

**Чернишова Є. Р.**

*м. Київ*

## **ОКРЕМІ ПИТАННЯ ЩОДО ФОРМУВАННЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ СИСТЕМИ ППО У КОНТЕКСТІ ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПРАВОВИХ ОСНОВ ЇХ ДІЯЛЬНОСТІ**

*У статті досліджено деякі особливості формування кадрового потенціалу в діяльності навчальних закладів системи ППО активізації процесів глобалізації, ставлення до розуміння значення особистості в розвитку цих процесів.*

**Ключові слова:** *якість освіти, кадровий потенціал, система післядипломної педагогічної освіти.*

### **Постановка проблеми**

*Вступ.* Активізація процесів глобалізації значно змінює світогляд людини, збільшується взаємозалежність усіх сфер суспільного життя, зростає взаємний вплив держав на їх розвиток, актуалізуються власні національні інтереси та суверенітет. У глобальному суспільстві виникають суперечливі явища, а саме: соціальна дезінтеграція або відсутність солідарності взаємодіючих суб'єктів, аномія, фрустрація, соціальна криза, втрата керованості суспільних процесів і розпад суспільних зв'язків.

Приєднання до Болонського процесу й єдиного загальноєвропейського освітнього простору сприяє розвитку системи вищої освіти і закономірно ставить перед навчальними закладами завдання вищого рівня, формує нові організаційно-правові характеристики їх освітньої діяльності, що ґрунтуються на сучасних соціально-економічних вимогах. На нашу думку, актуальним сьогодні є становлення системи *безперервної освіти* впродовж усього життя. Перехід національної системи освіти на сучасні європейські стандарти загострює конкуренцію й унеможлиблює функціонування на ринку освітніх послуг нестабільних освітніх структур (навчальних закладів, центрів тощо), у яких відсутні або є аморфними довгострокові стратегії розвитку.

*Аналіз останніх досліджень.* Проблема формування кадрового потенціалу системи вищої освіти в Україні не є новою і водночас достатньо розробленою науковцями через те, що актуальності вона набула лише в 90-х рр. ХХ ст. Проте теоретико-методологічні й економіко-організаційні аспекти формування та використання кадрового потенціалу досліджували такі вчені, як Д. Армстронг, Т. Базаров, К. Боумен, Р. Войтович, Е. Воутелайнен, Д. Дзвінчук, Г. Дмитренко, М. Доронін, С. Дубенко, Д. Іванцевич, С. Козьменко, Д. Кейнс, Д. Кендрик, А. Кібанов, В. Костаков, В. Кремень, І. Лукін, В. Мадзігон, А. Мазаракі, Е. Мейо, О. Мельник, М. Мескон, В. Олійник, В. Онікієнко, Г. Опанасюк, О. Панкратов, О. Савченко, А. Селезньов, О. Сміт, Ф. Тейлор, Р. Фатхутдінов, М. Фрідмен та ін. [9].

*Мета* статті — розкрити окремі питання формування кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО у контексті організаційно-правових основ їх діяльності.

## Виклад основного матеріалу

Освітній ринок праці швидко змінюється і диктує потребу у створенні коротко-термінових навчальних програм перепідготовки та підвищення кваліфікації науково-педагогічних кадрів у будь-якій галузі. Цю проблему може вирішувати система післядипломної освіти, яка має свої традиції та досвід роботи в цьому напрямі на андрогічних принципах, що спрямована на розвиток особистості, творчої самореалізації кожного громадянина України, розвиток кадрового потенціалу та його професійної компетенції.

Чинне законодавство України, що регламентує діяльність національної системи ПО, базується на Конституції України, складається із законів України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», «Про позашкільну освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про вищу освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність» та інших законодавчих і нормативно-правових актів. На жаль, можна констатувати, що єдина освітня галузь – післядипломна освіта — залишається без закону безпосередньої дії, Закону України «Про післядипломну освіту», проект якого неодноразово (протягом 15 років) обговорювався на зібраннях керівників закладів післядипломної освіти, у навчальних закладах системи освіти, та освітянською громадою тощо.

Радикальні зміни в умовах трансформації освітніх процесів кардинальним чином змінили наше ставлення до розуміння ролі та значення особистості в цій системі. Саме зміни викликали потребу переосмислення традиційних теоретичних понять і термінів, щодо технологій використання кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО. Активізація людського фактора і прискорення науково-технічного прогресу — це взаємозалежні проблеми збалансованості та динаміки суспільного розвитку. Тому освіта, віддзеркалюючи соціально-економічні запити, стає вагомим ресурсом у конкуруючих ринкових відносинах, які пришвидшують інноваційний поступ.

