



ПІДВИЩЕННЯ ЯКОСТІ ОСВІТНІХ ПОСЛУГ

З ПЕРЕПІДГОТОВКИ ТА ПІДВИЩЕННЯ КВАЛІФІКАЦІЇ ПЕРСОНАЛУ

М. Лапа, кандидат технічних наук, доцент,
Чернігівський державний інститут економіки і управління, м. Чернігів

ПОВЫШЕНИЕ КАЧЕСТВА ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УСЛУГ ПО ПЕРЕПОДГОТОВКЕ И ПОВЫШЕНИЮ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА

М. Лапа, кандидат технических наук, доцент,
Черниговский государственный институт экономики и управления, г. Чернигов

IMPROVING THE QUALITY OF EDUCATIONAL SERVICES ON RETRAINING AND STAFF DEVELOPMENT

M. Lapa, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor,
Chernihiv State Institute of Economics and Management, Chernihiv

Перепідготовка та підвищення кваліфікації персоналу є важливими шляхами формування конкурентних переваг персоналу підприємств. Особливо актуальні такі освітні послуги у зв'язку із складною ситуацією на ринку праці з одного боку та демографічною ситуацією з іншого. Надання таких послуг має певні особливості в організації навчального процесу, які суттєво впливають на якість освітніх послуг. Питання організаційно-правового забезпечення навчання, підвищення кваліфікації висвітлювалось у роботах Г. Лелікова, В. Лугового, С. Калашнікової, В. Куценка, Г. Мостового, О. Мельникова, М. Міненка, П. Назимко, О. Оболенського, Г. Опанасюк, А. Чайки. Теоретичні аспекти правового регулювання системи підвищення кваліфікації держслужбовців розглядали Н. Нижник, Г. Опанасюк, Л. Югіна, Ю. Іванченко. Питання розроблення та впровадження СУЯ, забезпечення якості навчального процесу у вищих навчальних закладах розглянуто в роботах Л. М. Віткіна, А. С. Зенкіна та інших [1—3]. Проте серед невирішених частин загальної проблеми залишаються питання управління якістю навчального процесу в на-

У статті розглянуто нормативно-правову базу, особливості, форми та методи організації освітніх послуг з перепідготовки та підвищення кваліфікації фахівців, розроблення систем управління якістю (СУЯ) на прикладі Чернігівського центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій (далі — Центр).

вчальних закладах (НЗ) з перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу з урахуванням особливостей навчального процесу.

Мета статті — розроблення практичних рекомендацій щодо підвищення якості освітніх послуг з перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу підприємств з урахуванням особливостей організації навчального процесу та контингенту слухачів.

Нормативно-правова база організації навчального процесу з перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу

На думку фахівців, знань, отриманих у ВНЗ, вистачає на перші 3—5 років роботи, після чого необхідна ►

відповідна перепідготовка. Кваліфікація працівників на сучасному етапі потребує оновлення кожні 10 років (причому система освіти, як демонструють оцінки, відстає від рівня розвитку техніки). Наприклад, витрати американських компаній та державних установ на перепідготовку та підвищення кваліфікації персоналу складають до 50 % прибутку; середня кількість років навчання зайнятих у господарстві США працівників збільшилася з 8,6 до 13 років; обсяг знань, що припадає на одного зайнятого зріс у 4 рази [4]. У Франції на навчання державних службовців у середньому витрачається 7 % від фонду оплати праці, у Великій Британії — 6 % від державних видатків на заробітну плату [5].

Чинне законодавство в галузі післядипломної освіти складається із законодавчих актів [6—11], а також галузевих нормативно-правових актів відповідно до напрямку діяльності НЗ. Так, наприклад, для Центрів перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій це нормативні акти [12—16] тощо.

