

УДК: 519.86:378

ДВОРІВНЕВА МОДЕЛЬ ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ В УКРАЇНІ

Г.А. Дмитренко

д.е.н., проф.,
Університет менеджменту освіти
НАПН України

С.В. Мудра

к.п.н., доцент,
Національний університет біоресурсів
та природокористування України
e-mail: szasidatel@i.ua

А.Є. Спіцина

к.п.н., доцент,
Національний транспортний університет

**ДВУХУРОВНЕВАЯ МОДЕЛЬ ПОВЫШЕНИЯ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО
ОБРАЗОВАНИЯ В УКРАИНЕ**

Г.А. Дмитренко

д.э.н., проф.,
Университет менеджмента образования
НАПН Украины

С.В. Мудрая

к.п.н., доцент,
Национальный университет биоресурсов
и природопользования Украины

А.Е. Спицына

к.п.н., доцент,
Национальный транспортный университет

**THE TWO-LEVEL MODEL OF IMPROVING THE QUALITY OF
HIGHER EDUCATION IN UKRAINE**

G.A. Dmytrenko

Doctor of Economics, professor,
University of Education Management
NAPS of Ukraine

S.V. Mudra

PhD, associate professor,
National University of Life
and Environmental Sciences of Ukraine

A.Y. Spitsyna

PhD, associate professor,
National Transport University

Розкривається зміст концептуального підходу та технологічних напрямів підвищення якості трудового потенціалу засобами професійної освіти, зокрема, шляхом підготовки вищими навчальними закладами таких випускників, які б відповідали вимогам ринку праці не тільки сьогодні і найближчому майбутньому, а також впродовж тривалого періоду на перспективу.

Ключові слова: *трудоий потенціал; якість освіти; вищий навчальний заклад; конкурентоспроможний випускник; культура цільового управління за кінцевими результатами.*

Раскрывается содержание концептуального подхода и технологических направлений повышения качества трудового потенциала средствами профессионального образования, в частности, путем подготовки высшими учебными заведениями таких выпускников, которые бы соответствовали требованиям рынка труда не только сегодня и ближайшем будущем, а также на протяжении длительного периода на перспективу.

Ключевые слова: *трудоий потенциал; качество образования; высшее учебное заведение; конкурентоспособный выпускник; культура целевого управления по конечным результатам.*

Determined is the content of conceptual approach and technological directions of improvement of quality of labor potential by means of professional education, in particular through the training such graduates by institutions of higher education to meet the requirements of the labour market not only today and the near future but over a long period of time in the future.

Keywords: *labor potential; quality of education; high school; competitive graduate; competitive graduate; culture of management by objectives and outcome.*

Постановка проблеми. Питання якості вищої освіти в контексті якості трудового потенціалу все більш загострюється. Це пов'язане як з приєднанням України до Європейського Союзу, так і внутрішньою ситуацією в країні, коли велика кількість випускників вищих навчальних закладів не відповідає вимогам ринку праці. Зокрема, соціологічні дослідження фонду «Демократичні ініціативи в Україні» вказують на невисоку оцінку якості вищої освіти, слабкий зв'язок вищої освіти з ринком праці [1, с. 3]. Недарма закон України про вищу освіту встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти «...з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу...» [2, с.1].

Саме тому власне на науковців покладено вирішення проблеми обґрунтування шляхів досягнення цієї вказаної мети, складність якої не викликає сумніву із-за різноманітності факторів, які впливають на якість освіти. Не має сенсу доводити, що в першу чергу треба визначитися з пріоритетами, тобто необхідно знайти те головне (ключове) питання з їх множини, відповідь на яке потягне за собою вирішення множини інших.

На думку авторів, пріоритет треба віддати не зовнішньому а внутрішньому забезпеченню якості діяльності вищих навчальних закладів, що готують (повинні готувати) цінний продукт для суспільства, включаючи всебічно розвинену особистість. Це по-перше. По-друге, необхідно, нарешті, чітко визначитись з кінцевими результатами діяльності ВНЗ, що характеризують якість освіти і є її індикаторами. Це дозволить цілеорієнтувати всі їхні структури, кожного керівника і кожного працівника ВНЗ на досягнення цих результатів. В іншому випадку всі наукові наробки будуть мати лише декларативний характер без практичного втілення в життя.

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Ідея визначення головного індикатору якості вищої освіти через підготовку конкурентоспроможних випускників вже знаходить своє відображення у працях вітчизняних вчених як економічної так і педагогічної науки [3, 4]. Немає сенсу їх перелічувати – їх вже дуже багато.

В останні роки збільшилася кількість праць, де мова вже йде про підготовку конкурентоздатних фахівців і, відповідно, необхідність готувати конкурентоздатних випускників в професійних навчальних закладах [5,6,7,8].

При цьому серед науковців немає чіткого уявлення про сутність і призначення, а також шляхи вирішення проблеми підготовки таких випускників. Достатньо продуктивну спробу визначення дефініції «конкурентоспроможність» і «конкурентоздатність» зроблено в дисертаційній роботі В.О. Бикової [5, с. 28]. Зокрема, проаналізовано різні точки зору на ці поняття – від ототожнення їх, до розведення по різні

боки з позицій характеристики як неживого об'єкту (конкурентоспроможність), так і живого, тобто особистості (конкурентоздатність).

