ІНСТИТУТ
ВИЩОЇ ОСВІТИ
НАПН УКРАЇНИ

Результати
загальнонаціонального опитування
«Пріоритети та потреби розвитку
університетів України
у процесі реформування вищої освіти
у контексті європейської інтеграції»

144

DOI <https://doi.org/10.31874/2520-6702-2019-8-2-144-220>

УДК 378.1

Результати загальнонаціонального опитування «Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції» / Авторський колектив; за заг. ред С. Калашнікової. – Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2019. – 77 с.

*Рекомендовано до друку Вченою радою Інституту вищої освіти НАПН України
Протокол № 12/7 від 27 грудня 2019 р.*

Публікацію підготовлено за результатами проведення загальнонаціонального опитування серед університетів України, проведеного у 2019 році, з метою визначення пріоритетів і потреб для забезпечення інституційного розвитку університетів та їх академічних спільнот за напрямками: інтернаціоналізація вищої освіти, професійний розвиток науково-педагогічних працівників, якість вищої освіти, врядування у вищій освіті, фінансова автономія закладів вищої освіти.

Авторський колектив:

Брижнік Віталій (опитування у ЗВО);
Вітренко Юрій (розділ 6);
Власова Інна (опитування у ЗВО, розділ 6);
Ворона Вікторія (розділ 6);
Горбунова Людмила (розділ 2);
Драч Ірина (опитування у ЗВО, розділ 5);
Жиляєв Ігор (розділ 6);
Калашнікова Світлана (опитування у ЗВО, вступ, розділи 1-6, висновки);
Ковтунець Володимир (опитування у ЗВО, розділ 6);
Курбатов Сергій (опитування у ЗВО, розділ 4);
Линьова Ірина (опитування у ЗВО)
Литовченко Олена (систематизація та обрахунок даних);
Луговий Володимир (розділ 1, 4);

Мелков Юрій (розділ 2);
Муромець Вікторія (опитування у ЗВО);
Оржель Олена (опитування у ЗВО, розділ 4);
Паламарчук Ольга (опитування у ЗВО, розділ 5);
Рябченко Володимир (опитування у ЗВО, розділ 5);
Скиба Юрій (опитування у ЗВО, розділ 3);
Таланова Жанна (розділ 1, 2, 4);
Трима Катерина (опитування у ЗВО);
Червона Леся (опитування у ЗВО, розділ 5);
Чорнойван Ганна (опитування у ЗВО);
Шипко Оксана (систематизація та обрахунок даних);
Ярошенко Ольга (опитування у ЗВО, розділ 2).

145

© Авторський колектив, 2019 рік
© Інститут вищої освіти НАПН України, 2019 рік

Зміст

Вступ.....	147
Розділ 1. Інформація про заклади, які взяли участь в опитуванні, та респондентів	148
Розділ 2. Інтернаціоналізація вищої освіти.....	153
Розділ 3. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників (НПП)	162
Розділ 4. Якість вищої освіти.....	176
Розділ 5. Врядкування у вищій освіті	193
Розділ 6. Фінансова автономія ЗВО.....	208
Висновки	219

Вступ

Опитування проведено серед закладів вищої освіти (далі – ЗВО) України у період з травня по червень та з вересня по жовтень 2019 року.

Опитування проведено з метою визначення пріоритетів і потреб для забезпечення інституційного розвитку університетів та їх академічних спільнот за напрямками:

- інтернаціоналізація вищої освіти;
- професійний розвиток науково-педагогічних працівників;
- якість вищої освіти;
- врядування у вищій освіті;
- фінансова автономія закладів вищої освіти.

Скорочення, що використовуються у тексті:

- ВО – вища освіта
- ЗВО – заклад вищої освіти
- ЗЯ – забезпечення якості
- ІТ – інформаційні технології
- НД – навчальна дисципліна
- НПП – науково-педагогічний працівник
- ОП – освітня програма
- ПР – професійний розвиток
- ПК – підвищення кваліфікації
- РН – результати навчання

Розділ 1. Інформація про заклади, які взяли участь в опитуванні, та респондентів

Участь в опитуванні взяли 37 ЗВО, з них: державних – 33, приватних – 2, комунальних – 2. Відповіді на запитання запропонованої для опитування анкети надавалися науково-педагогічними працівниками закладів вищої освіти (які додатково віднесені до двох категорій – управлінці та викладачі / дослідники), а також здобувачами вищої освіти (студенти / аспіранти).

Табл. 1.1. Список університетів, які взяли участь в опитуванні із зазначенням груп респондентів

№	Назва ЗВО	Управлінці	Викладачі / дослідники	Студенти / аспіранти	Всього респондентів	Всього НПП
1	Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського	5	15	5	25	20
2	Вінницький національний медичний університет ім. М.І. Пирогова	5	20	5	30	25
3	Вінницький національний технічний університет	9	23	2	34	32
4	Глухівський національний педагогічний університет імені Олександра Довженка	3	13	8	24	16
5	Донецький державний університет управління	5	18	5	28	23
6	Донецький національний технічний університет	8	17	4	29	25
7	Донецький національний університет імені Василя Стуса	3	14	10	27	17
8	Київський національний економічний університет ім. Вадима Гетьмана	5	20	5	30	25
9	Київський національний університет технологій та дизайну	8	11	3	22	19
10	Київський університет імені Бориса Грінченка	5	16	5	26	21
11	Луганський національний аграрний університет	11	19	10	40	30
12	Луцький національний технічний університет	5	21	6	32	26
13	Львівський національний університет імені Івана Франка	6	17	6	29	23
14	Маріупольський державний університет	5	16	5	26	21
15	Національний авіаційний університет	6	19	5	30	25
16	Національний аерокосмічний університет ім. М.Є. Жуковського «Харківський авіаційний інститут»	7	13	4	24	20
17	Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова	1	13	4	18	14
18	Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут»	3	31	5	39	34
19	Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»	7	8	0	15	15
20	Національний університет водного господарства та природокористування	0	21	0	21	21

№	Назва ЗВО	Управлінці	Викладачі / дослідники	Студенти	Всього респондентів	Всього НПП
21	Національний університет «Львівська політехніка»	3	2	22	27	5
22	Національний університет «Одеська юридична академія»	7	14	8	29	21
23	Національний університет «Острозька академія»	6	14	0	20	20
24	Національний університет «Чернігівський колегіум» імені Т.Г. Шевченка	7	16	7	30	23
25	Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка	6	18	5	29	24
26	Полтавський університет економіки і торгівлі	14	13	5	32	27
27	Сумський державний університет	13	13	5	31	26
28	Східноєвропейський національний університет імені Лесі Українки	1	24	0	25	25
29	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля	5	17	18	40	22
30	Таврійський національний університет імені В.І. Вернадського	4	12	8	24	16
31	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	8	6	5	19	14
32	Ужгородський національний університет	4	34	3	41	38
33	Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»	6	19	5	30	25
34	Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця	6	20	5	31	26
35	Хмельницька гуманітарно-педагогічна академія	9	29	21	59	38
36	Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича	7	19	5	31	26
37	Чернігівський національний технічний університет	10	18	1	29	28
	Всього ЗВО - 37	Управлінці	Викладачі / дослідники	Студенти / аспіранти	Всього респондентів	Всього НПП
	Осіб	223	633	220	1076	856

