

Л. И. Комир

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ СИСТЕМЫ УКРАИНЫ В КОНТЕКСТЕ МЕЖДУНАРОДНЫХ ИНДИКАТОРОВ

Кадровое обеспечение является одним из факторов, определяющих качество образовательного процесса при использовании традиционных и инновационных методик обучения, на национальном уровне и на уровне отдельно взятого учебного учреждения, при различных условиях его внешней и внутренней среды.

В условиях интернационализации образования сравнительный анализ индикаторов образовательной системы играет ключевую роль в формировании обоснованной образовательной политики, позволяет определить ориентиры, спрогнозировать проблемы и риски, повысить эффективность национальных образовательных систем и их конкурентоспособность. Результаты таких сравнений имеют важное значение для выработки эффективной образовательной политики, определения направлений развития образовательных систем и путей повышения отдачи от вложений в образование для всего общества и отдельных субъектов образовательного процесса.

Международные исследования позволяют выявить общемировые тенденции развития образования и определить степень соответствия или несоответствия им структурных характеристик национальных образовательных систем.

В мире реализуется несколько мониторинговых программ, с помощью которых можно оценивать и сравнивать системы образования. Каждая из них содержит блок показателей, отражающих состояние и динамику кадрового потенциала разных образовательных уровней. Среди наиболее распространенных показателей мониторинговых программ – образовательные индикаторы ЮНЕСКО и индикаторы ОЭСР.

По инициативе ЮНЕСКО, начиная с 1991 г., на основе анализа образовательных индикаторов публикуются результаты сравнительных исследований состояния образовательных систем многих стран мира. Аналогичные исследования, начиная с 1993 г., проводит также и ОЭСР. Так, в докладе «Взгляд на образование 2011: индикаторы ОЭСР» представлен сравнительный анализ основных индикаторов образования 42 стран, в котором Рассмотрены: результативность образовательных институтов и влияние образования; финансовые и кадровые ресурсы,

которые инвестируются в образование; доступ к образованию, участие, прогресс; образовательная среда школы [1].

Однако Украина в исследованиях ЮНЕСКО представлена лишь эпизодически, а в исследованиях ОЭСР не представлена совсем. К сожалению, образовательная статистика Украины не дает возможность полноценно сравнить международные показатели с соответствующими отечественными данными. Это объясняется отсутствием самого индикатора в публикациях официальной образовательной статистики Украины, или же несоответствием содержания показателя принятым международным индикаторам.

Для сравнения развития образовательных систем анализируются национальные и зарубежные уровни их финансирования. По показателю удельного веса средних затрат на высшее образование страны Евросоюза существенно уступают США (этот показатель, соответственно, составляет 1,1% и 2,7% от ВВП). Европейская комиссия определила, что инвестиции в высшее образование на уровне 2% ВВП являются минимальным требованием для экономики, основанной на знаниях [2]. В данном случае Украина занимает одну из лидирующих позиций среди стран мира по уровню финансирования высшего образования. Из государственного бюджета ежегодно выделяется более 2% ВВП. В 2011 г. государственные расходы на образование в целом составили 6,1% ВВП [3].

Важно отметить, что в странах с развитой рыночной экономикой основные инвестиции направляются в нематериальные активы, прежде всего, в человека. Расходы на образование, здравоохранение и социальное обеспечение в этих странах значительно выше, чем инвестиции в производство. Например, в США это превышение почти пятикратное.

Уровень же финансирования образования в целом и высшего в частности отражается в уровне оплаты труда занятых в этой сфере. При этом в 2014 г. средняя заработная плата преподавателя украинских вузов составляла величину, в несколько раз меньшую по сравнению с аналогичным показателем стран ближнего и дальнего зарубежья.

В то же время качественный состав научно-педагогических работников вузов Украины из года в год улучшается. Так, по данным Государственной службы статистики, в 1991 году в Украине было 8133 доктора наук, а уже в 2013 их количество выросло до 16450 человек [3].

