

*Вавренюк С.А., д.держ.упр., НУЦЗУ, м. Харків,
ORCID: 0000-0002-6396-9906*

Vavreniuk S, Doctor of Sciences (Public Administration), Professor of the department of fire and technogenic safety of facilities and technologies, National University of Civil Defense of Ukraine, Kharkiv

АНАЛІЗ СУЧАСНОГО СТАНУ ПУБЛІЧНОГО УПРАВЛІННЯ ПІДГОТОВКИ КАДРІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ В УКРАЇНІ

ANALYSIS OF THE CURRENT STATE OF THE PUBLIC DEPARTMENT OF HIGHER EDUCATION TRAINING IN UKRAINE

Дана стаття присвячена аналізу стану публічного управління підготовки кадрів вищої школи в Україні. Для розвитку сфери вищої освіти в Україні важливою необхідністю є формування професійної компетентності кадрів та керівних кадрів закладів вищої освіти в період інноваційних змін, а також підвищення їхнього профільного рівня. Основу підготовки та підвищення профільного рівня забезпечує тільки спеціальна освіта. Одну із важливих ролей у даному аспекті відіграє підготовка фахівців публічного управління у сфері освіти та управління закладом вищої освіти. Це стосується керівних кадрів сфери освіти на районному, міському та регіональному рівнях та керівників закладів вищої освіти для яких основне завдання полягає у забезпеченні реалізації державної освітньої політики.

Автор приходить до висновку, що теперішня кадрова політика у вищій школі України направлена на пошук оптимального переліку вимог до головного суб'єкта навчального процесу, а саме викладача. Однак застосовуючи хибний підхід, шукати оптимальне рішення є не досить розумно. Такий оптимальний перелік вимог до педагогічного працівника визначають центральні органи виконавчої влади, а це є неможливим, що призводить до неадекватного вирішення завдання в галузі кадрової політики у вищій школі

Ключові слова: *система вищої освіти, ефективність публічного управління, модернізація, стратегія розвитку, реформування системи вищої освіти, стратегія управління, підготовка кадрів вищої школи.*

This article is devoted to the analysis of the state of public management of higher education in Ukraine. For the development of higher education in Ukraine, it is important to form the professional competence of staff and managers of higher education institutions in the period of innovative change, as well as to increase their profile level. The basis for training and raising the profile level is provided only by special edu-

cation. One of the important roles in this aspect is played by the training of public administration specialists in the field of education and management of higher education institutions. This applies to managers in the field of education at the district, city and regional levels and heads of higher education institutions for whom the main task is to ensure the implementation of state educational policy.

The author concludes that the current personnel policy in higher education in Ukraine is aimed at finding the optimal list of requirements for the main subject of the educational process, namely the teacher. However, using the wrong approach, looking for the best solution is not wise enough. Such an optimal list of requirements for a pedagogical worker is determined by the central executive bodies, which is impossible, which leads to inadequate solution of the problem in the field of personnel policy in higher education.

***Key words:** higher education system, efficiency of public administration, modernization, development strategy, reform of the higher education system, management strategy, higher education training.*

Постановка проблеми. Новітня модель кадрової політики вищої школи являє собою статичну систему, яка орієнтована на збереження та продовження усталених практик, порядку присвоєння наукових ступенів, а також вчених звань. Така модель формує в вищій школі дух закритості та конформізм, а також низьку мобільність викладачів та кулуарність.

При статичній моделі кадрової політики викладач вищої школи не намагається максимально викладатися на протязі всієї своєї академічної кар'єри. При досягненні якогось відповідного рівня у вигляді наукового ступеня або ж вченого звання викладач не завжди намагається здійснювати далі свій науковий ріст, а просто імітує роботу в плані нових якихось результатів в науково-педагогічній роботі.

Для статистичної моделі кадрової політики характерним є орієнтація на пошук максимальної повноти вимог до кандидатів на вчені звання та наукові степені. При зміні таких вимог, на протязі певного періоду, не відіграє роль при сприйнятті наукових ступенів та вчених звань, котрі отримувались в різні періоди. Документи про присвоєння вчених звань та наукових ступенів в такій моделі розглядаються як незмінні цінності. При наявності таких документів вирішуються відповідні кадрові питання у вищій школі.