Згідно зі ст. 47 Закону України [6] «післядипломна освіта забезпечує одержання нової кваліфікації, нової спеціальності та професії на основі раніше здобутої у закладі освіти і досвіду практичної роботи, поглиблення професійних знань, умінь за спеціальністю, професією». Післядипломна освіта створює умови для безперервності та наступності освіти і включає:

- перепідготовку — отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду;
- спеціалізацію — набуття особою здатностей виконувати окремі завдання та обов'язки, які мають особливості в межах спеціальності;
- розширення профілю (підвищення кваліфікації) — набуття особою здатностей виконувати додаткові завдання та обов'язки в межах спеціальності;
- стажування — набуття особою досвіду виконання завдань та обов'язків певної спеціальності.

Відповідно до ст. 10 Закону [7] до закладів післядипломної освіти належать академії, інститути (центри) підвищення кваліфікації, перепідготовки, вдосконалення, навчально-курсів комбінати; підрозділи вищих закладів освіти (філіали, факультети, відділення тощо); професійно-технічні заклади освіти; відповідні підрозділи в організаціях та на підприємствах. Заклади післядипломної освіти можуть працювати за очною, вечірньою, заочною формами навчання, мати філіали і вести науково-дослідну роботу. Підготовка та перепідготовка слухачів проводяться за освітньо-професійними програмами відповідно до стандартів вищої освіти. Термін навчання

визначається цими програмами відповідно до чинного законодавства. Але зміст професійних програм зазнає частих змін та доповнень з урахуванням галузевих вимог (наприклад, для Центру — вимог Голодержслужби України) та замовників.

На основі розгляду нормативно-правової бази організації навчального процесу з перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу виявлено, що існуюча нормативна база вимагає доопрацювання з урахуванням особливостей навчального процесу та необхідне розроблення й упровадження Закону України про перепідготовку та підвищення кваліфікації.

Особливості навчального процесу в закладах післядипломної освіти

Надання освітніх послуг з перепідготовки та підвищення кваліфікації має певні особливості. Розглянемо організацію навчального процесу, його форми, контроль якості знань слухачів, науково-методичне забезпечення на прикладі Центру.

Форми організації навчання, навчального часу слухача, робочого часу викладача, науково-методичного забезпечення, що застосовують у Центрі, ґрунтуються на засадах Положення про організацію навчального процесу у ВНЗ [9]. Підготовка та перепідготовка слухачів проводяться в Центрі за освітньо-професійними програмами відповідно до стандартів вищої освіти [16].

Групи слухачів з числа державних службовців, посадових осіб місцевого самоврядування формуються з урахуванням категорій їх посад та функціональних обов'язків, а з числа працівників підприємств — за договорами з підприємствами з урахуванням галузей, у яких вони працюють, та відповідно до планів-графіків підвищення кваліфікації, затверджених в установленому порядку, а також за договорами з іншими юридичними та фізичними особами.

У Центрі проводяться такі види навчальних занять: лекції, семінарські, практичні, тематичні дискусії, конверсаторіуми, ділові ігри, наукові, науково-практичні конференції, розбір конкретних ситуацій; бесіди за «круглим столом», групові та індивідуальні консультації, виконання випускних та інших робіт. Їх співвідношення відображено на діаграмах (рис. 1). Аналіз діаграм засвідчує, що Центр цілеспрямовано збільшує відсоток активних форм навчання. Під час навчання як за професійними програмами, так і за програмами тематичних семінарів переважають «круглі столи», рольові ігри, дискусії тощо. Абсолютна більшість виїзних одноденних семінарів проводиться у формі тренінгів, де застосовуються такі техніки, як: «метаплан», «ментальні карти», «ажурна пилка», «критерійний покер»,