Результати дослідження свідчать, що сучасні концепції діяльності ВНЗ безпосередньо пов'язані зі зростанням ролі людського фактора в умовах демократизації суспільства, з активізацією соціальної й кадрової політики, зокрема: науково обґрунтованим формуванням структур і комплектацією штатів закладу; професійним добором та підготовкою професорсько-викладацьких кадрів; раціональним використанням створеного кадрового резерву тощо. Нині усе більшого розвитку набуває підхід до дослідження кадрового потенціалу навчальних закладів системи ППО як до формувального чинника їх освітнього середовища і закономірного соціально-економічного явища, враховуючи унікальність цієї галузі. Визначення концептуальних підходів до кадрового забезпечення професійно-викладацького складу в умовах відкритості освітніх систем є принципово важливим для розуміння наукового і організаційно-правового аспектів формування їх кадрового потенціалу, визначення його ролі та місця в розв'язанні суспільно значущих проблем. Розроблення таких підходів, на нашу думку, має ґрунтуватися на фундаментальних наукових дослідженнях змістового і функціонального визначення таких категорій, як інтелектуальний капітал, кадровий потенціал, соціальний капітал тощо [8].

Метою функціонування національної системи ППО як окремої складової системи освіти є задоволення індивідуальних потреб громадян у особистому та професійному зростанні, а також забезпечення потреб держави в кваліфікованих керівних і науково-педагогічних кадрах високого рівня професіоналізму та культури, здатних компетентно та відповідально виконувати посадові обов'язки, запроваджувати у власну професійну діяльність нові освітні технології, сприяти подальшому соціальному розвитку післядипломної педагогічної освіти (рис. 1).



*Рис. 1. Структурна схема системи післядипломної освіти України*

Стратегія функціонування системи ППО полягає в тому, що провідним напрямом її діяльності є не стільки, власне, функціонування, скільки розвиток національної системи післядипломної освіти. Теперішні концепції та різноманітні проекти стратегій розвитку системи ППО на різних рівнях, що були запропоновані для обговорення, визначають цілі та завдання розвитку професіоналізму кадрового потенціалу освітньої галузі, вдосконалення функціонування загальнонаціональної системи підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців для професійної діяльності тощо. Розроблення таких концептуальних підходів ґрунтується на положеннях Конституції України, Національної доктрини розвитку освіти України у XXI столітті, законах України «Про освіту», «Про професійно-технічну освіту», «Про наукову і науково-технічну діяльність», «Про вищу освіту», на Положенні про освітньо-кваліфікаційні рівні (ступеневу освіту), державних стандартах освіти, нормативно-правових актах чинного законодавства України з питань освіти і науки, а також ураховує міжнародний досвід управлінського та інформаційно-технологічного забезпечення професійної діяльності.

Це передбачає зміну ретрансляційних завдань на дослідницькі, спрямування діяльності цих закладів на виявлення освітніх потреб, дослідження організаційно-правових основ формування кадрового потенціалу, вивчення специфіки освітніх процесів і напрямів її реформування [1; 4; 6].

За цих умов головними принципами діяльності навчальних закладів системи ППО, на нашу думку, мають бути такі: людиноцентризм, демократизація, науковість, єдність, комплексність, диференціація, інтеграція, безперервність, наскрізність та відкритість, зв'язок з ринковими перетвореннями, відповідність державним вимогам та освітнім стандартам із урахуванням індивідуального підходу до кожної особи та за потребою тощо.

Результати дослідження свідчать про те, що через ефективну діяльність навчальних закладів реалізується низка функцій системи ППО, які було виявлено нами й узагальнено (рис. 2). Такими функціями є: *розвивальна* (розширення діяльних можливостей людини та збагачення її духовного світу); *адаптивна* (приспосовування до нових вимог життя в суспільстві, яке динамічно розвивається та змінюється); *заохочувальна* (стимулювання освітніх потреб працівників); *компенсаторна* (відтворення освітніх можливостей закладу); *аналітична* (дослідження й аналіз чинників, що впливають на потребу громадян у продовженні безперервної освіти); *перетворювальна* (зміна освітнього й освітньо-кваліфікаційного рівнів кожної особистості впродовж життя, інтелектуального та культурного рівнів суспільства); *прогностична* (передбачення розвитку особистості та суспільства); *комунікативна* (безперервне передавання соціального досвіду від покоління до покоління).



