

ЄВРОПЕЙСЬКІ ВИМІРИ ДЕРЖАВНОЇ КАДРОВОЇ ПОЛІТИКИ УКРАЇНИ У ПІДГОТОВЦІ ПРАЦІВНИКІВ ДЛЯ СИСТЕМИ ОСВІТИ

У статті визначено законодавче, теоретичне й практичне підґрунтя у здійсненні державної кадрової політики України з урахуванням сучасних викликів, що пов'язані з інтеграцією національної системи освіти до європейського освітнього і наукового просторів; надано тлумачення поняття «державна кадрова політика України у сфері освіти» як сукупності принципів, способів дії державних органів управління освітою з організації людських ресурсів галузі на основі формування, підтримки і розвитку освітніх цінностей та ідеалів, норм, правил, процедур, здатних забезпечити цілісність та стійкість розвитку системи освіти у відповідності з державними цільовими установками; схарактеризовано стан кадрового забезпечення системи освіти на основі сучасних моніторингових досліджень з досліджуваного питання; виокремлено підходи, які забезпечать європейський вимір у формуванні державної кадрової політики України у підготовці працівників для системи освіти.

Ключові слова: державна кадрова політика України, європейський освітній і науковий простори; підготовка працівників для системи освіти.

Постановка проблеми. Глобалізація та інтернаціоналізація національної системи освіти України актуалізували необхідність розв'язання низки проблем освітньої сфери, серед яких нагальними є забезпечення збалансованості між попитом та пропозицією на внутрішньому ринку праці (подолання «дипломованого безробіття», «масовізації» сфери вищої професійної освіти тощо), міжнародного визнання національних стандартів освіти в ситуації зростаючої трудової міграції. Спроби застосування програмно-цільового підходу до розв'язання комплексу питань кадрового забезпечення національної системи освіти в Україні не мали очікуваних результатів. Так, не усунуто диспропорцій у мережі, структурі та змісті підготовки педагогічних, науково-педагогічних і наукових кадрів, підвищується частка працівників пенсійного віку у системі освіти (зокрема й через соціальну непривабливість педагогічної/викладацької роботи), асиметричним є гендерний склад працівників в означеній сфері. Вважаємо, що одним із наслідків цього є невдоволення якістю вітчизняної освіти, яку більшість споживачів освітніх послуг пов'язують саме з вихователем, учителем, викладачем, їх недостатньою фаховою компетентністю.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Вивчення психолого-педагогічних напрацювань вітчизняних дослідників виявляє, що в теорії та практиці освіти накопичено значний науковий і прикладний потенціал, який може стати основою для вдосконалення концептуальних підходів до здійснення ефективної державної кадрової політики України з питань професійної підготовки педагогічних, науково-педагогічних, наукових кадрів. Адже визначено філософію національної ідеї (В. Кремень), яка має бути в основі навчально-виховного процесу в освітніх закладах різного типу; окреслено домінуючі імперативи стратегії професійної підготовки працівників для системи освіти з позицій нової філософії освіти (В. Андрущенко, І. Зязюн, В. Луговий та інші); розроблено теоретико-методологічні основи професійної підготовки фахівців у вищих навчальних закладах (В. Бобрицька, Л. Баранівська, О. Дубасенюк, І. Зарубінська, Е. Лузік, Л. Петухова та інші).

Аналіз державної кадрової політики та пропозицій щодо вироблення практичних рекомендацій з реалізації завдань, пов'язаних з інтеграцією національної системи освіти у європейський освітній і науковий простори знайшли своє відображення Білій книзі національної системи освіти України [1], Національній доповіді про стан і перспективи розвитку освіти в Україні [6], Стратегії державної кадрової політики на 2012-2020 роки [9], Науковій доповіді «Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми та перспективи розвитку» [2], Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [8] та ін.

Європейські виміри формування відповідальної і збалансованої державної освітньої політики України у сфері підготовки педагогічних, науково-педагогічних, наукових працівників для системи освіти базуються на нарощуванні якісного кадрового потенціалу для прискорення процесу реформування вітчизняної системи освіти. З огляду на це, **метою дослідження** є визначення законодавчого, теоретичного й практичного підґрунтя у здійсненні державної кадрової політики України з урахуванням викликів, що пов'язані з інтеграцією національної системи освіти до європейського освітнього і наукового просторів.

