**Поляничко З. О.**
ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНА КОМПЕТЕНТНІСТЬ ВЧИТЕЛІВ ШКІЛ У РЕСПУБЛІЦІ ПОЛЬЩА ..... 136

**Сівак Н. А.**
СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ СОЦІАЛІЗАЦІЇ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ПЕДАГОГІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ..... 146

**Смілянець О.Г.**
ВИКОРИСТАННЯ ІНФОРМАЦІЙНО-КОМУНІКАЦІЙНИХ ТЕХНОЛОГІЙ У ПРОФЕСІЙНІЙ ПІДГОТОВЦІ ФАХІВЦІВ З ЕКОНОМІЧНОЇ КІБЕРНЕТИКИ ..... 155

**Филипська В. І.**
ДОСЛІДНИЦЬКІ ПІДХОДИ ДО ПОНЯТТЯ, ВИДІВ ТА ЗАХОДІВ ЗАОХОЧЕННЯ ВЧИТЕЛІВ ДО САМОВДОСКОНАЛЕННЯ ..... 162

**Фурса О. О.**
ТЕНДЕНЦІЇ РОЗВИТКУ ДИЗАЙН-ОСВІТИ В ТЕОРІЇ І ПРАКТИЦІ ПРОФІЛЬНИХ ВИЩИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ..... 172

**Шпагіна О. В.**
ОБГРУНТУВАННЯ ЕТАПІВ РОЗВИТКУ ДИСТАНЦІЙНОЇ ОСВІТИ ..... 181

**Юсеф Ю. В.**
ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ФОРМУВАННЯ КОМУНІКАТИВНОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ МАЙБУТНІХ ЛІКАРІВ ..... 187

**ПСИХОЛОГІЯ**

**Алексєєва Т. В.**
АНАЛІЗ ПСИХОЛОГІЧНИХ РИЗИКІВ У ПРОЦЕСІ РОЗВИТКУ ВІДПОВІДАЛЬНОСТІ СТУДЕНТІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ: ТЕОРЕТИЧНІ ЗАСАДИ ..... 195

**Яремчук Н.В.**
ПРОГРАМА ВРАХУВАННЯ ПСИХОЛОГІЧНИХ ОСОБЛИВОСТЕЙ У ПІДГОТОВЦІ МОЛОДИХ ЖІНОК ДО НАРОДЖЕННЯ ДИТИНИ ..... 205

**ІНФОРМАЦІЯ**

**АВТОРИ ВИПУСКУ** ..... 214
**ПАМ'ЯТКА АВТОРУ** ..... 217
**ДО ВІДОМА ЧИТАЧІВ** ..... 219



УДК 378.124

**Н.Г.Батечко**

# СУЧАСНИЙ СТАН РОЗВИТКУ КАДРОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВИЩОЇ ШКОЛИ УКРАЇНИ

*У статті висвітлено основні тенденції розвитку кадрового потенціалу вищої школи України: статистичну інформацію щодо динаміки чисельності професорсько-викладацького складу за останні десять років, відмінності викладацького складу вищих навчальних закладів за регіонами, вікову структуру академічних працівників. Спрямовано увагу на низьку мобільність складу науково-педагогічних працівників всупереч євроінтеграційним процесам та розвитку міжнародних програм у вищій освіті України. Запропоновано можливі шляхи оптимізації кадрової політики та посилення ролі науково-педагогічних працівників у процесі реформування вищої школи України.*

***Ключові слова:*** *вища школа, викладач вищої школи, кадрова політика.*

На сьогодні розвиток кадрового потенціалу вищої школи України як дієвого механізму вищої освіти та її інтеграції у європейський освітній простір вважається загальновизнаним. Однак поза увагою дослідників залишаються питання, пов'язані з системним аналізом стану викладацького складу вищих навчальних закладів у світлі сучасних реалій суспільного розвитку України.

У вітчизняній літературі, зазначає К.В.Астахова, сьогодні практично немає аналітичних публікацій, які б давали уявлення про реальний стан справ, і ще складніше знайти матеріали відірвані від проектів з коротким циклом реалізації (Астахова Катерина., 2010, с. 42). В наукових публікаціях, присвячених проблемі кадрів вищої школи, зауважує дослідниця, переважають описи діяльності вищих навчальних закладів або коментарі щодо статистичних даних, доступних дослідникам. Вітчизняна історіографія проблеми проходить стадію становлення.

Серед авторів, які публікуються в Україні варто назвати К.В.Астахову, С.М.Бойка, О.А.Грішнову, О.І.Литвинюк, Б.І.Коралову, Н.І.Мачинську, С.О.Сисоєву, З.Є.Тарутіну та ін. Серед російських науковців заслуговують на увагу праці А.Є.Волкова, Я.І.Кузьмінова, І.М.Реморенка, В.В.Королькова, В.Ф.Взятишева, Л.І.Романкової, А.П.Балакіна, Є.Г.Геворкяна та ін.

