоненты.

Ключевые слова: образование, профессиональная подготовка, компетентностный подход, межкультурная коммуникация, межкультурная компетентность.

Pylyp T. Ya. Genesis of the concept of intercultural competence.

The author has conducted the analysis of national and foreign pedagogical, research and methodological literature, on the basis of which the essence of the concept of intercultural competence has been defined. There is determined role of the intercultural competency in the modern system of specialist training; there is defined and characterized structure of intercultural competence, which includes cognitive, intrapersonal, sociolinguistic, emotive and processual components.

Key words: education, professional training, competency-based approach, intercultural communication, intercultural competence.

Рецензент: Петренко Л. М., доктор педагогічних наук, старший науковий співробітник

УДК 614.253,52: 616-082

Свиридюк В. З.

**ДЕТЕРМІНАНТИ ЯКОСТІ ОСВІТИ ТА
ПЕРСПЕКТИВНІ ПІДХОДИ ДО ЇЇ УДОСКОНАЛЕННЯ**

*Nil sine magno vita labore dedit mortalibus.
(Життя нічого не дає людям без великої праці).*

Постановка проблеми у загальному вигляді та її зв'язок із важливими науковими, практичними завданнями. Якість освіти не задовольняє громадян України. Дипломи наших вищих навчальних закладів не визнаються переважною більшістю країн світу. На рівень якості освіти впливає значне число чинників. Однак існуюча на сьогодні в Україні система управління якістю освіти більшість з них не враховує, тому потребує істотного удосконалення.

Мета роботи – теоретичний аналіз складових якості освіти та перспективних підходів до її поліпшення.

Матеріали і методи дослідження. Для досягнення мети використано методи системного аналізу та логічного узагальнення.

Результати та їх обговорення. Якість – філософське поняття, що пройшло тривалий історіогенез. В Арістотелівській логіці якість – одна з 10 категорій, на які Арістотель поділив всю реальність. Як одна з таких категорій, якість – це характеристика, що вказує, якою є річ чи явище. Відповідає на запитання: «Якого гатунку є річ, наприклад, красива, потворна, корисна, досконала?» [1, с. 3].

Поступово в поняття якості стали вкладати сенс досконалості як відповідності своєму призначенню. Досконалість як втілення найвищої якості навіть призвело до виникнення нового напрямку в філософії – перфекціонізму. Перфекціонізм (від фр. *perfection* – вдосконалення) – переконаність у тому, що вдосконалення як власної особистості, так і оточення є тією метою, до якої має прагнути людина. До прихильників перфекціонізму можна віднести Г. В. Лейбніца, Е. Шефтсбері, М. А. Кондорсе, Х. Вольфа, І. Канта, В. Паулі та інших вчених [3, с. 5].

На сучасному етапі розвитку людства під перфекціонізмом зазвичай розуміють досягнення найвищої якості товарів і послуг. До середини минулого століття вважали, що для успішного розвитку суспільства достатньо, щоб товарів і послуг було багато і щоб вони були дешевими. Згодом стало очевидним, що в умовах ринкової економіки конкурують не ціни, а якість (80% покупців звертають увагу, в першу чергу, на якість продукції). Таким чином, конкурентоспроможною могла стати лише продукція, яка мала, при інших рівних умовах, меншу собівартість і вищу якість.

Для сучасної системи вищої освіти в будь-якій галузі характерними особливостями, що впливають на якість освіти, є наступні:

- широке розповсюдження дистанційних форм навчання;
 - інтерактивний характер навчання, особливо за дистанційною формою;
 - неперервний характер освіти (післядипломна освіта, навчання впродовж життя).
- Зміна концепції освіти з акцентом на післядипломну відбулася внаслідок стрімкого накопичення нової інформації: знання набуті в дитинстві та юності тепер уже не в змозі забезпечити конкурентоспроможність фахівця впродовж його активного працездатного періоду діяльності. Постійні зміни суспільного середовища призводять до швидкого старіння наявних у працівника знань та практичних навичок;
- актуалізація єдності наукової і освітньої діяльності в процесі отримання вищої, університетської освіти;
 - розвиток наукометричних технологій оцінки якості освіти;
 - інноваційний характер і креативність сучасної освіти;
 - широкі і тісні міжнародні зв'язки: спільні наукові проекти за грантами Євросоюзу та інших міжнародних організацій, договори про співпрацю, спільні дипломи європейського і національного зразка, участь в редакційних колегіях наукових видань тощо;
 - зростання мобільності викладачів. Все менше місць праці, які викладач може займати протягом цілого життя, зростає частка тимчасових посад і робіт у рамках окресленої тривалості певних проектів. Все частішими є випадки, коли викладач працює відразу у кількох ВНЗ;
 - повернення до спільної міжнародної (на даному етапі розвитку цивілізації англійської) мови наукового спілкування;
 - актуалізація поняття престижності ВНЗ за якістю освіти, яку надає заклад, та стимулювання видів діяльності, що сприяють підвищенню рейтингу навчального закладу [2, с. 4].

У 1982 р. в США, була видана книга Едварда Демінга «Якість, продуктивність, конкурентоспроможність», в якій автор виклав концепцію постійного підвищення якості

продукції у вигляді знаменитих постулатів, які у класичному варіанті стосовно товарного виробництва мають вигляд «петлі якості» (рис. 1).