Практично всі дослідники конкурентоспроможності і, особливо, конкурентоздатності приділяють велику увагу особистісним якостям фахівця. Цих якостей нараховують до 40 – від вольових і лідерських якостей, до володіння високим емоційним інтелектом. У зв'язку з неможливістю у даній статті розглянути всі інтерпретаційні підходи різних вчених, звернемо увагу на ті визначення сутності конкурентоспроможності і конкурентоздатності, які імпонують авторам.

Зокрема, на думку В.Бондаря, ці поняття значною мірою пов'язані між собою і мають становити єдине ціле. Він зазначає, що конкурентоспроможність фахівця, яка забезпечується формуванням професійної компетентності, створює передумову для розвитку конкурентоздатності як особистісного утворення [6, с. 3-6].

Автори поділяють точку зору В.Бондаря щодо єдності і взаємозв'язку цих понять та їх взаємообумовленості. На думку авторів статті, конкурентоспроможність і конкурентоздатність фахівця - це однокорінні поняття, але різнорівневого характеру за терміном реалізації його можливостей. Наприклад, з точки зору задоволення потреб ринку праці сьогодні і в найближчій перспективі – це конкурентоспроможність.

А конкурентоздатність – це відповідність людини вимогам ринку праці в кожний момент впродовж трудового життя. Саме таким чином можна розглядати сьогодні взаємозв'язок цих двох понять, які знаходяться в гармонічній взаємодії на базі професійної компетентності і відповідності професійно-особистісних якостей виконуваним функціям.

У зв'язку з різними термінами реалізації конкурентних можливостей і здатностей випускників, є суттєве відміння в підготовці конкурентоспроможних і одночасно конкурентоздатних випускників. При цьому конкурентоспроможність є первиною базовою основою підвищення конкурентоздатності випускників, що буде доведено в цій статті.

Отже, окреслюються дві взаємопов'язані траєкторії (стратегії) підвищення якості вищої освіти шляхом підготовки конкурентоспроможних і одночасно конкурентоздатних випускників, які характеризують кінцеві результати діяльності вищих навчальних закладів.

Мета статті полягає в обґрунтування двоєдиної стратегії траєкторії підвищення якості діяльності вищих навчальних закладів, яка базується на підготовці конкурентоспроможних (перша траєкторія) і одночасно конкурентоздатних (друга траєкторія) випускників, що відображають дійсні індикатори якості функціонування ВНЗ в рамках формування культури цільового управління за кінцевими результатами.

Виклад основного матеріалу. Почнемо з розгляду першої траєкторії підвищення якості вищої освіти.

З точки зору реалізації еколюдиноцентричного підходу до розвитку професійної освіти принциповим є аспект організації навчального процесу у таких органічно пов'язаних напрямках. З одного боку, фахівців треба готувати в інтересах суспільства (господарського комплексу) взагалі і роботодавців зокрема, з другого боку, це треба робити в інтересах самих випускників професійних вищих навчальних закладів (ВНЗ) з позицій їх майбутньої самореалізації у сфері трудової діяльності. Саме так, на погляд авторів, повинна будуватися людиноцентрична стратегія розвитку професійної складової національної системи освіти.

Дійсно, для суспільства важливо, щоб кожна людина могла самореалізуватися у житті та принесла користь для інших людей у рамках загальнолюдської моралі. Друге діло, що цієї користі буде більше, якщо працівник ще добре професійно підготовлений. І чим актуальніше його знання та вміння і ширша галузь їх застосування, тим ця користь буде більша для господарського комплексу, тобто всього суспільства.

Для роботодавця також важливо, щоб працівник був на «своєму місці», бо апіорі відомо, що такий працівник більш продуктивний. Для самого працівника ще більш, ніж важливо, займатися «свою працею», (середню працею – за Г.Сковородою) щоб з задоволенням ходити на роботу (втім цього ще не достатньо для повної самореалізації).

Таким чином, першим стратегічним напрямом розвитку професійної освіти в контексті реалізації ідеології еколюдиноцентризму стає підготовка конкурентоспроможних випускників вищих навчальних закладів.

Загальний підхід до підвищення якості професійної освіти шляхом підготовки конкурентоспроможних випускників представлений на рис.1.

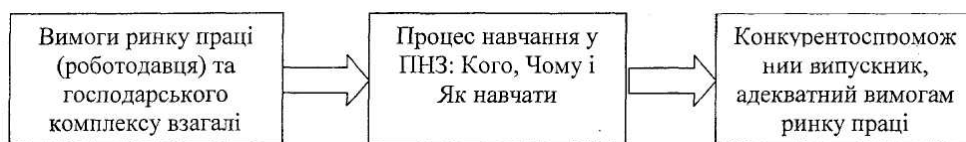


Рис. 1. Концептуальний напрям формування цінного кінцевого «продукту» діяльності ВНЗ за першою траєкторією

Реалізація цієї принципової схеми підготовки конкурентоспроможних випускників у закладах професійної освіти здійснюється через ряд взаємопов'язаних етапів технологічного характеру. При цьому «роботодавець» стає головною ланкою у процесі підготовки конкурентоспроможних випускників, починаючи з його участі у відборі «матеріалу» для такої підготовки ще на вході в ВНЗ. Тобто в цій тріаді «вихід» диктує, яким чином реалізовувати компетентісний підхід до підготовки конкурентоспроможних випускників.

Сутність цього підходу полягає, нагадуємо, в тому, що треба вчити Того, Тому і Так, щоб одержані знання були з користю використані на практиці (тобто в інтересах роботодавця), всього суспільства і самого працівника).