Общей особенностью зарубежной и национальной образовательных систем является старение профессорско-преподавательского состава. На конец 2013 г. доля специалистов с научными степенями старше 50 лет, по сравнению с концом 2012 г. уменьшилась на 1,8 в. п. и составила 47,6%,

специалистов в возрасте до 40 лет включительно – выросла на 1,2 в. п. (329 %). При этом средний возраст всех специалистов с научными степенями не изменился и составлял почти 50 лет (женщин – 45,6, мужчин – 53,8 лет).

Международные рейтинги университетов также предполагают оценивание кадрового обеспечения высшего образования. С этой целью методика оценивания деятельности преподавателей высшей школы предполагает два подхода: деятельностный и компетентностный [4]. Деятельностный подход определяет количественные показатели эффективности труда: удельный вес преподавателей, имеющих ученую степень, участие в хозяйственной научной работе, число полученных грантов, публикация статей в изданиях различного уровня, издание учебников «с грифами» и методических пособий, опубликованных преподавателем, участие в работе международных конференции и симпозиумов, ведение научных кружков, участие в организации и подготовке предметных олимпиад, конференций и т. д. Перечисленные индикаторы рассматриваются как основные показатели практически во всех системах международных рейтингов университетов.

Компетентностный подход позволяет учесть, кроме отдельных фактов и достижений, поддающихся количественной оценке (деятельностный подход), сложные процессы саморегуляции, самооценивания, духовно-нравственного совершенствования педагога, рост его общей культуры, имеющие неколичественную характеристику. Компетентностный подход широко используется в университетах Австралии на основе документа «Австралийская система качественной подготовки». В отличие от британской системы высшего образования, на основе которой создавались университеты Австралии, в этой стране в начале XXI века наметилась тенденция к унификации требований к специалистам разных областей: педагогам, инженерам, военным и т. д.

Следует, однако, подчеркнуть, что применяя международные индикаторы необходимо учитывать национальную специфику развития образовательной системы от культурных до институциональных особенностей.

Таким образом, разработка сопоставимых показателей состояния национальной системы образования и ее кадрового обеспечения в общем контексте общемировых образовательных тенденций является достаточно значимой для оценивания кадрового потенциала.

Литература

1. Лікарчук І. Освітні індикатори у контексті розбудови цивілізованої системи оцінювання якості загальної середньої освіти [Електронний ресурс] / І. Лікарчук. – Режим доступу : <http://education-ua.org>.
2. Ищук Т. Л. Организационно-экономические подходы к развитию европейской высшей школы / Т. Л. Ищук // Экономика образования. – 2010. – № 3. – С. 87–101.
3. Официальный сайт государственной службы статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
4. Исаева Т. В. Эффективность оценивания деятельности преподавателей вузов: сравнение отечественных и зарубежных методик [Электронный ресурс] / Т. В. Исаева, М. П. Чуриков, Ю. Ю. Котляренко // Научное ведение : Интернет-журн. – 2015. – Т. 7. – № 3. – Режим доступа : <http://naukovedenie.ru>.

А. Б. Кондрашихин

ФОРМИРОВАНИЕ КАДРОВ В МИКРОСИСТЕМЕ ВЫПУСКАЮЩЕЙ КАФЕДРЫ: ПОТЕНЦИАЛ КОНКУРСНОЙ ПРОЦЕДУРЫ

Кафедра высшего учебного заведения остается базовым звеном системы высшего образования (ВО), представляя собою сложную микросистему обеспечения функций учебно-воспитательного процесса, создания научного продукта, формирования учебно-методического обеспечения и атмосферы вуза. При этом интеграционные процессы оказывают непосредственное воздействие на функционирование образовательного пространства, в том числе структуру кадрового состава [1]. Выпускающая кафедра наряду с обычными функциями отвечает за подготовку выпускных работ, формирование компетентностей студента-выпускника согласно принятым государственным стандартам и сопутствующую организацию научных исследований, баз практики, взаимодействия с работодателями и другие.

Соответствие научно-педагогического работника режиму регионального образовательного пространства можно оценить проведением конкурса на замещение вакантной должности в вузе (его подразделении) путем формального сопоставления качеств соискателя, изложенных в документарной форме, таким требованиям, в т. ч. используя шифры,