

З 1997 р. було скасовано старий порядок прийому в вузи, який розділяв студентів на категорію, прийняту за директивним планом держави, і категорію, прийняту за регульованим планом. Відтоді всі студенти приймаються в єдиному порядку і всі повинні платити за навчання.

У вересні 1998 року був прийнятий новий Закон КНР про вищу освіту. Згідно якого керівництво сферою вищої освіти в КНР здійснюється Державною Радою через підпорядковані йому відомства (нині 70% з 2200 вузів перебувають у компетенції міністерства освіти КНР, інші є відомчими). Дозвіл на створення або зміну статусу вузів здійснюється адміністративними органами Державної Ради, провінцій, автономних районів, міст центрального підпорядкування або іншими організаціями за їх дорученням. Одночасно в Законі вказується, що поряд з існуванням вузів загальнонаціонального та провінційного підпорядкування держава “заохочує в рамках закону їх створення і фінансування професійними, підприємницькими організаціями, громадськими колективами, іншими громадськими організаціями та громадянами”. Тим самим допускається існування приватних навчальних закладів.

“Закон про освіту” в КНР передбачає три різновиди вищої освіти: курси за спеціальними навчальними програмами (термін навчання 2-3 роки), бакалаврат (4-5 років) і магістратура (додатково 2-3 роки). Встановлюються три вчені ступені: бакалавр, магістр і доктор наук. Передбачаються посадові категорії: асистент, викладач (лектор), доцент і професор. Закріплюється платна система навчання. Підкреслюється, що метою створення вузу має бути служіння державним і громадським інтересам, а не отримання прибутку. У той же час закон формально не забороняє досить поширену сьогодні в КНР практику ведення вузами комерційної діяльності (здача приміщень в оренду, видавничі і друкарські послуги тощо) [5].

У “Законі про освіту” йдеться також, що іноземці – за умови відповідності пропонованим вимогам – можуть навчатися в китайських вузах, а також вести наукову або викладацьку роботу (сьогодні у вузах КНР працює близько 30 тис. іноземних викладачів, в основному з США і Західної Європи).

На даному історичному етапі в КНР збільшується кількість навчальних закладів, розширюється діяльність не державних освітніх установ, починається процес децентралізації в системі управління вузами, створюються багатопрофільні університети і спеціалізовані інститути. Реалізується “Програма 211”, згідно з якою в 100 найбільш важливих вузах на найвищий рівень має бути введена викладацька, науково – дослідна, управлінська та господарська діяльність, щоб в XXI ст. ці вузи стояли в ряду найкращих вузів світу.

Використана література:

1. *Малявин В. В.* Империя ученых / В. В. Малявин. – М. : Издательство “Европа”, 2007. – 384 с.
2. *Малявин В. В.* Китайская цивилизация / В. В. Малявин. – М. : “Издательство Астрель”, 2000. – 632 с.
3. *Мисяков Д., Ощепко В.* От культа Мао – к культуре знаний (о системе высшего образования в КНР) / Д. Мисяков, В. Ощепко // Поиск. – 1991. – 24-30 мая (№ 22). – С. 7.
4. *Юань Ш.* Частное высшее образование в Китае: эволюция, особенности и проблемы / Ш. Юань // Университетское управление: практика и анализ. – 2004. – № 3(31). – С. 77-80.
5. <http://www.allchina.ru/rus/edu/index.php>

А н н о т а ц и я

В статье рассматривается образовательная система Китая в довоенный период и после Второй мировой войны, роль СССР в ее становлении. Преобразования в образовании КНР на рубеже веков. Создание частных вузов. Политика правительства КНР в сфере педагогического образования и реформы последних лет.

Ключевые слова: педагогическое образование, реформы, система образования, образование в Китае, частные вузы, сравнительные характеристики отечественного и зарубежного опыта

A n n o t a t i o n

The article considers the educational system in China after the Second World War, the Soviet Union's role in its formation. It shows transformations of Chinese education at the turn of the century, the foundation of private universities and the policy of the Chinese government in teacher training and reforms in recent years.

Keywords: teacher education, the system of education, education in China, private higher education institutions, comparative characteristics of national and foreign experience

УДК 37.012-047.22(100)

Ільницький Д. О.

СВІТОВИЙ ДОСВІД ІМПЛЕМЕНТАЦІЇ КОМПЕТЕНТНОСНОГО ПІДХОДУ В ОСВІТІ: ВІД ДОСЛІДЖЕНЬ ДО НАВЧАННЯ

Імплементация компетентного подхода в освіті складає актуальне завдання, що постає перед всіма суб'єктами освітнього процесу, яке передбачає врахування в процесах навчання результатів фундаментальних та прикладних досліджень. Компетентний підхід має глибоке практичне застосування, що набуло найбільшого поширення в університетах США, які на даний момент домінують

займають лідируючі позиції за більшістю міжнародних рейтингів університетів, та набуває поширення в країнах Європи в межах євроінтеграції.