Табл. (рис.)1.2. Розподіл ЗВО, які взяли участь в опитуванні, за регіонами України

Область	Кількість ЗВО	Область	Кількість ЗВО
АР Крим	0	Миколаївська	0
Вінницька	5	Одеська	1
Волинська	2	Полтавська	2
Дніпропетровська	1	Рівненська	2
Донецька	2	Сумська	2
Житомирська	0	Тернопільська	1
Закарпатська	1	Харківська	4
Запорізька	0	Херсонська	0
Івано-Франківська	0	Хмельницька	1
Київська	6	Черкаська	0
Кіровоградська	0	Чернігівська	2
Луганська	2	Чернівецька	1
Львівська	2		

Заклади представляють 17 регіонів, серед яких провідні університетські центри – Київський, Харківський, Львівський, Одеський, Дніпропетровський і Донецький.

За формалізованими ознаками заклади переважно належать до кращої половини ЗВО України. Серед них 29 (78 %) національних, 27 (73 %) обіймають позиції у першій половині рейтингу «Консолідований» 2019 р. з 239 закладів, який інтегрує рейтинги «Топ-200 Україна», «Scopus» та «Бал ЗНО на контракт».

Крім того, Національний університет «Львівська політехніка» входить у групу 801-1000 міжнародного університетського рейтингу «Times», а Національний технічний університет «Харківський політехнічний інститут», Сумський державний університет та згаданий Національний університет «Львівська політехніка» посідають місця 651-800 міжнародного університетського рейтингу «QS». Отже, отримані висновки можна вважати валідними для ЗВО або університетської практики України.

Табл. (рис.) 1.3. Наявність наукового ступеня у НПП

Всього управлінців	Доктори наук	Кандидати наук	Без наукового ступеня
223	59	106	58
100 %	26	48	26

Всього викладачів /дослідників	Доктори наук	Кандидати наук	Без наукового ступеня
633	97	402	134
100 %	15	64	21

Всього НПП	Доктори наук	Кандидати наук	Без наукового ступеня
856	156	508	192
100 %	18	60	22

Дані опитування засвідчують, що 78% представників у складі НПП мають науковий ступінь, при цьому ступінь доктора наук мають лише 18%, у той час як ступінь кандидата наук – 60%. Без наукового ступеня виявилось 22% опитаних НПП.

Порівняння за цими кваліфікаційними ознаками (наявність наукового ступеня доктора чи кандидата наук) між категоріями НПП – управлінці та викладачі / дослідники – дозволяє відмітити той факт, що для категорії «управлінці» ця класифікаційна ознака «доктор наук» є більш значимою (26% проти 15%). Це вочевидь дозволяє зробити висновок про вплив на кар'єрний рух в академічному середовищі ступеня «доктор наук».

Цікавим виявився той факт, що час серед управлінців є дещо більшою – у порівнянні з категорією «викладачі / дослідники» – частка осіб без наукового ступеня (26% проти 21%). Можна зробити припущення, що діяльність цієї групи управлінців без наукового ступеня пов'язана з питаннями організаційного забезпечення функціонування ЗВО та / або розвитком матеріально-технічної інфраструктури.

Табл. (рис.) 1.4. Стаж науково-педагогічної діяльності у НПП

Всього управлінців	До 5 років	5-10 років	10-15 років	Понад 15 років
223	17	28	44	134
100 %	8	12	20	60

Всього викладачів / дослідників	До 5 років	5-10 років	10-15 років	Понад 15 років
633	63	81	140	349
100 %	10	13	22	55

Всього НПП	До 5 років	5-10 років	10-15 років	Понад 15 років
856	80	109	184	483
100 %	9	13	21	57

Аналіз отриманих даних щодо стажу НПП дозволяє констатувати, що група «управлінці» є «більш досвідченою» – 80% управлінців мають стаж науково-педагогічної діяльності понад 10 років (у викладачів / дослідників цей показник складає 77%). При цьому частка управлінців, стаж яких є більшим 15 років складає 60% (у викладачів / дослідників цей показник складає 55%).

Вартим особливого наголосу, на наш погляд, є той факт, що частка «молодих за стажем» представників виявилася фактично однаковою для обох груп:

- серед управлінців – це показник складає 8%;
- серед викладачів / дослідників – 10%.

Вище зазначене можна трактувати як «однаковий рівень доступу» для «молодих НПП» (НПП, стаж науково-педагогічної діяльності яких є менше 5 років) як до категорії посад «викладачі / дослідники», так і до управлінських посад. Інший висновок, який варто акцентувати щодо цих даних, полягає у потребі більш широкого залучення молоді до академічної когорти, у тому числі для формування «управлінського резерву» у ЗВО України.

Розділ 2. Інтернаціоналізація вищої освіти

Табл. (рис.) 2.1. Залученість НПП до напрямів інтернаціоналізації, які реалізуються у ЗВО
(Запитання: До яких напрямів інтернаціоналізації, які реалізуються у Вашому ЗВО,
Ви особисто залучені?)

Управлінці (223 особи)

<i>Напрями інтернаціоналізації</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Міжнародні освітні проекти	116	52
Міжнародні наукові проекти	91	41
Міжнародна мобільність адміністративного персоналу	66	30
Спільні освітні програми з подвійними дипломами	64	29
Розвиток англомовної компетентності НПП	83	37
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	87	39
Викладання іноземними мовами профільних навчальних дисциплін	53	24
Спільні наукові публікації із зарубіжними дослідниками	74	33
Залучення іноземних викладачів до викладання навчальних дисциплін	38	17
Міжнародна мобільність викладачів	73	33

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Напрями інтернаціоналізації</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Міжнародні освітні проекти	199	31
Міжнародні наукові проекти	204	32
Міжнародна мобільність адміністративного персоналу	58	9
Спільні освітні програми з подвійними дипломами	111	18
Розвиток англомовної компетентності НПП	157	25
Навчання іноземних здобувачів вищої освіти	198	31
Викладання іноземними мовами профільних навчальних дисциплін	143	23
Спільні наукові публікації із зарубіжними дослідниками	193	30
Залучення іноземних викладачів до викладання навчальних дисциплін	72	11
Міжнародна мобільність викладачів	134	21

Отримані дані дозволяють стверджувати, що «управлінці» є найбільш залученими до діяльності, пов'язаної із реалізацією міжнародних освітніх / наукових проектів (52% та 41% відповідно).