© Батечко Н.Г., 2013

**Мета статті** – здійснити комплексний аналіз кадрового потенціалу вищої школи України, з'ясувати шляхи його оптимізації та підвищення ролі науково-педагогічних працівників у процесі модернізації вищої освіти.

Проаналізуємо наявний стан справ забезпечення вищої школи викладацькими кадрами. Зауважимо, що статистична інформація дає досить задовільні результати: вищі навчальні заклади України мають потужний кадровий потенціал.

За даними Державного комітету статистики України (Статистичні бюлетні основних показників діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2008/2009 н.р., 2010/2011 н.р., 2011/2012 н.р., 2012/2013 н.р.) загальна кількість педагогічних і науково-педагогічних працівників у вищих навчальних закладах України зменшилася на 3871 особу ( з 199262 осіб у 2008/2009 н.р. до 195491 осіб у 2012/2013 н.р.). Зауважимо, що кількість викладачів у вищих навчальних закладах України I-II рівнів акредитації мала тенденцію до спадання (38919 осіб у 2008/2009 н.р. до 3648 осіб у 2012/2013 н.р.). Кількість викладачів у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації мала наступну динаміку: у 2008/2009 н.р. вона становила 160343 особи, у 2009/2010 н.р. відбулося її зростання до 163756 осіб, а далі поступове спадання до 158906 осіб у 2012/2013 н.р. (рис. 1).

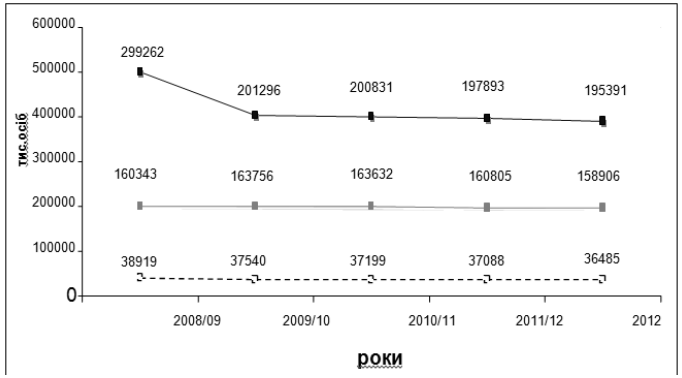


*Рис. 1.* Динаміка змін кількості викладачів вищих навчальних закладів України

*Умовні позначки:*

- *загальна кількість викладачів вищих навчальних закладів;*
- *загальна кількість викладачів вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації;*
- *загальна кількість викладачів вищих навчальних закладів I-II рівнів акредитації.*



Прослідкуємо статистичні зміни у наукових ступенях та вчених званнях викладацького складу вищих навчальних закладів України за останні десять років (рис. 2).

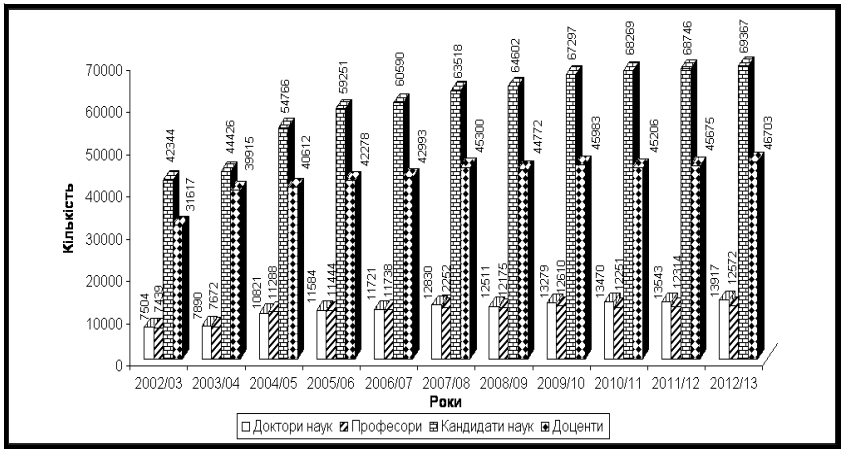


*Рис. 2.* Динаміка зростання чисельності викладацького потенціалусфери вищої освіти України (за даними Державного комітету статистики України)

Незважаючи на загальну тенденцію зменшення основної кількості викладацького складу вищих навчальних закладів України, на початок 2012/2013 н.р. можна простежити зростання чисельності як кандидатів та докторів наук, так і доцентів та професорів. Так, за даними Державного комітету статистики України, протягом 2002-2012 рр. (рис. 2) кількість докторів наук збільшилася на 5775 осіб, що більше порівняно з 2002 роком майже в 2,4 рази; кількість професорів збільшилася на 5071 особу, що більше майже в 1,7 рази. На 27023 особи збільшилась кількість кандидатів наук та на 15086 осіб доцентів, що більше від показників 2002 року відповідно в 1,6 та 1,5 рази.

