

Мороз С. А., здобувач ННВЦ, НУЦЗУ,
Мороз В. М., д.держ.упр., доц., НТУ «ХПІ»,
Домбровська С. М., д.держ.упр., проф., ННВЦ, НУЦЗУ

ФРАНЦУЗЬКА МОДЕЛЬ ПІДГОТОВКИ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ: ОСОБЛИВОСТІ РОЗБУДОВИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ ВИКОРИСТАННЯ ДЛЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ВІТЧИЗНЯНИХ ВНЗ

Розглянуто особливості розбудови та функціонування французької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів та обґрунтовано напрями використання її елементів у межах системи розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ. За результатами аналізу змісту норм і правил подання та розгляду дисертації які діють у Університеті Париж-Дофін було опрацьовано загальний алгоритм підготовки науково-педагогічних кадрів у межах французької моделі. За результатами порівняння змісту вітчизняної та французької моделі підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації було виокремлено переваги останньої та опрацьовано пропозиції щодо вдосконалення змісту механізмів функціонування вітчизняного моделі.

Ключові слова: *розвиток трудового потенціалу ВНЗ; французька модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів; подання та захист дисертації; отримання наукового ступеню PhD; вимоги до абітурієнта який претендує на вступу до аспірантури.*

There were considered features of development and functioning of the French model of training of the teaching staff and reasonable uses of its elements within the system of labor potential of local universities. The analysis of the content of standards and rules for submission and consideration of the thesis that operate at the Paris Dauphine University, there was observed a general algorithm for training of the teaching staff within the French model. As a result of comparing the content of domestic and French models of scientific-pedagogical and scientific personnel of higher qualification, there were separated benefits of the last and processed proposals to improve the content of the mechanisms of domestic models.

Keywords: *development of labor potential of university; French model of scientific-pedagogical and scientific personnel; presentation and defense of the thesis; obtaining scientific degree of PhD; requirements for the applicant who claims to admission to graduate school.*

Постановка проблеми. З прийняттям нових редакцій Законів України «Про вищу освіту» та «Про наукову і науково-технічну діяльність», так само як і приєднання України до Болонського процесу, проблематика підвищення ефективності функціонування та розвитку системи підготовки й атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації набула принци-

пово нового змісту та значення для розвитку суспільства. Слід визнати, що вирішення питань якості процесу підготовки науково-педагогічних кадрів, у тому чи іншому контексті прояву їх складного та багатогранного змісту, є не лише основою для розвитку системи вищої освіти України, а і підґрунтям для становлення принципово нової системи ціннісних орієнтацій у суспільно-політичному та соціально-економічному житті країни. З огляду на неабияку значущість порушеної проблематики для розвитку суспільно-державних інституцій і інститутів, можемо констатувати про можливість її розгляду через призму змісту у тому числі і державно-управлінської науки.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Приймаючи до уваги історично обумовлену специфіку функціонування і розвитку системи освіти, так само як і соціокультурного середовища у межах якого власно і відбуваються процеси прийому та передачі знань, виділяють три основні моделі підготовки науково-педагогічних кадрів, а саме: німецьку (Австрія, Данія, Нідерланди, Німеччина, Швейцарія, Швеція тощо), французьку (Бельгія, Іспанія, Італія, Франція тощо) та англосаксонську (Австралія, Великобританія, Канада, Нова Зеландія, США, терція тощо) [3, с. 160]. Цілком очевидно, що запропонована класифікація не охоплює все різноманіття існуючих систем підготовки.

Проблематика підвищення ефективності функціонування та розвитку системи підготовки й атестації наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації знайшла свого розвитку у роботах В.Д. Бакуменка, С.М. Домбровської, Р.В. Бойка, К.О. Ващенко, З.В. Гуцайлюка, Н.І. Демедишиної, В.С. Загорського, Ю.В. Ковбасюка, В.І. Лугового, В.Ф. Мачуліна, А.П. Рачинського, О.А. Тertiшної та багатьох інших. Серед найбільш цікавих наукових досліджень відповідного змістовного спрямування слід звернути увагу на дисертацію О.В. Поживілової «Розвиток систем підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в європейському регіоні та Україні (1990-2005 рр.)» (дисертацію присвячено дослідженню теоретичних і прикладних питань організації і забезпечення ефективною і якісною підготовкою наукових і науково-педагогічних кадрів у провідних державах Європи та Україні в умовах інтенсифікації Болонського та ін. інтегративних європейських процесів) [6], на колективну монографію В.І. Сергієнка, І.Б. Жилиєва та В.І. Торкатюка «Атестація наукових кадрів вищої кваліфікації в Україні: проблеми і рішення» (монографія присвячена дослідженню тенденцій розвитку атестаційного процесу в Україні та з'ясуванню перспективних напрямків упорядкування та реформування системи атестації в Україні у світлі інтеграції до освітньо-європейської співдружності) [9], на колективну монографію М.О. Кизима, О.М. Тищенко «Система атестації наукових кадрів вищої кваліфікації» (в монографії висвітлено тенденції розвитку атестаційного процесу за умов трансформаційної економіки України та наведено результати аналізу ефективності державного регулювання атестації наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації) [10] тощо. Окремі аспекти функціонування системи підготовки науково-педагогічних кадрів у Німеччині були нами розглянуті у межах відповідної