Рис. 2. Функції системи ППО

Організаційно-правові основи діяльності навчальних закладів системи ППО досліджено нами не тільки як формувальні складові підвищення кваліфікації керівних і науково-педагогічних кадрів системи освіти та перепідготовки фахівців з вищої освіти,

а й як форму освіти дорослих, зважаючи на їхні індивідуальні потреби у здобутті певних знань, виробленні професійних навичок та умінь. Результати дослідження свідчать, що післядипломна освіта зазначеної категорії фахівців як система навчання дорослих зможе бути ефективною лише за умови, якщо вона спроможна оперативно, якісно і максимально цілком забезпечити потреби як суспільства, так і окремих громадян. Гнучкість, динамічність і варіативність цієї системи забезпечується завдяки функціонуванню різноманітних організаційно-правових форм навчання (пере підготовці, підвищенні кваліфікації, спеціалізації, стажуванню, навчанню в аспірантурі та докторантурі).

Особливості функціонування системи ППО (визначення її завдань, організаційної структури, змісту тощо) зумовлено організаційно-правовою характеристикою її навчальних закладів.

Розширення профілю підвищення кваліфікації керівних і науково-педагогічних працівників у системі ППО відбувається за такими формами:

- *довгостроковим підвищенням* кваліфікації, що проводиться не рідше одного разу на п'ять років за професійним спрямуванням виробничої діяльності і є обов'язковим для всіх осіб, які працюють в системі освіти;
- *короткостроковим підвищенням* кваліфікації, що проводиться в закладах післядипломної освіти безпосередньо у процесі професійної діяльності, на тематичних семінарах, виїзних заняттях за цільовою тематикою і професійним напрямом з поглиблення знань і навичок в окремих аспектах професійної діяльності (за цільовим професійним спрямуванням, за власним бажанням і задоволенням особистих потреб працівників навчальних закладів системи ППО).

Зміст післядипломної педагогічної освіти визначається на основі вимог суспільства до кадрового забезпечення галузей господарства, до засобів, форм і методів професійної діяльності на основі освітньо-професійних програм відповідного напрямку і містить широкий спектр фахової, соціальної, економічної, правової, організаторської підготовки фахівців тощо. В основу підвищення кваліфікації, перепідготовки фахівців освітньої галузі закладаються прогресивні педагогічні технології, які стимулюють зацікавлене ставлення слухачів до здобуття та відбивають у формах і методах навчання цілісний і загальний зміст їх професійної діяльності.

Освітня діяльність у системі ППО здійснюється навчальними закладами різних форм власності, які можуть засновуватися юридичними та фізичними особами в установленому порядку відповідно до соціально-економічних, національних і культурно-освітніх потреб. Такі заклади забезпечують багатоаспектність функцій і розв'язання завдань післядипломної педагогічної освіти. Водночас у такому ж спрямуванні можливість нею здійснювати діяльність структурних підрозділів інших ВНЗ відповідного рівня акредитації, центри, спеціалізовані курси, наукові, науково-методичні, методичні установи, професійно-технічні навчальні заклади освіти.

Навчальні заклади системи ППО незалежно від їх статусу, підпорядкування та форм власності мають забезпечувати високу якість освіти відповідно до вимог держав-

них стандартів. Водночас загально відомим є те, що на сьогодні відсутні освітні стандарти в системі післядипломної педагогічної освіти, які мали визначатися галузевим міністерством разом із засновником через ліцензування, атестацію, акредитацію та інспектування. Як з'ясовано, саме тут закладено правову колізію, оскільки підвищення кваліфікації керівних та педагогічних працівників, яке здійснюється 26 обласними інститутами ППО і є їх основним видом діяльності, тільки ліцензується і не акредитується, а згідно із законодавчими актами, вони повинні мати певний рівень акредитації, а саме: III або IV.

Навчальний процес у закладах системи ППО має будуватися на прогресивних професійних і педагогічних технологіях, досягненнях науки та практики. Чинна система навчання забезпечує поєднання фундаментальності змісту науково-теоретичного матеріалу з реалізацією його практичного спрямування у напрямі розв'язання конкретних завдань розвитку освітньої галузі.

Основні види навчальних занять у закладах системи ППО такі: аудиторні групові навчальні заняття (ділові ігри, тренінги, «круглі столи», конференції), виконання індивідуальних творчих завдань, самостійна робота (очна, заочна, у дистанційному центрі навчання), практичні заняття (підготовка в комп'ютерних класах, семінарські заняття, лабораторні заняття тощо), навчання за індивідуальним графіком і контрольні заходи. Основні документи, що регламентують зміст та організацію навчального процесу в закладах системи ППО — це положення про організацію нормативно-професійних, освітніх, освітньо-професійних (професійних) програм, навчальні програми дисциплін, навчальні (навчально-тематичні) плани, освітньо-кваліфікаційні характеристики, кваліфікаційні характеристики та інші нормативні документи органів державного управління освітою.

