

Дмитренко Геннадій Анатолійович,
доктор педагогічних наук, професор
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»,
Мудра Світлана В'ячеславівна,
кандидат педагогічних наук, доцент
Національного університету біоресурсів
та природокористування України

УПРАВЛІНСЬКІ ІНДИКАТОРИ ЯКОСТІ ВИЩОЇ ОСВІТИ: КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНІСТЬ І КОНКУРЕНТОЗДАТНІСТЬ

Анотація. Розкриваються конкретні напрями підвищення якості освіти у вищих навчальних закладах, кінцевим результатом діяльності яких є вимірний рівень конкурентоспроможності і конкурентоздатності випускників, які відповідають вимогам ринку праці не тільки сьогодні і у найближчому майбутньому, а й також упродовж тривалого періоду на перспективу.

Ключові слова: *якість освіти, діяльність вищих навчальних закладів, конкурентоспроможний випускник, конкурентоздатний випускник, культура цільового управління за кінцевими результатами.*

Дмитренко Геннадий Анатольевич,
Мудрая Светлана Вячеславовна

УПРАВЛЕНЧЕСКИЕ ИНДИКАТОРЫ КАЧЕСТВА ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ СЕГОДНЯ И В БУДУЩЕМ

Аннотация. Раскрываются конкретные направления повышения качества образования в высших учебных заведениях, конечным результатом деятельности которых является измеренный уровень конкурентоспособности выпускников сегодня и в будущем, отвечающий требованиям рынка труда не только сегодня и ближайшем будущем, а также в длительной перспективе.

Ключевые слова: *качество образования, деятельность высших учебных заведений, конкурентоспособный выпускник, культура целевого управления по конечным результатам.*

Hennady Dmytrenko,
Svetlana Mudra

MANAGEMENT INDICATORS QUALITY OF HIGHER EDUCATION: COMPETITIVENESS FOR TODAY AND FOR THE FUTURE

Abstract. Revealed specific areas of improving the quality of education in higher education, the end result of which is measured by the competitiveness and the

competitiveness of graduates who meet the requirements of the labor market not only today and the near future, and for a long period in the future.

Keywords: *quality education, activities of higher education institutions, competitive graduate management, culture targeted outcomes.*

Постановка проблеми

Питання якості вищої освіти в контексті підвищення якості трудового потенціалу все більш загострюється. Це пов'язане як з перспективою приєднання України до Європейського Союзу, так і з 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 праці². Тому закон України про вищу освіту встановлює основні правові, організаційні, фінансові засади функціонування системи вищої освіти «...з метою підготовки конкурентоспроможного людського капіталу...»¹.

Обґрунтування шляхів досягнення вказаної мети, складність якої не викликає сумніву в зв'язку з різноманітністю факторів, які впливають на якість освіти, не може бути не актуальним. Вирішення цієї важливої проблеми потребує визначення пріоритетів, за якими треба розпочинати процес підготовки конкурентоспроможного людського капіталу в Україні.

Отже, по-перше, пріоритет належить віддати не зовнішньому, а внутрішньому забезпеченню якості діяльності вищих навчальних закладів, що готують (повинні готувати) цінний продукт для суспільства, включаючи роботодавців і самого випускника. По-друге, необхідно, нарешті, чітко визначитися з кінцевими результатами діяльності ВНЗ, що характеризують якість освіти і є її індикаторами. Це дасть змогу цілеорієнтувати всі їх структури, кожного керівника і кожного працівника ВНЗ на досягнення цих результатів. В іншому випадку всі наукові напрацювання матимуть лише декларативний характер без практичного втілення в життя.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Ідея визначення головного індикатора якості вищої освіти шляхом підготовки конкурентоспроможних випускників вже знаходить своє відображення у працях вітчизняних вчених як у сфері економічної, так і педагогічної науки^{6; 10}. Немає сенсу їх перелічувати — їх вже дуже багато.