публікації [4].

Не дивлячись на порівняно достатню увагу до проблематики розвитку системи підготовки та атестації наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації з боку представників наукової громадськості, окремі її питання, особливо в контексті їх деталізації у межах визначених напрямів наукового пошуку, потребують на організацію додаткових наукових досліджень.

Постановка завдання. Розглянути зміст та особливості функціонування французької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів та з'ясувати перспективи її використання для розвитку трудового потенціалу вітчизняних вищих навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. Французька модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації, так само як і німецька, передбачає проведення дисертантом, як правило у межах трьохрічної програми підготовки, самостійного наукового дослідження. За результатними захисту наукової роботи здобувачу присвоюється кваліфікація «Доктор університету». Право на присвоєння відповідної кваліфікації мають лише ті ВНЗ, чий докторські програми були визнані Національною агенцією оцінки досліджень та вищої освіти [2, с. 38]. Після отримання кваліфікації «Доктор університету» та п'ятирічної науково-дослідної роботи, вчений може претендувати на проходження процедури габілітації. Так само як і у межах німецької моделі «Габілітований доктор університету» має право на заняття професорських посад у ВНЗ та керівництво науковими дослідженнями докторантів.

Досить цікавою особливістю щодо розуміння традицій французької моделі підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації (докторів університету) є факт обов'язковості закінчення кандидатом на вступ до докторантури так званих післядипломних студій («Diplome d'etudes approfondies, DEA»), навчання у межах яких може бути прирівняне до другого року навчання в магістратурі. Така норма була чинною до 2000 року. Нагадаємо, що німецька модель підготовки PhD передбачає гіпотетичну можливість вступу до докторантури з дипломом бакалаврського рівня з подальшим закінченням магістратури у межах обраної докторської програми [1, с. 146]. Навчання в післядипломній студії зосереджено на поглибленому вивченні предметів з обраної студентом спеціалізації. Після закінчення вивчення теоретичних аспектів наукової проблематики студент під керівництвом досвідченого вченого-дослідника проходить порівняно тривале стажування (3 – 6 місяців) в одній з науково-дослідних лабораторій університету або на виробництві. Цілком очевидно, що рівень підготовки кандидата на вступ до докторантури, за умови наявності в нього досвіду науково-дослідної роботи або професійної діяльності, був більш ніж достатній.

Під впливом Болонського процесу французька модель підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації починаючи з 2000 р. зазнала суттєвих змін. Були переглянуті не лише строки навчання в аспірантурі (4-и роки проти 3-х), а і форма її існування. Автори реформи визнали доцільність утворення у межах системи підготовки докторантів так