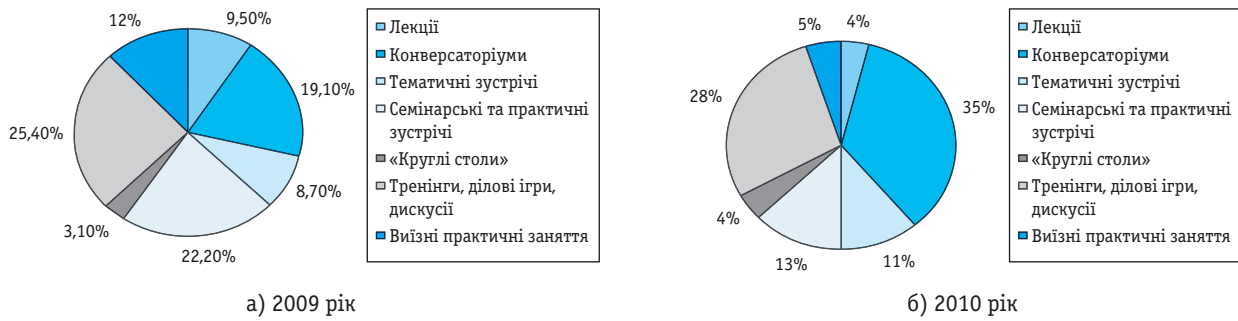


Рис.1. Співвідношення форм занять, що застосовуються у Центрі

«SWOT-аналіз», «рольова гра» тощо. У впровадженні та якнайширшому застосуванні сучасних технік та методик допомагає плідна співпраця з громадськими організаціями.

Застосовується одна з найефективніших інтерактивних форм, що вдало поєднує набуття теоретичних знань та практичного досвіду — виїзні практичні заняття.

Усі види та форми навчання слухачів у Центрі спрямовуються на розвиток їх ділових якостей, здатність самостійно знаходити та обробляти інформацію, приймати оптимальні рішення, ґрунтуючись на всебічному та об'єктивному аналізі ситуації.

Підвищення якості навчання слухачів закладів післядипломної освіти забезпечується методичною роботою та професійним рівнем професорсько-викладацького складу; удосконаленням наукової організації навчального процесу з використанням сучасних технологій навчання; забезпеченням науково-методичної, консультаційної, інформаційної допомоги слухачам у їх навчанні; удосконаленням та упровадженням різних форм контролю якості навчання. Контрольні заходи якості підвищення кваліфікації слухачів — необхідний елемент зворотного зв'язку в навчальному процесі. Вони визначають рівень досягнення цілей навчання за Професійною програмою і дозволяють коригувати, за необхідності, хід процесу підвищення кваліфікації. Система контролю знань слухачів має різні види та форми, основними з яких є поточний та підсумковий контроль.

Так, наприклад у Центрі комплексні контрольні роботи (ККР) розроблено до кожної дисципліни (модулю) професійної програми підвищення кваліфікації. Комплексні контрольні завдання призначені для перевірки і оцінювання знань слухачів, для оцінювання рівня організації та рівня викладання дисципліни, яка контролюється, вони охоплюють повний курс навчальної дисципліни, мають ряд варіантів формалізованих завдань рівнозначної складності. ККР розроблено з урахуванням диференціації, інтеграції та уніфікації знань слухачів за модулем. У ККР переважна більшість завдань носить творчий характер

з елементами дослідницької роботи, також є пошукові та розрахункові завдання.

Підсумковий контроль знань проводиться з метою оцінювання результатів навчання за професійними програмами та здійснюється у формі підсумкового комп'ютерного тестування та захисту випускної роботи. Виконання та захист роботи — заключний етап у підвищенні кваліфікації слухача і має на меті систематизацію, закріплення теоретичних знань і практичних навичок, здобутих у ході навчання, визначення здатності слухачів застосовувати результати навчання на практиці. Тестування проводиться як комплексна перевірка знань слухачів з дисциплін, передбачених навчальним планом. Тестова перевірка дає змогу перевірити більший обсяг навчального матеріалу, ніж звичайний іспит за той самий час. Використовуючи єдині критерії оцінювання, тести ставлять усіх слухачів в рівні умови, а можливості тесту дозволяють показати їхні досягнення на широкому полі матеріалу. Уніфікація вимог до тестового контролю, стандартизація процедури його проведення, застосування єдиних критеріїв та норм оцінювання, можливість комп'ютерного оброблення результатів сприяє підвищенню довіри до результатів тестування. Тестування проводиться за питаннями, складеними у повній відповідності до навчальних тем, які було розкрито під час навчання або було винесено на самостійне опрацювання.