Навчальний процес у закладах системи ППО забезпечується штатними науковими, науково-педагогічними та педагогічними працівниками із залученням (за контрактом, на умовах сумісництва або погодинної оплати) провідних учених, науковців, висококваліфікованих фахівців, керівників вищих навчальних закладів або освітніх установ. Науковий працівник — це вчений, який за основним місцем роботи та згідно із трудовим договором (контрактом) професійно займається науковою, науково-технічною, науково-організаційною або науково-педагогічною діяльністю, має вищу освіту та відповідну кваліфікацію незалежно від наявності наукового ступеня або вченого звання, підтверджену результатами атестації. Науково-педагогічний працівник — учений, який за основним місцем роботи займається фахово педагогічною та науковою або науково-технічною діяльністю у вищих навчальних закладах і закладах післядипломної освіти III–IV рівнів акредитації [2; 8].

Навчальні заклади системи ППО та їх підрозділи здійснюють перепідготовку керівних і науково-педагогічних працівників у освітній галузі через поєднання різних форм навчання (очної, вечірньої, заочної, очно-заочної, дистанційної) з урахуванням особливостей переходу системи вищої освіти до кредитно-модульної системи організації навчання та специфіки самої кредитної системи навчання ECTS (European Credit Transfer System).

Підвищення науково-професійного рівня керівних і науково-педагогічних працівників із метою опанування вітчизняних і світових досягнень в освітній галузі і реалізації завдань наукової діяльності забезпечується через навчання в аспірантурі, докторантурі, а також через стажування в наукових і науково-виробничих центрах.

Для проведення науково-дослідної та науково-методичної роботи закладами післядипломної освіти можуть створюватися наукові, науково-виробничі підрозділи, об'єднання, асоціації, технологічні парки, центри нових інформаційних технологій тощо, які мають статус структурних підрозділів або окремих формувань.

Навчальні заклади системи ППО можуть брати участь у міжнародному співробітництві у сфері освіти через такі заходи:

- освітні і наукові обміни, стажування та навчання слухачів, наукових, науково-педагогічних і педагогічних працівників;
- участь у програмах обміну досвідом педагогічними, науково-педагогічними працівниками та науковцями;
- проведення спільних наукових досліджень, співробітництва з міжнародними освітніми фондами;
- здійснення прикладних наукових досліджень, а також дослідно-конструкторських робіт на замовлення іноземних юридичних осіб;
- проведення міжнародних наукових конференцій, конгресів, семінарів, симпозіумів та участі у них;
- аналіз, добір, переклад, видання та поширення кращих зразків зарубіжної наукової та навчальної літератури;
- розроблювання та реалізацію міжнародних програм і проектів у галузі післядипломної освіти на підставі угод і договорів із зарубіжними партнерами із залученням міжнародних організацій, асоціацій, фондів та інших зацікавлених сторін [8; 9].

Результати дослідження організаційно-правових характеристик навчальних закладів системи ППО свідчать про те, що методологічними та соціально-політичними інтегрованими документами світового значення, які було покладено в основу їх розвитку в Україні, стали резолюції та рекомендації ЮНЕСКО щодо освіти. Йдеться, зокрема, про «Рекомендації щодо освіти у дусі міжнародного взаєморозуміння, співпраці, миру та освіти в галузі прав людини та основних свобод особистості» (1974 р.), «Всесвітню програму дій у галузі освіти з прав людини та демократії» (1993 р.), Декларацію міністрів, схвалену на 44-й сесії Міжнародної конференції з питань освіти (1994 р.), «Інтегровані рамки дій у галузі освіти в дусі миру, прав людини та демократії» (1995 р.), Міжнародну стандартну класифікацію освіти (1997 р.) та ін. Водночас було враховано національні аспекти розвитку системи освіти та позитивні здобутки [7; 10].

Однією з проблем, що стала на заваді подальшого розвитку навчальних закладів системи ППО, зокрема його професійно-викладацького (кадрового потенціалу), є невідповідність сучасної нормативно-правової бази соціально-економічним перетворенням, які відбуваються у державі. Нинішній аморфний стан нормативної бази, на нашу думку, не сприяє усуненню наявних на освітньому ринку праці диспропорцій: незбалансованості попиту та пропозицій робочої сили за професійно-кваліфікаційною

ознакою; перенасиченості ринку праці окремими кадрами за спеціалізацією невідповідності якості професійної підготовки потребам сучасного освітнього ринку.