Викладення основного матеріалу дослідження. Передусім зазначимо, що провідними методологічними засадами у здійсненні дослідження визначено застосування термінологічного принципу для уточнення поняття «державна кадрова політика України у сфері освіти». Важливе місце у дослідженні відведено системному підходу для комплексного вивчення складних об'єктів (освіта і державна кадрова політика), аналізі їх з позицій цілісності, взаємозв'язку, структурності, ієрархічності, цілеспрямованості. Особливу увагу у дослідженні надано структурно-функціональному підходу для виокремлення засад, які можуть забезпечити європейський вимір у формуванні державної кадрової політики України у підготовці працівників для системи освіти.

Центральним моментом дослідження стала теза про те, що державна кадрова політика у сфері освіти здійснюється відповідно до державної кадрової політики в Україні. Зазначимо, що принципами державної кадрової політики в Україні є:

- соціальна справедливість, комплексність та послідовність її проведення;
- збалансованість суспільних інтересів та інтересів окремих суспільних груп;
- професіоналізм;
- збалансованість представництва досвідчених та молодих працівників з урахуванням гендерної рівності;
- відповідальність держави за створення передумов для реалізації життєво важливих інтересів людини, реалізації громадянами права на освіту і працю;
- взаємоповага у відносинах між особою та державою, працівником та роботодавцем; партнерство держави і недержавного сектору; безперервність навчання [8].

Серед принципів, на яких ґрунтується державна політика України в сфері освіти, визначено такі як: сприяння сталому розвитку суспільства шляхом підготовки конкурентоспроможного людського капіталу та створення умов для освіти протягом життя; поліпшення соціального захисту педагогічних і науково-педагогічних працівників, утвердження високого статусу працівників та інші [9]. При цьому ми розуміємо поняття «державна кадрова політика України у сфері освіти» як сукупність принципів, способів дій державних органів управління освітою з організації людських ресурсів галузі на основі формування, підтримки і розвитку освітніх цінностей та ідеалів, норм, правил, процедур, здатних забезпечити цілісність та стійкість розвитку системи освіти у відповідності з державними цільовими установками.

Важливо зазначити, що реформування кадрового забезпечення системи освіти є одним із пріоритетів державної кадрової політики в Україні з огляду на зорітованість країни на європейські стандарти у цій сфері. Законодавчим підґрунтям до розроблення планів конкретних заходів щодо реалізації державної кадрової в освіті є Закони України «Про освіту» (1991, 1996 рр.), «Про дошкільну освіту» (2001 р.), «Про загальну середню освіту» (1999 р.), «Про позашкільну освіту» (2000 р.), «Про професійно-технічну освіту» (1998 р.), «Про вищу освіту» (2002, 2014 рр.) тощо. На думку законотворців, для проведення реформ у системі освіти мають бути застосовані такі основні механізми:

- 1) підвищення суспільного статусу педагогів і вчених;
- 2) підвищення ролі громадського управління системою освіти, дебіюрократизація системи управління освітою;
- 3) запровадження незалежного оцінювання результатів освітньої діяльності, кваліфікації педагогів;
- 4) забезпечення академічних свобод для педагогічних і науково-педагогічних працівників;
- 5) розширення автономних прав навчальних закладів;
- 6) запровадження економічного стимулювання якісної освітньої діяльності, реформа системи державного фінансування освіти;
- 7) приведення структури освіти у відповідність до міжнародних стандартів класифікації освіти;
- 8) розробка Національної системи кваліфікацій [4, с. 21].

Важливо зазначити, що Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки [10] ураховує особливості та перспективи розвитку українського суспільства, світові, зокрема європейські, тенденції та спрямована на утвердження системної й послідовної політики у цій сфері. Документ визначає загальні проблеми, розв'язання яких має суттєво поліпшити кадрову ситуацію в країні, а саме: 1) відсутність ефективної системи моніторингу потреб суспільства і держави у фахівцях із відповідним освітньо-кваліфікаційним рівнем підготовки; 2) недосконалість механізму формування державного замовлення на підготовку фахівців; 3) відсутність збалансованої системи управління професійною

орієнтацією молоді, об'єктивних принципів її відбору і навчання; 4) повільні темпи впровадження сучасних технологій професійного розвитку; 5) недостатнє застосування наукових підходів, результатів наукових досліджень при формуванні та реалізації державної кадрової політики [9]. На нашу думку, визначені загальні проблеми значною мірою є характерними й для кадрового забезпечення вітчизняної системи освіти.