При такій моделі викладача вищої школи можна вважати не активним суб'єктом дії, а більше пасивним реципієнтом. У віці до 40 років викладачеві вищої школи все менше виникає бажання працювати як самостійний суб'єкт, при цьому він все більше намагається виконувати роль інструменту дії. Найефективнішим способом поведінки при статичній моделі кадрової політики може бути пасивність, а також винайдення компромісу з

існуючими практиками. Тим поведінку викладача вищої школи в даній моделі можна визначити як пристосованість.

Аналіз останніх публікацій за проблематикою. Сьогодні кадрову політику вищої школи назвати успішною досить складно. Неефективність такої політики визначається декількома причинами, а саме: відсутністю стратегії розвитку, реформування вищої освіти та нерозумним визначенням завдань щодо кадрової політики.

Сьогодні багато науковців займаються дослідженням питань підготовки фахівців за профільним рівнем «магістр». Зокрема, ряд науковців наголошують про важливість створення системи саморозвитку кожної особистості, котра буде методично забезпечена та буде вказувати на необхідність навчання фахівців з управлінської освітньої діяльності на різних рівнях. У сучасних умовах інноваційні функціональні можливості фахівців управління потребують змін в області забезпечення якісної вищої освіти та професійної підготовки, а також при управлінні якістю навчальних програм, при методиці викладання та діагностиці професійних якостей спеціалістів всіх категорій тощо.

Постановка завдання. Метою даної статті є висвітлення актуальних підходів на державному рівні до підвищення ефективності стану публічного управління підготовки кадрів вищої школи в Україні.

Виклад основного матеріалу. Якщо розглядати кадрову ситуацію в Україні, варто зазначити, що на неї позитивно впливають наступні фактори:

- постійне оновлення нормативно-правової бази підготовки, функціонування, перепідготовки та підвищення кваліфікації наукових та науково-педагогічних кадрів;
- зменшення адміністративного та бюрократичного тиску на працівників;
- сприяння розвитку професійних товариств, асоціацій, спілок, котрі беруть участь в формуванні освітньої політики в державі;
- міжнародне співробітництво з закладами вищої освіти, органами управління європейських країн;

Проблемність кадрової ситуації у сфері освіти полягає в тому, що вона носить системний характер, часто однозначний та суперечливий. До таких проблемних питань можна віднести наступні:

- зниження суспільного престижу науково-педагогічних професій;
- фізичне старіння наукових та науково-педагогічних кадрів;
- перехід молодого та перспективного покоління у комерційні структури або виїзд за кордон;

- низьке матеріально-технічне та науково-інформаційне забезпечення наукової та науково-педагогічної діяльності, тобто обмежена можливість використання сучасної, наукової та методичної літератури, а також професійного спілкування;

- зневіра в підтримці зі сторони держави у розвиток сфери освіти та зниження значимості морально-психологічного чинника.

Особлива увага зараз приділяється проблемі змісту підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів. Якщо дивитися в історію, варто зазначити, що саме в XIX столітті при слабкій педагогічній підготовці науково-педагогічних кадрів виникли інститути при університетах, вже на початку XX століття виникають педагогічні кафедри в усіх університетах. В період становлення інституту аспірантури була закладена фундаментальна структура програми підготовки аспірантів, котра включала в себе наступні компоненти: соціально-економічні, спеціальні, педагогічні дисципліни, дві іноземних мови, виробничу та педагогічну практику та науково-дослідницьку роботу. У подальшому тільки змінювався в основному зміст кожного компонента програми, на нього впливали динаміка різних зовнішніх факторів та установи влади. Не дивлячись на це все, в системі підготовки науково-педагогічних кадрів можна виділити ряд проблем:

- незрозумілі формування професійних вимог;
- відсутність кваліфікаційної характеристики науково-педагогічних кадрів;
- невідповідність атестаційних вимог змісту підготовки.

Як приклад, випускники аспірантури повинні виконати аспірантський індивідуальний план та скласти кандидатські экзамени, кандидати наук – захистити дисертацію доктора філософії, доктора – захистити дисертацію доктора наук. В наслідок, виконання змістової освітньої частини навчання ставало формальним та не атестаційним елементом.

Раніше зміст програми підготовки науково-педагогічних кадрів формувався не на основі кваліфікаційних вимог, котрі не були основані на законодавчому оформленні, а виходили з ідеологічних, соціально-економічних та науково-виробничих потреб розвитку суспільства.

Ще однією невирішеною проблемою для розвитку системи підготовки науково-педагогічних кадрів залишається проблема її організаційних форм. Їхня різноманітність не тільки підвищувала якість підготовки науково-педагогічних кадрів, але й створювала додаткові труднощі для її функціонування. Різноманітність привела до дискретності, локальності підготовки науково-педагогічних кадрів, до замилювання вимог щодо її різних рівнів.