² 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>

¹ Закон України «Про вищу освіту» // Верховна Рада України від 01.07.2014 р. — Х. : Право, 2014. — 104 с. — С. 1.

⁶ Дмитренко Г. А. Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників / Г. А. Дмитренко, В. В. Медвідь, С. В. Мудра, М. О. Климова. — К. – Севастополь : МИСТЕ, 2013. — 340 с.

¹⁰ Мудра С. В. Теоретико-методологічні засади формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців / С. В. Мудра // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди» : зб. наук. пр. — Переяслав-Хмельницький, 2011. — Вип. 22. — 322 с. — С. 122–126.

Останніми роками збільшилася кількість праць, де вже йдеться про підготовку конкурентоздатних фахівців і, відповідно, необхідність готувати конкурентоздатних випускників у професійних навчальних закладах^{4; 5; 3; 12}.

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. Бикової⁴. Зокрема, проаналізовано різні погляди на ці поняття – від ототожнення їх до розведення по різні боки з позицій характеристики як неживого об'єкта (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, до володіння високим емоційним інтелектом. У зв'язку з неможливістю у цій статті розглянути всі інтерпретаційні підходи 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 утворення⁵.

Поділяючи погляд 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 погляду задоволення потреб ринку праці сьогодні і в найближчій перспективі – це конкурентоспроможність.

А конкурентоздатність – це відповідність людини вимогам ринку праці в кожний момент упродовж 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 працівників, що виконують ці функції.

⁴ Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук / В. О. Бикова. — 2013.

⁵ 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 доп. звітно-наук. конф. викладачів ун-ту за 2007 р. ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. — К., 2008. — С. 3–6.

³ Абабілова Н. М. Конкурентоздатність – необхідна умова розвитку особистості / Н. М. Абабілова // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. пр. Спецвип. «Сучасні тенденції педагогічної науки України та Ізраїлю: шлях до інтеграції». — Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського. — 2010. — С. 9–13.

¹² Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук : 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В. П. Хапілова. — К., 2006. — 24 с.

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

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

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

Виклад основного матеріалу

Почнемо з розгляду першої траєкторії підвищення якості вищої освіти.

Під кутом зору реалізації еколюдиноцентричного підходу до розвитку професійної освіти принциповим є аспект організації навчального процесу у наступних органічно пов'язаних напрямках. З одного боку, фахівців треба готувати в інтересах суспільства (господарського комплексу) взагалі та роботодавців, зокрема, з іншого, це треба робити в інтересах самих випускників професійних вищих навчальних закладів (ВНЗ) з позицій їхньої 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 самореалізуватись у житті та була корисною для інших у рамках загальнолюдської моралі. Інша справа, що цієї користі буде більше, якщо працівник ще добре професійно підготовлений. І чим актуальніше його знання та вміння і ширше галузь їх застосування, тим ця користь вагоміше для всього суспільства.

Для роботодавця також важливо, щоб працівник був на «своєму місці», оскільки апріорі відомо, що такий працівник більш продуктивний. Для самого працівника ще більш, ніж важливо, займатися «свою працею» (сродньою працею — за Г. Сковородою), щоб із 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 представлено на рис. 1.