Отже, статистичні дані засвідчують наявність високо-кваліфікованого академічного потенціалу вищої школи України. Варто зауважити, що попри зростання чисельності у сфері вищої освіти кандидатів та докторів наук, викладачів зі званням доцент чи професор, загальна кількість викладацького складу починає спадати. Ця тенденція простежується вже декілька років поспіль у вищих навчальних закладах I-II рівнів акредитації і, починаючи з 2012/2013 н.р. у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації.

Водночас варто вказати на низку проблем, характерних для науково-педагогічного корпусу вищої школи, зволікання із вирішенням яких найближчим часом може знищити позиції вищої освіти України, зокрема у контексті її входження в європейський освітній простір.

У цьому контексті К.В.Астахова зазначає, що для викладацького корпусу університетського сектору України зон ризику досить багато. Серед них дослідниця виділяє: нерівномірність розподілу інтелектуального потенціалу по території, значна його концентрація в мегаполісах і особливо в столиці; старіння викладацького складу; зниження соціального статусу викладачів вищої школи; недостатність матеріальної винагороди за працю; низький рівень володіння викладачами сучасними інформаційними технологіями (особливо методикою їх використання в навчальному процесі) та іноземними мовами; зниження професійних і особливо морально-етичних характеристик (Астахова Катерина, 2010, с.42).

У першу чергу вкажемо на відмінності викладацького складу, зокрема вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, за регіонами. Так, на початок 2012/2013 н.р. у місті Києві працюють 38083 викладачів вищих навчальних закладів (з них 31054 – штатних), в той час як у місті Севастополі всього 1436 осіб ( з них 1269 – штатні). Якщо всіх викладачів у Харківській області – 17630 осіб (з них 15697 осіб – штатні), то у той же час у Кіровоградській області працюють лише 1136 викладачів (з них 1057 – штатні). (Статистичний бюлетень основних показників діяльності вищих навчальних закладів України на початок 2012/2013 н.р.). Останнє пов'язано з тим, що більшість вищих навчальних закладів зосереджена у великих містах, де добре розвинена промисловість. Це міста – потужні економічно та мають достатньо ресурсів, що дозволяє пристосуватися до змін та переорієнтуватися на ринкову модель економіки, а також тенденцію щодо попиту абітурієнтів на напрямки навчання. Звідси викладачі у великих містах почуваються більш впевнено, стосовно можливого працевлаштування. Зауважимо в сучасних умовах демографічної кризи в Україні, становище викладацького складу у вищих навчальних закладах, зосереджених подалі від великих промислових центрів, стає досить складним.

Останнє призводить до різкої диференціації наукових та науково-педагогічних кадрів України за регіонами, що в цілому негативно впливає на їх соціально-економічний розвиток.



Зазначену проблему О.П.Мещанінов називає проблемою національного рівня, оскільки, на його думку, відбувається «перевиробництво» науково-педагогічного персоналу в провідних університетських центрах України та їх нестача в регіонах; недостатнє усвідомлення необхідності створення умов для здобуття якісної освіти на місцях у регіонах з боку органів влади у центрі; недостатність усвідомлення факту, що більшість з випускників провідних університетів не поїде влаштовувати власний бізнес на периферію; неможливість реалізувати власний потенціал призводить до того, що перед високоосвіченою та обдарованою молоддю виникає глуха стіна; окремо неефективна ані централізація, ані децентралізація управління університетською освітою (Мещанінов О.П., 2005, с.51).

Наступною проблемою вищої освіти, як вже зазначалося, варто виокремити тенденцію до старіння викладацького складу вищої школи освіти України. Особливо це стосується викладачів фундаментальних та технологічних дисциплін. Останнє пов'язано з тим, що ще у 90-ті роки минулого століття багато випускників вищих навчальних закладів покинули Україну в пошуках кращих можливостей для працевлаштування та умов життя за кордоном. Переважно це стосується молоді, котра мала досвід роботи в галузях математики, фізики та комп'ютерних наук. Цікаво, що цей фактор бумерангом повернувся у наше сьогодення, коли країна потребує добре освічених фахівців математично-природничого напряму: інженерів, програмістів, конструкторів, фахівців у галузі мікро- та наноелектроніки, прикладної хімії та фізики.