Основною формою підготовки науково-педагогічних кадрів, після закінчення закладу вищої освіти, завжди була самостійна робота. Проте вона

не допомагала вирішити проблему швидкого та повного задоволення постійно зростаючих запитів університетів у професорах та викладачах. Якщо розглядати в цілому, варто зазначити, що для підготовки науково-педагогічних кадрів характерним на сьогодні є наявність різноманітних форм. Можна виділити наступні форми:

- закордонне стажування;
- навчання в педагогічних закладах вищої освіти;
- навчання в інституті академічних вихованців.

На початку ХХ століття завдяки накопиченому досвіду були відпрацьовані дві основні інституційні організаційні форми, а саме: інститут професорських стипендій та приватдоцентство, перший з яких продовжував функціонувати в перші роки радянської влади. Далі в системі підготовки науково-педагогічних кадрів відбулися зміни. З'являється інститут наукових працівників та Інститут червоної професури, котрі потім плавно перейшли в аспірантуру. Окрім цього також існував інститут практикантів, працювала система прикомандирування наукових працівників до Академії наук для завершення написання докторських дисертацій.

Як результат, в радянський період вже існувало шість організаційних форм, котрі відповідали кожному ступеню підготовки науково-педагогічних кадрів. Зокрема, виділяли етап підготовки до ступеню кандидата наук – очна та заочна аспірантура та здобувачі, етап підготовки до ступеня доктора наук – докторантура та переведення кандидата наук на посаду наукового співробітника, етап підготовки претендента в аспірантуру – інституту стажистів-дослідників та стажистів-викладачів. Багато з цих етапів мали низьку ефективність або спрощувались та відмирили самі по собі, а деякі продовжують існувати по наш час, проте без відповідного науково-методичного забезпечення.

Із проведеного ретроспективного огляду варто зробити ряд важливих висновків, а саме:

- вітчизняна система підготовки науково-педагогічних кадрів основана на великому досвіді функціонування та реформування. При цьому її завданнями реформування було намагання вирішити проблему попереднього етапу, а також вирішити певні протиріччя між метою, формами та змістом підготовки;

- система підготовки викладачів підкреслювалась необхідністю здійснення власної педагогічної складової, тобто на протязі всього розвитку від навчання на педагогічних факультетах та в педагогічних кружках, при обов'язковому вивченні усіх дисциплін під час навчання в аспірантурі. Це говорить про те, що зміни вимог до кандидата наук або згідно загальноєвропейських положень до доктора філософії, що пов'язані зі збільшенням

освітньої складової його підготовки не є таким вже нововведенням, а скоріше за все забутий, але традиційний вітчизняний досвід;

- дана система завжди використовувала різноманітні організаційні форми. Саме тому варто вивчати дані форми, проводити аналіз відмови від тих чи інших форм, модернізувати існуючі форми та пропонувати цей досвід колегам по Болонському клубу.

Сучасні перетворення системи після університетської підготовки проходять в умовах структурно-змістовного переходу вищої школи від масово-репродуктивної до індивідуальної та професійної, багаторівневої підготовки та її інтеграції у єдиний європейський освітній простір. Відмінністю для нашого часу є зміни в характері освіти, котрі орієнтовані все більше на «вільний розвиток людини», високу культуру, творчу ініціативу, самостійність, конкурентоздатність, мобільність, а це в свою чергу потребує нового якісного підходу до формування майбутнього професіонала, та в свою чергу відповідно викладача.

Для сьогодення важливим завданням кадрової політики вищої школи є можливість переходу від статичної моделі до динамічної [1]. Для цього необхідними факторами будуть: прозорість закладів вищої освіти при рішенні кадрових питань, достатня мобільність викладацького складу, відхід від інститутоцентризму, зменшення контролю та опіки викладацького складу зі сторони центральних органів виконавчої влади, забезпечення достатності в оцінці надійності та прозорості процедур, котрі застосовуються під час реалізації кадрової політики в ЗВО.

Заклади вищої освіти мають право визначати усі вимоги, які висуваються до викладацького складу. Цей перелік вимог формується завдяки основним положенням, котрі формуються центральними органами виконавчої влади. Сучасний викладач повинен підпорядковуватися такій інституції та усім виставленим до нього вимогам.