званих докторських шкіл. Докторські школи утворюються університетом за результатами угоди з Міністерством освіти. Докторські школи, відповідно до умов їх утворення та функціонування, повинні раз на 4 роки проходити атестацію Національної агенції з оцінки досліджень та вищої освіти. Тут ми можемо провести, хоча і досі умовну, паралель з існуючим у межах вітчизняної системи вищої освіти інститутом Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти [7]. Зміна парадигми підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації обумовила перенесення акцентів з суб'єктно-об'єктного рівня взаємодії між докторантом та його керівником на рівень взаємодії між університетськими організаційними підрозділами. Вище ми звернули увагу на той факт, що строк навчання в докторантурі становить 4 роки. Разом з тим, офіційна (формальна) тривалість докторської програми становить три роки. Така розбіжність у визначенні часу навчання може бути пояснена тим фактом, що останній рік навчання в магістратурі, під час якого студент розпочинає наукове дослідження, може біти розглянутий в контексті загального часу підготовки докторанта. Залишаючи поза увагою деякі особливості змісту запропонованої у 2000 році реформи підготовки докторантів, можемо констатувати той факт, що нова модель була розбудована з прийняттям до уваги традицій функціонування згаданих вище післядипломних студій. Слід звернути увагу, що в окремих випадках докторська школа має можливість збільшити строк навчання в докторантурі до 4-х років (без врахування останнього курсу магістратури). Цікаво, що час роботи над дисертацією зараховується докторанту до професійного стажу (робота за фахом). Це пов'язано з тим, що організація та проведення наукового дослідження вже само по собі є своєрідним внеском у розвиток науки [2, с. 40]. Схожа норма щодо зарахування часу навчання в аспірантурі та докторантурі існує і у межах вітчизняного інституціонального середовища. Відповідно до вимог статті 32 Закону України «Про наукову і науково-технічну діяльність» до стажу наукової роботи зараховується час навчання в аспірантурі, ад'юнктурі, докторантурі [8]. Французька система підготовки університетських докторів (PhD) передбачає очну та заочну форму навчання. На відміну від німецької моделі, функціонування шкіл докторів у межах традицій функціонування яких увага адміністрації інституції зосереджена переважно на теоретичних та практичних аспектах підготовки майбутніх докторів, французька модель, концентрується на організаційному та науково-аналітичному забезпеченні досліджень дисертанта, надаючи йому певний рівень наукової свободи, хоча і у межах визначеної теми.

Кандидат на вступ до докторської школи повинен пройти співбесіду з представником докторської школи та подати так званий мотиваційний лист із зазначенням обсягів та якості попередньо виконаних науково-дослідних робіт. Крім того, кандидат у межах окремого документу повинен сформулювати тему майбутнього дослідження та обґрунтувати її актуальність. Передбачається, що заява кандидата на вступ до докторської школи буде супроводжуватися рекомендаціями принаймні двох габілітованих докторів.

Після прийняття адміністрацією докторської школи рішення про зарахування кандидата на докторську програму з докторантом укладається контракт (підписання дисертаційних правил). Відповідно до підписаного контракту докторант зобов'язаний [2, с. 43] таке:

- узгодити з керівником план навчальної підготовки (тренінговий план) та дослідницької роботи, а також дотримуватись його виконання;
- відвідувати організовані докторською школою тренінги, заняття та дослідницькі семінари (перелік відповідних заходів узгоджується з науковим керівником);
- обговорювати наукову проблематику з науковим керівником та прислухатися до його рекомендацій та порад;
- звітувати перед науковим керівником про виконання плану навчання та роботи над дисертацією;
- встановлювати та підтримувати професійні контакти з представниками наукової спільноти;
- виявляти повагу до колег та дотримуватися правил етичної поведінки;
- дотримуватися правил безпеки під час роботи в лабораторіях та використанні обладнання;
- упродовж 4 років після здобуття докторського ступеня інформувати університет про свою професійну діяльність;
- знати систему вітчизняної вищої освіти та науки.

Контроль за виконанням докторантом своїх обов'язків покладеться на призначеного докторською школою наукового керівника дисертанта. Цікавою особливістю французької моделі підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації є факт можливості призначення відразу двох наукових керівників, один з яких є головним (основним). Другий керівник призначається, як правило, з числа тих осіб, які ще не мають достатнього досвіду у здійсненні керівництва науково-дослідною роботою дисертанта. Таке призначення дозволяє науковцям, які претендують у майбутньому здійснювати самостійне керування роботою докторанта, набути необхідний досвід у межах відповідного напрямку професійної діяльності. Крім наукових керівників, за роботою докторанта мають можливість спостерігати так звані референти. Виконання обов'язків референта покладається на вчених з високим рівнем авторитету серед представників наукової спільноти. Як правило, ці особи не належать до організаційної структури докторської школи та мають можливість спостерігати за роботою докторанта «з зовні», що забезпечує дотримання принципу об'єктивності та неупередженості щодо оцінювання отриманих дисертантом результатів. Загальний зміст процедури вступу до докторської школи та захисту дисертації подано на рисунку 1.

З метою з'ясування змісту та структури програми з підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації у межах французької моделі, вважаємо, що слід розглянути докторську програму з менеджменту (сфер підготовки: економіка, право, політичні науки, прикладна математика, інформатика прийняття рішень), яка пропонується в Університеті Париж-Дофін [5, с. 6].