Вважаємо за необхідне при розв'язанні нагальних завдань підвищення кваліфікації, внести зміни до законодавства про вищу освіту, особливо щодо діяльності вищих навчальних закладів ППО, ліквідувати протиріччя щодо ліцензування та акредитації, посилити автономію та демократизацію діяльності цих закладів, упорядкувати процедуру обрання керівників тощо. Треба також забезпечити розвиток, співробітництво, спільне використання навчальної, інформаційної та матеріально-технічної баз, узгодження навчальних планів між вищими навчальними закладами, що мають структурні підрозділи з підвищення кваліфікації та регіональних закладів. На нашу думку, необхідно визначити головні навчальні заклади по галузевому принципу, які дуже тісно співпрацювали би з Комісією з післядипломної освіти в частині навчального та науково-методичного забезпечення.

### **Висновки**

Отже, інноваційний розвиток освітньої галузі, інтеграція її до Європейського співтовариства передбачає розвиток організаційно-правового аспекту діяльності навчальних закладів системи ППО з урахуванням демократичних і гуманістичних засад розвитку суспільства. Нині навчальні заклади системи ППО — це своєрідні центри відкритої освіти традиційної професійної школи, які дають знання, формують та розвивають професійні компетенції, сприяють становленню гармонійно розвиненої особистості громадянина України.

### **ЛІТЕРАТУРА**

1. Біла книга національної освіти України / Т. Ф. Алексеєнко, В. М. Аніщенко, Г. О. Балл [та ін.]; за заг. ред. акад. В. Г. Кременя; НАПН України. — К.: Інформ. системи, 2010. — 342 с.
2. Науково-освітній потенціал нації: погляд у XXI століття: в 3 кн. / авт. кол.: В. Литвин (кер.), В. Андрущенко, А. Гуржій [та ін.]. — К.: Навч. кн., 2004. — Кн. 3. — 943 с.
3. Національна доктрина розвитку освіти України у 21 столітті. — К.: Освіта. — 2001. — С. 2–3.
4. Ніколаєнко С. М. Освіта в інноваційному поступі суспільства / С. М. Ніколаєнко. — К.: Знання, 2006. — 207 с.
5. Ничкало Н. Г. Трансформація професійно-технічної освіти України: моногр. / Н. Г. Ничкало. — К.: Пед. думка, 2008. — 200 с.
6. Олійник В. В. Сучасні підходи до розвитку кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти / В. В. Олійник // Післядипломна освіта в Україні. — 2010. — № 2. — С. 3–7.
7. Філософські засади трансформації вищої освіти в Україні на початку XXI століття: моногр. / кол. авт.: В. Андрущенко, Л. Горбунова, Л. Зязюн [та ін.]. — К.: Пед. думка, 2007. — 352 с.
8. Чернишова Є. Університет менеджменту освіти: інформаційно-технологічне



керування: наук.-практ. вид. / Є. Чернишова. — К. : Вища шк., 2009. — Вип. 8. — С. 48–59.

9. Чернишова Є. Формування кадрового потенціалу системи післядипломної педагогічної освіти в умовах трансформації українського суспільства / Є. Чернишова // Вісник післядипломної освіти : зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — 2(15) / голов. ред. В. В. Олійник. — 2011. — С. 150–159.

10. Business. Fourth Edition a chauging World. O.C. Ferrell. New. York, NY, 100Z0. — 2003.

**Чернышева Е. Р.**

### **ОТДЕЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ СИСТЕМЫ ППО В КОНТЕКСТЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВЫХ ОСНОВ ИХ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

*В статье исследованы некоторые особенности формирования кадрового потенциала в деятельности учебных заведений системы ППО активизации процессов глобализации, отношение к пониманию значения личности в развитии этих процессов.*

**Ключевые слова:** *качество образования, кадровый потенциал, система последипломного педагогического образования.*

**Chernysheva E. R.**

### **SOME ISSUES OF FORMING OF THE STAFF POTETIAL OF EDUCATIONAL INSTITUTIONS OF THE SYSTEM OF POSTGRADUATE PEDAGOGICAL EDUCATION IN THE CONTEXT OF ORGANIZATIONAL AND LEGAL BASES OF THEIR ACTIVITY**

*This article explores some of the features of formation of staff resources in the educational institutions of PPE activationof the processes of globalization, the attitude to understanding the value of personality in the development of these processes.*

**Key words:** *quality education, staff resources, the system of postgraduate pedagogical education.*