Що стосується динамічної моделі реалізації кадрової політики, то вона повинна виходити за межі фізичного суб'єкта, котрий отримує можливість для власної ініціативи та використовує весь свій власний потенціал, задля обґрунтування можливості займатися викладацькою діяльністю та проводити дослідження в ЗВО. Основним моментом в такій моделі буде не відповідність формальним вимогам кандидата у викладачі, а його перспектива в плані пропозицій, з якими він приходить в ЗВО [2].

Для забезпечення якості кадрової політики закладів вищої освіти необхідно адекватно реагувати на внесені пропозиції. При динамічній моделі ми можемо говорити про спроможність потенціалу ЗВО дотримуватися тієї або ж іншої перспективної пропозиції [3].

Щоб можна було розбудувати динамічну модель кадрової політики необхідні попередні заходи, котрі можна сформулювати у вигляді рекомендацій, а саме:

- необхідне спрощення існуючої ієрархічної моделі науково-педагогічного суспільства, яка досить тісно взаємодіє зі статичною моделлю кадрової політики сьогодні у вищій школі. Буде нерозумно здійснювати перехід до динамічної моделі, коли буде існувати теперішня модель, котра передбачає собою досить складну процедуру присвоєння вчених звань, а також дворівневу систему наукових ступенів;

- проведення ефективної кадрової політики вищої школи повинна базуватися на національній системі забезпечення якості вищої освіти. Саме такий підхід повинен бути визначальним при прийнятті будь-яких рішень, котрі ухвалюються стосовно кадрової політики взагалі у вищій школі. Якраз при підготовці Порядку присвоєння вчених звань варто застосувати даний підхід, а також при ухваленні рішень, які б привели до відмови цього Порядку. Будь-яке рішення, котре приймається стосовно кадрової політики у вищій школі визначається спроможністю забезпечити якість вищої освіти суб'єктами національної системи настільки надійно, що буде гарантований результат виконання;

- варто остаточно відмовитися від практичного формування формалізованих вимог до науково-педагогічних кадрів та виставляти претензії до повноти таких вимог. Краще проводити пошук оптимальних вимог до викладацького складу вищої школи, котрі висувають та контролюють центральні органи виконавчої влади, а також здійснювати перехід до моніторингу процесів реалізації кадрової політики у вищій школі.

- під час перехідного періоду доцільним буде проведення конкурсів за заміщення посад науково-педагогічних працівників в закладах вищої освіти;

- при проведенні конкурсу на заміщення науково-педагогічних посад в ЗВО насамперед необхідно враховувати пропозиції кандидата ті їх перспективи реалізації в найближчі п'ять-десять років;

- завдяки проведенню конкурсу на заміщення науково-педагогічних посад в ЗВО необхідно оцінювати не самого кандидата, а повний перелік його пропозицій. Повний перелік пропозицій не обмежується лише умовами конкурсу, а повинен формуватися особисто кандидатом, та містить в собі усі переваги та підтвердження того, що даний працівник може претендувати на викладання та проведення досліджень в конкретному ЗВО. В такий список доробок входять навчально-методичні та науково-дослідні розробки, котрі кандидат буде впроваджувати в життя продовжуючи працювати в закладі вищої освіти;

- накопичені здобутки кандидата на заміщення посади науково-

педагогічного складу в ЗВО можуть лише слугувати підґрунтям для визначення його спроможності до подальшого саморозвитку та досягнення майбутніх поставлених цілей, котрі він перед собою буде намагатися ставити. Проте все ж таки варто оцінювати перспективи кандидата та дослідника в майбутньому. Новітня кадрова політика в вищій школі повинна бути направлена на те, щоб змушувати викладача на постійне осмислення власних перспектив в майбутньому, а не задовольнятися його сьогоднішніми науковими та дослідницькими результатами.

Ще одним важливим моментом є формування компетентного викладача закладу вищої освіти, котрий проходить навчання в магістратурі, аспірантурі та докторантурі, а також можлива перепідготовка або додаткова кваліфікація завдяки відповідним інститутам та факультетам. При цьому варто звертати увагу на основні етапи цієї підготовки, описуючи цілі та сутність кожного етапу.

Для першого етапу підготовки викладача характерним є професійний відбір та професійний підбір науково-педагогічних кадрів. В процесі цього етапу відбувається діагностика на професійну придатність, що є основною метою. При другому етапі підготовки визначається право на ведення професійної діяльності у вищих школах, а також отримання можливості на додаткову кваліфікацію викладача закладу вищої освіти в магістратурі та аспірантурі. Прикладом такого навчання може бути магістерська аспірантська підготовка або додаткова професійна перепідготовка в інститутах та на факультетах підвищення кваліфікації. Під час даного етапу характерним у формуванні викладача буде підготовка, котра включає до себе професійно-педагогічні знання, які складають основу теоретичної та прикладної діяльності викладача у закладах вищої освіти.