Необхідно враховувати особливості навчального процесу та контингенту слухачів у закладах підвищення кваліфікації. Так, перепідготовка та підвищення кваліфікації осіб, що перебувають на обліку в центрі занятості досить тривалий час, пов'язане з тим, що такі слухачі втратили професійні уміння та навички, перебувають у складному депресивному стані, не мають мотивації до навчання. Має значення вік слухачів, оскільки з віком знижується рівень інтелектуального розвитку (табл. 1) [17], як результат — знижується засвоєння матеріалу, темп виконання завдань, зменшується їх обсяг.

Аналіз даних (табл. 2) показує, що серед державних службовців органів виконавчої влади (ОВВ), що навчалися в Центрі у 2009—2010 роках, кількість ▶

Таблиця 1. Віковий коефіцієнт рівня інтелектуального розвитку

Вік, роки	16—30	35	40	45	50	55	60
Коефіцієнт поправки, %	100	97	93	88	82	76	70

Таблиця 2. Чисельність та віковий склад слухачів Центру

Найменування інформації щодо підвищення кваліфікації кадрів	Державні службовці ОБВ				Посадові особи МС	
	місцевих		центральных			
	Роки					
	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Чисельність осіб, які підвищили кваліфікацію за професійними програмами: всього осіб / осіб до 35 років	72/38	58/30	—	27/18	161/35	119/27
Чисельність осіб, які підвищили кваліфікацію за програмами тематичних постійно діючих семінарів (тематику навести в окремому додатку): всього осіб / осіб до 35 років	51/22	21/9	—	50/18	41/24	37/10
Чисельність осіб, які підвищили кваліфікацію за програмами тематичних короткотермінових семінарів/тренінгів: всього осіб / осіб до 35 років	647/142	310/35	62/26	—	1290/87	620 /34
Чисельність осіб, які підвищили кваліфікацію за програмами короткотермінових семінарів щорічного Всеукраїнського конкурсу «Кращий державний службовець»: всього осіб / осіб до 35 років	46/16	32/19	—	—	—	—

Таблиця 3. Вартість і тривалість навчання

Напря́м навчання	Середня вартість навчання одного слухача (без урахування коштів на відрядження) (грн) / середня кількість днів навчання			
	Державного службовця		Посадової особи МС	
	Роки			
	2009	2010	2009	2010
За професійною програмою	424/10	466/10	451/10	498/10
За програмою тематичного постійно діючого семінару	518/4	569/4	235/4	263/4
За програмою тематичного короткотермінового семінару	731/3	803/3	651/3	727/3

осіб молодше 35 років складає 25 %, серед посадових осіб місцевого самоврядування (МС) — 10 %. Оскільки переважна кількість слухачів закладів післядипломної освіти — це особи старше 35 років, для забезпечення індивідуального підходу та психологічної ефективності навчального процесу для окремих груп слухачів (особливо тих, що навчаються за направленням Центрів зайнятості) доцільно проводити оцінення рівня інтелектуального розвитку за допомогою

тесту «Шкала прогресивних матриць Равена» [17].

До особливостей організації навчального процесу в закладах перепідготовки та підвищення кваліфікації слід віднести дрібносерійний характер послуг, велику кількість груп, короткі терміни навчання. Для Центру тривалість навчання наведено у табл. 3, кількість груп у 2009 році — 101, у 2010 — 106, у 2011 — 119, кількість слухачів за кожною програмою складає від 18 до 60 осіб.