Забезпечення якості товарної продукції і послуг привело до виникнення таких наук і галузей людської діяльності, як: метрологія, стандартизація, сертифікація тощо.

Міжнародною організацією зі стандартизації ІСО прийняте таке визначення якості: «Якість – сукупність характеристик об’єкта, що відносяться до його здатності задовольняти встановлені та передбачувані потреби».

Система забезпечення якості – сукупність взаємопов’язаних та взаємодіючих елементів організаційної структури, визначених механізмів відповідальності, повноважень та процедур організації, а також процесів та ресурсів, які забезпечують здійснення загального керівництва якістю та її відповідність встановленим вимогам [4, с. 54; 5, с. 63].

У схемі Е. Демінга відсутній такий показник забезпечення якості товарів як кваліфікація персоналу. Якщо для забезпечення високої якості товарів певний (достатній) рівень кваліфікації інженерів, робітників та менеджерів є само собою зрозумілим, то при наданні якісних послуг рівень кваліфікації персоналу є визначальним.

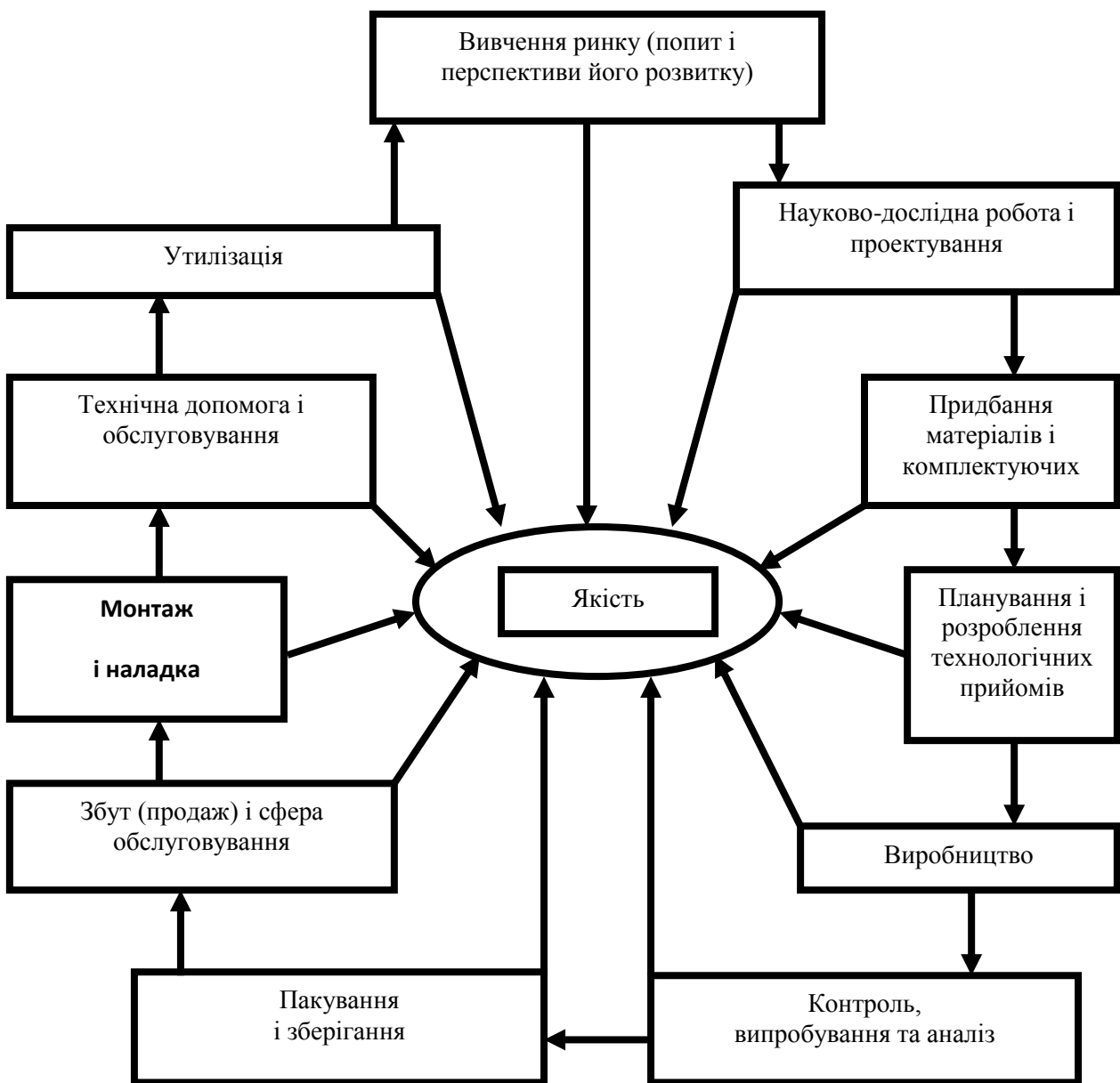


Рис. 1. «Петля якості» або етапи забезпечення якості у матеріальному виробництві.

– це дії, результат яких споживається в процесі їх надання. Вони становлять собою діяльність індивіда на користь іншої особи. Особливістю послуги є збіг у часі і в просторі процесів виробництва, реалізації та споживання товарної вартості послуги.

На рис. 2. представлено схему А. Донемедіана щодо забезпечення якості освітніх послуг, де також відсутній критерій кваліфікації персоналу як визначальний для забезпечення якості освіти.