Взагалі, формування загальної моделі підготовки конкурентоспроможних випускників, в контексті реалізації компетентісного підходу здійснюється за етапами, які послідовно розкривають процес такої підготовки, починаючи з вимог ринку праці (рис. 2).

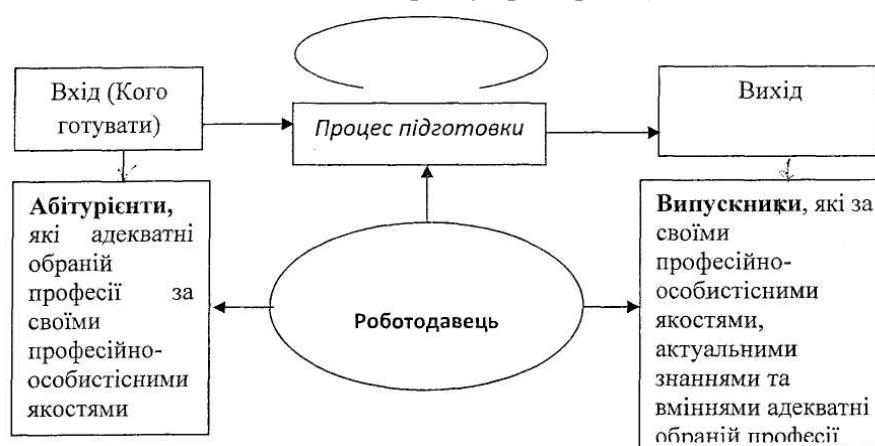


Рис.2. Принципова схема управління якістю підготовки конкурентоспроможних фахівців у ринкових умовах

Таких етапів може бути декілька.

Перший етап пов'язаний з формуванням за допомогою роботодавців (через Державні центри зайнятості) паспорту компетентностей з кожної професії, який включає три обов'язкових складових: вимоги до професійно-особистісних якостей; вимоги до актуальних знань; вимоги до актуальних умінь. Використання при цьому кваліметричних індексів дозволяє ці вимоги інтерпретувати кількісною мірою. Це надає паспорту компетентностей функції інструменту, який дозволяє вимірювати

відповідність кожного окремого випускника цьому документові. Крім того, цей паспорт доповнюється вимогами самого ПНЗ до індексу аналітично-пізнавальної активності абітурієнта (АПА), який повинен бути не нижче 0,5.

Тобто мова йде, нарешті, про можливість апіорного визначення рівня конкурентоспроможності випускників на ринку праці (маючи на увазі, що тільки практика дасть вирішальну відповідь на це питання). Вже в найближчому майбутньому кожен ВНЗ повинен мати паспорт компетентностей як професійний стандарт за кожною спеціальністю, на яку він має ліцензію.

Другий етап пов'язаний з виявленням у абітурієнтів ВНЗ професійно-особистісних якостей, які відповідають обраній спеціальності. Повторімо ще раз, що немає сенсу вчити тих, хто не зможе використовувати одержані знання та вміння у своїй практичній діяльності з користю для роботодавця, себе самого (особистої самореалізації) та суспільства.

Третій етап пов'язаний з визначенням у ВНЗ тих дисциплін з актуальних знань та вмінь, які повинні вивчати студенти, щоб одержані знання та вміння були вже сьогодні і завтра потрібні роботодавцям. Це дає можливість самореалізуватися майбутньому фахівцю в органічному поєднанні з самореалізацією роботодавця в інтересах суспільства (якщо останній орієнтований на забезпечення суспільних потреб через якісний продукт).

Четвертий етап пов'язаний з якістю проведення занять з точки зору пошуку в ВНЗ засобів рефлексивного засвоєння студентами теоретично-фундаментальних та актуальних знань і вмінь (тобто з поступовою заміною репродуктивних методів навчання на активні, в тому числі ігрові).

П'ятий етап пов'язаний з оцінкою кінцевих результатів діяльності ВНЗ через зіставлення досягнень кожного окремого випускника з параметрами паспорта компетентностей. Індексний метод на основі кваліметричних вимірювань дозволяє апіорно вимірювати, нарешті, рівень конкурентоспроможності кожного випускника. Це означає, що з'являється можливість суттєво підвищити якість діяльності вищих навчальних закладів, і зблизити інтереси ВНЗ з інтересами споживача - роботодавця і суспільства.

Загальна модель за етапами підготовки конкурентоспроможних випускників в контексті реалізації компетентнісного підходу представлено на рис.3.

Розробка макету основоположного професійного стандарту (паспорту компетентностей) підготовки таких випускників вперше здійснювалася С. Мудрою шляхом опитування роботодавців за допомогою відповідних відділів Державних Центрів зайнятості за трьома анкетами. Перша анкета включала питання вимог роботодавців до професійно-особистісних якостей менеджерів, друга - до їх професійних знань, третя - до професійних вмінь. Процес розпочався з опитування 167 роботодавців. Саме одержана від них інформація дозволила виявити в першу чергу базові якості, а потім і бажані для успішної діяльності професійно-особистісні якості з визначенням їх необхідного рівня у кваліметричному вимірі. Це дало поштовх для розробки кваліметричних моделей щодо оцінки цих якостей як у абітурієнтів, так і випускників ВНЗ. Крім того одержана інформація зробила можливим здійснювати реалізацію компетентнісного підходу до підготовки фахівців саме з першої складової тріади, а саме «Кого вчити».

Відповіді роботодавців на запитання другої і третьої анкети надали інформацію для групування вимог до актуальних знань та актуальних вмінь майбутніх менеджерів.