Цю думку підтримує В.Є.Ходаков: наразі «загострюється проблема забезпечення кадрового потенціалу університетської освіти. Найбільш типовим є співвідношення чисельності між категоріями викладацького складу: аспірантами, асистентами та доцентами з професорами - як 2:1:5. Коефіцієнт мобільності для кожної з цих груп зменшується та має такі орієнтовані значення: 50% – при переході з 1-ї до 2-ї групи та 15% - з 2-ї до 3-ї групи. Відсів з 3-ї групи несуттєвий» (Ходаков В.Є., 2001). Ми погоджуємося з В.Є.Ходаковим у тому, що коли не відбувається ротація чи оновлення викладацького корпусу, тоді не слід розраховувати на чутливість цього соціального інституту до інновацій, до нових технологій та методик.

Старше покоління викладачів наближається до пенсійного віку, а їх місця можуть скоро залишитися незайманими: молоді люди

вступають до вищих навчальних закладів в більших кількостях, ніж колись, але більшість із тих, хто вступає, не планує продовжувати кар'єру в академічній царині. Завдяки своїм фінансовим та культурним принадам приватний сектор переманює до себе талановиту молодь. Так, опитування випускників магістратури одного з класичних університетів показало, що 86,7 % з них вважають магістратуру важливою кар'єрною сходинкою в сучасних соціально-економічних відносинах. Проте, свою майбутню кар'єру пов'язують з педагогічною діяльністю у вищих навчальних закладах лише 12,3 % магістрів (Супрун М.О., 2011, с. 34-35). Наведений факт засвідчує, що більшість студентів магістратури не налаштовані на викладацьку діяльність. Причин цьому ми вбачаємо декілька: низький соціальний статус педагога в українській спільноті, порівняно мала заробітна плата, низький авторитет викладача вищого навчального закладу в очах студентів, недооцінка магістрами власних педагогічних здібностей та недостатня профорієнтаційна робота в період магістерської підготовки. Окрім того, в умовах економічної кризи, на яку накладається ще й складна демографічна ситуація (кількість студентів у вищих навчальних закладах України значно зменшується), у багатьох вищих навчальних закладах відбуваються значні скорочення науково-педагогічних працівників, зростає конкуренція між самими викладачами, що також відлякує випускників магістратури від викладацької діяльності.

Останнє спровокувало певний дисбаланс кількості науково-педагогічних працівників старшого покоління та молодих викладачів. Наприклад, у радянські часи у вищих навчальних закладах вивчали марксистсько-ленінську економічну теорію. Прихід ринкової економіки та повний лібералізм вимагали у свій час освоєння макро- та мікроекономіки, фінансових ринків. Європейські програми TEMPUS, а також Соросівські проекти були основними засобами, завдяки яким науково-педагогічні працівники України змогли здобути доступ до науково-дослідницької діяльності у західних країнах, здійснити поїздки за кордон та отримати нові знання та досвід. Деякі представники старшого покоління викладацького складу не змогли адаптуватися до нових умов та залишили посаду. Інші відчувають певний дискомфорт, проте пройнялися реаліями сьогодення.

В.Є.Ходаков підтримує приведені вище міркування, тенденцію до «погіршення структури викладацького корпусу, старіння кадрів та відтоку молодих викладачів у комерційні структури, зростає рівень



незадоволення своєю роботою. Середній вік докторів наук, які працюють в університетах, досяг перед пенсійного - 58,2 року, а 40% викладацького складу не мають наукових ступенів та звання. За даними соціологів, 46% викладачів та наукових співробітників бажали б піти з вищої школи» (Ходаков В.Є., 2001).

Аналогічну ситуацію щодо сучасної вікової структури викладачів вищих навчальних закладів засвідчують і російські дослідники. Так, зокрема, В.Ф.Пугач зазначає зміну вікового профілю викладачів вищих навчальних закладів Росії, а саме: зростає частка молоді до 30 років і осіб старших за 65 років при одночасному зниженні частки осіб середнього віку тоді як у 1998-1999 рр. понад половина (більше 53 %) від загальної чисельності викладачів знаходилась у віці 40-59 років (Пугач В.Ф., 2010, с. 22).

Отже, зовнішня і внутрішня міграції шкідливо вплинули на вікову структуру академічних працівників вищих навчальних закладів. Якщо вона збережеться надалі, то вища освіта України втратить покоління науково-педагогічних працівників. Цю думку поділяє К.В.Астахова, констатуючи, що університети зіткнулися з серйозними труднощами у формуванні нового покоління викладачів. Якщо в колишні часи пропозиція залишитися на кафедрі була втішною навіть для найбільш успішних студентів, то в сучасних умовах університети програють в конкуренції за своїх кращих випускників. Сфер діяльності для успішної кар'єри і креативної роботи стало досить багато і за межами університетів. У нових умовах масового «потокового» університету складно виявити і зацікавити студентів, здатних до академічної кар'єри**.** Цінності студентського середовища не підтримують академічний вибір» (Астахова Катерина, 2010, с. 45).