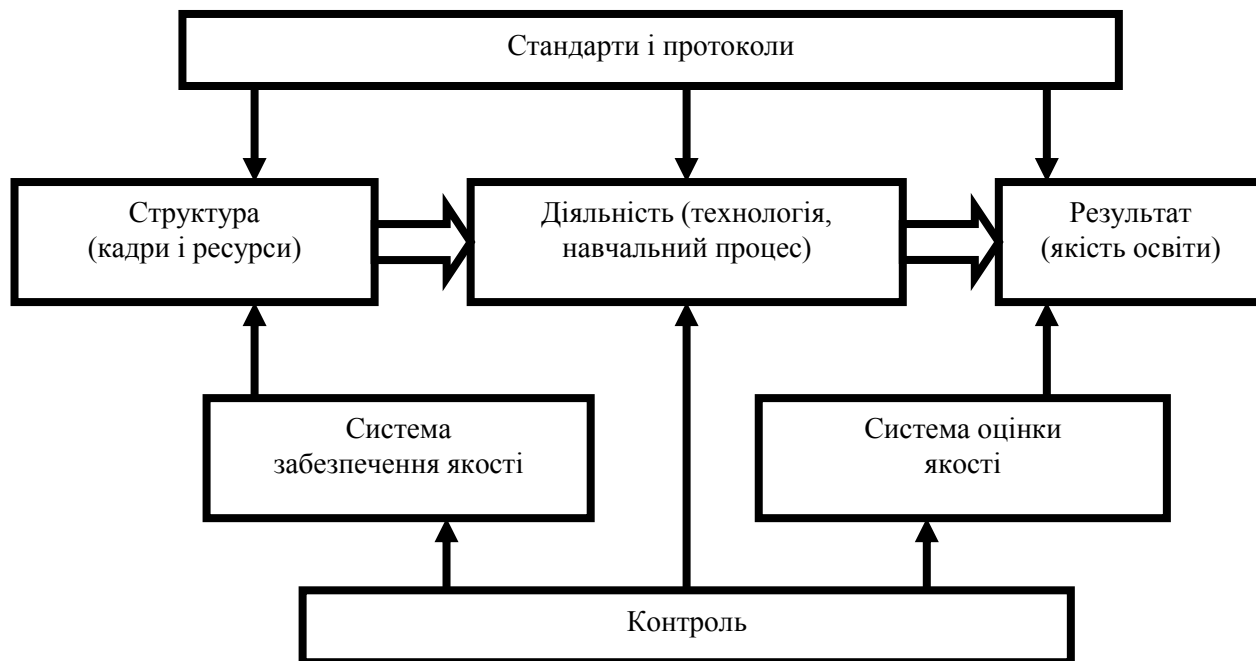


Рис. 2. Схема забезпечення якості освіти А. Донемедіана.

Аналіз досвіду інших країн, які досягли значних успіхів у забезпеченні якості освіти, показав, що ключ до успіху – у зменшенні фінансового і адміністративного тиску на навчальні заклади.

Окрім фінансового забезпечення існують ще кілька чинників, які істотно впливають на якість. Як уже підкреслювалось, у схемах Е. Демінга і А. Донемедіана відсутній критерій кваліфікації персоналу, який ґрунтується на його компетентності. Крім того, не враховується визначальний чинник забезпечення якості – зусилля (напружена праця) та відповідна мотивація.

На рис. 3. представлено загальну схему забезпечення якості в будь-якій галузі людської діяльності, у тому числі й в освіті.

Ключовими чинниками якості виступають компетентність і зусилля. У свою чергу, компетентність базується на освіті та досвіді. Компетентність являє собою синтез знань та умінь їх застосування в практичній діяльності. Досвід – це комплекс знань і навичок, придбаних у процесі практичної діяльності методом проб і помилок, оцінок та усвідомлення успіху, аналізу промахів і недоліків.

Освоєння досвіду починається та реалізується в навчальному процесі. Для цього призначені спеціальні форми навчальних занять типу обговорення ситуацій, ділових ігор, проектування функціональних систем. На засвоєння досвіду працює також і проведення спеціалізованих практик. Від розвиненості й ефективності цих форм занять у навчальному процесі залежить надбання досвіду. Але завершення й оформлення цього процесу здійснюється у практичній діяльності. Велике значення має поєднання та узгодження досвіду та знань. Адже часто буває, що вони існують, як би самі по собі. Знання не освоюються з позицій їх ефективного практичного використання, а досвід вибудовується на ігноруванні самої потреби у глибоких знаннях.