Ці опитування в 2012-2014 рр. проводилися при виконанні наукової теми: «Якість підготовки майбутніх менеджерів». Нижче більш детально розглянемо деякі аспекти формування та реалізації загальної моделі підготовки конкурентоспроможного випускника на прикладі менеджерів в процесі експериментальної роботи за цією темою.

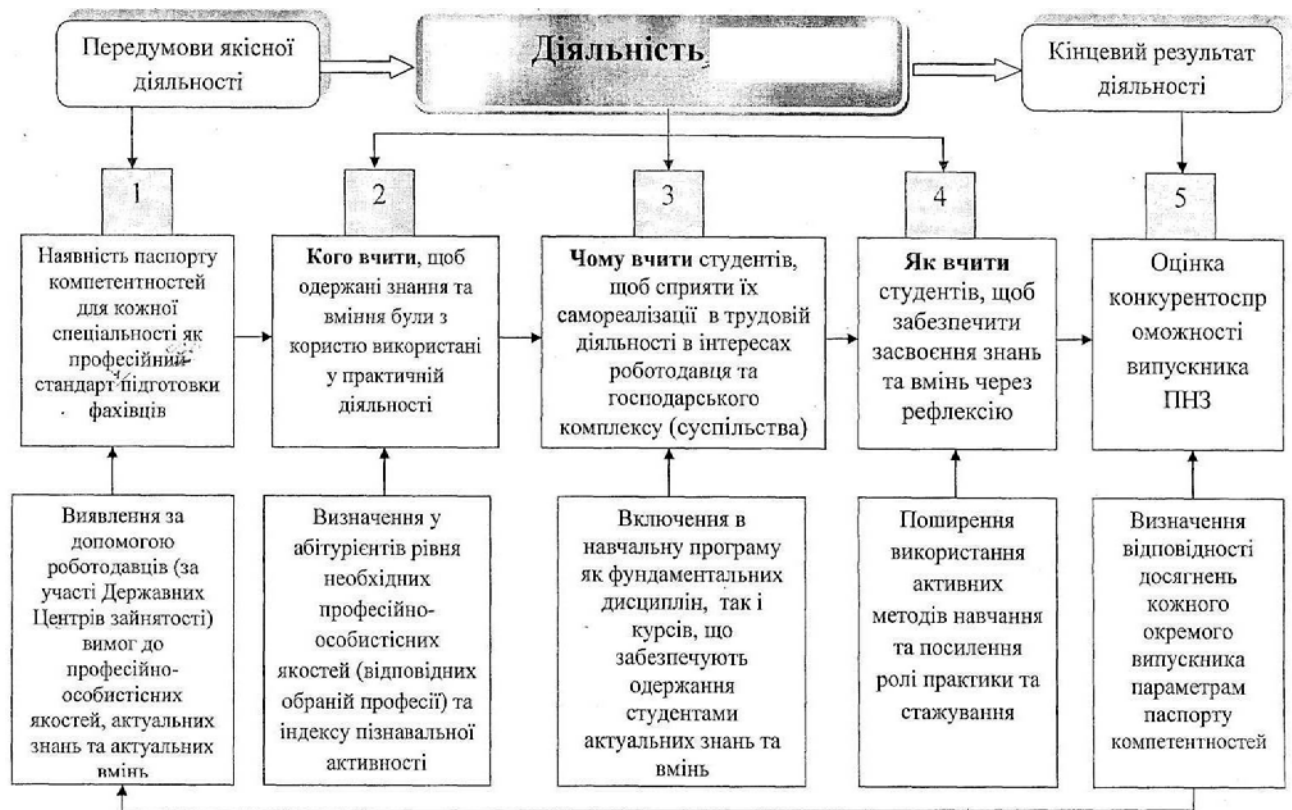


Рис.3. Аспекти формування та реалізації загальної моделі підготовки конкурентоспроможного випускника

У результаті всіх дій щодо виявлення вимог ринку праці до випускників ВНЗ з спеціальності «Менеджер організацій» був сформований макет оригінального професійного стандарту - паспорту компетентностей менеджера (табл.1). Саме цей проект (макет) стандарту від роботодавця дає можливість достатньо чітко орієнтувати діяльність ВНЗ на кінцевий результат, яким є конкурентоспроможний випускник (тобто той, досягнення якого наближаються до параметрів паспорту компетенцій). Це стає реальністю, якщо мати на увазі, що параметри паспорту компетентностей не тільки визначають цільові конкретні дії учасників навчального процесу, але і стають інструментом оцінки рівня конкурентоспроможності випускників.

Таблиця 1

Макет паспорту компетентностей менеджера організації

Параметри макету паспорту компетенцій		Необхідний рівень у <u>кваліметричному</u> вимірі
<i>1. Основні професійно-особистісні якості</i>		ступінь наявності
1.	Лідерські Базові якості	0.8-1.0
2.	Організаційні	0.8-1.0
3.	Комунікативні	0.9-1.0
4.	<u>Стресостійкість</u> Значущі якості (для забезпечення	0.7-1.0
5.	Креативність успіху в діяльності менеджера)	0.8-1.0
6.	Упевненість у собі	0.9-1.0
7.	Толерантність	0.7-1.0