Таблиця 4. План роботи з розроблення та упровадження СУЯ

Ч/ч	Етапи робіт	Позначка щодо виконання
1	Утворення Координаційної ради з питань розроблення та запровадження СУЯ	+
2	Призначення уповноваженого та спеціаліста з питань СУЯ	+
3	Розроблення проекту політики у сфері якості	+
4	Перевірка та актуалізація посадових інструкцій та положень про підрозділи	+
5	Перевірка та затвердження організаційної схеми (у графічному вигляді)	+
6	Визначення переліку та категорій послуг і переліку та категорій споживачів	+
7	Узагальнення переліку та категорій послуг і переліку та категорій споживачів	+
8	Визначення процесів, які охоплює СУЯ	+
9	Визначення відповідальних за розроблення та перевірку методик процесів, окрім обов'язкових методик (додатковий план)	+
10	Актуалізація проекту політики у сфері якості з урахуванням вимог, визначених у п. 9 цього плану. Затвердження політики	+
11	Розроблення та затвердження цілей у сфері якості	+
12	Розроблення проектів методик «Управління документацією», «Аналізування з боку керівництва»	+
13	Розроблення проекту методики «Управління коригувальними та запобіжними діями»	+
14	Розроблення проекту методики «Внутрішній аудит»	+
15	Розроблення методик процесів з урахуванням п. 9 цього плану	+
16	Розроблення проекту методики «Управління невідповідними послугами»	+
17	Розроблення проекту методики «Управління протоколами»	+
18	Розроблення проекту настанови з якості	+
19	Перевірка та узгодження проектів документів	+
20	Затвердження проектів документів. Уведення у дію документів	—
21	Тиражування та розсилка копій документів СУЯ	—
22	Проведення внутрішнього аудиту	—
23	Усунення зауважень після проведеного внутрішнього аудиту	—
24	Подання заявки на сертифікацію СУЯ	—

Аналіз даних (табл. 3) показує, що дрібносерійний характер послуг впливає на середню вартість навчання одного слухача Центру, яка значно вища для короткотермінових програм.

У закладах післядипломної освіти існує необхідність розроблення навчальних програм на замовлення підприємств, залучення великої кількості викладачів різної кваліфікації на короткий термін, залучення викладачів з інших навчальних підрозділів або навчальних закладів з достатнім педагогічним стажем, високим рівнем кваліфікації та досвідом практичної роботи у галузі (причому існує ймовірність зайнятості викладачів у необхідний час за основним місцем роботи). Так, у Чернігівському Центрі у 2007 році до проведення занять залучалось 260 викладачів з інших навчальних закладів та підприємств (132 — системно), у 2008 — 274 (системно — 146), у 2009 — 224 (системно — 134),

у 2010 — 249 (системно — 150). У зв'язку із рідкою повторюваністю послуг за однаковими програмами, постійними змінами викладацького складу застосування статистичних методів неможливе, тому необхідно врахувати ці особливості у процесі управління якістю освітніх послуг у таких закладах. У Центрі для оцінювання якості навчального процесу застосовується анкетування слухачів, але у зв'язку з рідкою повторюваністю послуг їх зауваження щодо складу програми не можливо врахувати. Ефективність перепідготовки та підвищення кваліфікації визначається набуттям нових знань та вмінь, використанням їх у подальшій професійній діяльності, рівнем працевлаштування. Тому було запропоновано проводити порівняння результатів вхідного та підсумкового контролю знань, аналіз даних щодо подальшого працевлаштування слухачів (особливо тих, що навчаються за направленням Центрів зайнятості), ▶

рівня використання отриманих знань у подальшій роботі, впровадити СУЯ в Центрі. Рекомендовано впровадження дистанційно-стаціонарної форми навчання, практики організації виїзних семінарів-тренінгів безпосередньо на місцях роботи слухачів.

Стан розроблення документації СУЯ

Міжнародне співтовариство для забезпечення якості вищої освіти активно використовує стандарти Міжнародної організації зі стандартизації (International Standardization Organization, ISO) серії ISO 9000. Адже загально визнано, що ISO дотримується дослідження і стратегії, подальшого розроблення загальної методології оцінювання економічних і соціальних вигод від застосування міжнародних стандартів у різних галузях, у тому числі в освітній сфері [18].

У закладах післядипломної освіти, як правило, відсутній відділ якості, не розподілена відповідальність за забезпечення якості навчального процесу. Розроблення СУЯ у таких закладах є важливим інструментом забезпечення якості освітніх послуг з урахуванням особливостей навчального процесу. Наприклад, у розглянутому вище Центрі СУЯ не впроваджена, тому було вивчено досвід розроблення та впровадження СУЯ у Рівненському, Полтавському Центрах та розроблено документацію СУЯ Центру. На підставі [18, 19] розроблено план робіт Центру із впровадження СУЯ, перелік документації СУЯ, Політику та Цілі в сфері якості, Настанову з якості підприємства, методики якості, інструкцію з діловодства, удосконалено Положення про організацію навчального процесу Центру, посадові ін-

струкції. У табл. 4 наведено стан робіт щодо розроблення та впровадження СУЯ в Центрі.