У випадку викладачів / дослідників найбільш значущими та рівноцінними за рівнем залученості виявилися такі чотири напрями інтернаціоналізації вищої освіти:

- міжнародні наукові проекти (32%);
- міжнародні освітні проекти (31%);
- навчання іноземних здобувачів вищої освіти (31%);
- спільні наукові публікації із зарубіжними дослідниками (30%).

Враховуючи те, що управлінці та викладачі / дослідники надають першочергове значення у процесі інтернаціоналізації освітнім проектам (52% та 31% відповідно), науковим проектам (41% і 32% відповідно) та спільним публікаціям (33% і 30% відповідно), стверджуємо, що спільна науково-освітня діяльність (особливо на професійно-особистісному рівні) розглядається представниками цих академічних груп як найбільш вагомий фактор «зближення, взаєморозуміння і взаємовпливу».

Зазначене вище дозволяє визначити таку «інституційну політику інтернаціоналізації» вітчизняних ЗВО як трансверсальну, таку що сприяє освіті для стійкого розвитку. Поряд із цим, не дуже втішним є той факт, що до участі у спільній науково-освітній діяльності, що базується на особистісно-професійному спілкуванні, залучено лише 30% викладачів / дослідників. Цей показник є недостатнім для реалізації інтернаціоналізації у контексті сучасних вимог і може розглядатися лише як проміжний результат реалізації «трансформативних стратегій» розвитку вищої освіти України.

Співмірними для управлінців і викладачів / дослідників виявилися такі параметри:

- викладання іноземними мовами профільних навчальних дисциплін (24% та 23 % відповідно);
- спільні наукові публікації із зарубіжними дослідниками (33% та 30% відповідно).

Значну різницю щодо рівня залученості представників цих двох категорій НПП засвідчили кілька напрямів інтернаціоналізації:

- міжнародна мобільність (30% управлінців проти 21% викладачів / дослідників);
- розвиток англомовної компетентності НПП (37% управлінців проти 25% викладачів / дослідників);

До інших важливих показників у категорії «управлінці», адже понад третини управлінців засвідчують свою залученість до цих напрямів інтернаціоналізації, варто, на наш погляд, віднести:

- навчання іноземних здобувачів вищої освіти (39%);
- спільні наукові публікації із зарубіжними дослідниками (33%);

У категорії «викладачі / дослідники» відмітимо той факт, що трошки менше 1/5 представників цієї групи (18%) на момент проведення опитування залучені до реалізації спільних освітніх програм з подвійними дипломами.

За результатами опитування можна також констатувати у цілому достатній рівень залученості членів академічної спільноти ЗВО України до процесів інтернаціоналізації, оскільки для більшості напрямів інтернаціоналізації цей показник становить близько 30% і менше. Поряд із цим, варто зазначити, що оцінки за деякими напрямами (спільні освітні програми з подвійними дипломами; спільні наукові публікації із зарубіжними партнерами) є досить високими, що може бути прояснено залученням до опитування найбільш активних у міжнародній діяльності представників НПП.

Табл. (рис.) 2.2. Залученість студентів до напрямів інтернаціоналізації, які реалізуються у ЗВО
(Запитання: До яких напрямів інтернаціоналізації, які реалізуються у Вашому ЗВО,
Ви особисто залучені?)

Студенти / аспіранти (220 осіб)

Напрями інтернаціоналізації	Осіб	%
Міжнародні освітні проекти	78	35
Міжнародні наукові проекти	72	33
Спільні освітні програми з подвійними дипломами	35	16
Міжнародна мобільність здобувачів ВО	67	30

156

Дані опитування представників здобувачів вищої освіти, засвідчують, що понад третини студентів / аспірантів є залученими до реалізації міжнародних освітніх / наукових проектів (35% і 33% відповідно).

Досить високим за результатами опитування виявився показник залученості студентів / аспірантів до міжнародної мобільності, що складає 30% представників цієї категоріальної групи. При цьому варто додатково зазначити, що типи та терміни міжнародної мобільності не були обумовлені критеріями.

Порівнюючи дані щодо студентів / аспірантів з даними щодо НПП, констатуємо, що рівні залученості до напрямку інтернаціоналізації вищої освіти «міжнародні проекти» та до напрямку «спільні освітні програми з подвійними дипломами» є співмірним для цих двох груп (35% проти 31%; 16% проти 18%). У той же час, міжнародна мобільність серед здобувачів вищої освіти є дещо вищою – 30% проти 21% серед викладачів / дослідників.

Табл. (рис.) 2.3. Види допомоги, яка надається НПП для сприяння їх участі у міжнародній діяльності
(Запитання: Яка допомога надається науково-педагогічним працівникам Вашого ЗВО для сприяння їх участі у міжнародній співпраці?)

Управлінці (223 особи)

Види допомоги	Осіб	%
Тренінги	128	57
Консультації	158	71
Курси англійської мови	146	65
Фінансування міжнародної мобільності	38	17
Фінансування міжнародних наукових публікацій	39	17
Фінансування участі у наукових та освітніх заходах (конференції, семінари тощо) закордоном	48	22

Викладачі / дослідники(633 особи)

Види допомоги	Осіб	%
Тренінги	311	49
Консультації	355	56
Курси англійської мови	358	57
Фінансування міжнародної мобільності	60	9
Фінансування міжнародних наукових публікацій	56	9
Фінансування участі у наукових та освітніх заходах (конференції, семінари тощо) закордоном	74	12

Як впливає з представлених вище даних, бачення управлінців щодо рівня допомоги, яка надається НПП для сприяння їх участі у міжнародній діяльності ЗВО, є «більш оптимістичним» у порівнянні з баченням викладачів / дослідників. При цьому найбільш розповсюдженими на думку і управлінців, і викладачів / дослідників виявилися такі види допомоги:

- тренінги (57% та 49% відповідно);
- консультації (71% та 56% відповідно);
- курси англійської мов (65% та 57% відповідно).

Результати опитування вказують на низький рівень фінансової підтримки з боку університетів різних видів міжнародної діяльності НПП: цей показник складає 17-22% в управлінців та 9-12% у викладачів / дослідників.

Зазначені вище факти дозволяють сформулювати такі рекомендації для ЗВО:

- посилити мотивацію викладачів / дослідників щодо їх участі у міжнародній діяльності ЗВО;
- підвищити рівень поінформованості викладачів / дослідників щодо наявних у ЗВО видів допомоги, яка надається НПП для сприяння їх участі у міжнародній діяльності;
- збільшити частку викладачів / дослідників, які отримують допомогу щодо міжнародної діяльності ЗВО;
- підвищити частку фінансування, яке спрямовується на підтримку участі НПП у міжнародній діяльності;
- здійснювати управлінський моніторинг процесів надання допомоги НПП для сприяння їх участі у міжнародній діяльності ЗВО.