Окреслюючи перспективність розроблення питань державної кадрової політики України у сфері освіти, зазначимо, що за кількістю працюючих освіта є найбільшою гуманітарною сферою і другою – після промисловості. Відповідно до чинного законодавства [3] посади педагогічних працівників можуть займати особи зі ступенем магістра за відповідною спеціальністю, а посади науково-педагогічних працівників – особи, які мають науковий ступінь або вчене звання, а також особи, які мають ступінь магістра. Водночас, не можемо оминати увагою того факту, що зменшення в Україні впродовж більш ніж двох десятиріч на 26 % (з 11,9 млн до 8,8 млн) загальної кількості дітей та молоді, що систематично навчається [6, с. 90], не супроводжувалося адекватним підвищенням якості, рівня освіти, мало вплинуло на результативність навчання молодого покоління, імідж вітчизняної освіти на міжнародному, зокрема, європейському рівні.

Для розуміння ситуації у кадровому забезпеченні системи освіти долучимо до аналізу результати моніторингових досліджень з означеного питання. Статистичні дані, що надані у Концепції розвитку освіти України на період 2015 – 2025 роки (проект) свідчать, що кількість дошкільних навчальних закладів у 1991-2013 рр. скоротилася з 24,5 тис до 16,7 тис., відсоток охоплення дітей цією формою освіти знижувався усі роки незалежності країни і лише у 2012 р. відновив показник 1991 року – 57 %, а у 2013 році за попередніми даними він сягнув 62 %. Кількість загальноосвітніх навчальних закладів за той самий період скоротилася з 21,8 тис. до 19,3 тис., кількість учнів у них – з 7132 тис. до 4204 тис. Так само за цей період зменшилася кількість учителів: якщо у 1991 р. їх нараховувалося 537 тис. осіб, то у 2013 р. – 508 тис. Подібні тенденції спостерігалися й у сфері професійно-технічної освіти: скорочення мережі закладів з 2251 до 968 впродовж 1991-2013 рр. супроводжувалося зменшенням чисельності педагогів – з 648,4 тис. до 391,2 тис. Кількісне зростання відбувалося лише у сфері вищої освіти: кількість ВНЗ III-IV рівнів акредитації зростає за той самий період зі 149 до 325, кількість студентів, які отримують вищу освіту у ВНЗ I-IV рівнів акредитації з 1615,4 тис до 2052,7 тис. [5].

Погоджуємося з ученими, які вважають, що аналіз кадрової політики в освіті України, стану педагогічної і науково-педагогічної освіти переконує, що проблеми, яких зазнає ця освітня ланка, й натеper є системними далекими від розв'язання [6, с. 89]. Так, свого часу урядовою постановою від 22 червня 2011 р. № 704 припинено виконання Державної програми «Вчитель» (2002, 2011 рр.), розрахованої на період до 2012 р. Дотепер не усунуто серйозні диспропорції в мережі, структурі та змісті підготовки педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників для системи освіти [6, с. 89].

Аналізу й пояснення потребує алогічна ситуація, що склалася у досліджуваній сфері стосовно невисокої результативності навчання учнів за міжнародними обстеженнями та порівняннями при низькому співвідношенні за показником учні/вчителі. Здавалося б зменшення впродовж двох десятиріч на 26 % загальної кількості дітей та молоді, що систематично навчається, мало супроводжуватися збільшенням часу й мотивації щодо підвищення якості, рівня освіти і кваліфікації педагогів. Проте такого не сталося. Науковці стверджують: «рівень кваліфікації педагогічних працівників протягом 20 років, хоч в окремих випадках і поліпшився, однак здебільшого суттєво погіршився (не в останню чергу через потребу у великій кількості персоналу та непривабливості педагогічної роботи)» [6, с. 90].

Зазначимо, що у Національній стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року [8] визначено важливі складові державної кадрової політики в системі освіти, якими мають стати, по-перше, забезпечення учасникам навчально-виховного процесу соціальних гарантій, визначених законодавством; по-друге, стимулювання високоякісної педагогічної праці на підставі об'єктивної її оцінки згідно з вимогами кваліфікаційних характеристик; по-третє, поліпшення житлових умов педагогічних працівників; по-четверте, створення умов для повноцінного відновлення працездатності педагогічних працівників.