При наступному етапі професійної підготовки педагога вищої школи повинна бути професійна його адаптація, яка включає процес пристосування до даної діяльності. Характерним для старту цього етапу буде пасивна та активна педагогічна практика під час професійного навчання, а також можливе проведення різного роду стажування та педагогічної діяльності на протязі першого року викладання у закладі вищої освіти.

Далі наступний етап професійної підготовки спонукає професійній готовності до діяльності у ролі викладача у закладах вищої освіти. Важливим фактором при цьому тут є формування професійної педагогічної компетентності педагога вищої школи, котра дасть можливість викладачу визначити професійно-педагогічні компетентності та професійні якості з метою подальшого професійного виконання педагогічної діяльності. Саме тому, щоб реалізувати таку мету варто вибирати компетентнісну модель викладача вищої школи[4]. Для того, щоб зробити опис компетентнісної моделі майбутнього професіонала необхідна бінарна класифікація тільки

тих компетенцій, котрі можуть формуватися в процесі підготовки викладача. А це можуть бути компетенції, які необхідно розбити на дві групи: 1) універсальні, котрі включають в себе загальні, ключові та над профільні; 2) професійні, в які входять предметно-спеціалізовані.

Модель викладача вищої школи включає в себе два основних компоненти. Для першого компонента – професійного, тобто це професійно-педагогічна компетентність, характерним є процес формування професійної компетенції та її реалізація в подальшій професійній діяльності. Для другого компонента – інваріантного, характерна функціональна грамотність фахівця. Функціональні інваріанти моделюють заповнення та збереження особистістю досягнутого рівня універсальної компетентності та його актуалізацію, а також реалізацію у суспільстві. Для них характерним є загальносуспільні якості дорослої людини та її культурний рівень, а також здатність до дій. В складі такого компоненту включені також інваріанти, які складають сферу діяльності з організації роботи колективу, планування роботи, системи управління якістю, рішення пізнавальних завдань, пошук нестандартних рішень. Завдяки таким компетенціям в даному компоненті утворюється певний фундамент, який дозволить викладачеві добре орієнтуватися в різного роду ситуаціях та бути завжди готовим до продовження досягнення наступного освітнього рівня, перекваліфікації, самоосвіти та самовдосконалення [5].

Завдяки підвищенню професійно-педагогічної компетентності та досягнення функціональної грамотності викладача можливо говорити про зростання професійно-кваліфікаційної мобільності. Саме тому навчання такого педагога в системі підвищення кваліфікації в такому напрямі дозволяє поширювати не тільки компенсаторну функцію, але й адаптивну та розвиваючу. В такому випадку навчання кваліфікованого викладача в такій системі переходить в ранг базового.

Для сучасної парадигми вищої освіти характерним є принципи підготовки та перепідготовки науково-педагогічних працівників закладу вищої освіти, при цьому базовим є компетентнісний підхід. Серед таких принципів варто виділити наступні:

- в основі підготовки науково-педагогічного працівника вищої школи лежить принцип універсальності, функціональної грамотності, котра є базовою та утворює фундамент, який в подальшому сприяє розвитку у викладача гнучкості та орієнтації в різного роду ситуаціях, а також виробляє бажання до продовження освіти, перекваліфікації, до самоосвіти та самовдосконалення;

- при аналізі діяльності майбутнього науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти не варто охоплювати весь спектр його професійних та педагогічних функцій та посадових обов'язків. Необхідно визна-

чати сфокусовані моменти діяльності, котрі можуть викликати проблеми, труднощі або невдачі;

- у визначенні професійно-важливих якостей науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти варто виділяти вміння в професійній діяльності, котрі важливі при вирішенні різного роду завдань, що стануть якраз параметрами для професійного відбору на педагогічну діяльність у вищій школі;

- при розгляді професійно важливих характеристик кожної особистості, котрі можливо розвинути завдяки навчанню та тренінгам, варто враховувати при розробці спеціальних навчальних курсів та практикумів, які подалі включати в навчальний процес підготовки та перепідготовки науково-педагогічних працівників вищої школи;

- при визначенні професійних якостей науково-педагогічного працівника закладу вищої освіти, необхідно враховувати індивідуальний стиль діяльності, що може бути зважений при виборі конкретної предметної спеціалізації та подальшої професійної діяльності.