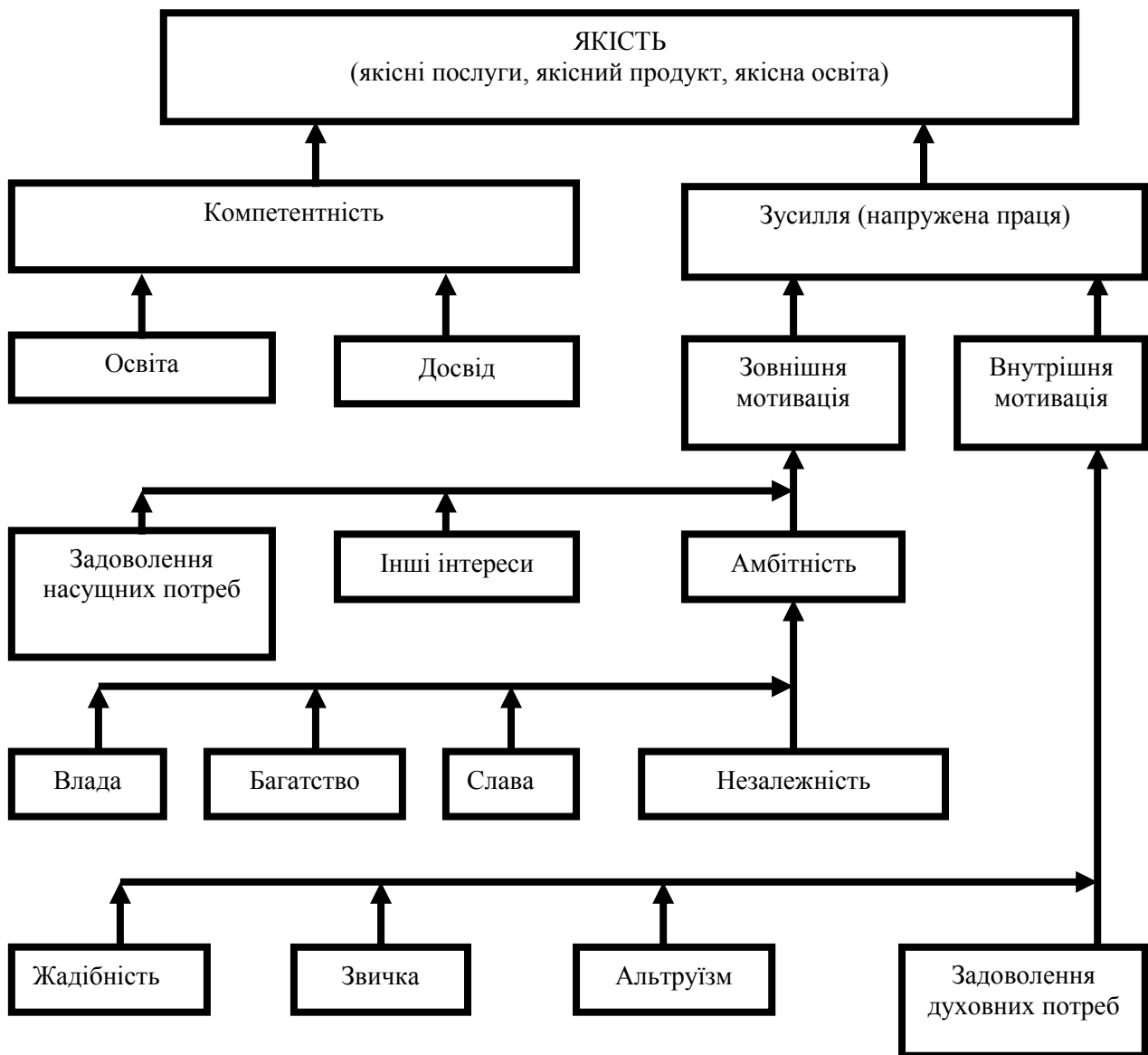


Рис. 3. Загальна схема забезпечення якості

Зусилля передбачає напружену працю, тому що якісний продукт не можна створити, якісну освіту не можна отримати, якісну послугу не можна надати, не докладаючи певних зусиль. Завданням держави є захист громадян і створення для них таких умов, щоб вони багато і з задоволенням працювали. Але це – в ідеалі. Ринкова економіка не створює ідеальних умов для працівників, навпаки для ринкової економіки притаманна жорстка конкуренція і, як наслідок, експлуатація найманої праці, тому в умовах ринкової економіки нічого конкурентоспроможного не можна створити без докладання значних зусиль, без напруженої праці. Напружена праця можлива лише за відповідної мотивації.

Мотивація буває зовнішньою і внутрішньою. Зовнішня мотивація, у свою чергу, також може бути різною. Коли мова заходить про забезпечення якості, більшість дослідників традиційно пов'язує процес забезпечення якості з належним контролем. Однак, суворий контроль необхідний не завжди, а лише при змушуванні до напруженої праці (адміністративному тиску) та при такому різновиді зовнішньої мотивації як необхідність задоволення насущних потреб. Щодо задоволення насущних потреб, то згадаймо М. Некрасова: «Есть в мире царь. Этот царь беспощаден. Голод – названье ему». Для того, щоб жити, людина повинна мати джерело існування. Таким джерелом існування виступає праця, яка є неприємним, обтяжливим обов'язком для працівника. Очевидно, що якість такої праці може забезпечити лише ефективний контроль.

Крім задоволення насущних потреб зовнішня мотивація може бути зумовлена іншими інтересами. Частина працівників ходить на роботу заради розваги, щоб не нудьгувати. Ця когорта в освітній галузі досить чисельна, але на якість вона істотного впливу не справляє.

Обидві вищезгадувані складові зовнішньої мотивації (задоволення насущних потреб і розваг) значно поступаються третьому різновиду зовнішньої мотивації – амбітності. Амбітність – це, в першу чергу, кар'єрний ріст, який прокладає шлях до влади, і є, якщо не передумовою, то одним із можливих шляхів до багатства, незалежності та слави.