<i>II. Актуальні знання</i>		Ступінь засвоєння
1.	Методів стимулювання працівників (окрім матеріальних стимулів)	0.8-1.0
2.	Системної (постійної) мотивації персоналу	0.7-1.0
3.	Мистецтва партнерського спілкування у підрозділі	0.7-1.0
4.	Методів активізації діяльності працівників на основі змагання	0.9-1.0
5.	Методів об'єктивної (в очах працівників) оцінки результатів праці	0.8-1.0
6.	Методів відбору персоналу на основі об'єктивної оцінки	0.8-1.0
7.	Методів розподілу цільових обов'язків між працівниками	0.9-1.0
8.	Методів формування командної праці у підрозділах та організації в цілому	0.8-1.0
9.	Методів створення творчого клімату у колективі	0.8-1.0
10.	Методів спонукання до активної праці без участі керівника	0.8-1.0
11.	Методів самоорганізації колективу	0.8-1.0
12.	Методів формування атмосфери партнерства в організації	0.7-1.0
13.	Методів управління персоналом у кризових умовах	0.8-1.0
14.	Методів пристосування до змін у зовнішньому середовищі	0.8-1.0
15.	Методів організації цільового управління (за цілями та результатами) організацією	0.8-1.0
16.	Кон'юнктури ринку праці	0.7-1.0
17.	Методів максимального використання трудового потенціалу підрозділу, організації	0.8-1.0
		сер. 0.80
<i>III. Актуальні вміння</i>		Ступінь застосування
1.	Знаходити взаєморозуміння з підлеглими	0.9-1.0
2.	Визначати кінцеві результати діяльності підрозділу, організації	0.8-1.0
3.	Визначати результати діяльності кожного підлеглого	0.8-1.0
4.	Об'єктивно оцінювати результати діяльності працівників	0.8-1.0
5.	Визначати роль працівника у діяльності підрозділу	0.8-1.0
6.	Прищеплювати працівникам інтерес до економії робочого часу	0.9-1.0
7.	Наводити виконавчу дисципліну у підрозділі	0.9-1.0
8.	Організовувати системну дієву мотивацію персоналу	0.8-1.0
9.	Визначати мотиваційні потреби працівників	0.7-1.0
10.	Визначати необхідні стимули до активної праці	0.8-1.0
11.	Виявляти потрібні та формувати відповідні умови праці	0.8-1.0
12.	Створювати атмосферу взаємодопомоги у групі, підрозділі	0.9-1.0
13.	Сприяти максимальному використанню сильних сторін кожного працівника	0.7-1.0
14.	Оцінювати професійно-особистісні якості працівників	0.8-1.0
15.	Формувати команду для досягнення загальних цілей	0.7-1.0
		сер. 0.80

Таким чином, формування конкретної моделі оцінки конкурентоспроможності випускників ВНЗ починається зі структурування паспорту компетентностей у залежності від спеціальності, що гарантує зв'язок навчання з вимогами ринку праці. У даному дослідженні йде мова про спеціальність «Менеджмент організації».

Автори є прихильниками погляду на ключовий характер професійно-особистісних якостей при підготовці фахівців. Мається на увазі, що навчити, в принципі, можна будь-кого (хто має розвинену пізнавальну активність), але застосувати на практиці отримані знання з користю як для себе, так і для роботодавця можуть лише ті, хто має для цього відповідні якості та здібності.

Нагадуємо, що суттєвою складовою такого професійного стандарту є розділ «Основні професійно-особистісні якості». Професійно-особистісні якості поділено на базові та значущі, які сприяють успішній діяльності на посаді менеджера. Це викликане (як уже зазначалося вище) тим, що далеко не кожен з абітурієнтів, який бажає отримати кваліфікацію менеджера, може дійсно здійснювати діяльність, пов'язану з керівництвом організацією, чи її підрозділом в яких рушійною силою для досягнення цілей є персонал.

Наприклад, уперше в групі абітурієнтів чисельністю 19 осіб було запропоновано відповісти на питання анкети (форма 1).

Форма 1

А Н К Е Т А (Фрагмент)

виявлення професійно-особистісних якостей у абітурієнтів напряму
підготовки «Менеджмент» на основі самооцінки

Увага! Потрібно відмітити значимість того критерію, який найбільше відповідає вашим знанням про себе.

№ з/п	Складові професійно-особистісних якостей менеджера	Критерії прояву якостей					оцінка
		завжди (дуже часто) 1,0	Достатньо часто 0,75	Іноколи 0,5	Рідко 0,25	Ніколи 0,0	
1	Здатність вести за собою оточуючих						
	Здатність переконувати завдяки логіці						
	Здатність швидко приймати правильні рішення						
	Наявність цілеспрямованості (постійний рух у напрямі досягнення цілі)						
	Наявність вольових якостей (через подолання себе)						
2	Уміння розуміти співбесідника						
	Уміння бути некатегоричним під час спілкування						
	Уміння слухати						
	Уміння підтримати розмову						
	Уміння почати розмову						
3	Вироблення стратегії досягнення цілей						
	Ефективне використання часу						
	Енергійність, ініціативність, рішучість у досягненні цілей						
	Прагнення до удосконалення себе та організації						
	Уміння розставляти пріоритети						

Тобто, за допомогою експрес-методу [11] на основі самооцінки визначалася наявність тих чи інших професійно-особистісних якостей як базових, так і значущих. Зрозуміло, що самооцінка не завжди об'єктивна, але орієнтовну інформацію вона надає. Крім того, вже сама по собі самооцінка змушує абітурієнтів замислитися над можливістю наблизитися до своєї майбутньої професії.

Отже, підготовка конкурентоспроможного випускника пов'язано з задоволенням вимог ринку праці (роботодавця) і вимог самих майбутніх фахівців до особистої самореалізації у сфері трудової діяльності на сьогоднішній і найближчу перспективу.