Висновки. Підсумовуючи вище зазначене, варто сказати, що без виконання відповідних зобов'язань та проведення відповідних змін у системі підготовки наукових та науково-педагогічних кадрів вищої кваліфікації, питання про входження нашої держави в Європейську зону вищої освіти буде залишатися відкритим. Лише завдяки реформуванню системи підготовки наукових кадрів та політична підтримка з боку вищого керівництва України, а також розробки простих та зрозумілих механізмів безперервного контролю та самоконтролю реформ в галузі вищої освіти, при забезпеченні достойного рівня фінансування та автономії закладів вищої освіти, можливо мати надію на покращення та зміцнення системи вищої освіти та підготовку кадрів вищої кваліфікації.

Сьогодні визначальним фактором неефективної кадрової політики в освітньому просторі нашої держави можна вважати відсутність якісної стратегії розвитку та реформування освітньої сфери. Усі питання, котрі стосуються кадрової політики приймаються окремо від розвитку системи забезпечення якості сфери вищої освіти. Якраз при визначенні якості повинна визначатися кадрова політика у вищій школі, однак цього не відбувається. Внаслідок, ефективність кадрової політики втрачається, так як вона існує сама по собі.

В новітній стратегії розвитку та реформування освітнього середовища повинен бути вектор направленості на розбудову такої вітчизняної системи, при якій усі інституційні суб'єкти мали можливість при взаємодії забезпечувати якість вищої освіти. І складовим елементом такої стратегії неодмінно повинна бути відповідна кадрова політика. Говорячи іншими словами, коли при побудові національної системи забезпечення якості вищої

освіти, ми будемо розглядати кадрову політику окреме, це призведе до прийняття малоефективних, половинчастих та суперечливих рішень. Такі рішення будуть швидше виражати інтереси окремих груп або окремих осіб, чим бути складовими продуманої кадрової політики у вищій школі.

Список використаних джерел:

1. Ажажа М. А. Державне управління модернізацією вищої освіти в Україні: монографія. Запоріжжя : Класичний приватний університет, 2019. 427 с.
2. Белова Л. О. Якісна освіта як запорука якості життя населення. *Теорія та практика державного управління: зб. наук. пр. Харків: Вид-во ХарPI НАДУ "Магістр", 2016. Вип. 4 (54). С. 8–17.*
3. Вавренюк С.А. Державне управління реформуванням вищої освіти в Україні : монографія. Харків : НУЦЗУ, 2020. 284 с.
4. Вавренюк С.А. Проблеми та напрямки досягнення якості освіти на етапі реформування вищої освіти України // *Інвестиції : практика та досвід: науково-практичний журнал, серія Державне управління, 2018. Вип. 14. С. 79-83.*
5. Вавренюк С.А. Проблемні питання підготовки висококваліфікованих кадрів вищої школи // *Інвестиції: практика та досвід: науково-практичний журнал, серія Державне управління. 2018. Вип. 21. С. 85-89.*

References:

1. Azhazha, M.A. (2019). Public administration of modernization of higher education in Ukraine. [Derzhavne upravlinnya modernizaciyeyu vyshhoiy osvity v Ukrayini]. Zaporizhzhya : Klasychnyj pryvatnyj universytet. 427 p.
2. Byelova, L.O. (2016). Quality education as a guarantee of quality of life. [Yakisna osvita yak zaporuka yakosti zhyttya naseleण्या]. Harkiv: Vyd-vo HarRI NADU. P. 8–17.
3. Vavrenyuk, S.A. (2020). State Administration of Higher Education Reform in Ukraine [Derzhavne upravlinnya reformuvannyam vy`shhoiy osvity` v Ukrayini]. Harkiv : NUCzZU.284 p.
4. Vavrenyuk, S.A. (2018). Problems and directions of achieving the quality of education at the stage of reforming higher education in Ukraine. [Problemy ta napryamky dosyagnennya yakosti osvity na etapi reformuvannya vyshhoiy osvity Ukrayiny]. K. : TOV «DKS Centr». pp. 79-83.
5. Vavrenyuk, S.A. (2018). Problematic Issues of Highly-Skilled High School Personnel Training [Problemni pitannya pidgotovki visokokvalifikovanih kadriv vishoyi shkoli]. Investments: practice and experience: a scientific and practical journal, a series of Public Administration 21. pp. 85-89.