

*Н. С. Молодчая*

**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ЭТИЧЕСКИЕ КОМПЕТЕНЦИИ  
ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ЧАСТНЫХ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ  
ЗАВЕДЕНИЙ**

Высшие учебные заведения частной формы собственности со времени независимости Украины не только выдерживают конкуренцию со стороны государственных вузов, но и являются их достойной альтернативой, демонстрируя способность справляться с конъюнктурой в сфере образования, быстро реагируя на вызовы времени, которые требуют новых знаний, навыков и подходов.

Сегодня они выходят на новый виток эволюции в своем развитии, успешно преодолев ранние этапы. Первый этап приписывается периоду 1990–1994 гг. и характеризуется бурным ростом вузов частного типа. К концу 1994 – началу 1995 г. в Украине было зарегистрировано 500 частных вузов благодаря благоприятной правовой базе, позволившей развиваться частному сектору стихийно и достаточно автономно [1]. Второй этап (с 1995 по 1998 годы) стал переломным для частных вузов в связи с появлением более жесткого контроля со стороны государства в виде процедуры государственной аккредитации частных вузов, что, с одной стороны, вынуждало государство корректировать критерии и стандарты высшего образования, с другой – привело к конкуренции с негосударственными вузами. Третий этап, охватывающий период с 1999 по 2004 гг., явился определяющим для частных вузов в их становлении и даже возможности существования. Здесь возникают вопросы, связанные с легализацией негосударственного сектора высшего образования, укреплением материально-технической базы, определением лидеров, зарождением первых научных школ, появлением первых профессиональных изданий. Одновременно существенно возросла коммерциализация государственного сектора высшего образования: увеличилось количество студентов, обучающихся на платной основе в государственных вузах. Настоящий период начинается с 2005 г., когда государственные и негосударственные вузы находятся в сравнительно равных условиях при сокращении количества абитуриентов и объема финансирования, что поставило на повестку дня вопрос о жесткой конкуренции между вузами частной и государственной форм собственности [2].

В связи с этим актуальность приобретают вопросы, связанные с определением действий, повышающих конкурентные преимущества

и престиж частного вуза. Одним из самых главных в организации вуза является кадровый вопрос, т. к. именно кадры традиционно «решают все».

Интерес представляет рассмотрение особенностей профессиональных и этических компетенций преподавателей, работающих в Харьковском гуманитарном университете «Народная украинская академия» (ХГУ «НУА»). Академия, созданная в 1991 г., продолжает оставаться «инновационным, интегрированным учебно-научным комплексом с четко сформированными, гибкими функциональными связями и структурно-координированным взаимодействием всех подразделений, которые позволяют постоянно развиваться и адаптироваться к изменениям внешней среды» [3, с. 38].

Успешность реализации стратегических планов развития вуза напрямую зависит от эффективных усилий всех участников этого процесса и, прежде всего, от совокупности профессиональных компетенций преподавателей учебного заведения. В Академии за годы существования сформировался коллектив преданных делу профессионалов, способных справиться с самыми сложными задачами и вызовами времени.

В материалах методических рекомендаций по планированию работы преподавательского корпуса за период 2005–2015 гг. [4], которые дают представление о стратегических и тактических задачах коллектива Академии на разных этапах его деятельности, отмечается, что преподаватель Академии должен реализовывать себя в трех главных направлениях: учебно-методической, научно-исследовательской, воспитательной деятельности.

Главной задачей научно-методической работы преподавателей ХГУ «НУА» на протяжении всего периода является формирование профессиональных и социальных компетенций будущих выпускников НУА в свете государственных стандартов высшего образования, основанных на требованиях Закона Украины «О высшем образовании». В связи с этим актуальным является реализация преподавателями последовательных действий по непрерывной практической подготовке обучающихся, внедрение интегрированных программ, совершенствование конкретных методов обучения, учебных пособий по конкретной дисциплине, отработка инновационных технологий [4]. В соответствии с методическими рекомендациями с 2005 г. особое внимание уделяется компьютерной подготовке кадров [4, с. 14].

Повышение квалификации преподавателей Академия обеспечивает за счет таких форм, как методические, методологические семинары, посещение занятий ведущих преподавателей, стажировки в вузах-

партнерах. Интересно, что практически с самого основания Академии ставилась задача пополнения преподавательского корпуса из числа лучших выпускников, чтобы транслировать ценности и традиции Академии. При этом совершенствование подготовки молодых преподавателей осуществляется, прежде всего, через аспирантуру. В 2006 г. была поставлена стратегическая цель повысить процент преподавателей со степенью до 65% [2, с. 15], которая сегодня достигнута. Академия обеспечивала от самого начала своего создания благоприятные условия для саморазвития кадрового корпуса, помогая преподавателям совершенствоваться, используя принцип *life long education*.

Научно-исследовательская и издательская деятельность преподавателей осуществляется в рамках общеакадемической темы и тем научных школ при кафедрах, имеющих государственную регистрацию. Реализация научных исследований, связанных с научной проблематикой вуза, включает углубление начатых экспериментов, проводимых в рамках научных школ, совершенствование конкретных методик, отработанных в вузе. Такая «привязка» к вузу увеличивает его популярность в научном сообществе за счет высокого индекса цитирования, который «характеризует степень актуальности и важности проводимых исследований научных коллективов, служит официальным признанием конкретного ученого [или вуза] научным сообществом и подтверждением его приоритета. Высокий индекс цитирования также говорит о высокой эффективности и результативности деятельности организации в целом» [5].