Критичною також вбачається потреба посилення зусиль з боку різних стейкхолдерів (на європейському, національному, інституційному та індивідуальному рівнях) для усвідомлення представниками академічної спільноти ЗВО України суттєвого впливу процесів інтернаціоналізації на якість вищої освіти.

Табл. (рис.) 2.4. Розробники проектних заявок для участі у програмах міжнародної співпраці
(Запитання: Хто здійснює розроблення проектних заявок для участі у програмах міжнародної співпраці у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

<i>Розробники проектних заявок</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Адміністрація ЗВО	72	32
Зарубіжні партнери	37	17
Спеціальний підрозділ (наприклад, відділ міжнародних зв'язків)	162	73
Завідувачі кафедр	84	38
Викладачі / дослідники	130	58
Студенти / аспіранти	34	15

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Розробники проектних заявок</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Адміністрація ЗВО	165	26
Зарубіжні партнери	53	8
Спеціальний підрозділ (наприклад, відділ міжнародних зв'язків)	382	60
Завідувачі кафедр	222	35
Викладачі / дослідники	327	52
Студенти / аспіранти	58	9

Студенти / аспіранти (220 осіб)

<i>Розробники проектних заявок</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Адміністрація ЗВО	74	34
Зарубіжні партнери	19	9
Спеціальний підрозділ (наприклад, відділ міжнародних зв'язків)	113	51
Завідувачі кафедр	55	25
Викладачі / дослідники	65	30
Студенти / аспіранти	53	24

Як бачимо із даних, певну однаковість респонденти продемонстрували при ідентифікації «найбільш суттєвого розробника» проектних заявок у ЗВО і цим «героєм» очікувано став «спеціальний підрозділ (наприклад, відділ міжнародних зв'язків)» (73%, 60% та 51% відповідно).

160

Щодо оцінки ролі адміністрації ЗВО у процесі розроблення проектних заявок для участі у програмах міжнародної співпраці результати виявилися також співмірними для всіх трьох груп (32%, 26% та 34% відповідно). Невисоко всі три групи оцінили і роль у цьому процесі зарубіжних партнерів (17%, 8% та 9% відповідно).

Фактично однаковою виявилася оцінка управлінцями і викладачами / дослідниками ролі у процесі розроблення проектних заявок для участі у програмах міжнародної співпраці:

- завідувачів кафедр (38% та 35% відповідно);
- викладачів / дослідників (58% та 52% відповідно).

Як і у попередніх випадках, управлінці демонструють дещо «більш оптимістичне» бачення.

Розійшлися погляди респондентів, приналежних до різних категоріальних груп, в оцінці ролі студентів у процесі розроблення проектних заявок для участі у програмах міжнародної співпраці:

- Управлінці та викладачі / дослідники оцінили цю роль достатньо низько (15% та 9% відповідно).
- У той же час, здобувачі вищої освіти оцінили роль студентів у процесі розроблення проектних заявок для участі у програмах міжнародної співпраці значно вище – 24 %.

Представлені вище дані та висновки дозволяють надати певні рекомендації для ЗВО, а саме:

- Більш активно співпрацювати із зарубіжними партнерами (наприклад, шляхом організації обмінів і спільних заходів, підготовки спільних доповідей і публікацій) для «провокування» їх до виконання ролі «розробників проектних заявок».
- Підтримувати та розвивати потенціал представників різних груп академічної спільноти університету (від студента до управлінця) через розбудову / диверсифікацію у ЗВО системи (комплексу заходів, механізмів, інструментів) мотивації та допомоги для ефективної реалізації ролі розробника проектних заявок.
- Покращити комунікацію та співпрацю між управлінцями, викладачами / дослідниками та студентами / аспірантами ЗВО у процесі розроблення проектних заявок для участі у програмах міжнародної співпраці.

У цілому по розділу окремо зазначимо, що академічний персонал позитивно оцінює стан інтернаціоналізації у ЗВО України, хоча викладачі / дослідники відзначають досягнення за конкретними напрямками більш стримано, ніж здобувачі вищої освіти та управлінці.

Надані відповіді свідчать також про те, що офіційні вимоги щодо інтернаціоналізації та публікаційної активності НПП недостатньо підкріплені фінансуванням з боку ЗВО. Можна стверджувати, що реалізація цих вимог здійснюється переважно за рахунок витрат академічного персоналу або коштів донорських організацій / міжнародних проектів.

Розділ 3. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників (НПП)

Табл. (рис.) 3.1. Фактори важливі для кар'єрного зростання у ЗВО
(Запитання: Які з факторів є ключовими для кар'єрного зростання у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Фактори важливі для кар'єрного зростання	Осіб	%
Досягнення у викладацькій діяльності	101	45
Досягнення у дослідницькій діяльності	135	61
Розвиток професійної компетентності	161	72
Міжнародна активність	110	49

Викладачі / дослідники (633 особи)

Фактори важливі для кар'єрного зростання	Осіб	%
Досягнення у викладацькій діяльності	279	44
Досягнення у дослідницькій діяльності	363	57
Розвиток професійної компетентності	369	58
Міжнародна активність	274	43

Студенти / аспіранти (220 осіб)

Фактори важливі для кар'єрного зростання	Осіб	%
Досягнення у викладацькій діяльності	71	32
Досягнення у дослідницькій діяльності	86	39
Розвиток професійної компетентності	130	59
Міжнародна активність	90	41

Дані опитування показують, що представники всіх трьох груп (управлінці, викладачі / дослідники, студенти / аспіранти) вважають найважливішим фактором для кар'єрного зростання у ЗВО «розвиток професійної компетентності» (72%, 58% та 59% відповідно).

Другим за важливістю для кар'єрного зростання у ЗВО, на думку управлінців і викладачів / дослідників, є фактор «досягнення у дослідницькій діяльності» (61% і 57%), у той час як у студентів на другому місці виявився фактор «міжнародна активність» (41%).

Показово, що всі категорії опитаних досить співмірно оцінили важливість всіх чотирьох запропонованих факторів («досягнення у дослідницькій діяльності», «досягнення у викладацькій діяльності», «розвиток професійної компетентності», «міжнародна активність»), і різниця, що виявилася між рубіжними факторами, є не критичною (72% та 45% в управлінців; 58% та 43% у викладачів / дослідників; 59% та 32% у студентів / аспірантів).

Поряд із цим відмітимо, що фактор «досягнення у викладацькій діяльності» виявився лише на третьому місці з чотирьох за пріоритетністю у групи «викладачі / дослідники», а дві інші групи – управлінці та студенти – взагалі поставили його на останню позицію.

На наш погляд, це засвідчує відсутність пріоритетності у кадровій політиці у вищій освіті України (на національному та інституційному рівнях) та відповідно відсутність прагнення на рівні ЗВО до забезпечення «цінності якісного викладання» поряд із «цінністю якісної дослідницької діяльності». Збалансованість цих двох вимірів є критично важливою для забезпечення якості вищої освіти.