Як видно із табл. 4, надалі необхідна сертифікація СУЯ та її впровадження.

Згідно з [19] процес — це сукупність взаємопов'язаних або взаємодійних видів діяльності, яка перетворює входи (абітурієнт) на виходи (фахівець). Згідно з [9, п. 1.1] навчальний процес у ВНЗ — це система організаційних і дидактичних заходів, спрямованих на реалізацію змісту освіти на певному освітньому або кваліфікаційному рівні відповідно до державних стандартів освіти. Із рис. 2 видно, що під час розроблення СУЯ Центру застосовано системний та процесний підходи.

Проведено розрахунок витрат на якість. Показано, що додаткові попереджувальні витрати на розроблення СУЯ дозволять знизити витрати на внутрішні й зовнішні відмови, у результаті яких знижується рейтинг навчального закладу, зменшуються набори слухачів.

Розроблення СУЯ є результатом реалізації основоположних принципів управління якістю керівництвом Центру. Впровадження СУЯ дозволить провести розподіл відповідальності за процеси у Центрі, досягти високого рівня довіри і стійкої прихильності споживачів до їх послуг, підвищити рейтинг НЗ та його конкурентоспроможність.

ВИСНОВКИ

1. Розгляд нормативно-правової бази організації навчального процесу з перепідготовки та підвищення кваліфікації персоналу показав необхідність

