

**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ**  
**ЦЕНТРАЛЬНА СПІЛКА СПОЖИВЧИХ ТОВАРИСТВ УКРАЇНИ**  
**Вищий навчальний заклад Укоопспілки**  
**«ПОЛТАВСЬКИЙ УНІВЕРСИТЕТ ЕКОНОМІКИ І ТОРГІВЛІ»**  
**(ПУЕТ)**

**ЯКІСТЬ ВИЩОЇ ОСВІТИ:  
КОМПЕТЕНТІСНИЙ ПІДХІД  
У ПІДГОТОВЦІ СУЧАСНОГО  
ФАХІВЦЯ**

**МАТЕРІАЛИ**

**XLIII Міжнародної науково-методичної конференції**

*(м. Полтава, 14–15 листопада 2018 року)*

**Полтава**  
**ПУЕТ**  
**2019**

### **Програмний комітет**

**Голова:** *О. О. Нестуля*, д. і. н., професор, ректор ПУЕТ.

#### **Члени програмного комітету:**

*С. М. Лебедєва*, д. е. н., професор, ректор Білоруського торгово-економічного університету споживчої кооперації;  
*Е. Б. Аймагамбетов*, д. е. н., професор, ректор Карагандинського економічного університету Казспоживспілки;  
*М. М. Шарітов*, д. е. н., професор, ректор Таджикиського державного університету комерції;  
*Н. Алєєва*, д. філол. н., професор, ректор Бакінського слов'янського університету;  
*Л. П. Шавга*, д. е. н., професор, ректор Кооперативно-торгового університету Молдови.

### **Організаційний комітет**

*Н. С. Педченко*, голова, д. е. н., професор, перший проректор ПУЕТ;  
*Н. І. Озюї*, заступник голови, к. е. н., доцент, начальник науково-методичного центру управління якістю діяльності ПУЕТ.

#### **Члени організаційного комітету:**

*С. В. Гаркуша*, д. т. н., професор, проректор з наукової роботи;  
*Н. В. Герман*, доцент, директор науково-навчального центру;  
*Ю. В. Іванов*, к. е. н., доцент, директор Інституту заочно-дистанційного навчання;  
*С. І. Нестуля*, к. і. н., доцент, директор Навчально-наукового Інституту лідерства;  
*Г. О. Бірта*, д. с.-г. н., професор, завідувач кафедри товарознавства, біотехнології, експертизи та митної справи;  
*Н. М. Бобух*, д. філол. н., професор, завідувач кафедри української, іноземних мов та перекладу;  
*Н. В. Карпенко*, д. е. н., професор, завідувач кафедри маркетингу;  
*В. А. Кулик*, д. е. н., доцент, завідувач кафедри бухгалтерського обліку і аудиту;  
*В. В. Карцева*, д. е. н., доцент, завідувач кафедри фінансів та банківської справи;  
*Г. П. Скляр*, д. е. н., професор, завідувач кафедри туристичного та готельного бізнесу;  
*Г. П. Хомич*, д. т. н., професор, завідувач кафедри харчових технологій та ресторанного господарства;  
*Л. М. Шимановська-Діанич*, д. е. н., професор, завідувач кафедри менеджменту;  
*О. В. Шкурупій*, д. е. н., професор, завідувач кафедри міжнародної економіки;  
*В. О. Назаренко*, к. т. н., доцент, провідний науковий співробітник науково-методичного центру управління якістю діяльності;  
*А. С. Горбенко*, методист науково-методичного центру управління якістю діяльності;  
*В. П. Захарченко*, методист першої категорії науково-методичного центру управління якістю діяльності;  
*М. М. Іващенко*, директор навчально-наукового інформаційного центру;  
*О. А. Іващенко*, директор департаменту маркетингу;  
*Л. М. Діденко*, директор ЦІЗОП.

**Якість вищої освіти: компетентнісний підхід у підготовці Я44 сучасного фахівця :** матеріали XLIII Міжнародної науково-методичної конференції (м. Полтава, 14–15 листопада 2018 року). – Полтава : ПУЕТ, 2019. – 328 с.

ISBN 978-966-184-332-4

У матеріалах конференції розглянуто досвід використання інтерактивних технологій у формуванні сучасних компетенцій майбутніх фахівців, удосконалення інтегрованих навчальних планів і програм навчальних дисциплін, оптимізації теоретичної та практичної підготовки студентів, розвитку компетентностей науково-педагогічних працівників.