На наш погляд, наразі викладацькому корпусу вищої освіти України не вистачає гармонії поколінь, коли молоде покоління має перейняти досвід старшого, а старше - пройнятися проблемами сучасного інформаційного суспільства. У цьому контексті В.З.Кліменко піднімає питання наступності як основу підготовки науково-педагогічних кафедр. Вона обов'язкова, зазначає науковець, для ефективного і творчого функціонування кафедр протягом тривалого часу. Переривання наступності у формуванні спадкоємців (а це і наукова школа і традиції, і видання навчальної та методичної літератури, і викладання курсів дисциплін, і виховна робота) небажана. Значний віковий розрив, який сягає сорока і більше років, ускладнює змістову форму наступності в середовищі кафедри. Надто різні можуть бути матеріальні, моральні, наукові цінності, які передаються в

процесі наступності від старшого покоління до молодшого. Треба визнати, що це відчувається, і налагодження наступності відбувається важко. Але головне, підкреслює науковець, що цей дидактичний принцип діє (Кліменко Віталій, 2010, с.59).

Зауважимо, що у країнах Заходу наявна ініціатива держави щодо кадрового відтворення як вищої освіти, так і самих університетів. Так, зокрема, ще у 90-ті роки багато наших співвітчизників-науковців зі світовим ім'ям, і не тільки, продовжували кар'єру в західних університетах, культивуючи там наші національні академічні цінності та традиції. Окрім того, варто зауважити, що у провідних країнах Заходу науковці до 40 років становлять 50% від їх загальної кількості, а щорічне оновлення кадрів становить 6-10%.

Як зауважує К.В.Астахова, завдання відтворення університетів на Заході розв'язується за рахунок припливу талановитих студентів із країн третього світу, несформований соціальний капітал яких обмежує їхні можливості за межами університетів (Астахова Катерина, 2010, с.45).

В Україні ж, як і в інших «середньо розвинених» країнах, завдання відтворення академічної спільноти не отримало задовільного розв'язання (Кузьминов Я.И., 2007). На нашу думку, це пов'язано з надзвичайною централізацією та недостатньою автономією вищих навчальних закладів. Звідси випливає дуже незначна гнучкість у питаннях кадрового забезпечення. Міністерство освіти і науки та інші Міністерства, яким підпорядковані вищі навчальні заклади, централізовано формують складну систему їх діяльності, котра жорстко обумовлює залежне від навчальної дисципліни співвідношення кількості студентів до кількості викладачів, пропорційну представленість викладацького складу зі вченими ступенями, ставки, заробітні плати та доплати до них. Для того, щоб будь-яку частину коштів із однієї статті бюджетних витрат спрямувати до іншої, необхідно отримати на це дозвіл Міністерства освіти і науки чи іншого галузевого міністерства, – а це забирає додатковий час. Після того як усі витрати університету виділяються підзвітно й на конкретні цілі, залишається менше аніж 5 % бюджетних коштів, які ректор може використовувати на свій розсуд. Оскільки університет мусить сам покривати витрати на експлуатацію своїх будівель, дуже мало коштів залишається на інноваційні розробки, розвиток та підтримку кадрової політики. Необхідність оптимізації кадрової політики у сфері вищої освіти України стає все більш очевидною. Зволікання держави у цьому напрямі та відсутність



системних дій може призвести до втрати якості освіти, що поглибить дисбаланс між вимогами ринку праці та підготовкою фахівців. Саме цей аспект є, на нашу думку, серйозною перешкодою для вищої освіти України на шляху реформ та модернізації (Сисоєва С.О., 2011, с. 105).

Як свідчить історичний досвід, ще за часів Російської імперії вітчизняні класичні університети посідали провідне місце серед закордонних вищих навчальних закладів завдяки саме потужному науково-педагогічному персоналу. Як зауважує А.І.Павко, професорсько-викладацький склад університетів України у ті часи характеризувався не тільки кількісними, але й якісними параметрами. За науковим потенціалом і педагогічною майстерністю він не поступався професорам престижних західноєвропейських університетів (Павко А.І.). Високий професіоналізм забезпечувався шанобливим ставленням до університету як до провідного вищого навчального закладу, бути викладачем якого вважалося за високу честь, суворими вимогами до тих, хто здобував науковий ступінь доктора наук чи магістра та до тих, кому надавалися педагогічні звання «ординарний професор», «екстраординарний професор», «почесний професор», «почесний професор наук». Отримати такі звання було вкрай нелегко, але водночас і престижно. На думку А.І.Павка «... в імперську добу попри труднощі й недоліки було розроблено й випробувано в цілому раціональні та ефективні форми, методи і шляхи науково-педагогічної підготовки професорсько-викладацького складу. Вони були спрямовані на зміну його як кількісних, так й якісних параметрів».