Виділяють наступні професійно важливі якості амбітної особистості: розвиненість волі, наполегливість, ініціативність, цілеспрямованість, рішучість і самостійність. Для багатьох амбітних особистостей досягнення незалежності від людей і обставин є сенсом життя. На сучасному етапі розвитку цивілізації амбітність одних і байдужість інших призвела до виникнення і процвітання в Україні нового виду демократії – клептократії. Клептократія – різновид демократії, в основі якої лежать тотальна корупція і крадіяство.

Зовнішня мотивація на сьогодні є основою забезпечення якості. Однак частина працівників напружено працює і докладає зусиль не через зовнішні мотиви, а через внутрішнє спонукання. Не найкращим і, можливо, не досить дієвим стосовно забезпечення якості різновидом внутрішньої мотивації до напруженої праці є жадібність. Жадібна людина здатна багато і напружено працювати заради особистого збагачення. Зазвичай жадібність для таких працівників не забезпечує мети. Скупий платить двічі. А для суспільства зусилля жадібного працівника лише тоді корисні, коли забезпечено ефективний контроль за якістю товарів і послуг, які такий працівник виробляє чи надає. В освітній галузі, де забезпечити ефективний контроль за освітніми послугами досить трудно, від таких працівників, окрім шкоди, ніякої користі немає.

Чимало працівників напружено трудяться за звичкою. Це – категорія так званих трудоголиків. Їх у нашому суспільстві небагато. Але працюють вони багато, напружено й ефективно не заради кар'єри, слави чи грошей, а за внутрішньою потребою до праці, яка стала звичною, і результати якої, як і сам процес, приносять їм задоволення.

Існує також категорія людей, яким приносить задоволення робити людям добро. Для цього вони згодні багато працювати. Це – альтруїсти. Їх у нашому суспільстві ще менше, ніж трудоголиків.

Більшість же серед тих, хто напружено працює, керуючись внутрішньою мотивацією, становлять творчі особистості, які працюють для задоволення внутрішніх духовних потреб. Філософи, математики, вчені інших галузей наукової діяльності, поети, письменники, інші діячі культури здатні настільки інтенсивно працювати за внутрішнім покликанням, що іноді доводять себе до нервового виснаження і хвороб. Зазвичай ця категорія працівників створює найкращі зразки якісного продукту. Жаль, що внаслідок їхньої праці дуже часто випереджають свій час і не знаходять попиту і розуміння в сучасників. Тобто шедеври створюються не там і не тоді, коли це потрібно для суспільства. Буває, що видатні, а частіше всього нікому невідомі науковці-ентузіасти, роками за внутрішнім спонуканням працюють над проблемами, вирішення яких на сучасному рівні розвитку технології, неможливо. Вічний двигун, квадратура кола, філософський камінь, еліксир безсмертя, телепатія, телегонія, астрологія, доступ до космічного інформаційного поля поза традиційними органами чуття (ясновидці, екстрасенси), це – лише невеликий перелік найбільш привабливих тем для науковців, які працюють за внутрішнім спонуканням, над містичними напрямками пізнання, що складають основу метафізики. Це про них і для них викарбовано напис на храмі Аполлона в Дельфах: «Пізнай самого себе і ти пізнаєш Бога і Всесвіт» Жагуча тяга до пізнання – це і є той «вічний двигун» внутрішнього покликання вчених і мислителів всіх часів і народів.

Стосовно освітньої галузі необхідно мати на увазі, що в прагматично налаштованих учасників освітнього процесу (а таких серед них більшість) мотивація також різна. Якість

освіти потрібна всім, однак кожен вкладає у це поняття різний сенс, тому що засоби досягнення мети у кожного свої.

Абітурієнт хоче отримати якісну освіту у престижному вузі за держзамовленням або на контрактній основі за прийнятною ціною.

Студент хоче отримати якісну освіту в престижному вузі за мінімумом зусиль. Питання вартості освіти його цікавить менше, оскільки він уже зробив свій вибір, коли був абітурієнтом.

Обох, і студента, і абітурієнта цікавить питання визнання (нострифікація) дипломів за кордоном.

Викладач зацікавлений у наданні освітніх послуг за мінімумом зусиль. При існуючих на сьогодні рівнях оплати праці більшість викладачів змушені шукати приробіток поза основним місцем роботи, часто не у навчальному закладі. Це істотно знижує мотивацію до забезпечення якості праці за основним місцем роботи.

Керівники ВНЗ зацікавлені у збільшенні кількості студентів, особливо тих, які навчаються за контрактом. Тому керівництво ВНЗ проти відрахування студентів, які не бажають вчитися. Мало того, приватні ВНЗ створили корупційну систему, викупу дипломів за дистанційною формою навчання, за якої студенту досить без будь-яких зусиль з його боку регулярно вносити плату за навчання і через 5 років отримати диплом.

Роботодавець зацікавлений у якісній освіті для своїх майбутніх працівників, щоб не довчати і не перевчати їх після зарахування на роботу. Роботодавець хотів би якомось чином впливати на якість освіти і особливо на перелік спеціальностей, за якими готуються майбутні його працівники, але важелів впливу на вибудовану в державі систему вищої освіти він не має.

Суспільство зацікавлене у якісній освіті своїх громадян, у тому числі в нострифікації дипломів.

Керівники ВНЗ готові реагувати на запити роботодавців, однак створена в Україні система ліцензування і акредитації нових спеціальностей настільки ригідна, що змінити перелік спеціальностей без застосування корупційних важелів впливу практично неможливо.