Але якщо готувати випускників таким чином, щоб вони були конкурентоспроможні в будь-який час в майбутньому? Маючи на увазі, що в наш інформаційний вік актуальні на сьогоднішній день знання і вміння достатньо швидко застарівають, а вимоги до професійно-особистісних якостей змінюються під впливом науково-технічного прогресу та інших зовнішніх факторів. Виникає надважлива проблема – що може професійна освіта надати випускнику такого, щоб він був завжди потрібен роботодавцям і зміг самореалізовуватися впродовж життя? В такому випадку мова вже піде про конкурентоздатних випускників, підготовка яких буде характеризувати вищий рівень якості діяльності професійних навчальних закладів. Тобто конкурентоздатний фахівець - це конкурентоздатний фахівець впродовж життя, яких і треба готувати в ВНЗ.

Мова вже піде про другу траєкторію підвищення якості вищої освіти. На думку авторів, конкурентоздатні випускники повинні мати, в першу чергу, високу аналітично-пізнавальну активність. Це означає, що людина завжди відкрита до нових знань, постійно шукає можливість їх поповнювати. Більш того, вона здатна аналізувати і фільтрувати великий обсяг інформації, а також виокремлювати головне і корисне для самореалізації в трудовій сфері і соціумах. Це дуже важливо на майбутнє для життя у глобалізованому світі, в якому обсяг інформації наростає безперервно.

Але базуватися нові отриманні знання повинні на потужному підґрунті фундаментальних «ядер» знань, які не застарівають. Мова йде про закони і тенденції.

І ще є одна дуже важлива складова підготовки конкурентоздатних випускників. Мова йде про поглиблене самопізнання випускниками свого «Я», в першу чергу, професійно-особистісних та інших якостей. Це необхідно для забезпечення гнучкості фахівця, його вміння пристосовуватися до зовнішнього середовища. В іншому випадку фахівець не зможе відповідати вимогам ринку праці, які змінюються з часом.

Отже визначаються три ключових напрямів підвищення конкурентоздатності випускників ВНЗ, які потрібно забезпечити засобами навчально-виховного процесу. Це, по-перше, підвищення аналітично-пізнавальної активності (АПА) студентів в процесі навчання. По-друге, це обов'язкове надання фундаментальних основ знань з професії, тобто законів і тенденцій, які (повторюємо) не застарівають. Вони стають базою для засвоєння актуальних знань та вмінь на час їх застосування. По-третє, це заглиблене пізнання параметрів свого «Я», включаючи професійно-особистісні якості, риси характеру, соціотип, психомоторні якості та інше, допоможе випускнику прилаштуватися до змінних умов не тільки в сфері трудового життя, а також в інших сферах життєдіяльності.

Визначення цих ключових напрямів підвищення конкурентоздатності випускників дозволяє сконцентрувати дії всіх учасників навчально-виховного процесу і відповідних структур на виконання конкретних завдань. Нижче на рис.4 представлена паралельна модель підготовки конкурентоздатного випускника (як другого кінцевого результату діяльності ВНЗ), а також основний зміст завдань (1-5) для досягнення цього результату.

Абітурієнти	Студенти впродовж всього періоду навчання	Чому вчити	Як вчити і розвивати	Оцінка конкурентоздатності випускників
1	2	3	4	5

Рис.4. Паралельна модель підготовки конкурентоздатних випускників ВНЗ в контексті реалізації компетентнісного підходу

Завдання 1. Діагностування аналітично-пізнавальної активності абітурієнтів за допомогою факторно-критеріальної кваліметрії. Остання дозволяє визначити особистий індекс АПА (відносний кількісний показник) у кожного абітурієнта. Він характеризує той базовий рівень АПА, який буде використано для наступного порівняння у процесі навчання. Підвищення цього індексу стає складовою позитивного кінцевого результату діяльності ВНЗ.

Завдання 2. Системно-періодичне вимірювання індексу АПА і оцінка параметрів особистості з використанням факторно-критеріальної кваліметрії. Розумна побудова рейтингових рядів з індексу АПА з метою пробудження у студентів інтересу (внутрішньої мотивації) до його зростання. Пробудити інтерес у студентів формувати картку особистості з метою моніторингу параметрів своєї особистості

Завдання 3. Перегляд програми навчання з метою очищення від другорядного (це не має відношення до актуальних знань і вмінь від роботодавця) з метою концентрування на фундаментальних «ядрах» знань з кожної дисципліни.

Завдання 4. Поступове відходження від репродуктивних методів навчання до застосування активних з використанням розвивальних засобів засвоєння знань через підключення рефлексивності студентів [12, 13].

Завдання 5. Оцінювання кінцевих результатів навчання випускників за трьома основними напрямками. По-перше, це визначене приросту індексу АПА за всі роки навчання, починаючи з абітурієнства. По-друге, це рівень засвоєння фундаментальних «ядер» знань. По-третє, це наявність картки (паспорту) особистості на руках у випускників, в яку занесені виміри її параметрів впродовж всього періоду навчання.