Варто зауважити, що важливою якісною зміною у викладацькому корпусі університетів України у другій половині XIX ст. було зростання у ньому кількості молоді. Як свідчать архіви, розвідки в середині 70-х років переважала група віком до 35 років (приблизно 30%), а більше ніж 80% викладачів були віком до 50 років (Павко А.І.). На жаль, нині не вдається знайти державної статистичної інформації про віковий та гендерний склад викладацького корпусу.

Варто відзначити позитивні приклади кадрової політики у сучасній вищій освіті України. Так, зокрема, у Харківському національному університеті імені В.Н.Каразіна ще у 2002 р. було запроваджено довгострокову «Програму підвищення якості освітнього процесу: підбір і виховання науково-педагогічних кадрів, удосконалення навчально-методичного забезпечення, впровадження інноваційних освітніх технологій, розвиток матеріально-технічної бази, контроль якості навчання, стимулювання успішності студентів» (Програма

підвищення якості навчального процесу в Харківському національному університеті імені В.І.Каразіна на 2002-2010 рр.). На час введення програми в університеті кількість осіб віком 30-40 років (найбільш активні у творчому аспекті вікові групи) сягала 18%, тоді як осіб віком за 60 років - понад 30%. Вже за перші три роки роботи за програмою частка викладачів віком до 40 років зросла до 25%, а віком більше ніж 60 років знизилась до 21%. Університет приділяє велику увагу підтримці талановитої молоді через систему внутрішньо-університетських грантів і стипендій, добору найобдарованіших студентів до аспірантури (особливо для тих кафедр, де є вікова диспропорція викладацького складу), стимулюванню фахового зростання та підготовці докторських дисертацій.

Оцінюючи кадровий потенціал вищої школи України в сучасних умовах, не можна не звернути увагу на дослідницько-інноваційну складову діяльності викладачів вищих навчальних закладів. Висвітлюючи проблеми підготовки наукових кадрів, В.Пономаренко вказує про первинність наукових досягнень професорів та провідних доцентів відносно викладацької роботи (Пономаренко Володимир, 2012, с. 7). Достатньо невелика частка у роботі викладачів вищої школи, що припадає на наукові дослідження, зумовлена, на нашу думку, підготовкою науково-педагогічних працівників. Адже наразі наявне протиріччя – більшість (понад 80%) аспірантів та докторантів в Україні зосереджено саме у вищій школі, водночас частка фінансування «вузівського» сектора науки становить менше 7% , а крім того, на наукову та науково-дослідницьку діяльність у вищих навчальних закладах припадає лише 5 % від загальних асигнувань на їх утримання (Наукова та науково-інноваційна діяльність в Україні, 2007). Зазначене, менше від показників розвинених країн та навіть відповідних норм вітчизняного законодавства (Закон України «Про освіту», 1991; Education a Glance 2008: OECD Sudications, 2008). Водночас бракує і системної наукової складової в підготовці науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, що становить проблему при формуванні в Україні третього циклу вищої освіти (шостого освітнього рівня за Міжнародною стандартною кваліфікацією освіти (International Standard Classification of Education ISCED 1997/UNESKO). До того ж не здійснюється періодичне підвищення кваліфікації науково-педагогічного персоналу в системі післядипломної освіти.

Останнє призвело до того, що пересічний викладач вищої школи припинив керувати науковою тематикою чи науковим напрямом. Все



більше проявляється відхід від математичних знань, моделювання, новітніх інформаційних технологій у викладанні багатьох дисциплін, лекції не містять передових ідей, вони стають поверхневими, без глибокого наукового підґрунтя. В результаті вища школа стає віддаленою від передової науки і сучасних технологій.

Зауважимо, що з посиленням позицій Євросоюзу поглиблюються ідеї європеїзації вищої школи, актуалізуються соціально-політичні аспекти євроінтеграції, мобільність громадян у європейському освітньому просторі. Популярні і нині міжнародні програми SOCRATES, ERASMUS, TEMPUS та ін., які стимулюють обмін викладачами, студентами, новітні впровадження освітніх технологій тощо. Значною перешкодою, яка гальмує входження України в Європейське співтовариство, є низька мобільність складу науково-педагогічних працівників. Типовий викладач переважно є студентом університету, де він навчався в магістратурі, аспірантурі чи докторантурі, та де він, напевно, залишиться працювати аж до пенсії. Тому його професійний рух та кар'єрне зростання часто залежить від ставлення до нього керівництва вищого навчального закладу і колег, багато з яких в минулому були його викладачами чи науковими керівниками, а тепер є членами вченої ради університету чи ради факультету та обирають кандидатів на академічні посади. Ця традиція сприяє наявності організованого консерватизму у вищі школі України (Сисоєва С.О., 2011, с.42).