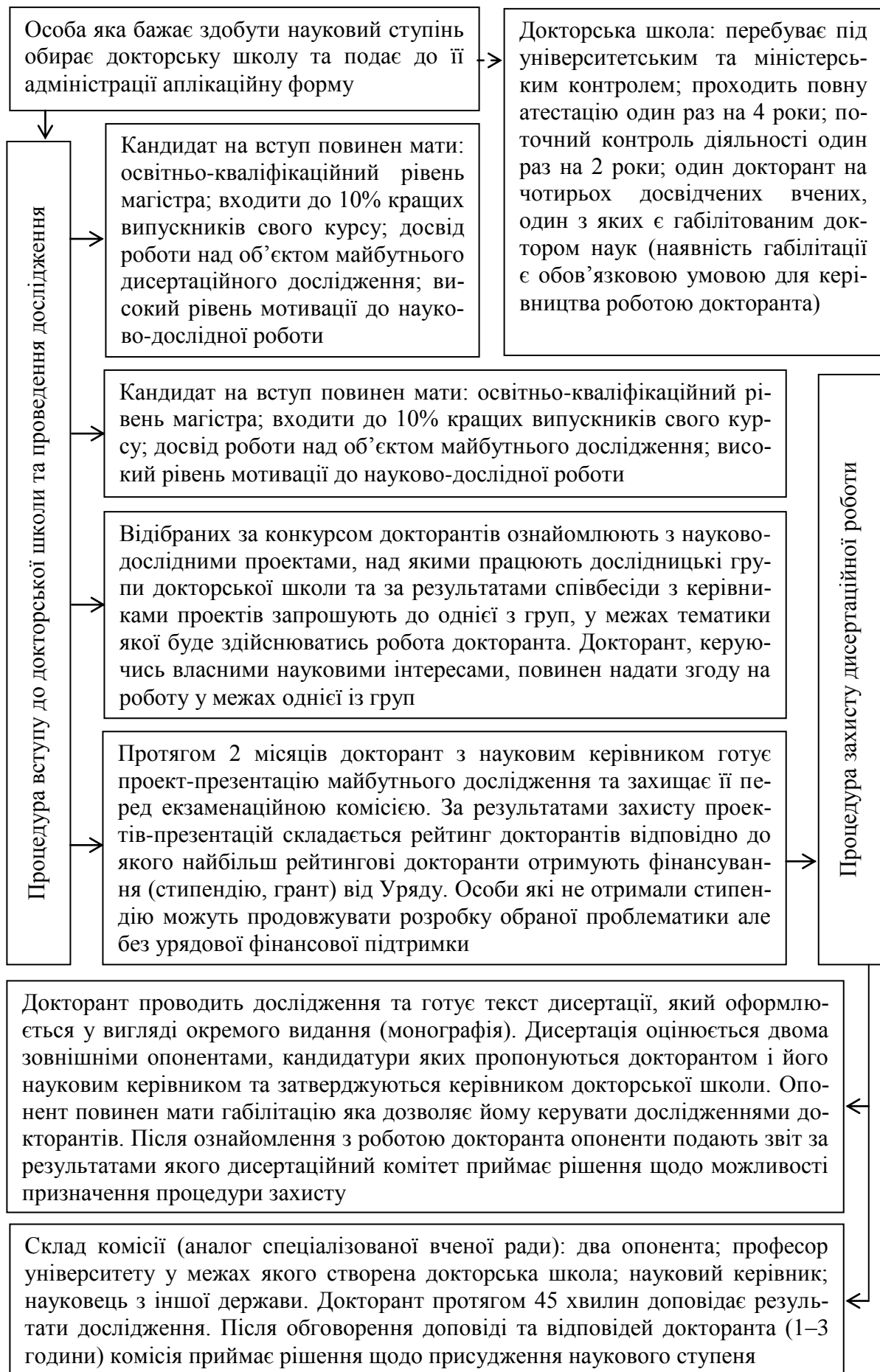


Рис. 1. Процедура вступу до докторської школи (Франція) та захисту дисертації

Програма розрахована на 3–4 роки (в залежності від обраної сфери наукового знання) та має таку структуру:

1) перший рік навчання (засвоєння дисциплін загального та спеціального (за профілем навчання) курсів): загальний курс (90 годин: епістемологія та побудова досліджень (30 годин); якісні методи досліджень (30 годин); кількісні методи досліджень (30 годин)); спеціальний курс (відвідування чотирьох факультативних семінарів за профілем навчання, наприклад: маркетинг та стратегія; фінанси; системи інформації; облік та контроль);

2) другий рік навчання передбачає участь докторанта у різноманітних спеціалізованих науково-комунікативних заходах (семінарах), наприклад: семінари за вибором докторанта (аналіз соціальних мереж; теорія ігор; індустриальна економіка тощо); семінари з просування та популяризації наукового дослідження; майстер-класи з виконання досліджень; прийняття участі у наукових конференціях, круглих столах тощо;

3) третій рік навчання присвячується безпосередній роботі над змістом дисертаційної роботи.