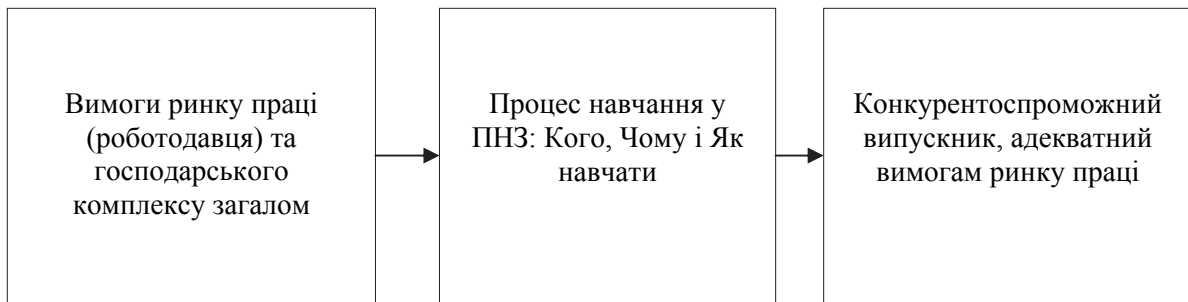


Рис. 1. Концептуальний напрям формування цінного кінцевого «продукту» діяльності ВНЗ за першою траєкторією

Реалізація цієї принципової схеми підготовки конкурентоспроможних випускників у закладах професійної освіти здійснюється завдяки взаємопов'язаним етапам 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).

Загалом, формування загальної моделі підготовки конкурентоспроможних випускників в контексті реалізації компетентісного підходу здійснюється поетапно, розкриваючи процес такої підготовки, починаючи з вимог ринку праці (рис. 2).

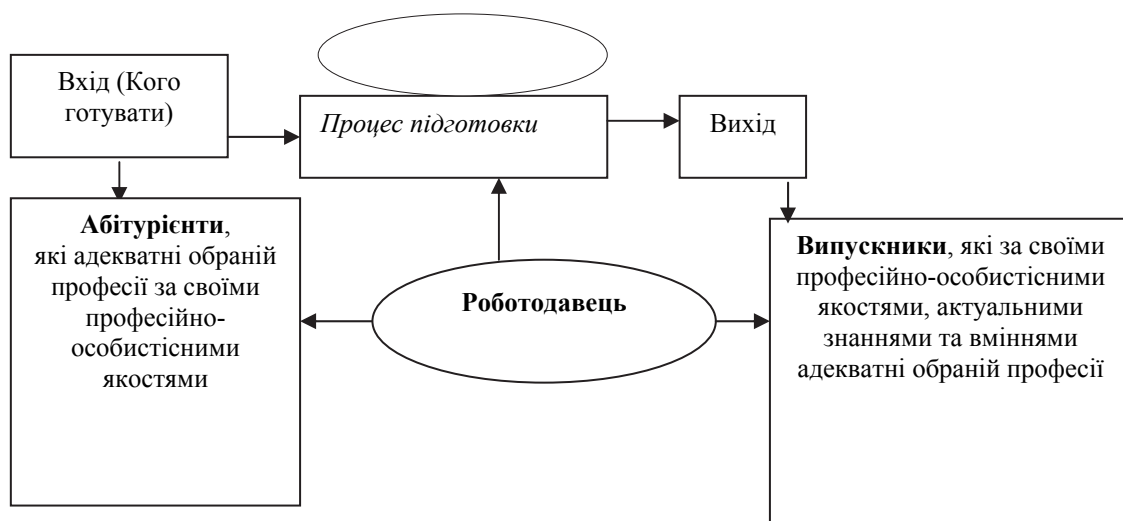


Рис. 2. Принципова схема управління якістю підготовки конкурентоспроможних фахівців у ринкових умовах

Таких етапів може бути декілька.

Перший етап пов'язаний з формуванням за допомогою роботодавців (через Державні центри зайнятості) паспорта 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 дає змогу ці вимоги інтерпретувати кількісною мірою. Це надає паспорту компетентностей функції інструменту, який дає можливість перевіряти відповідність кожного окремого випускника цьому документу. Крім того, цей паспорт доповнюється вимогами самого ВНЗ до індексу аналітично-пізнавальної активності абітурієнта (АПА), який повинен бути не нижче за 0,5.

Тобто, йдеться про можливість апріорного 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 умінь, 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 завдяки пошуку в ВНЗ засобів рефлексивного засвоєння студентами теоретично-фундаментальних та актуальних знань і умінь (тобто з поступовою заміною репродуктивних методів навчання на активні, зокрема 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 дає змогу апріорно вимірювати, нарешті, рівень конкурентоспроможності кожного випускника. Це означає, що з'являється можливість суттєво підвищити якість діяльності вищих навчальних закладів зближенням інтересів ВНЗ з інтересами споживача — роботодавця і суспільства.