В США зараз розгорнулася жвава дискусія щодо відходу від вимірювання успішності та результативності навчання студента на основі кредитних годин, до оцінювання компетенцій. Про недоліки використання кредитних годин експерти фонду Карнегі, з легкої руки якого використання кредитних годин поширилося Америкою та світом, попереджали ще у 1906 та 1938 роках. Одним з аргументів на користь компетентісного підходу називають можливість врахування досвіду, що його студенти отримують за межами університету.

Дозвіл студентам набувати навички в своєму власному темпі на основі систем навчання компетенціям допомагає заощаджувати час і гроші. Дотримання стратегії на основі систем навчання компетенціям також створює додаткові шляхи до отримання диплому, дозволяє краще використовувати сучасні технології, підтримує нові моделі кадрового забезпечення, які використовують навички та інтереси викладачів по-різному, дає переваги від навчальних можливостей в позанавчальний час і за стінами навчального закладу, і допомагає визначати можливі дії, що спрямовані на задоволення конкретних потреб у навчанні студентів. Кожен з цих аргументів надає можливості для досягнення більшої ефективності та підвищення продуктивності, зокрема в освіті. Слід визнати те, що американські університети досить давно практикують індивідуальне навчання студентів в університеті, індивідуальне записування студентами на обрані вибіркові курси¹, вибір часу їх проходження на противагу навчання в чітко окресленій академічній групі, як це практикується в нашій країні.

Визначення: Компетенція є спроможністю застосовувати або використовувати набір відповідних знань, навичок і здібностей, необхідних для успішного виконання “критичних робочих функцій” або завдань у певній робочій обстановці. Слід не плутати з компетентністю, компетенція описує поведінку, але не намагається описати рівень продуктивності [3; с. 4].

Для визначення студентами та освітянами мети діяльності щодо конкретних споживачів освітніх послуг університети практикують складання словників компетенцій. Словник компетенцій слід розглядати як документ, в якому в результаті наукових досліджень досить стисло, але конкретно узагальнюються складові компетенції². Користуючись ними студенти можуть здійснювати вибір дисциплін з метою набуття компетенцій, що характерні представникам професії(й), де вони планують майбутню зайнятість. Це також передбачає те, що університет має запропонувати студентові як фіксований набір курсів, що формуватимуть професійні компетенції, так й послуги і можливість вибору дисциплін, опанування якими сформує з нього унікального фахівця відповідно до його бажань та здібностей. Тож з одного боку, курси мають бути як обов’язкові, так і вибіркові, а з іншого – студент повинен бути забезпечений консультативно-методичною підтримкою прийняття рішень щодо їх вибору. Найкращими прикладами складання словників компетенцій можна назвати як приватний Гарвардський університет [2], так і державний університет Чикаго [1]. Складання словників компетенцій практикують також організації та компанії, які прагнуть забезпечити співробітників надійним сигналом щодо формування в них певних знань, умінь, навичок, ставлень, а головне поведінки на робочому місці в цій компанії [5].

Слід також звернути увагу на те, що в США найбільш поширеною є практика визначення професійних компетенцій в межах підходу, що запропонований (на основі досліджень) та реалізований Адміністрацією з зайнятості та тренувань Міністерства праці США [4]. Ця модель покладена в основу досягнення національної цілі забезпечення доброї роботи кожному. За нею компетенції кожного працівника можна стратифікувати на дев’ять рівнів, які можна згрупувати у блоки, що представляють професійні навички, знання та вміння необхідні для успішної роботи в галузі або професії (див. табл. 1).

Таблиця 1

Структура моделі компетентності Адміністрації з зайнятості та тренувань.

Джерело: складено автором за [4]

Рівень	Назва рівня компетенцій	Блок компетенцій
Рівень 9	Управлінські компетенції.	пов’язані з професією та робочим місцем
Рівень 8	Специфічні посадові вимоги.	
Рівень 7	Специфічні посадові технічні компетенції.	
Рівень 6	Посадові компетенції специфічних знань.	
Рівень 5	Промислово-технічні компетенції.	пов’язані з галуззю

1 Зрозуміло, що з магістерських та, особливо, бакалаврських програм є обов’язкові курси. В залежності від професії певні компетенції можуть передаватися виключно в межах стін навчального закладу.

2 Адже найчастіше наукові дослідження здійснюються щодо одного з компонентів, сукупність яких можна далі узагальнювати у певній компетенції.

Рівень	Назва рівня компетенцій	Блок компетенцій
Рівень 4	Загальносистемні технічні компетенції.	
Рівень 3	Робочі (робочого місця) компетенції.	фундаментальні компетенції
Рівень 2	Академічні компетенції.	
Рівень 1	Компетенції особистісної (персональної) ефективності.	