Цікавою особливістю французької моделі підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації є можливість захисту однієї дисертації одночасно в двох інституціях («co-tutelles de these»), одна з яких є іноземною. На нашу думку, такий досвід в організації наукових досліджень та можливість отримання дипломів доктора наук відразу від двох інституцій, не лише розширює коло наукової проблематики та сприяє збільшенню професійних контактів докторанта, а і значно підвищує рівень виконання дисертаційної роботи.

Висновки. Приймаючи до уваги вищенаведене можемо сформулювати такі висновки.

По-перше, вважаємо за доцільне розглянути можливість запровадження норми яка б зобов'язувала кандидатів на вступ до аспірантури мати мінімальний досвід в організації та проведенні наукових досліджень, наприклад шестимісячний стаж роботи на посадах асистентів та лаборантів в науково-дослідних підрозділах університету або підприємства. За логікою розвитку змісту цієї норми, особа яка отримала первинний стаж науково-дослідної роботи повинна буде звернутися до керівника установи (підприємства) з проханням надати відповідну довідку. Передбачається, що у зміст цієї довідки буде містити як інформацію про різновид виконаних конкретним дослідником робіт і їх основні результати, так і висновок керівника щодо здатності (схильності) відповідної особи до науково-дослідної або викладацької діяльності.

По-друге, вважаємо за необхідне розглянути можливість зарахування часу навчання в аспірантурі та докторантурі до страхового стажу для призначення пенсії. З одного боку, цілком зрозуміло, що особа під час навчання в аспірантурі (докторантурі) не здійснювала відрахувань до Державного пенсійного фонду, але з іншого боку, дисертант приймав безпосередню участь у розробці державних науково-дослідних робіт, проводив наукові дослідження та оприлюднював їх результати у наукових виданнях, представляв наукову

спільноту України на чисельних міжнародних науково-комунікативних заходах. Цілком вірогідно, що користь від отриманих під час роботи над дисертацією результатів для держави (суспільства) може значно перевищувати той внесок, який був би здійснений особою до Державного пенсійного фонду за умови здійснення безпосередньої трудової діяльності.

По-третє, з метою підвищення якості підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації, вважаємо за необхідне розглянути можливість запровадження норми щодо призначення докторанту відразу двох наукових керівників (основний керівник та керівник-стажер). Передбачається, що кожен з керівників буде мати відповідний до свого статусу чітко визначений обсяг компетенції та відповідальності. На нашу думку, встановлення такої норми, не лише підвищить якість керівництва роботою докторанта над дисертацією, а і сприятиме розвитку інституту керівництва дисертаційними дослідженнями. Керівник-стажер матиме можливість перейняти від більш досвідченого колеги знання та досвід в організації роботи аспіранта, а також набути практичних навичок за відповідним напрямом професійної діяльності. На наше переконання, науковими керівниками дисертаційного дослідження аспіранта повинні призначатися лише ті особи, які мають науковий ступінь доктора наук. У якості виключення, на нашу думку, можливе призначення досвідченого науковця з науковим ступенем кандидата наук, але лише за умови щонайменше 3-х річного досвіду перебування у статусі керівника-стажера та за наявності успішних результатів за цим напрямом професійної діяльності.

По-четверте, з метою підвищення якості докторських програм та їх швидкого адаптування до потреб суспільства, вважаємо за необхідне зобов'язати випускників аспірантури та докторантури інформувати установу, у межах організаційної структури якої була виконана дисертаційна робота, про свою професійну діяльність упродовж п'яти років після закінчення строку підготовки. Підтримання зв'язку з випускниками докторських програм, на нашу думку, не лише сприятиме підвищенню якості підготовки докторів філософії, перш за все за рахунок своєчасного корегування відповідних програм підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації, а і забезпечить розвиток кластерної моделі управління науковими дослідженнями. Крім того, встановлення взаємодії між університетом та випускником докторської програми може сприяти формуванню нових науково-дослідних колективів, наприклад залучення аспірантів та докторантів до фахової діяльності поза межами університету.