Сформованість мотивації дозволяє виділити 7 груп працівників в освітній галузі з властивим домінуючим спонуканням до праці:

1. Диваки. Для них притаманні інтерес до роботи й бажання творчої самореалізації за відсутності інтересу до заробітку. Їх можна називати по-різному: фанатами, ентузіастами, марсіанами тощо, бо працюють вони за внутрішнім покликанням, для задоволення духовних потреб. Інтереси цієї групи працівників сфокусовано, головним чином, на реалізації своїх здібностей. Для них важливою є атмосфера діяльності і такі її аспекти, як наукове оточення і відсутність адміністративного тиску. Відповідальність, оплата праці, кар'єра, оцінка з боку колег і начальства не входять до числа пріоритетів. Вони працюють на історію, вірніше, – на безсмертя. Для прагматично налаштованих колег і керівників ВНЗ така мотивація здається дивною.

2. Корисність + заробіток. Інтерес до високого заробітку, сполучений з усвідомленням корисності власної праці для суспільства. Ця група об'єднує працівників, для яких найвищою цінністю праці є її корисність для суспільства, яка логічно поєднується з потребою у високому заробітку. Цінність особистої відповідальності в роботі для таких працівників є вищою, ніж в інших групах і, навпаки, найменшою складовою в мотивації до роботи для них є надмірний адміністративний тиск, складова якого в інших типах мотивації є більш відчутною. Колег вони сприймають і цінують не за особистісними рисами характеру, а за критерієм їхнього вкладу внаслідок спільної праці на користь суспільства. Не схильні до конформізму, але й не агресивні. Їхня мотивація може здаватися дивною у випадках, коли їхні інтереси розходяться з корпоративними.

3. Цікава робота + заробіток. Орієнтація на цікаву роботу, поєднану з високим заробітком. Для представників цієї групи значущість діяльності як важливої й цікавої

роботи перебуває на одному рівні з високим заробітком. Їхня мотивація зрозуміла оточуючим, поведінка передбачувана, виважена й спокійна. Вони адекватно реагують на адміністративний тиск. Працівники цієї групи відповідальні, ініціативні, прагнуть реалізувати свої здібності, небадужі до колег по роботі.

4. Заробіток + кар'єрний ріст. Орієнтація на високий заробіток, сполучений з інтересами просування по службі. Для цієї групи працівників найважливішими цінностями, що визначають їхнє ставлення до роботи, є можливість просування службовими сходинками (кар'єрний ріст) у тісному поєднанні з високим заробітком. Відрізняє цю групу від інших усвідомлення необхідності мати впливових покровителів, що завжди забезпечує їм дохідне місце роботи з перспективою кар'єрного росту. Для цього вони не жаліють зусиль, готові жертвувати часом і власною гідністю. Вони відповідальні і для виконання дорученого начальством завдання нещадно експлуатують, і використовують підлеглих. Водночас потреби в досягненні результатів, прояві ініціативи, корисності для суспільства виражені менш відчутно. Колег вони сприймають як потенційних конкурентів, а безпосередніх начальників зазвичай «підсиджують». Завдяки розвиненому інстинкту самозбереження і рафінованому лицемірству вдало приховують агресивність.

5. Робота + інші інтереси. Пріоритет інших інтересів при розумінні важливості роботи. Найвища цінність праці для цієї групи – зручний режим роботи і гарний мікроклімат в колективі. Це ні перешкоджає прояву значного інтересу до своєї діяльності, усвідомлення її значущості та корисності, однак представники цього типу найбільше цінують гарне оточення, де вони мають змогу реалізувати свої інтереси, хобі, захоплення, ніяк не пов'язані з роботою (у тому числі службові романи). Негативно сприймають будь-які прояви адміністративного тиску, менше від інших беруть до уваги такий аспект, як відповідальність у роботі. Щирі, товаристські, неконфліктні.

6. Робота – неприємний обов'язок. Ставлення до роботи як до вимушеної, неприємної, обтяжливої необхідності. Працівники цієї групи, для яких притаманне ставлення до роботи, як до неприємного обов'язку, в будь-якому колективі складають досить чисельну групу (від третини до половини працюючих, залежно від галузі). Найвища цінність для них полягає у достатньому заробітку за найменших зусиль. Корисність для суспільства, відповідальність, гарне оточення, кар'єрний ріст для них неважливі. Негативно сприймають адміністративний тиск, але тиск і постійний контроль – єдиний спосіб забезпечити якість їхньої діяльності. Агресивні, непоступливі, не схильні до конформізму, конфліктні.

7. Мотивація змішаного типу. Для представників цієї групи цікава робота, високий заробіток, гарні колеги по роботі, кар'єрний ріст – є рівнозначними складовими мотивації. Адекватно сприймають адміністративний тиск і критику з боку начальства, ображаються на критику з боку колег, дивуються і вважають неадекватною поведінку підлеглих, коли ті наважуються їх критикувати. Забезпечують прийнятний рівень якості за умови належного контролю. Це – найпоширеніша група працівників у будь-якій галузі.