Для посилення попередньої позиції наголосимо, що «якісне викладання у вищій освіті» є однією з необхідних умов забезпечення «високої якості вищої освіти». Іншими «необхідними умовами», на наш погляд, є «якісні дослідження», «ефективне врядування» та «ефективне фінансування», про них мова буде йти дещо далі у цьому дослідженні.

Завершуючи аналіз даних табл. 3.1, акцентуємо увагу на тому, що значний рівень запиту з боку академічної спільноти ЗВО України щодо розвитку професійної компетентності НПП потребує розбудови та постійного розвитку широкого (за змістом і технологічним виконанням) спектру освітніх послуг, диверсифікації провайдерів цих послуг (від самих університетів до національних інституцій типу Інституту вищої освіти НАПН України, поряд із пропозиціями від експертних та громадських організацій).

Табл. (рис.) 3.2. Форми професійного розвитку НПП, які реалізуються у ЗВО
(Запитання: Які форми професійного розвитку / підвищення кваліфікації НПП реалізуються у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

<i>Форми професійного розвитку НПП</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Обов'язкові тренінги / курси для молодих викладачів	80	36
Обов'язкові тренінги / курси для нових викладачів	40	18
Тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін	110	49
Наставництво	67	30
Курси на вибір /за потребою	80	36
Тренінги із застосовування ІТ у викладанні	100	35
Тренінги для дослідників	37	17
Стажування в Україні (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	148	66
Стажування за кордоном (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	151	68

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Форми професійного розвитку НПП</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Обов'язкові тренінги / курси для молодих викладачів	172	27
Обов'язкові тренінги / курси для нових викладачів	87	14
Тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін	227	36
Наставництво	146	23
Курси на вибір /за потребою	175	28
Тренінги із застосовування ІТ у викладанні	188	30
Тренінги для дослідників	77	12
Стажування в Україні (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	426	67
Стажування за кордоном (в інших ЗВО, наукових установах, підприємствах тощо)	337	53

Дані, що представлені вище, дають підстави для наступних висновків.

165

По-перше, університети України активно використовують досить широкий спектр форм професійного розвитку НПП. Серед «лідерів» у цьому переліку виявилися:

- «стажування в Україні» (66% та 67% відповідно в управлінців та викладачів / дослідників);
- «стажування за кордоном» (68% та 53% відповідно).

При цьому варто уточнити, що терміни та форми стажування не були обумовлені критеріями.

По-друге, досить розповсюдженою формою професійного розвитку НПП є тренінги / курси (від 49% до 17% в управлінців, від 36% до 12% у викладачів). При цьому найпоширенішими є тренінги / курси для розроблення / модернізації навчальних дисциплін (49% та 36% відповідно), найменш поширеними – «тренінги для нових викладачів» та «тренінги для дослідників» (18% та 17% в управлінців, 14% і 12% у викладачів / дослідників). У світлі отриманих результатів, вважаємо за доцільне акцентувати увагу академічної спільноти університетів України на важливості розвитку професійних якостей як молодих викладачів, так і розвитку дослідницької компетентності у всіх НПП, та відповідно необхідності посилити діяльність ЗВО за цими напрямками професійного розвитку НПП.

Результати опитування вказують на те, що майже третина респондентів (управлінці та викладачі / дослідники) засвідчують актуальність технології «наставництво» для професійного розвитку НПП (30% та 23% відповідно). Зазначимо, що ця форма професійного розвитку НПП належить до категорії технологій «peer to peer development», яка останнім часом набуває все більшої популярності.

Як видно з даних опитування, вітчизняні університети досить активно відповідають і на виклик «цифровизація вищої освіти», зокрема через пропозицію «тренінгів із застосування ІТ у викладанні» (35% – за оцінкою управлінців та 30% – за оцінкою викладачів / дослідників). Очевидним також є подальше зростання актуальності цієї форми професійного розвитку НПП, а також змістовне розширення пропозицій, пов'язаних із процесами цифровизації у вищій освіті.

Табл. (рис.) 3.3. Форми розвитку викладацької компетентності, які реалізуються у ЗВО
(Запитання: Які форми для розвитку викладацької компетентності реалізуються у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Форми розвитку викладацької компетентності	Осіб	%
Обов'язкові тренінги / курси для покращення викладання	60	27
Вибіркові тренінги / курси для покращення викладання	95	43
Дослідження з викладання та навчання у вищій освіті	94	42
Визнання / стимулювання кращих викладацьких практик	83	37
Е-портфоліо викладача	26	12
Методологічні семінари	125	56
Зворотній зв'язок з боку колег-викладачів	105	47

Викладачі / дослідники (633 особи)

Розробники проектних заявок	Осіб	%
Обов'язкові тренінги / курси для покращення викладання	124	20
Вибіркові тренінги / курси для покращення викладання	266	43
Дослідження з викладання та навчання у вищій освіті	186	29
Визнання / стимулювання кращих викладацьких практик	147	23
Е-портфоліо викладача	58	9
Методологічні семінари	377	60
Зворотній зв'язок з боку колег-викладачів	266	42

Аналіз отриманих даних щодо форм розвитку викладацької компетентності НПП у ЗВО України дозволяє констатувати, що найпоширенішою залишається досить «традиційна» форма у вигляді методологічних семінарів – її відзначили 56% управлінців та 60% викладачів / дослідників.

До інших популярних форм розвитку викладацької компетентності управлінці віднесли «зворотній зв'язок з боку колег-викладачів» (47%) та «вибіркові тренінги / курси для покращення викладання» (43%). У викладачів / дослідників актуальність цієї пари також була засвідчена, але в іншій послідовності – «вибіркові тренінги / курси для покращення викладання» (43%) та «зворотній зв'язок з боку колег-викладачів» (42%).

Цікавим і важливим для розбудови системи професійного розвитку викладачів виявився той факт, що управлінці досить високо оцінили наявність серед форм розвитку викладацької компетентності позиції «дослідження з викладання та навчання у вищій освіті» (42%), у викладачів / дослідників цей показник виявився значно нижчим (29%).

Досить цінним набутком діючої системи розвитку викладацької компетентності у вітчизняних ЗВО вважаємо суттєвий рівень «визнання / стимулювання кращих викладацьких практик» (37% та 23% відповідно у різних категоріальних групах).

Використання обов'язкових тренінгів / курсів для покращення викладання у ЗВО України зазначила приблизно чверть респондентів (27% управлінців та 20% викладачів / дослідників).

Найменш розповсюдженою виявилася форма «Е-портфоліо викладача», яку зафіксували 12% управлінців та лише 9% викладачів / дослідників.