По-п'яте, з метою підвищення рівня довіри суспільства, з одного боку, до вітчизняної моделі підготовки науково-педагогічних та наукових кадрів вищої кваліфікації, а з іншого – до процедури прилюдного захисту, вважаємо за доцільне розглянути можливість запровадження процедури подвійного захисту (за аналогією дії вище розглянутого принципу «co-tutelles de these»). Така процедура повинна передбачати можливість дисертанта захистити результати дисертаційного дослідження одночасно в двох інституціях, а саме в

спеціалізованій вченій раді України та відповідній за своєю компетенцією іноземній інституції. Залучення іноземних фахівців до процедури попереднього розгляду та захисту дисертації сприятиме не лише підвищенню конкурентоспроможності дисертанта, а перш за все – підвищить загальний рівень організації та проведення наукових досліджень. З огляду на існування у межах вітчизняного освітнього середовища прецедентів функціонування так званих програм подвійного диплому (програма «Два дипломи») бакалаврського та магістерського рівнів, відсутність аналогічної програми для осіб які здійснюють підготовку на освітньо-науковому та науковому рівнях вищої освіти, не лише викликає здивування, а і обумовлює формування запиту з боку представників наукової спільноти щодо надання докторантам відповідної можливості. Умови проведення такого захисту, так само як і механізм попереднього розгляду дисертаційної роботи потребують на додаткову увагу.

Вищенаведені висновки не вичерпують усього різноманіття прояву змісту та традицій функціонування німецької моделі підготовки науково-педагогічних кадрів, а лише створюють підґрунтя для подальшого обговорення порушеної проблематики. Серед перспективних напрямів в організації наукових пошуків слід звернути увагу, перш за все, на ті, зміст яких пов'язано з дослідженням особливостей розбудови та традицій функціонування італійської та скандинавської моделей підготовки фахівців вищої кваліфікації.

Список використаних джерел

1. Актуальные вопросы развития образования в странах ОЭСР: сборник обзоров / (А.В. Борисенкова, В.С. Вахштайн, Е.М. Горбунова и др.) под ред. А.В. Заиченко. – М.: МАКС-Пресс, 2005. – 152 с.

2. Біоде П. Докторська підготовка у Франції / П. Біоде, С. Колонж, Ж. Шамба; пер. з фр. Р. Веретельника // Докторські програми в Європі та Україні. – К.: Університетське видавництво «ПУЛЬСАРИ», 2007. – С. 38–51.

3. Ильина И.Е. Современные тенденции развития подготовки кадров высшей квалификации в России / И.Е. Ильина // Альманах «Наука. Инновации. Образование». – 2013. – Вып. 13. – С. 159–172.

4. Мороз С.А. Німецька модель підготовки науково-педагогічних кадрів: особливості розбудови та перспективи використання для розвитку трудового потенціалу вітчизняних ВНЗ / С.А. Мороз, В.М. Мороз // Теорія і практика управління соціальними системами: філософія, психологія, педагогіка, соціологія. – 2016. – № 2. – С. 77–86.

5. Особливості докторських програм світових дослідницьких університетів [електронний ресурс] / (авт. тексту Інститут вищої освіти КНЕУ ім. В. Гетьмана). – Режим доступу: http://ivo.kneu.edu.ua/dost_a_p/publications_sad/.

6. Поживілова О.В. Розвиток систем підготовки наукових і науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації в європейському регіоні та Україні (1990-2005 рр.): автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец. 13.00.01. «Загальна педагогіка та історія педагогіки» / О.В. Поживілова. – К., 2006. – 24 с.

7. Про вищу освіту / Закон України від 01.07.2014 р., № 1556-VII //

Офіційний вісник України. – 2014. – № 63. – С. 7–14.

8. Про наукову і науково-технічну діяльність : Закон України від 26.11.2015 р., № 848-VIII // Відомості ВР України. – 2016. – № 3. – С. 5–8.

9. Сергієнко В.І. Атестація наукових кадрів вищої кваліфікації в Україні: проблеми і рішення / В.І. Сергієнко, І.Б. Жилияєв, В.І. Торкатюк. – Х. : ХНАМГ, 2006. – 228 с.

10. Система атестації наукових кадрів вищої кваліфікації : монографія / (В.І. Сергієнко, І.Б. Жилияєв, М.О. Кизим, О.М. Тищенко). – Х. : ІНЖЕК, 2008. – 231 с.