У забезпеченні системного підходу до змісту кваліфікацій та їх розподілу по рівням, що дає змогу визначити вимоги до освітніх стандартів та програм професійної освіти, урегулювати важелі у співвідношенні сфери праці та сфери освіти, а значить реалізувати механізми здійснення ефективної державної кадрової політики, підвищення конкурентоспроможності освіти України на міжнародному

ринку праці важливою є Національна рамка кваліфікацій (НРК) [7]. Слід вказати, що розроблення НРК є відповіддю на завдання, сформульоване на Берлінській конференції (2003 р.), де країни-учасниці Болонського процесу ініціювали розробку Європейських рамок кваліфікацій і взяли на себе зобов'язання розробити національні кваліфікаційні рамки, які відповідали б загальноєвропейським.

Вважаємо, що для визначення методологічних важелів здійснення державної кадрової політики України у сфері освіти важливо врахувати те, що НРК дає змогу: 1) забезпечити баланс між описом кваліфікаційних вимог за рівнями і їх точністю, можливістю оцінки і вимірювання, операціональністю системи; 2) узгодити в описах кваліфікацій академічні і професійні складові, зберегти їх рівноцінність; 3) удосконалити і посилити опис кваліфікаційних вимог за рівнями із збереженням принципу доступності; 4) не ігнорувати відмінності національної освіти, національної і секторальної специфіки підготовки кадрів.

На нашу думку, беззаперечний потенціал для вироблення європейських векторів з реалізації державної кадрової політики України з підготовки працівників для системи освіти мають ініціативи, запропоновані для обговорення у Стратегії реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект) [10], Концепції розвитку освіти України на 2015–2025 роки (проект) [5].

Висновки

Недосконалість державної кадрової політики України у сфері освіти зумовлює необхідність вироблення науково обґрунтованої політики у підготовці педагогічних, науково-педагогічних і наукових кадрів, адекватної завданням і викликам сьогодення. Задоволення запитів держави, суспільства й громадян України щодо поліпшення якості освітніх послуг до рівня європейських, можливі, на нашу думку, за умов реалізації підходів, в основі яких – урахування того, що державна кадрова політика України у підготовці працівників для системи освіти має бути:

- складовою державної кадрової політики;
- науково обґрунтованою, враховувати потреби держави у педагогічних, науково-педагогічних і наукових кадрах з огляду на нові реалії України (чітку зорієнтованість на європейський вектор розвитку країни, загрозу безпековому середовищу, пріоритетності у реалізації комплексних реформ в усіх сферах життя суспільства, включно з освітою, тощо);
- послідовною та етапною у вирішенні стратегічних завдань розвитку національної освіти;
- орієнтованою на відродження і сталий розвиток України, а також на залучення до роботи у сфері освіти професійно підготовлених, патріотичних та моральних, з громадянською позицією фахівців, які мають новаторські творчі прагнення і мотивацію до роботи з дітьми та молоддю;
- об'єктивною, всебічною, комплексною, тобто такою, що базується на єдності цілей, принципів, форм і методів роботи з педагогічними, науково-педагогічними і науковими кадрами;
- єдиною для всієї України, але водночас багаторівневою (державною, регіональною, місцевою), охоплювати весь кадровий корпус освітян, усі кадрові процеси в освіті незалежно від механізму й ступеня державного впливу на них;
- перспективною, тобто мати запобіжний чи випереджальний характер, розрахований на формування нової генерації педагогічних, науково-педагогічних, наукових кадрів з урахуванням запитів освітянської спільноти об'єднаної Європи XXI століття;
- демократичною за цілями, соціальною базою і механізмом вирішення кадрових проблем;
- гнучкою, тобто, стабільною (оскільки саме зі стабільністю пов'язані певні сподівання освітян) і, водночас, динамічною, здатною коригуватися відповідно до зміни тактики залежно від ситуації, урахувати продуктивний вітчизняний і зарубіжний досвід;
- спрямованою на індивідуальний підхід до працівників;
- правовою, тобто здійснюватися в межах і на засадах закону, що створює правові гарантії об'єктивного і справедливого розв'язання кадрових питань у сфері освіти.