Розробка макета основоположного професійного стандарту (паспорту компетентностей) підготовки таких випускників на прикладі майбутніх менеджерів вперше здійснювалася С. Мудрою через опитування роботодавців за допомогою

відповідних відділів Державних Центрив зайнятості за трьома анкетами⁹. Перша анкета містила питання вимог роботодавців до професійно-особистісних якостей менеджерів, друга — до їхніх професійних знань, третя – до професійних вмінь. Процес розпочався з опитування 167 роботодавців. Саме одержана від них інформація допомогла виявити передусім базові, а потім і бажані для успішної діяльності професійно-особистісні якості з визначенням їх необхідного рівня у кваліметричному вимірі. Це дало поштовх для розроблення кваліметричних моделей щодо оцінки цих якостей як у абітурієнтів, так і випускників ВНЗ. Крім того, одержана інформація уможливила реалізацію компетентнісного підходу до підготовки фахівців саме з першої складової тріади, а саме «Кого вчити».

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

Ці опитування в 2012–2014 рр. проводилися під час виконання наукової теми: «Якість підготовки майбутніх менеджерів». Нижче детальніше розглянемо деякі аспекти формування та реалізації загальної моделі підготовки конкурентоспроможного випускника на прикладі менеджерів в процесі експериментальної роботи за цією темою.

Унаслідок всіх дій щодо виявлення вимог ринку праці до випускників ВНЗ зі спеціальності «Менеджер організацій» сформовано макет оригінального професійного стандарту – паспорту компетентностей менеджера (див. табл.). 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 паспорта компетенцій). Це стає реальністю, якщо мати на увазі, що параметри паспорта компетентностей не тільки визначають цільові конкретні дії учасників навчального процесу, а й стають інструментом оцінки рівня конкурентоспроможності випускників.

Таблиця

Макет паспорта компетентностей менеджера організації

Параметри макету паспорта компетенцій		Необхідний рівень у кваліметричному вимірі
I. Основні професійно-особистісні якості		Ступінь наявності
1. Лідерські	Базові якості	0.8–1.0
2. Організаційні		0.8–1.0
3. Комунікативні		0.9–1.0
4. Стресостійкість	Значущі якості (для забезпечення успіху в діяльності менеджера)	0.7–1.0
5. Креативність		0.8–1.0
6. Упевненість у собі		0.9–1.0

⁹ Дмитренко Г. А. Двоєдна траєкторія підвищення якості вищої освіти в Україні [електронний ресурс] / Г. А. Дмитренко, С. В. Мудра, А. Є. Спіцина // Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти. — 2016. — № 1. — Режим доступу : <http://journals.urau.ua/apppfo/article/view/61291/57069>

7. Толерантність	0.7–1.0
II. Актуальні знання	
	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
III. Актуальні вміння	
	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. Організувати 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

** Розроблено Мудрою С. В.*

Таким чином, формування конкретної моделі оцінки конкурентоспроможності випускників ВНЗ починається зі структурування паспорта компетентностей залежно від спеціальності, що гарантує зв'язок навчання з вимогами ринку праці. У цьому дослідженні йдеться про спеціальність «Менеджмент організації».

Автори є прихильниками погляду на ключовий характер професійно-особистісних якостей у 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 справді організувати 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

АНКЕТА (фрагмент)
виявлення професійно-особистісних якостей у абітурієнтів напряму
підготовки «Менеджмент» на основі самооцінки

Увага! Потрібно відмітити значущість 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	Інколи 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-методу¹² 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.

¹² Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук : 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В. П. Хапілова. — К., 2006. — 24 с.