Розраховано на науково-педагогічних працівників, аспірантів, студентів закладів вищої освіти.

**УДК 378.014.61(082)**

*Матеріали друкуються в авторській редакції мовами оригіналів.  
За виклад, зміст і достовірність матеріалів відповідальні автори.*

## **ПЛЕНАРНЕ ЗАСІДАННЯ**

---

---

### **ЛІДЕРСТВО В ОСВІТНІЙ ДІЯЛЬНОСТІ СУЧАСНОГО ВИКЛАДАЧА УНІВЕРСИТЕТУ**

*О. О. Нестуля, д. і. н., професор, ректор  
Вищий навчальний заклад Укоопспілки «Полтавський університет економіки і торгівлі»*

Вимоги до викладача закладу вищої освіти – це проблема, яка постійно хвилювала й продовжує бути у центрі уваги теоретиків і практиків педагогічної діяльності, студентів та їх батьків, роботодавців, суспільства загалом. І це зрозуміло: викладач тримає у своїх руках той смолоскип, який здатний запалити у його вихованців вогонь невгамовності розуму й широти душ у їх прагненні до розвитку й удосконалення, професійного зростання, становлення громадянина демократичного суспільства. Не буде перебільшенням твердження, що саме від освітян залежить майбутнє нашої країни.

У зв'язку з цим надзвичайно важливо, аби діяльність викладача відповідала сучасним соціально-економічним, суспільно-політичним трендам і соціальним очікуванням споживачів освітніх послуг і суспільства в цілому. У цьому контексті на особливу увагу заслуговує проблема лідерства в освітній діяльності викладача. Адже лідерство проголошено одним з базових принципів забезпечення якості діяльності його суб'єктами не лише публічного, а й приватного секторів. Його важливість визнана у Національному стандарті «Система управління якістю. Вимоги», розробленому відповідно міжнародних стандартів серії ISO 9001:2015 [1].

З вимогами міжнародного та національного стандартів забезпечення якості узгоджується Закон України «Про освіту», який на перше місце серед засад державної політики у сфері освіти та принципів освітньої діяльності поставив людиноцентризм [2, ст. 6]. Стосовно закладів вищої освіти цей принцип конкретизовано у «Стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG)», ухвалених Міністерською конференцією в Єревані 14–15 травня 2015 р., як «студентоцентроване навчання і викладання». Визнавши вирішальну роль викладача «у створенні високоякіс-

ного досвіду студентів та уможливленні набуття знань, компетентностей і навичок», автори «Рекомендацій» наголошують на зміні ролі викладача у реалізації нової освітньої парадигми [3, с. 13–14].

«Рекомендації» чітко визначають роль викладача при запровадженні студентоцентрованого навчання і викладання. Саме завдяки його зусиллям воно стає таким, що:

- ««поважає і враховує різноманітність студентів та їх потреби, уможливаючи гнучкі навчальні траєкторії»;

- враховує та використовує різні способи надання освітніх послуг, якщо це доцільно;

- гнучко використовує різноманітні педагогічні методи;

- регулярно оцінює та коригує способи надання освітніх послуг і педагогічні методи;

- підтримує відчуття автономності у того, хто навчається, водночас забезпечуючи йому відповідний супровід і підтримку з боку викладача;

- сприяє взаємній повазі у стосунках «студент-викладач»;

- має належні процедури для розгляду скарг студентів» [3, с. 12].

Таким чином студент перестає бути пасивним об'єктом педагогічного впливу викладача. У стосунках з ним він стає рівноправним учасником освітнього процесу. Відтак, традиційні методи і прийоми авторитарної педагогіки мають відійти у минуле. «Рекомендації» не допускають «нетолерантності будь-якого типу або дискримінації щодо студентів». Навпаки, вони вимагають долучення студентів до розроблення освітніх програм з тим, щоб вони забезпечували їх «академічними знаннями й навичками, включаючи ті, що є загальними, які можуть вплинути на особистий розвиток та можуть бути застосовані студентами у майбутній кар'єрі». При цьому «заклади повинні забезпечити реалізацію програм таким чином, щоб заохотити студентів брати активну роль у розвитку освітнього процесу» [3, с. 11].

