**ПІДВИЩЕННЯ РІВНЯ КОНКУРЕНТОСПРОМОЖНОСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ В СИСТЕМІ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ**

***Івашньова С.В.***

Сучасний освітній процес розглядається як безперервний, що триває протягом всього життя і базується на компетентнісному підході. В контексті професійної освіти підвищення рівня компетентності дозволяє забезпечити високий рівень конкурентоспроможності фахівця на ринку праці протягом всього періоду професійної діяльності, та, як наслідок, підвищити рівень конкурентоспроможності підприємства / закладу. Фактори, що впливають на конкурентоспроможність навчального закладу на ринку освітніх послуг широко висвітлюються в вітчизняних та зарубіжних публікаціях з акцентами на маркетингових (Ольшанцева Т.О. , Салогубова В. М.), соціологічних (Куркина А.В., Погосян М.Ю.) та акмеологічних аспектах заявлених проблем (Максимов Г.К., Хазова С.А.).

Конкурентоспроможність педагогічних працівників на ринку праці розглядається як складна інтегративна характеристика, що забезпечує педагогічному працівнику високий професійний статус, рейтингову позицію на ринку праці в системі освіти, стійкий попит на його послуги; містить дві складові – якісну та вартісну та позиціонується як наявність переваг, серед яких ключовою є рівень його професійної компетентності. Закон про вищу освіту визначає компетентність як динамічну комбінацію знань, вмінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, яка визначає здатність особи успішно здійснювати професійну та подальшу навчальну діяльність і є результатом навчання на певному рівні вищої освіти [1]. В досліджуваному феномені актором виступає педагогічний працівник як носій професійної компетентності та кваліфікації, присутність якого на ринку освітніх послуг регламентується чинним законодавством в сфері освіти та реалізується насамперед у таких показниках, як займана посада, розмір заробітної платні тощо. Основні складові конкурентоспроможності фахівця (вартісна і компетентністна) виникають і розвиваються у взаємозалежності, але до певної міри автономно. Матеріальна складова виступає одночасно мотивом і кінцевою метою активності педагогічного працівника на ринку праці, та підтверджує наявність безпосереднього зв’язку між професійною компетентністю, мотивацією та конкурентоспроможністю. Дослідження мотиваційних потреб працівників Центру професійно-технічної освіти (Медведь В.В.[4]) довело домінування прагнення високого заробітку; цікавої й корисної роботи; прагнення до різноманітності, аналогічні результати отримані зарубіжними дослідниками (Лави О.[3]), що переконливо доводить важливість врахування в системі оплати праці результатів педагогічної діяльності, тому важливого значення набуває зміст професійної компетентності . Він визначається загальносвітовими та національними тенденціями та регіональними особливостями розвитку галузі (системи освіти), що відбиваються в стратегічних нормативних актах, та локальний компонент (особливості діяльності конкретного закладу освіти, його учнівського контингенту та матеріальної бази (Якухно І.І.[5]). Зміст навчання в системі підвищення кваліфікації з метою розвитку професійної компетентності визначено на основі аналізу нормативних документів та наукових розвідок (таблиця 1.).

**Таблиця 1.**

**Зміст навчання педагогічних працівників**

|  |  |
| --- | --- |
| **напрям підготовки** | **Зміст навчання в системі післядипломної педагогічної освіти** |
| **Фундамен-****тальна підготовка** |  філософія («людиноцентризм» як філософія та стратегія національної освіти); доступність та неперервність освіти впродовж життя |
| **Психолого-педагогічна** | інклюзивна освіта: особливості навчання та виховання дітей з особливими потребами/вадами розвиткуздоров’язбережне середовище, екологізації освіти,валеологічна культури учасників навчально-виховного процесу |
| **науково-методична** | компетентнісний підхід: формування та розвиток компетентностей;наукова та інноваційна діяльність в освіті: науковий пошук шляхів вирішення актуальних педагогічних проблем підвищення якості освіти на інноваційній основі: організація науково-дослідної та інноваційної діяльності  |
| **інформа-****ційна** | інформатизація: використання сучасних ІКТ в навчально-виховному процесі |
| **практична****соціально-гуманітарна** | система національного виховання, розвитку і соціалізації дітей та молоді: школа як осередок первинної соціалізації; психологічний супровід процесу навчання різних категорій учнів; форми, методи і засоби організації національного виховання; соціалізація учнів с особливими потребами (інклюзивна освіта) |

Вартісна складова конкурентоспроможності матеріалізується у вигляді двох складових – ставки посадового окладу та розміру премії [2], однак існуюча система оплати праці педагогічних та науково-педагогічних працівників потребує перегляду та реформування, спрямованого на посилення диференціації тарифної частини заробітної плати, що дозволить належним чином врахувати рівень професійної компетентності працівника.

Проведений аналіз нормативної бази системи освіти, актуальних наукових досліджень, умов оплати праці педагогічних, можливостей вдосконалення рівня професійної компетентності тощо дозволив зробити наступні висновки:

1. Процес підвищення кваліфікації педагогічних працівників позитивно впливатиме на рівень конкурентоспроможності на ринку праці за умови врахування при визначенні змісту навчання як актуальних, так і перспективних потреб системи освіти, а також особливостями діяльності окремого закладу (розташування, характеристики учнівського контингенту, особливості організації навчально-виховного процесу тощо).

2. Забезпечення конкурентоспроможності педагогічних працівників можливе через надання пріоритету змісту навчання, спрямованого на формування компетентності педагогічних працівників в галузі інклюзивної освіти (особливості навчання та виховання дітей з особливими потребами/вадами розвитку), забезпечення здоров’язбережного середовища в закладі освіти; екологізації освіти та валеологічної культури всіх учасників навчально-виховного процесу; інноваційній та науковій діяльності тощо.

3. Застарілі підходи до оплати праці педагогічних працівників потребують перегляду та диференціації з огляду на рівень професійної компетентності та результати праці, що реалізуються в якості кінцевого продукту – рівня сформованості системи компетентностей в учнів (студентів). Подальші науковці розвідки можуть проводитись в напрямку визначення обсягів врахування регіонального та локального компонентів.

**Література**

1. Закон про вищу освіту [Електронний ресурс] // URL: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18
2. Інструкція про порядок обчислення заробітної плати працівників освіти [Електронний ресурс] // Правова бібліотека України. – Режим доступу: http://uapravo.net/akty/zakon-main/akt9poqp1u/index.htm
3. Лави В. Оплата по результатам: влияние на объем и продуктивность работы учителей и принципы оценивания учеников// Вопросы образования. – 2010 - № 2. – с. 63-109
4. Медведь В.В. Моніторинг мотиваційних потреб працівників у навчальному закладі (на прикладі Севастопольского Центру професійно-технічної освіти)
5. Якухно І.І. Сутність, принципи і функції інноваційного педагогічного процесу в регіональній системі післядипломної освіти [Електронний ресурс] /І.І.Якухно// - Режим доступу: http://narodnaosvita.kiev.ua/Narodna\_osvita/vupysku/14/statti/yakyhno.htm