Необхідність визначення пріоритетів державної кадрової політики України з підготовки фахівців відповідно до потреб національної системи освіти зумовлює напрями перспективних наукових розвідок автора.

Список використаних джерел:

1. Біла книга національної системи освіти України /Академія педагогічних наук України; за ред. В. Г. Кременя. – К., 2009. – 186 с.

2. Державна кадрова політика в Україні: стан, проблеми і перспективи розвитку [наукова доповідь]. [Електронний ресурс] – Режим доступу: www.academy.dov.ua/ogoloshennja/koment-intekprezident/d1.pdf.

3. Закон України «Про вищу освіту» // Відомості Верховної Ради (ВВР.). – 2014. – № 37 – 38. – Ст. 2004 (Із змінами, внесеними згідно із Законом № 76-VIII від 28.12.2014). – Розд. X, ст. 55, п. 4, п. 9.

4. Інформаційно-аналітичні матеріали щодо освіти, науки та інтелектуальної власності. Комітет Верховної Ради України з питань науки і освіти. [Електронний ресурс] – Режим доступу: http://kno.rada.gov.ua/komosviti/control/uk/publish/article?art_id=62353&cat_id=62297.

5. Концепція розвитку освіти України на 2015 – 2025 роки (проект). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua>.

6. Національна доповідь про стан і перспективи розвитку освіти в Україні / Нац. акад. пед. наук України [авт. : В. П. Андрущенко, І. Д. Бех, М. І. Бурда та ін.]; за заг. ред. В. Г. Кременя. – К.: Пед. думка, 2011. – 304 с.

7. Національна рамка кваліфікацій. Постанова КМ України від 23 листопада 2011 р. № 1341. Інформаційний ресурс. – Режим доступу: – <http://zakon.rada.gov.ua>

8. Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 року. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua>.

9. Стратегія державної кадрової політики на 2012-2020 роки Указ Президента України від 1 лютого 2012 року № 45/2012. [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>

10. Стратегія реформування вищої освіти в Україні до 2020 року (проект). [Електронний ресурс] – Режим доступу: <http://www.mon.gov.ua>.

В. И. Бобрицька

ЕВРОПЕЙСКИЕ ИЗМЕРЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ УКРАИНЫ В ПОДГОТОВКЕ РАБОТНИКОВ ДЛЯ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ

Резюме. В статье определена законодательная, теоретическая и практическая база в осуществлении государственной кадровой политики Украины с учетом современных вызовов, которые связаны с интеграцией национальной системы образования в европейское образовательное и научное пространство; предоставлено определение понятия «государственная кадровая политика Украины в сфере образования» как совокупности принципов, способов действий государственных органов управления образованием по организации человеческих ресурсов на основе формирования, поддержки и развития образовательных ценностей и идеалов, норм, правил, процедур, способных обеспечить целостность и стойкость развития системы образования в соответствии с государственными целевыми установками; дана характеристика состояния кадрового обеспечения системы образования на основе современных мониторинговых исследований по исследуемому вопросу; выделены подходы, которые могут обеспечить европейское измерение в формировании государственной кадровой политики Украины в подготовке работников для системы образования.

Ключевые слова: государственная кадровая политика, европейское образовательное и научное пространство; национальная система образования; подготовка работников для системы образования.

V. Bobrytska

EUROPEAN DIMENSION OF NATIONAL PERSONNEL POLICY OF UKRAINE IN TRAINING SPECIALISTS FOR THE SYSTEM OF EDUCATION

Summary. The article defines the legal, theoretical and practical background in the implementation of personnel policy of Ukraine to meet modern challenges associated with the integration of the national system of education to the European educational and scientific area; provides interpretation of personnel policy of Ukraine in education as a set of principles, methods of state education authorities' action for the organization of human resources through the formation, maintenance and development of educational values and ideals, norms, rules and procedures that can ensure the integrity and stability of the system of education according to the state target plants; determines the status of staffing of the education system based on modern monitoring studies of test questions; singles out approaches that will ensure a European dimension in the formation of personnel policy of Ukraine in training specialists for the system of education.

Key words: national personnel policy, the European educational and scientific area; national education system; specialists' training for the system of education.