«Рекомендації» покладають на заклади вищої освіти відповідальність за «компетентності своїх викладачів» [3, с. 13]. До головних з них учені відносять: професійну компетентність, педагогічну компетентність, соціально-економічну компетентність та комунікативну компетентність. При цьому наголошується на значенні заснованої на цінностях загальної культури викладача,

його морально-духовних якостей. На перше місце серед них студенти ставлять: гуманістичну спрямованість, совісність, чесність, об'єктивність, справедливість, інтелігентність, толерантність, життєві ідеали, національну гідність [4, с. 139–159].

В цьому контексті значний інтерес складають результати дослідження факторів ефективності викладача, зроблені закордонними вченими і узагальнені А. Ставицьким [5, с. 27]:

**Таблиця 1 – Елементи оцінювання ефективності викладача**

<b>Фактор ефективності викладача</b>	<b>Опис</b>
Персональність	Цей параметр визначає основні особисті характеристики викладача: доброту, дбайливість, активність, передбачуваність, мудрість, стабільність, раціональність, ентузіазм, творчість, харизматичність, почуття гумору, турботу про успіхи учнів тощо
Фаховість у предметній області	Цей фактор визначає, наскільки викладач добре розбирається у своїй дисципліні, наскільки гарно підготовлює заняття, має можливість викладати кілька дисциплін
Відносини зі студентами	Цей фактор визначає, наскільки гармонійні у викладача відносини зі студентами, як викладач розвиває потенціал студентів
Професійна компетентність	Цей фактор визначає, наскільки викладач відданий праці, дотримується етичних стандартів, чесний і справедливий
Викладацький стиль	Цей параметр визначає, наскільки викладач здатний добре та просто пояснювати складний матеріал, змінювати стиль викладання за потреби, використовувати різні стратегії навчання, ефективно використовувати навчальне обладнання, заохочувати задавати питання, дискусії, розвивати почуття відповідальності серед студентів тощо
Стиль управління аудиторією	Цей чинник акцентує увагу на підтримці студентів при виконанні завдань, моделюванні позитивної поведінки, дотриманні дисципліни, створенні безпечності освітнього середовища

Як видно з таблиці, ефективність роботи викладача визначається не лише його педагогічними компетентностями, які вияв-

ляються через фактори фаховості у предметній області та професійної компетентності, а, насамперед, його новим стилем організації освітньої діяльності на основі цінностей, готовності змінюватися й розвиватися особисто та мотивувати до розвитку студентів, надавати їм постійну підтримку у цьому прагненні. Термінами соціальної психології та управління такі вимоги якраз і відповідають категорії «лідерство». Тобто викладач, аби відповідати сучасним вимогам до якості освіти, підготовки студентів повинен бути для них не лише і не стільки джерелом інформації, нових знань, а лідером процесу набуття фахових і соціальних компетентностей, необхідних для їх життєвого, а не лише професійного успіху.

Тут не будемо вдаватися до типології визначень суті лідерства і лідерів. З цього приводу існує досить значне коло досліджень [6–9]. Лише зазначимо, що лідер – це той, за яким ідуть не за примусом, а з власної волі, добровільно визнаючи його право вказувати мету, напрямок руху й вести за собою. Це право виникає на основі довіри до лідера з боку його послідовників (а не підлеглих), на основі його авторитету серед них, усвідомлення ними важливості для кожного визначених лідером завдань і його цінностей. Надихаючи й мотивуючи людей на успіхи, вирішення найскладніших завдань, лідер робить їх свідомими й активними учасниками процесу змін, розвитку, досягнення соціально значимих цілей, тим самим максимально розкриває внутрішній потенціал кожного.

Викладач, як особистість і організатор освітньої діяльності студента, повинен завжди пам'ятати, що сьогодні методи й прийоми, притаманні авторитарній владі, примусу вже не дають позитивного ні освітнього, ні виховного ефекту. Так само, як, за визначенням С. Кові, разом з індустріальним століттям скінчилася й епоха «батога й пряника» в управлінні загалом [10, с. 84].

Отже, викладач, аби ефективно виконувати свою місію за нових реалій сучасного глобалізованого світу, інформаційного суспільства, економіки знань, пріоритету демократичних цінностей не може не бути лідером для своїх студентів. Відтак, він має володіти достатнім набором особистісних якостей і інструментів взаємодії з оточенням, які належать до числа лідерських.

Дискусії щодо їх переліку точаться вже не одне тисячоліття [11]. Тому коротко зупинимось лише на важливіших, на нашу думку, для викладача сучасного університету.