На основі врахування вищезазначених особливостей і тенденцій розвитку сучасної вищої освіти та різних аспектів і складових мотивації учасників освітнього процесу для підвищення якості освіти в Україні на сучасному етапі ефективними можуть бути наступні підходи:

1. Гармонійний баланс між жорстким адмініструванням та широкою автономією. Раніше панівним було переконання про можливість забезпечення якості освіти шляхом жорсткого адміністрування. На сьогодні забезпечення якості освіти пов'язують з автономією навчальних закладів та гарантією якості з їх боку. Такий підхід спрацьовує у некорумпованому суспільстві. В Україні ж відсутність дієвого контролю за діяльністю приватних ВНЗ призвела до різкого зниження якості вищої освіти. Безвідповідальність чиновників від освіти стала причиною того, що за роки незалежності було відкрито надлишкову кількість приватних ВНЗ, якість освіти в яких є незадовільною. На сьогодні в

Україні нараховується більше 800 ВНЗ, які підпорядковані 26 міністерствам і відомствам. Якщо взяти за взірєць Велику Британію, яка є лідером на світовому ринку освітніх послуг, то в ній на 60 млн населення припадає 132 ВНЗ, серед яких лише 37 відносяться до III-IV рівнів акредитації. В Україні ж за роки незалежності кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації зросла у 2,4 рази, зі 146 до 350. Кількість ліцензованих освітніх вакансій перевищила кількість абітурієнтів. Типовим стало явище, коли не зважаючи на зарахування всіх бажаючих, частина ВНЗ із року в рік не добирають студентів-контрактників на низку спеціальностей за ліцензованими обсягами. Внаслідок відбулась девальвація вищої освіти, дипломи про отримання якої можна тепер просто «викупити у ВНЗ на контрактній основі» регулярно, впродовж 5-ти років, вносячи плату «за навчання». Тобто Україна стала ще одним недолугим винятком серед країн світової спільноти, через те, що в нас якість освіти в у приватних навчальних закладах є нижчою, ніж державних.

2. Паралельно із зменшенням кількості приватних ВНЗ необхідно забезпечити високу мотивацію до перфекціонізму у всіх його проявах і різновидах, щоб набута професія була не джерелом доходу для забезпечення насущних потреб існування (виживання), а джерелом задоволення духовних потреб і суспільно-корисних амбіцій креативних особистостей. Для цього, у першу чергу, необхідно на державному рівні забезпечити ефективну роботу системи запобігання та виявлення академічного плагіату у наукових працях викладачів ВНЗ та здобувачів вищої освіти із постійним оприлюдненням зафіксованих випадків плагіату на спеціальному сайті.

3. Оприлюднити критерії прийняття рішень про відповідність національних навчальних закладів стандартам якості у світовому освітньому просторі та регулярно (щорічно) на спеціальному сайті показувати рейтинг всіх, без винятку, вітчизняних ВНЗ.

4. Для реалізації впливу роботодавців на якість освіти на законодавчому рівні необхідно добитися звільнення від частини податкового тиску приватних компаній, які інвестують у розвиток університетської науки кошти у вигляді грантів, максимально обмеживши вплив чиновників від освіти на їх розподіл. Тобто компанія-грантодавець самостійно за чітко визначеними і оприлюдненими правилами гри, обирає перможців конкурсу на грант.

5. Знання англійської мови європейського рівня якості повинна забезпечити загальноосвітня школа. Тобто абітурієнт уже при вступі до університету повинен вільно володіти розмовною англійською мовою. В університеті студент повинен оволодіти професійною та науковою комунікативною компетентністю, яка неможлива без досконалого знання англійської мови за професійним спрямуванням. Лише тоді, коли наші студенти і викладачі зможуть вільно спілкуватися з колегами з інших країн на науково-практичних форумах на міжнародній (англійській) мові, можна буде стверджувати, що створено одну з важливих передумов забезпечення якості освіти.

6. Перелік освітніх напрямків і спеціальностей максимально наблизити до міжнародних (європейських). Відповідно навчальні програми та особливо тестовий контроль знань також адаптувати до міжнародних вимог. Тестовий контроль знань під час навчання в університеті повинен розвиватись і удосконалюватись у тому напрямку, щоб в перспективі перейти на міжнародні тести англійською мовою. Це створить передумови для полегшення нострифікації дипломів наших ВНЗ за кордоном.

7. Оскільки університети переходять до підготовки магістрів замість спеціалістів, незалежно від профілю ВНЗ, впродовж 7 чи 8-го семестрів (на 4-му році навчання) мають обов'язково вивчатись такі дисципліни: «Методологія наукової роботи», «Наукова комунікативна компетентність», «Об'єкти інтелектуальної власності, патентування та реалізація ліцензій».

8. На основі автономії створити у кожному ВНЗ власну систему забезпечення якості, оприлюднивши критерії, за якими буде проводитись оцінка якості навчання студентів і оцінка якості роботи викладачів.

9. У зв'язку з розширенням повноважень керівників ВНЗ і зменшенням на них адміністративного тиску доцільним є створення дієвих противаг, які б запобігали зловживанням наданою владою. Оскільки профспілки в освітній галузі здебільшого є кишеньковими, вони нездатні служити в якості противаги ректорату. Можливо, доцільно було б заборонити ректору і проректорам очолювати вчену раду університету і, таким чином, добитися, щоб вчена рада не затверджувала рішення ректора, як це є на сьогодні, а, навпаки, ректорат виконував рішення вченої ради.

10. Надзвичайно важливим аспектом є регулярне (як мінімум двічі на рік) оприлюднення на сайті ВНЗ фінансового звіту навчального закладу, щоб в межах наданої державою автономії запобігти нецільовому використанню коштів керівниками ВНЗ. Цю ж функцію могли б виконувати також наглядові ради, як це заведено у розвинених демократичних країнах.