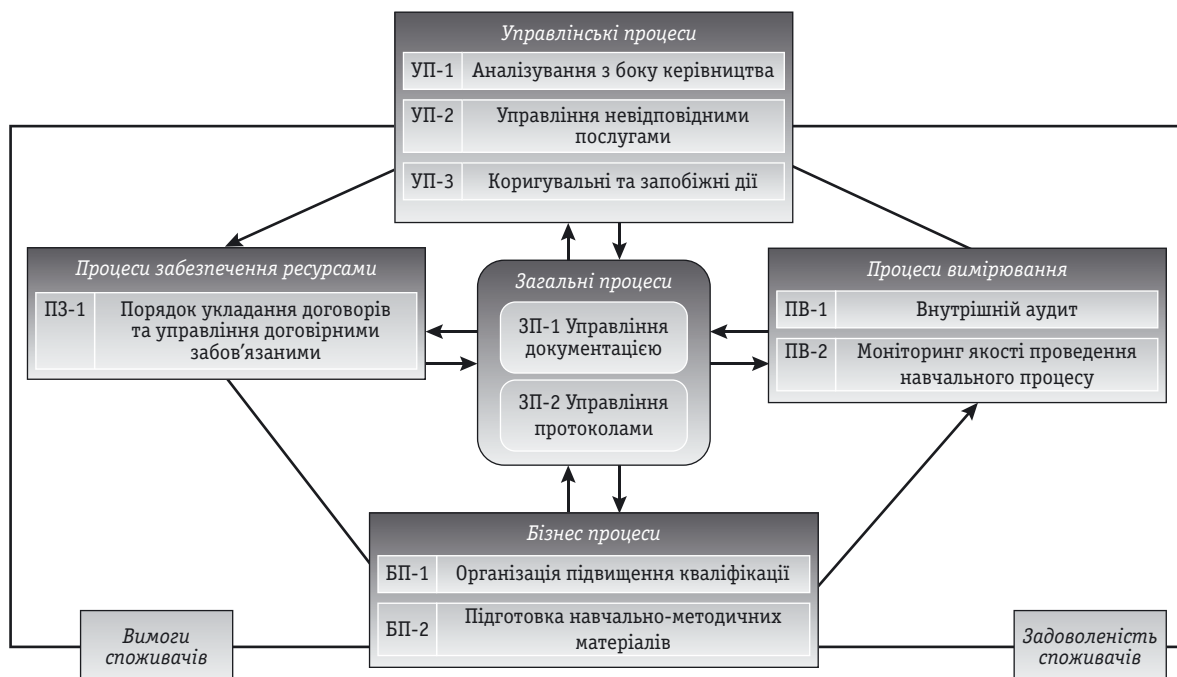


Рис. 2. Схема взаємодії процесів СУЯ

удосконалення нормативної бази з урахуванням особливостей організації навчального процесу та контингенту слухачів, зокрема необхідність розробляння й упровадження Закону України про перепідготовку та підвищення кваліфікації.

2. Виявлено такі особливості навчального процесу в закладах післядипломної освіти: дрібносерійність, велика кількість груп, короткі терміни навчання, необхідність розробляння різних навчальних програм на замовлення підприємств, залучення великої кількості викладачів різної кваліфікації на короткий термін, залучення викладачів з інших навчальних підрозділів або навчальних закладів з достатнім педагогічним стажем, високим рівнем кваліфікації та досвідом практичної роботи у галузі, вік слухачів переважно старше 35 років.

3. Рекомендовано впровадження дистанційно-стаціонарної форми навчання, практики організації

виїзних семінарів-тренінгів безпосередньо на місцях роботи слухачів. Запропоновано проводити порівняння результатів вхідного та підсумкового контролю знань, оцінювання рівня інтелектуального розвитку та аналіз даних щодо подальшого працевлаштування слухачів (особливо тих, що навчаються за направленням Центрів зайнятості), рівня використання отриманих знань у подальшій роботі, впровадження СУЯ в Центрі.

4. Розробляння СУЯ є результатом реалізації основоположних принципів управління якістю керівництвом Центру, надалі необхідна сертифікація СУЯ та її упровадження, що забезпечить досягнення і підтримання високого рівня якості послуг з перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів МС, і в кінцевому результаті сприятиме покращанню роботи цих органів.

ЛІТЕРАТУРА

1. Волков О. І. Системи якості вищих навчальних закладів: теорія і практика / О. І. Волков, Л. М. Віткін, Г. І. Хімичева, А. С. Зенкін. — К.: Вид. «Наукова думка», 2006. — 302 с.
2. Веремко А.В. Аналіз вимог до системи менеджмента качества высшего учебного заведения / А. В. Веремко, К. Н. Маловик // Вісник КНУТД. — 2011. — №1. — С. 137 — 142.
3. Стригунова М. До питання про показники якості вищої освіти / М. Стригунова, А. Торболова, В. Царьов // Стандартизація, сертифікація, якість. — 2009. — № 4. — С. 62—66.
4. Чемерис А. Підвищення кваліфікації управлінців досвід та проблеми / А. Чемерис // Вісник державної служби України. — 1997. — № 1. — С. 73.
5. Луговий В. Актуальні проблеми підготовки і використання керівних кадрів державної служби (аналіз світового досвіду) / В. Луговий, В. Яцуба // Вісник УАДУ. — 1999. — № 1. — С. 47.
6. Про освіту: Закон України від 23.05.1991 № 1060-XII [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.osvita.org.ua/pravo/law_00/
7. Про вищу освіту: Закон України від 17.01.2002 № 2984-III [Електронний ресурс] // Режим доступу: http://www.osvita.org.ua/pravo/law_05/part_06.html. — С. 2—3.
8. Про наукову і науково-технічну діяльність: Закон України від 13.12.1991 № 1978-XII [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1977-12>. — С. 1—2.
9. Про затвердження Положення про організацію навчального процесу у вищих навчальних закладах. Наказ МОН України від 02.06.1993 № 161. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 23.11.1993 за № 173 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z0173-93>. — С. 1—2.
10. Про затвердження переліку платних послуг, які мають надаватися державними навчальними закладами. Постанова Кабінету Міністрів України від 20.01.1997 № 38. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=38-97-%EF>. — С. 1.
11. Про затвердження Порядку надання платних послуг державними навчальними закладами. Наказ Міністерства освіти України, Міністерства фінансів України, Міністерства економіки України від 27.10.1997 № 383/239/131. Зареєстровано в Міністерстві юстиції України 12.12.1997 за № 596/2400. [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=z1196-10>. — С. 1.
12. Про державну службу: Закон України від 16.12.1993 № 3723-XII [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://search.ligazakon.ua/l_doc2.nsf/link1/T372300.html. — С. 1—2.
13. Про комплексну програму підготовки державних службовців. Указ Президента України від 09.11.2000 № 1212 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=1212%2F2000>. — С. 1—2.
14. Про центри перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій. Постанова Кабінету Міністрів України від 16.12.2004 № 1681 [Електронний ресурс] / Режим доступу: http://jurconsult.net.ua/zakony/zakon_show.php?zakon_id=1824&dbname=laws_uk_2004. — С. 1.