По-перше, викладач повинен володіти харизмою, очевидною для оточуючих. І на цю проблему існують різні точки зору. Проте важко не погодитися з Н. Б. Енкельманом, який до числа «харизматичних» рис лідера зараховує такі:

- 1) особиста магнетична сила тяжіння;
- 2) натхнення від виконання життєвого завдання;
- 3) ототожнення себе з роботою, яка виконується (це створює враження, що людина знаходиться на своєму місці);
- 4) розкриття власних здібностей;
- 5) впевненість у власних силах і душевна рівновага;
- 6) уміння зосередити свою увагу на головному;
- 7) комунікабельність і вміння встановлювати довготривалі й інші міжособистісні відносини;
- 8) уміння мотивувати себе й інших;
- 9) здатність знаходити правильний підхід;
- 10) уміння ставити перед собою й іншими чіткі цілі;
- 11) чарівність;
- 12) активність та енергійність, уміння приймати рішення;
- 13) уміння слугувати взірцем для наслідування;
- 14) позитивне сприйняття життя [12, с. 24].

Всі ці риси формуються у людини, яка живе й працює згідно із своїм покликанням, розглядаючи педагогіку, освітню діяльність не як службові обов'язки, а як власну життєву місію, служіння якій має важливе соціальне значення – формування покоління, яке визначатиме долю країни й світу. Саме усвідомлення педагогом значимості й величі його життєвої місії сприяє мобілізації ним надзвичайно потужної внутрішньої енергії переконань і дій, які й дозволяють ідентифікувати у нього харизму та зачаровують тих, хто, розділяючи його цілі й цінності, бачить і визначає її. Лише педагог з «харизмою» може стати авторитетним взірцем для студента, викликати його довіру до нього і прагнення наслідувати його.

Надзвичайно важливе значення для викладача-лідера має рівень розвитку його емоційного інтелекту (EQ), який відомі американські дослідники Д. Гоулман, Р. Бояціс і Е. Маккі пояснюють через особистісні (самовідданість, самоконтроль) та соціальні (соціальна чуйність, управління відносинами) навички [13].

**Таблиця 2 – Складові емоційного інтелекту й пов’язані з ним навички**

<b>ОСОБИСТІСНІ НАВИЧКИ</b> визначають, як ми управляємо собою
<b>Самосвідомість</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Емоційна самосвідомість: аналіз власних емоцій та усвідомлення їх впливу на нас; використання інтуїції під час прийняття рішень.</li> <li>• Точна самооцінка: розуміння власних сильних сторін і меж своїх можливостей.</li> <li>• Упевненість у собі: почуття власної гідності й адекватна оцінка своєї обдарованості</li> </ul>
<b>Самоконтроль</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Опанування емоціями: уміння контролювати руйнівні емоції та імпульси.</li> <li>• Відкритість: вияв чесності та прямоти; надійність.</li> <li>• Адаптивність: гнучке пристосування до мінливої ситуації й подолання перешкод.</li> <li>• Воля до перемоги: наполегливе бажання поліпшити продуктивність заради відповідності внутрішнім стандартам якості.</li> <li>• Ініціативність: готовність до активних дій та вміння не випускати можливості.</li> <li>• Оптимізм: уміння позитивно дивитись на речі</li> </ul>
<b>СОЦІАЛЬНІ НАВИЧКИ</b> визначають, як ми управляємо нашими відносинами з людьми
<b>Соціальна чуйність</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Співпереживання: уміння прислухатися до почуттів інших людей, розуміння їх позиції й активний вияв зацікавленого ставлення до їх проблем</li> <li>• Ділова освіченість: розуміння поточних подій, ієрархії відповідальності й політики на організаційному рівні</li> <li>• Запобігливість: здатність визнавати й задовольняти потреби підлеглих, клієнтів</li> </ul>
<b>Управління відносинами</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Натхнення: уміння вести за собою, маючи захоплюючу картину майбутнього.</li> <li>• Вплив: володіння рядом тактик переконання.</li> <li>• Допомога в самовдосконаленні: заохочення розвитку здібностей інших людей за допомогою відгуків і настанов.</li> <li>• Сприяння змінам: здатність ініціювати перетворення, удосконалювати методи управління і вести співробітників у новому напрямку.</li> <li>• Урегулювання конфліктів: вирішення протиріч.</li> <li>• Зміцнення особистих взаємовідносин: культивування й підтримка мережі соціальних зв’язків.</li> <li>• Командна робота та співробітництво: взаємодія з іншими співробітниками та створення команди</li> </ul>



Визначаючи зміст та значення емоційного інтелекту в діяльності лідера, дослідники наголошують: «Основне завдання лідерів, на наш погляд, полягає в тому, щоб «запалювати» людей – викликати в них готовність до дій [13, с. 7].