Зазначені вище факти дозволяють нам зробити висновок про те, що традиційні форми професійного розвитку викладацької компетентності є домінуючими у практиці вітчизняних університетів. Поряд із цим, спектр форм професійного розвитку викладацької компетентності у ЗВО є достатньо широким та наявні всі передумови для впровадження та розвитку інноваційних форм.

Табл. (рис.) 3.4. Мотиваційні / стимулюючі інструменти, що використовуються у ЗВО для професійного розвитку НПП
(Запитання: Які мотиваційні / стимулюючі інструменти використовуються у Вашому ЗВО для професійного розвитку НПП?)

Управлінці (223 особи)

<i>Інструменти, що використовуються для мотивування / стимулювання професійного розвитку</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Премії	142	64
Надбавки	99	44
Відзнаки	148	66
Тривалість контракту	71	32

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Інструменти, що використовуються для мотивування / стимулювання професійного розвитку</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Премії	277	44
Надбавки	184	29
Відзнаки	366	58
Тривалість контракту	221	35

Результати опитування засвідчують, що у ЗВО України для стимулювання професійного розвитку НПП використовуються різні інструменти кадрової та фінансової політики.

Як бачимо із даних, найбільш поширеним інструментом, який використовують у вітчизняних ЗВО для стимулювання професійного розвитку НПП, є відзнаки. На другому місці у переліку таких стимулюючих інструментів посідають «премії», хоча оцінка рівня використання цього інструменту управлінцями та викладачами / дослідниками суттєво відрізняється (64% проти 44%).

Також по-різному оцінюють управлінці та викладачі / дослідники використання у ЗВО такого стимулюючого інструменту як «надбавки» (44% проти 29%).

Щодо використання мотиваційного інструменту «тривалість контракту» позиції управлінців та викладачів / дослідників фактично однакові (32% проти 35%). Останнє дозволяє стверджувати, що цей інструмент у ЗВО використовується недостатньо широко (за винятком тих категорій для яких укладання контракту є обов'язковою умовою відповідно до чинного законодавства). Незначний рівень використання вказаного інструменту, на нашу думку, пов'язаний із відсутністю відповідних професійних стандартів / професійних профілів НПП як рамкових орієнтирів при визначенні / формулюванні умов контракту.

Табл. (рис.) 3.5. Інформація (дані), які враховує адміністрація ЗВО при оцінюванні професійних досягнень НПП

(Запитання: Що враховує адміністрація Вашого ЗВО при оцінюванні професійних досягнень НПП?)

Управлінці (223 особи)

<i>Дані, які враховує адміністрація ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Опитування здобувачів вищої освіти	103	46
Досягнення здобувачів вищої освіти	126	57
Незалежне оцінювання результатів навчання студентів	58	26
Оцінювання роботодавцями професійної кваліфікації / рівня професійної підготовки випускників	59	26
Оцінки, які викладач виставляє на іспитах здобувачам вищої освіти	28	13
Рейтинг НПП за визначеними / узгодженими показниками	132	59
Публікації у авторитетних наукових виданнях (що входять до наукометричних баз)	171	77

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Дані, які враховує адміністрація ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Опитування здобувачів вищої освіти	230	36
Досягнення здобувачів вищої освіти	249	39
Незалежне оцінювання результатів навчання студентів	142	22
Оцінювання роботодавцями професійної кваліфікації / рівня професійної підготовки випускників	111	18
Оцінки, які викладач виставляє на іспитах здобувачам вищої освіти	88	14
Рейтинг НПП за визначеними / узгодженими показниками	327	59
Публікації у авторитетних наукових виданнях (що входять до наукометричних баз)	499	79

Дані, які враховує адміністрація ЗВО при оцінювання професійних досягнень НПП (%)

172

Отримані дані демонструють досить суттєве домінування у практиці оцінювання професійних досягнень НПП у ЗВО України досягнень, пов'язаних із дослідницькою діяльністю академічних працівників, а саме домінуючим та значно вищим відносно інших є показник «публікації в авторитетних наукових виданнях» (77% – управлінці ; 79% – викладачі / дослідники).

Другим за пріоритетністю у переліку показників для оцінювання професійних досягнень НПП є «рейтинг НПП» (59%). Очевидним є той факт, що даний показник є більш комплексним і більш збалансованим, оскільки при всіх можливих варіаціях включає у себе як досягнення, пов'язані з дослідницькою діяльністю, так і досягнення у викладацькій діяльності НПП.

Щодо інших запропонованих для опитування показників можемо зазначити, що досить суттєвий вплив на оцінювання «успішності» НПП (та зокрема його викладацької діяльності) мають «досягнення здобувачів вищої освіти» (57% – управлінці ; 39% – викладачі / дослідники) та «опитування здобувачів вищої освіти» (46% – управлінці ; 36% – викладачі / дослідники).

Якщо перший показник – «досягнення здобувачів вищої освіти» – засвідчує по факту «об'єктивний результат» процесу викладання та навчання (тобто, інтегрально відображає як ефективність викладача, так і ефективність здобувача вищої освіти), то другий показник – «опитування здобувачів вищої освіти» – фактично констатує «рівень задоволеності клієнта».

Як бачимо із даних, слабо впливає на оцінювання професійних досягнень НПП показник «оцінки, які викладач виставляє на іспитах здобувачам вищої освіти» (13% – управлінці; 14% – викладачі / дослідники), що можна констатувати як позитивну особливість. Але, на жаль, як негативну характеристику констатуємо незначний вплив на процес оцінювання професійних досягнень НПП показника «оцінювання роботодавцями професійних кваліфікацій / рівня професійної підготовки випускників» (26% – управлінці; 18% – викладачі / дослідники).

У цілому за цим блоком даних констатуємо наявність у практиці вищої освіти України досить широкого спектру показників, за якими ЗВО здійснюють оцінювання професійних досягнень НПП.

Табл. (рис.) 3.6. Методи визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП
(Запитання: Які методи для визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП використовуються у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Методи визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП	Осіб	%
Анонімні опитування НПП	80	36
Цільові опитування НПП (із зазначенням хто саме та які саме потреби має)	65	29
Подання запитів у спеціальний підрозділ ЗВО (наприклад, центр професійного розвитку)	50	22
Аналіз опрацювання результатів опитування та / або результатів навчання здобувачів вищої освіти	93	42
За результатами атестації НПП та / або у процесі її проведення	70	31

Викладачі / дослідники (633 особи)

Методи визначення індивідуальних потреб професійного розвитку НПП	Осіб	%
Анонімні опитування НПП	205	32
Цільові опитування НПП (із зазначенням хто саме та які саме потреби має)	154	24
Подання запитів у спеціальний підрозділ ЗВО (наприклад, центр професійного розвитку)	87	14
Аналіз опрацювання результатів опитування та / або результатів навчання здобувачів вищої освіти	187	30
За результатами атестації НПП та / або у процесі її проведення	210	33

Очевидним є той факт, що для отримання максимально об'єктивної картини щодо наявних потреб професійного розвитку НПП та у подальшому формування релевантної пропозиції з боку ЗВО щодо задоволення таких потреб адміністрація має використовувати широкий спектр інструментів.