Отже, підготовка конкурентоспроможного випускника пов'язана із задоволенням вимог ринку праці (роботодавця) і вимог 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 у майбутньому, зважаючи на те, що в наш інформаційний вік актуальні нині 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 йтиметься вже про конкурентоздатних випускників, підготовка яких характеризуватиме вищий рівень якості діяльності професійних навчальних закладів. Тобто конкурентоздатний фахівець — це конкурентоздатний фахівець упродовж життя, яких і треба готувати в ВНЗ.

Ідеться вже про другу траєкторію підвищення якості вищої освіти. На думку авторів, конкурентоздатні випускники повинні мати, насамперед, 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 та соціумах. Це дуже важливо на майбутнє для життя у глобалізованому світі, в якому обсяг інформації зростає безперервно.

Але базуватися нові здобуті знання мають на потужному підґрунті фундаментальних «ядер» знань, які не застарівають. Ідеться про закони і тенденції.

І ще є одна дуже важлива складова підготовки конкурентоздатних випускників — поглиблене самопізнання випускниками свого «Я», передусім 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 напрями 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, що допоможе випускнику прилаштуватися до змінних умов не тільки у сфері трудового життя, а й в інших сферах життєдіяльності.

Визначення цих ключових напрямів підвищення конкурентоздатності випускників дає змогу сконцентрувати дії всіх учасників навчально-виховного процесу і відповідних структур на виконання конкретних завдань. Нижче на рис. 3 наведено паралельну модель підготовки конкурентоздатного випускника (як другого кінцевого результату діяльності ВНЗ), а також основний зміст завдань (1–5) для досягнення цього результату.

Абітурієнти	Студенти впродовж усього періоду навчання	Чому вчити	Як вчити і розвивати	Оцінка конкуренто- здатності випускників
1	2	3	4	5

Рис. 3. Паралельна модель підготовки конкурентоздатних випускників ВНЗ у контексті реалізації компетентнісного підходу

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

Завдання 2. Системно-періодичне вимірювання індексу АПА й 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 стосується 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 підключенням рефлексивності студентів¹².

Завдання 5. Оцінювання кінцевих результатів навчання випускників за трьома основними напрямками. По-перше, це визначення приросту індексу АПА за всі роки навчання, починаючи з абітурієнства. По-друге, це рівень засвоєння

¹² Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук : 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В. П. Хапілова. — К., 2006. — 24 с.

фундаментальних «ядер» знань. По-третє, це наявність картки (паспорта) особистості на руках у випускників, в яку занесені виміри її параметрів упродовж усього періоду навчання.

У контексті розроблення стратегії розвитку вищої освіти має сенс, на думку авторів, змінити чинну 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 паспорта 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 такою концептуальною схемою (рис. 4).

Відбір абітурієнтів як підґрунтя одержання у 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 до паспорта компетентностей обраної професії

Рис. 4. Концептуальна схема формування контингенту абітурієнтів у ВНЗ

Висновки

Якість трудового потенціалу країни обумовлюється, передусім, якістю вищої освіти. Виконання закону України «Про вищу освіту» має 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.

На жаль, із 10 статей Розділу 5 Закону, присвяченого забезпеченню якості вищої освіти, 9 статей регламентують шляхи побудови системи зовнішнього забезпечення якості через діяльність відповідного Національного агентства. Водночас «справу» роблять не бюрократичні надбудови, що контролюють, а базові структури системи освіти, зокрема, навчальні заклади.

Тому необхідно первинну увагу приділити модернізації традиційної діяльності навчальних закладів. Ідеться 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. Закон України «Про вищу освіту» // Верховна Рада України від 01.07.2014 р. — Х. : Право, 2014. — 104 с.

2. 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>

3. Абабілова Н. М. Конкурентоздатність – необхідна умова розвитку особистості / Н. М. Абабілова // Науковий вісник Південноукраїнського державного педагогічного університету ім. К. Д. Ушинського : зб. наук. пр. Спецвип. «Сучасні тенденції педагогічній науці України та Ізраїлю: шлях до інтеграції». — Одеса : ПНПУ ім. К. Д. Ушинського. — 2010. — С. 9–13.