У контексті розробки стратегії розвитку вищої освіти має сенс, на думку авторів, змінити діючу систему формування студентського контингенту у ВНЗ, як сукупність вихідного «матеріалу» для підготовки цінного «продукту». Наприклад, приймати на навчання випускників шкіл за трьома показниками без надуманої системи персоніфікованого обліку абітурієнтів. Перший – це середня оцінка засвоєних знань у школі. Другий – індекс аналітично-пізнавальної активності (АПА), який відображає вміння учитися та «фільтрувати» інформацію. Він може визначатися незалежними Центрами тестування замість «наглядацької» перевірки шкільних знань як акту недовіри до школи і пригнічення її статусу. Третій показник - це індекс відповідності професійно-особистісних якостей абітурієнта параметрам професійного стандарту, а саме, паспорту компетентностей за обраною професією. Останній визначається в самих ВНЗ.

Тобто до того часу, коли шкільна освіта вийде на формування паспорту особистості кожного випускника як результатів самопізнання ними свого «Я», процес виявлення професійно-особистісних якостей у абітурієнтів може здійснюватись у ВНЗ експрес-методом. Потрібно мати на увазі, що саме ВНЗ повинні відповідати за якість свого цінного суспільно-корисного кінцевого результату – конкурентоспроможного і конкурентоздатного випускника. А формування такого продукту починається з адекватного абітурієнта. Тобто, логіку набору абітурієнтів потрібно було б поступово змінювати згідно з наступною концептуальною схемою (рис.5).

Відбір абітурієнтів як підґрунтя одержання в ВНЗ високих кінцевих результатів		
Школа (гімназія, ліцей, коледж) Визначення середнього балу засвоєння знань випускниками	Центри зовнішнього незалежного оцінювання Визначення індексу аналітично-пізнавальної активності випускників шкіл	ВНЗ Визначення у абітурієнтів професійно-особистісних якостей відповідно паспорту компетентностей обраної професії

Рис.5. Концептуальна схема формування контингенту абітурієнтів у ВНЗ

Висновки. Якість трудового потенціалу країни обумовлюється, в першу чергу, якістю вищої освіти. Виконання закону України «Про вищу освіту» повинно здійснюватися з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу, самореалізації особистості, забезпечення потреб суспільства, ринку праці та держави у кваліфікованих фахівцях. Це потребує чіткого визначення стратегічного і технологічного напрямів формування системи внутрішнього забезпечення якості освіти через діяльність вищих навчальних закладів.

Нажаль, із 10 статей Розділу 5 Закону, який присвячено забезпеченню якості вищої освіти, 9 статей регламентують шляхи побудови системи зовнішнього забезпечення якості через діяльність відповідного Національного агентства. В той же час «справу» роблять не бюрократичні контролюючі надбудови, а базові структури системи освіти, зокрема навчальні заклади.

Тому необхідно первинну увагу приділити модернізації традиційної діяльності навчальних закладів. Мова йде про перехід цих закладів на культуру цільового управління за кінцевими результатами. Немає сумніву, що такими результатами є конкурентоспроможні і конкурентоздатні випускники, подальшу кар'єру яких бажано було б відслідковувати декілька років після закінчення ВНЗ.

Список використаних джерел

1. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на 2012–2021 роки [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>
2. Закон України «Про вищу освіту» Прийнято 01.07. 2014 р. Верховною Радою України: Х.: Право, 2014. – 104 с.
3. Дмитренко Г.А., Медвідь В.В., Мудра С.В., Климова М.О. Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників. К – Севастополь, МИСТС, 2013.- 340 с.
4. Мудра С. В. Теоретико-методологічні засади формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців / Мудра С. В. // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди»: зб. наук. пр. – Переяслав-Хмельницький, 2011. – Вип. 22. – 322 с. – С. 122–126.
5. Бикова В.О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти. Автореф. Дис.. на зд. наук. ступ. канд. пед. наук. 2013.
6. Бондар В. І. Конкурентоспроможність і конкурентоздатність як домінуючі характеристики сучасного фахівця-освітянина: понятійно-категоріальний контекст / В. І. Бондар // Єдність навчання і наукових досліджень – головний принцип університету: матеріали доповідей звітної-наукової конференції викладачів ун-ту за 2007 р. / [М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова]. – Київ, 2008. – С. 3–6.
7. Абабілова Н. М. Конкурентоздатність – необхідна умова розвитку особистості / Н. М. Абабілова // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського: зб. наук. праць. Спецвипуск «Сучасні тенденції педагогічної науки України та Ізраїлю: шлях до інтеграції». – Одеса, ПНПУ ім. К. Д. Ушинського. – 2010. – С. 9–13.
8. Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолг. наук: спец. 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В. П. Хапілова. – Київ, 2006. – 173 с.
9. Дмитренко Г. А. Трансформація культури управління трудовим потенціалом організації в контексті необхідних модернізацій цих змін в Україні//Г.А.Дмитренко/ Науково-економічний та суспільно-політичний журнал Україна: аспекти праці- №6, 2015, с.37-44.
10. Дмитренко Г. А., Солодков В.Т. Інноваційна методологія модернізації національної системи освіти в контексті ідеології еколюдиноцентризму//Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр.- вип.. 14 (27)- К.: Атополгруп, 2015,с.41-51
11. Мудра С. В. Експрес-технологія виявлення професійно-особистісних якостей у абітурієнтів спеціальності «Менеджмент організації» в контексті реалізації компетентісного підходу до розвитку освіти [Електронний ресурс] / С. Мудра // Теорія та методика управління освітою. – 2009. – № 2. – Режим доступу : <http://tme.umo.edu.ua/docs/2/09mudaed.pdf>
12. Спіцина А. Є. Управління навчанням майбутніх економістів інтерактивними методами розв'язання професійних завдань [Електронний ресурс] / А. Є. Спіцина // Теорія та методика управління освітою. – 2012. – № 8. – Режим доступу до журн.: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/tmuo/2012_8/2.pdf. – Назва з екрану.
13. Спіцина А. Є. Ситуаційний метод як засіб інтерактивних технологій навчання майбутніх економістів / А. Є. Спіцина // Нові технології навчання: наук.-метод. зб. – 2014. – Вип. 80. – С. 226-233.