Отримані дані вказують на те, що управлінці оцінюють ефективність процесу оцінювання індивідуальних потреб НПП, який здійснюється у ЗВО України вище, ніж викладачі / дослідники (діапазон 42-22% проти 33-14%).

Також виявилися суттєві розходження у позиціях управлінців та викладачів / дослідників щодо розуміння цінності / впливовості різних методів у процесі оцінювання індивідуальних потреб НПП. А саме управлінці вважають найбільш «впливовим» метод «аналіз опрацювання результатів опитування / результатів навчання здобувачів вищої освіти» (42%), тобто підхід, коли потреби у професійному розвитку НПП визначаються опосередковано на основі аналізу результатів викладацької діяльності.

У свою чергу, викладачі / дослідники акцентують увагу на важливості використання «прямого запиту» та такими методами вбачають «результати атестації НПП та / або у процесі її проведення» (33%) та метод «анонімні опитування НПП» (32%).

Опитування також засвідчило той факт, що у ЗВО України ще слабо використовуються практики, коли для забезпечення ефективного професійного розвитку НПП в університетах функціонують спеціальні підрозділи (типу «центр професійного розвитку», «центр досконалості у навчанні та викладанні» (center of excellence in learning and teaching, CELT)(22% – оцінка управлінців та 14% – за оцінкою викладачів / дослідників), до прямих функцій яких належить і функція вивчення індивідуальних потреб НПП щодо професійного розвитку.

Розділ 4. Якість вищої освіти

Табл. (рис.) 4.1. Використання локальних документів інституційної політики забезпечення якості вищої освіти у ЗВО у професійній діяльності

(Запитання: Які локальні документи, що формують інституційну політику забезпечення якості вищої освіти у Вашому ЗВО, Ви використовуєте у своїй професійній діяльності?)

Управлінці (223 особи)

Локальні документи інституційної політики забезпечення якості ВО, що використовуються у професійній діяльності	Осіб	%
Положення (із забезпечення якості вищої освіти)	189	85
Програма/концепція (вдосконалення якості вищої освіти)	89	40
Стратегія (вдосконалення якості вищої освіти)	106	48
Кодекс академічної доброчесності	142	64
Кодекс етики	47	21

Викладачі / дослідники (633 особи)

Локальні документи інституційної політики забезпечення якості ВО, що використовуються у професійній діяльності	Осіб	%
Положення (із забезпечення якості вищої освіти)	446	70
Програма/концепція (вдосконалення якості вищої освіти)	243	38
Стратегія (вдосконалення якості вищої освіти)	207	33
Кодекс академічної доброчесності	286	45
Кодекс етики	139	22

Дані опитування дають підстави стверджувати, що у ЗВО наявні різні типи документів інституційного рівня, які визначають політику закладу щодо забезпечення якості вищої освіти.

Найбільш поширена практика використання у ЗВО України документів регуляторного типу (положення) (85% – управлінці; 70% – викладачі / дослідники), менш розповсюдженими є документи стратегічного типу (програми, стратегії) (40% та 48% – управлінці; 38% та 33% – викладачі / дослідники).

Також констатуємо розвиток інституційних політик університетів України щодо академічної доброчесності, зокрема через дію Кодексів академічної доброчесності (64% – управлінці; 45% – викладачі / дослідники) та Кодексів етики (21% – управлінці; 22% – викладачі / дослідники).

Разом з тим, необхідно відзначити, що обізнаність НПП щодо наявності документів з інституційної політики забезпечення якості вищої освіти залежить від статусу працівника, а саме: адміністративний персонал (управлінці різного рівня) демонструє кращу обізнаність, ніж академічний персонал – викладачі / дослідники. Така ситуація склалася навіть щодо Кодексу академічної доброчесності, який стосується, насамперед, діяльності викладачів / дослідників.

Табл. (рис.) 4.2. Елементи та процеси внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти у ЗВО
(Запитання: Які елементи та процеси притаманні внутрішній системі забезпечення якості вищої освіти у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

<i>Елементи та процеси внутрішньої системи забезпечення якості ВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Положення про забезпечення якості вищої освіти	180	81
Спеціальний університетський підрозділ, що координує діяльність із забезпечення якості вищої освіти	144	65
Рада / Комітет із забезпечення якості вищої освіти на рівні університету	45	20
Ради / комітети із забезпечення якості вищої освіти на рівні факультетів / інститутів	33	15
Щорічний моніторинг освітніх програм	128	57
Періодичний перегляд / модернізація освітніх програм / навчальних дисциплін на основі аналізу результатів опитування здобувачів вищої освіти	117	52
Періодичний перегляд / модернізація освітніх програм / навчальних дисциплін на основі аналізу результатів навчання здобувачів вищої освіти	96	43
Залучення студентів у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм	60	37
Залучення роботодавців у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм	89	40

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Елементи та процеси внутрішньої системи забезпечення якості ВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Положення про забезпечення якості вищої освіти	449	71
Спеціальний університетський підрозділ, що координує діяльність із забезпечення якості вищої освіти	295	47
Рада / Комітет із забезпечення якості вищої освіти на рівні університету	91	14
Ради / комітети із забезпечення якості вищої освіти на рівні факультетів / інститутів	66	10
Щорічний моніторинг освітніх програм	314	50
Періодичний перегляд / модернізація освітніх програм / навчальних дисциплін на основі аналізу результатів опитування здобувачів вищої освіти	272	43
Періодичний перегляд / модернізація освітніх програм / навчальних дисциплін на основі аналізу результатів навчання здобувачів вищої освіти	234	37
Залучення студентів у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм	129	20
Залучення роботодавців у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм	187	30

Студенти / аспіранти (220 осіб)

<i>Елементи та процеси внутрішньої системи забезпечення якості ВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Положення про забезпечення якості вищої освіти	112	51
Спеціальний університетський підрозділ, що координує діяльність із забезпечення якості вищої освіти	80	36
Рада / Комітет із забезпечення якості вищої освіти на рівні університету	35	16
Ради / комітети із забезпечення якості вищої освіти на рівні факультетів / інститутів	33	15
Щорічний моніторинг освітніх програм	101	46
Періодичний перегляд / модернізація освітніх програм / навчальних дисциплін на основі аналізу результатів опитування здобувачів вищої освіти	65	30
Періодичний перегляд / модернізація освітніх програм / навчальних дисциплін на основі аналізу результатів навчання здобувачів вищої освіти	66	30
Залучення студентів у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм	67	30
Залучення роботодавців у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм	47	21

Отримані дані дають підстави зробити висновок про те, що розбудова внутрішніх систем забезпечення якості у ЗВО України перебуває лише на початковому етапі. Як бачимо, у значної частини закладів:

- наявне Положення про забезпечення якості вищої освіти (51% – студенти, 71% – викладачі / дослідники, 81% – управлінці);
- діє спеціальний університетський підрозділ, що координує діяльність із забезпечення якості вищої освіти (37% – студенти, 46% – викладачі / дослідники, 65% – управлінці);
- здійснюється процес «щорічний моніторинг освітніх програм» (46% – студенти, 50% – викладачі / дослідники, 57% – управлінці).