Висновки з даного дослідження і перспективи подальших розвідок у даному напрямку. В умовах ринкової економіки основним завданням державного регулювання є створення умов, за яких громадяни багато і з задоволенням працюють. Освітня галузь традиційно була престижною і забезпечувала прийнятний рівень якості освіти випускників вищих навчальних закладів. Однак, надлишкова кількість приватних ВНЗ призвела до різкого зниження якості освіти. Надлишок приватних ВНЗ призвів до парадоксального явища, коли якість освіти у державних ВНЗ є вищою, ніж у приватних. Тому скорочення кількості приватних ВНЗ – нагальна суспільна проблема. Необхідною умовою досягнення прийнятного рівня освіти є поєднання навчання з науковими дослідженнями та оволодіння студентами науковою комунікативною компетентністю, що неможливо без досконалого знання англійської мови. Лише тоді, коли наші науковці, у тому числі студенти, зможуть вільно спілкуватися з колегами з інших країн на наукових форумах на міжнародній (англійській) науковій мові, можна буде стверджувати, що створено одну з важливих передумов забезпечення конкурентоспроможності як наукових досліджень, так і вищої освіти загалом. Особливого значення набуває вихід університетських наукових досліджень на міжнародний рівень. Це не лише участь у міжнародних наукових форумах, а, головним чином, отримання грантів на наукові дослідження від Євросоюзу та інших міжнародних фондів, продаж ліцензій на винаходи, ноу-хау та на інші об'єкти інтелектуальної власності. Дієвим засобом підвищення якості освіти є незалежний тестовий контроль знань за участі роботодавців і професійних асоціацій. Тестовий контроль знань під час навчання в університеті повинен розвиватись і удосконалюватись у тому напрямку, щоб в перспективі перейти на міжнародні комп'ютерні тести англійською мовою. Лише тоді, коли випускники наших ВНЗ зможуть без особливих труднощів підтверджувати (нострифікувати) свій диплом у будь-якій країні світу, проблема якості освіти може вважатись вирішеною. На сьогодні ж дипломи українських ВНЗ лише для «домашнього», національного вжитку, де якість отриманої освіти не є визначальною ні при працевлаштуванні, ні для кар'єри молодих фахівців.

Перспективними напрямками подальших розвідок є дослідження складових мотивації до перфекціонізму як визначального чинника забезпечення якості освіти.

Література:

1. Вознюк О. В. Нова парадигма освіти дорослих /О. В. Вознюк // Андрагогічний вісник. – 2014. – Вип. 5. – С. 17–36.
2. Лук'янова Л. Б. Світовий досвід та європейські тенденції законодавчого врегулювання освіти дорослих /Л. Б. Лук'янова // Андрагогічний вісник. – 2014. – Вип. 5. – С. 5–16.
3. Мачуга Н. З. Емпіричні знання та їх вплив на отримання якісних медичних послуг в лікувальних закладах України: [Електронний ресурс], 2013: <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=1781>

4. Пастовенський О. В. Головні аспекти м'якого системного підходу як методологічної основи громадсько-державного управління освітньою галуззю. / О. В. Пастовенський // Андрагогічний вісник. – 2014. – Вип. 5. – С. 52–61.

5. Смагін І. І. Управління освітою: синергетичні імплікації / І. І. Смагін. // Андрагогічний вісник. – 2014. – Вип. 5. – С. 62–77.

В результаті аналізу складових якості медичної освіти і перспективних підходів до її поліпшення виявлено, що рівень освіти залежить від значного числа чинників. Необхідною умовою досягнення прийняттого рівня освіти є поєднання навчання з науковими дослідженнями і оволодіння учнями науковою комунікативною компетентністю, що неможливо без досконалого знання англійської мови. Особливого значення набуває вихід університетських наукових досліджень на міжнародний рівень. Як не менш важливий чинник, автором розглядається тестовий контроль знань під час навчання в університеті, який повинен розвиватися і удосконалюватися, щоб в перспективі перейти на міжнародні комп'ютерні тести англійською мовою.

Ключові слова: якість освіти, мотивація, наукові дослідження.

Свиридюк В. З. Детерминанты качества образования и перспективные подходы к её усовершенствованию. В результате анализа составляющих качества медицинского образования и перспективных подходов к его улучшению выявлено, что его уровень зависит от значительное числа факторов. Необходимым условием достижения приемлемого уровня образования является сочетание учебы с научными исследованиями и овладения учащимися научной коммуникативной компетентностью, что невозможно без совершенного знания английского языка. Особенное значение приобретает выход университетских научных исследований на международный уровень. Как не менее важный фактор автором рассматривается тестовый контроль знаний во время учебы в университете, который должен развиваться и совершенствоваться в направлении перехода в перспективе на международные компьютерные тесты на английском языке.

Ключевые слова: качество образования, мотивация, научные исследования.

Svyrydiuk V. Quality determinants for education and perspective ways to its improvement.

As a result of the medical education quality and perspective ways to its improvement there was defined that its level depends on various factors. The necessary condition to achieve the appropriate level of education is the combination of training, scientific researches and communicative competence skills. It is impossible without knowledge of English as well. The international level of university scientific researches is becoming increasingly important. The test-control is envisaged by the author as not least important factor of students' study. It has to be developed and improved to move to international computer tests in English in the nearest perspective.

Key words: education quality, motivation, scientific research.