Зауважимо, що низька мобільність як студентів, так і викладачів пов'язана з консервативними структурними чинниками в традиційній системі соціального забезпечення громадян. Так в Україні до останнього часу міжнародна мобільність студентів, аспірантів і науково-педагогічних працівників здійснювалася в основному шляхом між університетських обмінів та за грантовими програмами. В 1991 році було вперше запроваджено бюджетну програму навчання студентів і стажування аспірантів у провідних зарубіжних вищих навчальних закладах (100 студентів, 100 аспірантів, 100 науково-педагогічних працівників). На 2012 рік було визначено перелік пріоритетних напрямів освіти та науки для навчання за кордоном студентів та стажування аспірантів, орієнтовані форми документів, які подаються претендентами тощо (Гаращук О., 2013, с.29). Зрозуміло, що доки в країні не настане економічна та політична стабільність, малоймовірно, що наше студентство та науково-педагогічні працівники зможуть сповна використовувати всі можливості, які надають міжнародні процеси інтеграції у вищій освіті.

Недостатня мобільність викладацького складу вищої школи України провокує певну їх ізоляцію, відсутність міжнародного досвіду вищої освіти та певну інертність в академічному середовищі. Останнє спричинене незнанням науково-педагогічними працівниками іноземних мов та інформаційно-комунікаційних технологій.

Вища освіта, незважаючи на притаманні їй особливості, є складовою частиною народного господарства, а тому вона відчуває на собі вплив соціально-економічних процесів, які відбуваються за її межами. Незважаючи на зростання в останні роки заробітних плат у державному секторі, особливо в 2004 та 2005 роках (котре оцінюється як зростання на 20,3% в реальних обсягах заробітних плат), заробітна плата викладачів вищих навчальних закладів все одно залишається низькою порівняно з приватним сектором (Сисоєва С.О., 2011, с. 42).

Багато викладачів через низьку заробітну плату працюють у двох чи навіть у трьох місцях, зокрема у приватних вищих навчальних закладах. Беручи до уваги традиційно велику кількість аудиторних годин в національній системі вищої освіти, така робота за сумісництвом призводить до того, що викладачі не мають часу і змоги приділити студентові додаткову увагу поза аудиторним контактом. Останнє призводить до втрати кваліфікації науково-педагогічними працівниками та зниження їх зацікавленості до викладацької діяльності.

Втім «повернутися до колишнього стану справ просто за рахунок збільшення фінансування», зазначає К.В.Астахова, вже не можна. Нові професіонали виявляються об'єктивно неготовими працювати краще ні з позицій якості навчального процесу, ні з пропозицій професійної моралі. Витіснити їх з освоєної сфери, замінити більш амбітними і відповідальними працівниками - завдання складне, а в поєднанні з підвищенням оплати (що саме по собі є необхідною умовою відновлення нормального стану справ) практично неможливе (Астахова Катерина, 2010, с. 45).

На наш погляд, необхідна нова, інноваційна за своїм змістом кадрова політика у вищих навчальних закладах, спрямована на створення для фахівців сприятливих умов для професійного зростання. Наразі є нагальна потреба створення такої вікової структури у вищій школі, яка б забезпечила високу творчу активність і неперервність традицій національної вищої освіти. Для досягнення зазначеної мети потрібно докорінно перебудувати систему підготовки та перепідготовки науково-педагогічних працівників, що



уможливить проведення реформ вищої освіти України та її інтеграції до міжнародного освітнього простору. Косметичні зміни, погляд на реформування освіти як на якусь кампанію лише віддалять нашу країну від «цивілізації знань» (Бакіров В., 2005, 15 с.).

Таким чином, нами проаналізовано загальний стан кадрового забезпечення вищої школи України. Попри кількісне зростання складу науково-педагогічних працівників, варто виокремити тенденцію до його старіння, зовнішню та внутрішню міграцію молодих викладачів. Доведено необхідність інноваційної кадрової політики у вищій школі, яка б уможливила проведення реформи вищої освіти України, її інтеграцію в міжнародний освітній простір з одночасним збереженням традицій національної вищої школи. Задля виконання цієї мети варто переглянути підготовку викладачів вищої школи, зокрема, під час навчання в магістратурі.