4. Бикова В. О. Управління процесом формування конкурентоздатного фахівця в умовах диверсифікації освіти : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. пед. наук / В. О. Бикова. — 2013.

5. 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 доп. звітно-наук. конф. викладачів ун-ту за 2007 р. ; М-во освіти і науки України, Нац. пед. ун-т ім. М. П. Драгоманова. — К., 2008. — С. 3–6.

6. Дмитренко Г. А. Управління якістю професійної освіти: підготовка конкурентоспроможних випускників / Г. А. Дмитренко, В. В. Медвідь, С. В. Мудра, М. О. Климова. — К. – Севастополь : МИСТЕ, 2013. — 340 с.

7. Дмитренко Г. А. Трансформація культури управління трудовим потенціалом організації в контексті необхідних модернізаційних змін в Україні / Г. А. Дмитренко // Науково-економічний та суспільно-політичний журнал Україна: аспекти праць. — 2015. — № 6. — С. 37–44.

8. Дмитренко Г. А. Інноваційна методологія модернізації національної системи освіти в контексті ідеології еколюдиноцентризму / Г. А. Дмитренко, В. Т. Солодков // Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О. Л. Ануфрієва [та ін.]. — К., 2005. — Вип. 14(27) / голов. ред. В. В. Олійник. — К. : АТОПОЛ ГРУП, 2015. — 260 с. — С. 41–51.

9. Дмитренко Г. А. Двоєдна траєкторія підвищення якості вищої освіти в Україні [електронний ресурс] / Г. А. Дмитренко, С. В. Мудра, А. Є. Спіцина // Актуальні проблеми педагогіки, психології та професійної освіти. — 2016. — № 1. — Режим доступу : <http://journals.urau.ua/apppfo/article/view/61291/57069>

10. Мудра С. В. Теоретико-методологічні засади формування конкурентоспроможності майбутніх фахівців / С. В. Мудра // Гуманітарний вісник ДВНЗ «Переяслав-Хмельницький державний педагогічний університет ім. Григорія Сковороди» : зб. наук. пр. — Переяслав-Хмельницький, 2011. — Вип. 22. — 322 с. — С. 122–126.

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.uuo.edu.ua/docs/2/09mudaed.pdf>

12. Хапілова В. П. Соціально-психологічні умови формування конкурентоздатності майбутніх менеджерів : автореф. дис. на здобуття наук. ступ. канд. психол. наук : 19.00.05 «Соціальна психологія; психологія соціальної роботи» / В. П. Хапілова. — К., 2006. — 24 с.

**Hennady Dmytrenko,
Svetlana Mudra**

**MANAGEMENT INDICATORS QUALITY OF HIGHER EDUCATION:
COMPETITIVENESS FOR TODAY AND FOR THE FUTURE COMPETITIVENESS**

Ekolyudynotsentrychnoho approach to the implementation of vocational education is a fundamental aspect of the educational process in these areas organically connected. On the one hand, professionals must be prepared in the public interest (economic sector) in general and employers in particular, on the other, it should be done in the interest of most graduates of professional higher education institutions (HEIs) from the standpoint of their future fulfillment in the field of employment. That is, in the author's opinion must be based man-strategy professional development component of the national education system.

The implementation of the concept of competitive training graduates in vocational education carried out by interrelated stages of technological nature. The «employer» is the main point in preparing competitive graduates from its participation in the selection of «material» for such training is at the entrance to the university. That is, in this triad «exit» dictates how to implement the competence approach to training competitive graduates.

Development of fundamental professional standard layout (passport competencies) preparation of graduates for future managers first example S. Mudra was carried out by interviewing employers with the appropriate departments of the State Employment Center on three questionnaires.