15. Про затвердження Положення про систему підготовки, перепідготовки та підвищення кваліфікації державних службовців і посадових осіб місцевого самоврядування. Постанова Кабінету Міністрів України від 07.07.2010 № 564 [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua/cgi-bin/laws/main.cgi?nreg=564-2010-%EF>. — С. 1.
16. Про організацію навчального процесу в Центрі підвищення кваліфікації державних службовців і керівників державних підприємств, установ й організацій Чернігівської облдержадміністрації: П—2.9—01:2001. — Чернігів. — 2001. — 14 с. (Нормативний документ Чернігівського обласного центру перепідготовки та підвищення кваліфікації працівників органів державної влади, органів місцевого самоврядування, державних підприємств, установ і організацій). Положення).
17. Збірник тестових методик для організації професійно-психологічного відбору в Збройних Силах України (введено у дію наказом Міністра оборони України від 20.10.2009 № 525).
18. Системи управління якістю. Наставови щодо застосування ISO 9001:2000 у сфері освіти: ДСТУ-П IWA 2:2007. — [Чинний від 2008-01-01]. — К.: Держспоживстандарт України. 2008. — 70 с. — (Національний стандарт України).
19. Системи управління якістю. Вимоги (ISO 9001:2008, IDT): ДСТУ ISO 9001:2009. — [Чинний від 2009-06-22]. — К.: Держспоживстандарт України. 2009. — 25 с. — (Національний стандарт України). ■

ІНСТИТУТ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ ДП «УКРНДНЦ»

Основні завдання Інституту підготовки фахівців ДП «УКРНДНЦ»

- Підготовка спеціалістів і магістрів (друга вища освіта).
- Підготовка кандидатів в аудитори із сертифікації:
 - продукції та послуг;
 - систем управління якістю за ДСТУ ISO 9001:2000;
 - систем управління навколишнім середовищем за ДСТУ ISO 14001;
 - систем управління безпечністю харчових продуктів за ДСТУ 4161—2003.
- Підготовка кандидатів в аудитори з метрології та лабораторій.
- Підготовка органів з сертифікації до акредитації.
- Підготовка фахівців за напрямками:
 - підготовка асесорів (аудиторів з акредитації лабораторій за ДСТУ ISO/IEC 17025);
 - повірка та калібрування засобів вимірювальної техніки;
 - метрологічне забезпечення вимірювань та виробництва;
 - розробка та внутрішній аудит систем управління.

Структура Інституту підготовки фахівців

- Кафедра акредитації лабораторій, механічних та геометричних вимірювань.
- Кафедра оцінки відповідності, стандартизації та управління якістю.
- Кафедра метрологічного забезпечення виробництва, електричних та радіотехнічних вимірювань.
- Кафедра екологічного контролю, теплотехнічних та фізико-хімічних вимірювань.
- Кафедра управління якістю та випробування харчових продуктів.
- Кафедра споживчої політики.

Контакти

Тел.: (044) 452-34-27, 450-67-19

Тел./факс: (044) 459-58-95

Адреса: 03115, м. Київ, вул. Святошинська, 2, 6-й поверх

E-mail: decanat@ukrndnc.org.ua