Новую актуальность приобретает вопрос о свободном владении профессорско-преподавательским корпусом Академии английским языком, как средством международного общения. Проведенная аттестация кафедр социологического цикла ХГУ «НУА» в период с 02.11 по 30.11.2015 указала на необходимость совершенствования языковой компетенции преподавателей. Оказалось, что кафедры, выполняющие учебно-методическую, научно-исследовательскую, воспитательную работу на высоком уровне, не имеют достаточного количества научных и научно-методических изданий на английском языке, что ограничивает полноценное сотрудничество с иностранными коллегами в соответствующих областях и грантовой деятельности кафедр и вуза в целом [6]. Между тем, руководство Академии поощряет и стимулирует изучение иностранного языка. В частности, предлагается осваивать английский язык на факультете последипломного образования.

В условиях европейской интеграции, цель которой состоит в формировании сообщества, реализующего толерантное и уважительное

отношение к культурному и языковому разнообразию, вопрос о мотивации изучения иностранного языка приобретает новый оттенок. Продуктивной для изучения иностранного языка сегодня представляется ксенофилическая (ксено – греч. – чужой, гость; филиа – греч. – любовь) мотивировка, предполагающая искреннее, доброжелательное и великодушное отношение к носителям изучаемого языка, заботу об их благополучии. Правильная интерпретация культурных различий, диалог с представителями других культур обогащает родную культуру и преобразовывает ее благодаря освоению лучшего опыта других стран.

Все традиционные аргументы в пользу изучения английского языка как «возможность заработать» (предпринимательская деятельность), «поиск удовольствий» (туризм, эстетизм), «стремление к власти» (агитация) сводятся преимущественно к тому, чтобы повысить собственную самооценку, получить выгоду и нацеливают на прагматические связи с иностранцами, представляются менее этичными в современных условиях [7, с. 152].

Говоря об этических компетенциях преподавателей, выраженных в следовании стандартам этики, включающих порядочность, правдивость, уважительное отношение к личности, верность данному слову, следует отметить и такое качество преподавательского корпуса, как лояльность, под которой понимается верность, преданность целям и ценностям организации. Анализ публикаций по данному вопросу позволяет отметить, что к признакам лояльности сотрудников вуза относятся, прежде всего, фактор времени (как долго сотрудник работает в организации), отзывы сотрудника об организации (говорит о ней с восхищением или с пренебрежением), хранение конфиденциальной информации, бережное отношение к имуществу организации. Отсутствие лояльности в коллективе угрожает осуществлению кардинальных преобразований в системе вуза, потери прибыли, снижению количества студенческого контингента и конкурентоспособности учебного учреждения.

Лояльность по отношению к вузу проявляется, как упоминалось ранее, в цитировании коллег по вузу, проведении исследовательских проектов, затрагивающих научную тему вуза, публикации статей на английском языке с целью международного сотрудничества, проведении воспитательной работы с абитуриентами, студентами и выпускниками.

Таким образом, отметим, что вузы частной формы собственности достаточно успешно конкурируют с государственными вузами благодаря профессиональным и этическим компетенциям препода-

вателей, систематически балансирующих между учебно-методической, научно-исследовательской и воспитательной деятельностью, демонстрируя активность, инициативность, нравственность и лояльность к вузу.

### **Литература**

1. Астахова В. И. О развитии частного высшего образования на Украине / В. И. Астахова // Социол. исслед. – 1996 – № 6. – С. 97–101.

2. Негосударственный сектор в системе высшего образования Беларуси и Украины [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://nmnby.eu>.

3. Вузовская кафедра. Особенности функционирования в условиях модернизации образования : монография / Нар. укр. акад. ; под общ. ред. Е. В. Астаховой. – Харьков : Изд-во НУА, 2015. – 182 с.

4. Проблемно-ориентированное планирование как определяющий элемент системы управления в вузе : метод. рекомендации по планированию работы НУА в 2005–2015 гг. / Нар. укр. акад. ; [сост.: В. И. Астахова, Е. В. Астахова]. – Харьков : Изд-во НУА, 2015. – 351 с.

5. Российский индекс научного цитирования (РИНЦ) [Электронный ресурс] // Профессиональное сообщество ученых. – Режим доступа : <http://elibrary.pro>.

6. Протокол № 5 от 21.12.15 Ученого Совета ХГУ «НУА».

7. Смит Д. И. Дар чужестранца (вера, гостеприимство и иностранный язык) / Д. И. Смит, Б. Карвилл // Центр просветительских программ МАХШ. – 2005. – 280 с.

### ***Mourtada Tayssir***

#### **HUMAN RESOURCES INFORMATION SYSTEM: A DETERMINANT OF MODERN EDUCATIONAL SYSTEM**

The education system is “more than a school system, it is a socio-cultural system and is as such a sub-system of the sociocultural milieu” [1; p. 31], it is a universal institution, with schools firmly established in the way of life of people, a universal and a unique entity, a reflection of the society in which it exists. The education system is created by people to answer the educational needs of people and the main aim of the educational system is, according to provide effective teaching for the target group.

The educational system (a part of the economic system) growth lies not