Наголосимо іще на одному аспекті діяльності сучасного викладача-лідера – служіння. Автор однієї з теорій лідерства-служіння Дж. Хантер зображує її модель у вигляді перевернутої піраміди:

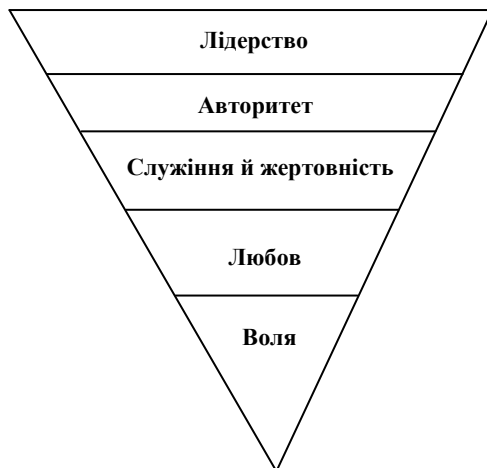


Рисунок 1 – Модель лідерства-служіння Дж. Хантера

«Лідерство – це те місце, куди ми прямуємо», – пояснює Д. Хантер. Саме тому воно – на вершині перевернутої піраміди. Аби воно могло пройти перевіркою часом, має базуватися на авторитеті, який неможливо завоювати без служіння іншим. Приклади таких лідерів – Ісус Христос, М. К. Ганді, М. Л. Кінг, мати Тереза, які служили з любов'ю до своїх послідовників, заснованій на волі.

Лідерство-служіння, на думку Дж. Хантера, чи не найкраще виявляється в любові як поведінковій характеристиці, моделях поведінки. Він описує їх такими характеристиками:

1. Терпіння – здатність демонструвати самовладання.
2. Доброта – прагнення приділяти увагу, цінувати й надихати, слухати, виявляти симпатію.

3. Скромність – природність, відсутність претензійності й розумілості.

«... Ми, – наголошує Дж. Хантер, – насамперед, хочемо, щоб наші лідери поводити себе з людьми природно й відкрито – ми не хочемо, щоб вони були пихатими й самозакоханими... Як на мене, – говорить він, – скромність не вимагає від нас думати про себе гірше, а вимагає просто менше думати про себе».

4. Шанобливість – ставлення до людей, як до важливих персон, незалежно від звань і статусу. Адже «лідер прямо зацікавлений в успіхові тих, кого він веде». А одна з ролей лідера полягає в тому, щоб допомогти їм досягнути успіху.

5. Самовідданість – це пріоритетне задоволення потреб інших людей.

6. Поблажливість – відсутність обурення із приводу неправильних дій.

7. Чесність – свобода від обману.

8. Відповідальність – прагнення дотримуватися зробленого вибору. «Це важливо тому, – наголошує Дж. Хантер, – що принципи, які ми обговорюємо, вимагають величезних зусиль, а якщо ви не прагнете виконати свої обов'язки лідера, то можете оступитися і знову повернутися до застосування влади».

Справді відповідальний лідер постійно розвивається сам і робить усе можливе для розвитку своїх послідовників, надихає їх на це. Лідер-слуга має створити відповідне середовище для розвитку своїх послідовників на всіх рівнях організації. Це – його відповідальність. Своєю власною поведінкою він повинен показувати приклад послідовного дотримання цього принципу лідерства-служіння, адже його «золоте правило» вимагає від лідера поводити себе стосовно послідовників так, як він хотів би, щоб вони ставились до нього [14].

Чи не такого викладача вважають ефективним сучасні студенти? Виявляється для них важлива не лише його фаховість, знання предмету дисципліни, яку він викладає. Для студентів, які мають оволодіти не лише знаннями, а й компетенціями, які формуються під час опанування дисципліни викладача, важливо бути переконаним, що він сам майстерно володіє ними. Тобто, до нього висуваються вимоги як до лідера у царині не лише теоретичного знання, а й практичної діяльності. І викладач має бути лідером, демонструючи відповідний рівень IQ та фаховості. Це те, без чого він не може отримати перепустки до

аудиторії. Проте, ще більше значення мають його людські якості, зацікавленість у становленні й розвитку своїх вихованців, готовність розвиватися й змінюватися разом з ними.