Кожен з розташованих ієрархічно ярусів/рівнів включає в себе ряд взаємопов'язаних складових. На базі цієї моделі, компетенції поширюються на велику кількість професій і галузей. Як користувач (студент) переміщується вгору моделі, так компетенції стають більш специфічними від найбільш загальних до специфікації на рівні промисловості, професії і посади.

Хоча професії представлені самі різноманітні та з самими різними рівнями оплати праці, слід констатувати, що йдеться передусім про найманих працівників, які мають знати якими саме є очікування від роботодавців з точки зору компетенцій їх працівників. Таким чином роботодавці разом з представниками професій, які також зацікавлені в їх розвитку, дають чіткий сигнал ринку праці, а також закладам освіти самих різних рівнів щодо їх вимог до майбутніх працівників. Тут також необхідно враховувати й те, що для окремих професій складові їх компетенцій є досить сталими та чітко визначеними, а для окремих – має місце динамічний набір складових, що у часі може набувати різних специфічних форм.

Практичне застосування в закладах освіти положень концепції навчання продовж життя створює досить великі можливості щодо розширення кількості студентів за рахунок всіх вікових категорій. Постійне уточнення меж професійних компетенцій створює попит на навчання, який може задовольнятися самими різноманітними каналами, серед яких створення корпоративних університетів, навчання на спеціалізованих курсах та програмах підготовки чи підвищення кваліфікації, самопідготовка тощо. Однак конкурентну перевагу тут мають саме дослідницькі університети, як заклади освіти, де найкраще навчилися управляти знаннями починаючи від моменту їх створення через дослідження і до практичного застосування, комерціалізації, перетворення їх в уміння, навички, ставлення.

Тож основними каналами реалізації результатів досліджень в контексті компетентного підходу в освіті можна визначити такі:

- реалізація результатів досліджень щодо окреслення меж компетенцій та їх компонентів з конкретних професій та спеціальностей в освітній діяльності;
- співробітництво професійних організацій, що визначають професійні компетенції та їх складові, з університетами:
 - викладацька діяльність дослідників з конкретної предметної сфери;
 - участь студентів в дослідницькій діяльності;
 - самостійна діяльність осіб щодо наукового пошуку і набуття та розширення глибини бажаних компетенцій.

Підсумовуючи слід визнати, що реалізація компетентного підходу в освіті в нашій країні ще очікує свого часу. Хоча з окремих професій він досить вдало та ефективно реалізований, однак розвиток ІКТ, наприклад, поширення в світі платформ масових безкоштовних он-лайн курсів, та ринку освітніх послуг в цілому, досить скоро поставлять перед вітчизняними університетами завдання посилення практичної підготовки всіх студентів та реалізації компетентного підходу. Як показує досвід провідних країн застосування компетентного підходу слід починати ще зі шкільної освіти та продовжувати у вищій, але цьому повинні передувати повноцінні дослідження, очолити які мають дослідницькі університети.

Використана література:

1. Chicago State University University. Competency Dictionary. [Електронний ресурс]. Режим доступу : <http://www.csu.edu/humanresources/empdev/documents/WebsiteCompetencyDictionary.pdf>
2. Harvard University. Competency Dictionary. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://campusservices.harvard.edu/system/files/documents/1865/harvard_competency_dictionary_complete.pdf
3. Michelle R. Ennis. Competency Models: A Review of the Literature and The Role of the Employment and Training Administration (ETA). - U. S. Department of Labor. – January 29, 2008. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://wdr.doleta.gov/research/FullText_Documents/Competency%20Models%20-%20A%20Review%20of%20Literature%20and%20the%20Role%20of%20the%20Employment%20and%20Training%20Administration.pdf
4. Technical assistance guide for developing and using competency models – One solution for the workforce development system. – Personnel Decisions Research Institutes & JBS International, 2012. [Електронний ресурс]. Режим доступу : http://www.careeronestop.org/CompetencyModel/Info_Documents/TAG.pdf
5. OECD Core Competencies. [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://www.oecd.org/careers/Competency%20framework_booklet.pdf

Анотація

В роботі раскрыта актуальність реалізації компетентного підходу в освіті з урахуванням визначеного міжнародного досвіду, рівня компетенцій. Визначено канали реалізації результатів досліджень в контексті компетентного підходу в освіті.

Annotation

This work addresses the vitality of competence based approach in education on the basis of international practice, and identifies levels of competences. There are channels of research results named to be implemented in higher education in context of competence based education.

УДК 338.46

Коновалова С. О.