References

1. Nacionaljna strateghija rozvytku osvity v Ukrajinі na 2012–2021 roky [Elektronnyj resurs]. – Rezhym dostupu : <http://www.mon.gov.ua/images/files/news/12/05/4455.pdf>
2. Zakon Ukrajinjy «Pro vyshhu osvitu» Prynjato 01.07. 2014 r. Verkhovnoju Radoju Ukrajinjy: Kh.: Pravo, 2014. – 104 s.
3. Dmytrenko Gh.A., Medvidj V.V., Mudra S.V., Klymova M.O. Upravlinnja jakistju profesijnogi osvity: pidghotovka konkurentospromozhnykh vypusnykiv. K – Sevastopolj, MYSTJe, 2013.- 340 s.
4. Mudra S. V. Teoretyko-metodologichni zasady formuvannja konkurentospromozhnosti majbutnikh fakhivciv / Mudra S. V. // Ghumanitarnyj visnyk DVNZ «Perejaslav-Khmeljnycjkyj derzhavnyj pedaghoghichnyj universytet im. Ghryghorija Skovorody» : zb. nauk. pr. – Perejaslav-Khmeljnycjkyj, 2011. – Vyp. 22. – 322 s. – S. 122–126.
5. Bykova V.O. Upravlinnja procesom formuvannja konkurentozdatnogho fakhivcja v umovakh dyversyfikaciji osvity. Avtoref. Dys. na zd. nauk. stup. kand. ped. nauk. 2013.
6. Bondar V. I. Konkurentospromozhnistj i konkurentozdatnistj jak dominantni kharakterystyky suchasnogho fakhivcja-osvitjanyna: ponjatijno-kateghorialnyj kontekst / V. I. Bondar // Jednistj navchannja i naukovykh doslidzhenj – gholovnyj pryncyp universytetu : materialy dopovidej zvitno-naukovoji konferenciji vykladachiv un-tu za 2007 r. / [M-vo osvity i nauky Ukrajinjy, Nac. ped. un-t im. M. P. Draghomanova]. – Kyjiv, 2008. – S. 3–6.
7. Ababilova N. M. Konkurentozdatnistj – neobkhidna umova rozvytku osobystosti / N. M. Ababilova // Naukovyj visnyk Pivdenoukrajinsjkogho derzhavnogho pedaghoghichnogho universytetu im. K. D. Ushynsjkogho : zb. nauk. pracj. Specvypusk «Suchasni tendenciji pedaghoghichnij nauci Ukrajinjy ta Izrajilju: shljakh do integraciji». – Odesa, PNU im. K. D. Ushynsjkogho. – 2010. – S. 9–13.
8. Khapilova V. P. Socialjno-psykhologhichni umovy formuvannja konkurentozdatnosti majbutnikh menedzheriv :avtoref. dys. na zdobuttja nauk. stupenja kand. psykhogh. nauk : spec. 19.00.05 «Socialjna psykhologhija;psykhologhija socialjnoji roboty» / V. P. Khapilova. – Kyjiv, 2006. – 173 s.
9. Dmytrenko Gh. A. Transformacija kuljтуры upravlinnja trudovym potencialom orghanizaciji v konteksti neobkhidnykh modernizacij nykh zmin v Ukrajinі//Gh.A.Dmytrenko/ Naukovo-ekonomichnyj ta suspiljno-politychnyj zhurnal Ukrajinajna: aspekty pracj- #6, 2015, s.37-44.
10. Dmytrenko Gh. A., Solodkov V.T. Innovacijna metodologhija modernizaciji nacionaljnoji systemy osvity v konteksti ideologhiji ekoljudynocentryzmu//Visnyk pisljadyplomnoji osvity: zb. nauk. pr.- vyp.. 14 (27)- K.: Atopolghrup, 2015,s.41-51
11. Mudra S. V. Ekspres-tekhnologhija vyjavlennja profesijno-osobystisnykh jakostej u abiturijentiv specialnosti «Menedzhment orghanizaciji» v konteksti realizaciji kompetentisnogho pidkhotu do rozvytku osvity [Elektronnyj resurs] / S. Mudra // Teorija ta metodyka upravlinnja osvitoju. – 2009. – # 2. – Rezhym dostupu : <http://tme.uomo.edu.ua/docs/2/09mudaed.pdf>
12. Spicyna A. Je. Upravlinnja navchannjam majbutnikh ekonomistiv interaktyvnymy metodamy rozv'jazannja profesijnykh zavdanj [Elektronnyj resurs] / A. Je. Spicyna // Teorija ta metodyka upravlinnja osvitoju. – 2012. – # 8. – Rezhym dostupu do zhurn.: http://www.nbu.gov.ua/e-journals/ttmuo/2012_8/2.pdf. – Nazva z ekranu.
13. Spicyna A. Je. Sytuacijnyj metod jak zasib interaktyvnykh tekhnologhij navchannja majbutnikh ekonomistiv / A. Je. Spicyna // Novi tekhnologhiji navchannja: nauk.-metod. zb. – 2014. – Vyp. 80. – S. 226-233.