**Література**

1. Астахова Катерина Університетський викладач в умовах переходу суспільства до інноваційної економіки: вектори змін / К.Астахова // Вища школа, 2010.– № 2. – С. 41-47.

2. Бакіров В. Висока якість університетської освіти – вимога часу / В.Бакіров // Вища освіта України, 2005. – № 1. – С. 15-19.

3. Гаращук Олена Підвищення якості підготовки кадрів – фундаментальна місія вищої школи / Олена Гаращук, Віра Содоль // Вища школа, 2013. – № 2. – С.22-36.

4. Закон України «Про освіту» офіцтекст від 04.06.91 № 1144-XI / Відомості Верховної Ради України, 1991. – №34. – С. 452.

5. Клименко Віталій Наступність як основа підготовки сучасних фахівців технічного профілю / Віталій Клименко // Вища школа, 2010. – № 78. – С. 55-63.

6. Кузьминов Я.И. Наши университеты / Я.И.Кузьминов // Высшее образование сегодня, 2007. – № 10. – С. 9-15.

7. Мещанінов О.П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні: [монографія] О.П.Мещанінов. – Миколаїв: Вид-во МДГУ імені Петра Могили, 2005. – 460 с.

8. Наукова та науково-інноваційна діяльність в Україні, 2007: Стат.зб./Держкомстат України: За ред. Н.С.Власенко. Відп.за випуск І.В.Калачева. – К.:ДП «Інформ-вид.Цетр Держкомстату України, 2008.

9. Павко А.І. Основні напрями формування викладацького складу університетів України в імперську добу (XIX – початок XX ст.) /

А.І.Павко. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http: // vuzlib.cjm./jntent/view/1805/52.

10. Пономаренко Володимир Проблеми підготовки наукових кадрів / Володимир Пономаренко // Вища школа. – 2012. – № 2. – С. 7-19.

11. Програма підвищення якості навчального процесу в Харківському національному університеті імені В.І.Каразіна на 2002-2010 рр. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www.univer.kharkov.ua

12. Пугач В.Ф. Профессорско-преподавательский персонал государственных вузов: тенденции социокультурного развития в постсоветский период /В.Ф.Пугач// Alma mater (Вестник высшей школы. – 2010.– № 7. – С. 21-29.

13. Сисоєва С.О. Вища освіта України: реалії сучасного розвитку / С.О.Сисоєва, Н.Г.Батечко. – К.: ВД ЕКМО, 2011. – 344 с.

14. Супрун М.О. Магістратура як форма підготовки високопрофесійних науково-педагогічних кадрів для ВНЗ України / М.О.Супрун // Науковий вісник Волинського національного університету імені Лесі Українки. – 2011. – № 7. – С. 33-37.

15. Ходаков В.Е. Высшее образование в Украине: взгляд со стороны и изнутри / В.Е.Ходаков. – Херсон: Олди-плюс, 2001. – 214 с.

16. Education a Glance 2008:OECD Sndicators/ - Paris: OECD Publication, 2008 [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http:// www.oced.org/document.

17. International Standard Classitication of Education ISCED 1997 / UNESKO. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http: // hdr.undp.org.

**Н. Г. Батечко**

## СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ РАЗВИТИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ВЫСШЕЙ ШКОЛЫ УКРАИНЫ

*В статье рассмотрены основные тенденции развития кадрового потенциала высшей школы Украины: статистическую информацию относительно динамики численности профессорско-преподавательского состава за последние десять лет, отличия преподавательского состава высших учебных заведений за регионами, возрастную структуру академических работников. Обращено внимание на низкую мобильность состава научно-педагогических работников вопреки евроинтеграционным процессам и развитию международных программ в высшем образовании Украины. Предложены возможные пути оптимизации*



*кадровой политики и усиления роли научно-педагогических работников в процессе реформирования высшей школы Украины.*

***Ключевые слова:*** *высшая школа, преподаватель высшей школы, кадровая политика.*

**N.Batechko**

## CURRENT STATUS OF PERSONNEL CAPACITY HIGHER SCHOOL OF UKRAINE

*The article considered the basic trends in the development of personnel potential of higher education in Ukraine: statistical information on population dynamics of the teaching staff for the last ten years, the difference between the teaching staff of higher education institutions over the regions, the age structure of academic staff. Attention is drawn to the low mobility of researchers and teachers in spite of the European integration process and the development of international programs in higher education in Ukraine. Suggesting possible ways of optimizing the personnel policy and the role of the teaching staff in the process of reform of higher education in Ukraine.*

***Keywords:*** *high school, high school teacher, personnel policy.*

**Рецензенти:**
Вайнола Р. Х. – д. пед.н.,
Лузан П. Г. – д. пед. н.

*Стаття надійшла до редакції 20.09.2013*