ОСОБЛИВОСТІ ВИЗНАЧЕННЯ СОБІВАРТОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ В УКРАЇНІ

Реформування системи освіти України вимагає залучення значних матеріальних ресурсів. На даний момент потреби навчальних закладів задовольняються частково. Фінансуються лише захищені статті витрат – оплата праці персоналу освітніх установ та комунальні платежі. Коштів для оновлення матеріально-технічної бази та стимулювання праці наукових співробітників хронічно не вистачає. Це призводить до відтоку висококваліфікованих кадрів з системи освіти, що тягне за собою серйозні негативні наслідки.

Єдиним виходом з даної ситуації є розвиток ринку платних освітніх послуг, так як очікування щодо збільшення бюджетного фінансування даної сфери мізерно малі.

Навчальні заклади різного спрямування можуть надавати досить значний спектр освітніх послуг: за програмами вищих навчальних закладів різних рівнів акредитації (денна, заочна, вечірня, очно-заочна, дистанційна форми навчання), консультативна робота, проведення короткострокових семінарів, курсів, перепідготовка кадрів (різного профілю і тривалості навчання), підготовка аспірантів до здавання кандидатських екзаменів, проведення захисту дисертаційних робіт, організація наукових конференцій, виставок, конкурсів, заняття на підготовчих курсах, видавнича діяльність і т. ін. Кожен з цих видів діяльності може бути об'єктом обліку витрат. Роздільний облік витрат і доходів за видами наданих послуг необхідний для визначення їх фінансової доцільності та встановлення економічно об'єктованої ціни. Організація такого детального обліку витрат за видами діяльності належить до компетенції управлінського обліку, і тому ведеться факультативно (за рішенням адміністрації). Для потреб управління облік витрат доцільно вести за окремими статтями та елементами. У вищих навчальних закладах, крім того необхідне групування витрат за напрямками підготовки, спеціальностями, курсами, потоками з наступним їх перерозподілом. При цьому необхідно чітко визначити склад витрат, які можна прямо віднести до конкретного виду діяльності, та об'єктовано встановити базу розподілу загальних витрат. У більшості випадків у навчальних закладах неможливо об'єктовано економічно доцільним методом розподілити всі види витрат і визначити повну собівартість кожного виду освітніх послуг. Виходячи з цього, доцільним є поділ витрат на змінні і постійні, визначення і оцінка рівня маржинального доходу за кожним видом наданих послуг та обліковим об'єктом (спеціальністю, курсом, групою тощо) і на цій основі визначення ефективності та доцільності окремих освітніх послуг. Аналіз елементного складу витрат вищих навчальних закладів та методику їх визначення, оцінки і відображення в обліку показує, що в їх складі найбільша питома вага припадає на витрати з оплати праці (52-55%) з відрахуваннями на соціальні заходи (17-19%). Матеріальні витрати становлять лише 15-19%, з них на оплату комунальних послуг (опалення, освітлення, водопостачання та водовідведення) припадає 10-14%. Організувати аналітичний облік витрат за окремими формами навчання, спеціальностями, курсами, потоками або групами у великих багатопрофільних навчальних закладах (університетах, академіях) практично неможливо навіть за наявності автоматизованих систем обліку. Пов'язано це з тим, що значна більшість витрат мають комплексний характер: господарське обслуговування навчального процесу, ремонт, амортизація, опалення і освітлення приміщень і т. ін. Навіть витрати на оплату праці викладачів важко піддаються об'єктованому розподілу в поточному обліку за видами послуг, об'єктами обліку витрат і калькулюванням собівартості. У зв'язку з цим найбільш доцільним є ведення обліку витрат за їх видами та статтями з якомога точнішою деталізацією, а визначення собівартості окремих видів освітніх послуг – розрахунково-аналітичним методом. Так, витрати на оплату праці та відрахування на соціальні заходи можна деталізувати за такими групами працівників: – викладачі, оплата праці яких визначається на основі навчального навантаження в годинах; – навчально-допоміжний персонал з постійними окладами (секретарі кафедр і деканатів, лаборанти, завідувачі кабінетів, працівники бібліотек, навчально-методичних відділів тощо); – допоміжний обслуговуючий персонал (ремонтні робітники, сантехніки, столяри, прибиральниці, охорона і т. ін.); – персонал спеціалізованих підрозділів (курсової, доувзівської та післядипломної підготовки, наукової частини, аспірантури і т. ін. окремо за кожним підрозділом); – адміністративно-управлінський та загальногосподарський персонал (ректорат, відділ кадрів, бухгалтерія, склад, медпункт)

Розподіл витрат на оплату праці викладачів між окремими об'єктами калькулювання можна здійснювати пропорційно їх навчальному навантаженню в годинах, а навчально-допоміжного і обслуговуючого персоналу – пропорційно кількості учнів (курсантів, студентів тощо). Зарплату