### Список використаних джерел

1. ДСТУ ISO 9001:2015 (ISO 9001:2015, ІДТ). Системи управління якістю. ВИМОГИ. Видання офіційне. – Київ : ДП «УкрНДНЦ», 2016. – 22 с.
2. Закону України «Про вищу освіту» – 01.07.14 № 1556-VII.
3. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). Ухвалені Міністерською конференцією в Єревані, 14–15 травня 2-15 р. – Київ : ТОВ «Поліграф плюс», 2015. – 32 с.
4. Кузьмінський А. І. Педагогіка вищої школи : навч. посіб. / Кузьмінський А. І. – Київ : Знання, 2005. – 486 с.
5. Ставицький А. Роль викладача-лідера у сучасному університеті : навч. посіб. / А. Ставицький. – Київ : ДП «НВЦ «Пріоритети», 2016. – 40 с.
6. Калашнікова С. А. Освітня парадигма професіоналізації управління на засадах лідерства : монографія / С. А. Калашнікова. – Київ : Київ. ун-т імені Бориса Грінченка, 2010. – 380 с.
7. Котляров И. В. Социология лидерства: теоретические, методологические и аксеологические аспекты / И. В. Котляров ; Институт социологи НАН Беларуси. – Минск : Беларус. навука, 2013. – 484 с.
8. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (середина ХХ – поч. ХХІ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. – Полтава : ПУЕТ, 2016. – 375 с.
9. Михненко А. М. Лідерство та управлінська еліта : навч. посіб. / А. М. Михненко, Н. Р. Гончарук, Е. М. Макаренко. – Київ : НАДУ, 2011. – 292 с.
10. Кови Ст. Р. Восьмой навык: от эффективности к величию : [пер. с англ.] / Стивен Р. Кови. – 3-е изд. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2009. – 408 с.
11. Нестуля О. О. Основи лідерства. Наукові концепції (від найдавніших часів до середини ХХ ст.) : навч. посіб. / О. О. Нестуля, С. І. Нестуля. – Полтава : ПУЕТ, 2016. – 277 с.
12. Энкельман Николаус Б. Харизма. Личностные качества как средство достижения успеха в профессиональной и личной жизни : [пер. с нем.] / Энкельман Николаус Б. – Москва : АО «Интер-эксперт», 2000. – 272 с.
13. Гоулман Д. Эмоциональное лидерство: искусство управления людьми на основе эмоционального интеллекта : [пер. с англ.] /

- Гоулман Дэниел, Бояцис Ричард, Макки Энни. – 3-е изд. – Москва : Альпина Бизнес Букс, 2008. – 301 с.
14. Хантер Дж. Служение – истинная сущность лидерства / Дж. Хантер ; пер. с англ. Д. Г. Белошеева. – Минск : Попурри, 2014. – 160 с.

## **КАЧЕСТВО ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ: ПРОБЛЕМЫ И УЛУЧШЕНИЯ**

*Л. А. Шавга, д. э. н., профессор, ректор  
Кооперативно-торговый университет Молдовы*

Развитие современного общества требует качественного образования, которое отвечало бы как потребностям профессиональной подготовки и воспитания личности, так и потребностям общества в целом. Достижение этой цели, особенно важной для Республики Молдова, требует внедрения эффективных систем и механизмов в области обеспечения качества образовательных услуг.

Непрерывное реформирование высшего образования в Республике Молдова за последние четверть века привело к определенным изменениям в этой области: расширению доступа к высшему образованию, внедрению, как следствие присоединения к Болонскому процессу (2005 г.), трехступенчатой структуры высшего образования (лиценциатура, магистратура, докторантура), предоставление университетской и финансовой автономии высшим учебным заведениям (2012 г.) и др.

Однако, эти изменения не сопровождались соответствующим изменением качества высшего образования, повышением социальной ответственности вузов за качество предоставляемых услуг. Национальная система образования еще не стала катализатором экономического роста и приоритетным фактором повышения конкурентоспособности как внутри страны, так и за ее пределами.

Либерализация образовательных услуг в Молдове привела в 1990–2000 гг. к значительному увеличению числа высших учебных заведений – до 47 университетов в 2000 году. Максимальное количество студентов в 2005–2006 у. г. достигло 126 тысяч. Расширение доступа к высшему образованию способствовало переориентации молодежи с профессионально-технического на высшее образование. Развитие конкуренции в