Результати також вказують на те, що у практиці ЗВО України слабо розвинені колегіальні органи (комітети, ради), які опікуються політикою забезпечення якості як на інституційному рівні (рівень університету), так і на рівні факультетів чи інститутів (рівень підрозділів): їх діяльність зафіксували лише 10-20% респондентів (15-16% – студенти, 10-14% – викладачі / дослідники, 15-20% – управлінці). Підкреслимо, що зазначені громадські утворення на всіх рівнях у ЗВО покликані розширити залучення всіх учасників освітнього процесу до забезпечення якості, але наразі рівень такої залученості дуже низький.

Лише близько третини опитаних констатують залученість роботодавців у процес розроблення нових / модернізації діючих освітніх програм (21% – студенти, 30% – викладачі / дослідники, 40% – управлінці).

Залученість студентів у процес розроблення нових / модернізації діючих освітніх програм, за даними опитування, є вищою за роботодавців на думку студентів / аспірантів (30%), але нижчою з точки зору викладачів / дослідників (20%) та управлінців (37%).

Зазначені вище факти викликають занепокоєння, оскільки залученість здобувачів вищої освіти і роботодавців у відповідні процеси – одна із ключових умов релевантності, якості та життєвого успіху освітньої програми та її випускників.

Результати опитування засвідчують і певні суперечності, які, за нашим припущенням, є наслідком нерозуміння сутності процесу внутрішнього забезпечення якості вищої освіти. А саме, щорічний моніторинг освітніх програм має, зокрема, складатися з періодичного перегляду та модернізації освітніх програм, навчальних дисциплін на основі аналізу результатів опитування та результатів навчання здобувачів вищої освіти, а також відбуватися за обов'язкового залучення студентів і роботодавців у процес модернізації діючих освітніх програм. Це, у свою чергу, означає, що результати опитування за елементами процесу внутрішнього забезпечення якості вищої освіти мають демонструвати близькі показники, але отримані дані ілюструють інше.

Суперечливою також видається позиція щодо залучення здобувачів вищої освіти у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм: третина студентів / аспірантів переконана у їх залученості до цього процесу (30%), але лише 20% викладачів / дослідників підтримують таку думку.

Табл. (рис.) 4.3. Інструменти оцінювання якості вищої освіти, що застосовуються у ЗВО
(Запитання: Які інструменти оцінювання якості вищої освіти застосовуються у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

<i>Інструменти оцінювання якості вищої освіти, що застосовуються у ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Ректорський контроль	153	69
Оцінки здобувачів вищої освіти на іспитах	160	72
Опитування здобувачів вищої освіти	134	60
Опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників	85	38
Незалежне оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти	57	26

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Інструменти оцінювання якості вищої освіти, що застосовуються у ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Ректорський контроль	426	67
Оцінки здобувачів вищої освіти на іспитах	381	60
Опитування здобувачів вищої освіти	278	44
Опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників	170	27
Незалежне оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти	175	28

Студенти / аспіранти (220 осіб)

<i>Інструменти оцінювання якості вищої освіти, що застосовуються у ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Ректорський контроль	112	51
Оцінки здобувачів вищої освіти на іспитах	135	61
Опитування здобувачів вищої освіти	107	49
Опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників	52	24
Незалежне оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти	68	31

За результатами опитування найбільш розповсюдженими інструментами, за допомогою яких оцінюють якість вищої освіти в університетах України, є:

- «оцінки здобувачів вищої освіти» (61% – студенти, 60% – викладачі / дослідники, 72% – управлінці);
- «ректорський контроль» (51% – студенти, 67% – викладачі / дослідники, 69% – управлінці);
- «опитування здобувачів вищої освіти» (49% – студенти, 44% – викладачі / дослідники, 60% – управлінці).

182

Додатково відмітимо, що управлінська група засвідчує дещо вищі показники розповсюдження зазначених інструментів у порівнянні з групою студентів та викладачів / дослідників.

Два інші запропоновані інструменти отримали значно нижчий відсоток, а саме:

- «опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників» (24% – студенти, 27% – викладачі / дослідники, 38% – управлінці);
- «незалежне оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти» (31% – студенти, 28% – викладачі / дослідники, 26% – управлінці);

Результати опитування також демонструють близькі показники щодо «залучення роботодавців у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм» (21% – студенти, 30% – викладачі / дослідники, 40% – управлінці) (табл. 4.2) та «опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників» (24% – студенти, 27% – викладачі / дослідники, 38% – управлінці) (табл. 4.3), що підтверджує вірогідність даних.

Поряд із цим, управлінці констатують дещо вищий відсоток використання інструменту «опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників» у порівнянні зі студентами та викладачами / дослідниками, що напевно є логічним, оскільки належить до їх функціоналу. Проте управлінці мають інформувати студентів / аспірантів та академічний персонал щодо того, що університет використовує такий важливий для оцінювання якості вищої освіти інструмент та звичайно інформувати про результати такого оцінювання.

У цілому за даним блоком констатуємо, що:

- до процесу оцінювання якості вищої освіти залучені різні суб'єкти / учасники освітнього процесу – здобувачі вищої освіти, викладачі / дослідники, адміністративний персонал і роботодавці;
- університети України використовують для оцінювання якості вищої освіти різні інструменти;
- найменш розповсюдженими є інструменти «незалежне оцінювання результатів навчання здобувачів вищої освіти» та «опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників», які можна віднести до однієї групи за критерієм «незалежне оцінювання якості».

Табл. (рис.) 4.4. Інструменти оцінювання якості викладання у ЗВО

(Запитання: Які інструменти використовуються для оцінювання якості викладання у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Інструменти оцінювання якості викладання у ЗВО	Осіб	%
Зворотній зв'язок здобувачів вищої освіти	136	61
Самооцінювання з боку викладачів	81	36
Результати навчання здобувачів вищої освіти	157	70
Оцінювання з боку колег-викладачів	91	41

Викладачі / дослідники (633 особи)

Інструменти оцінювання якості викладання у ЗВО	Осіб	%
Зворотній зв'язок здобувачів вищої освіти	313	49
Самооцінювання з боку викладачів	242	38
Результати навчання здобувачів вищої освіти	365	58
Оцінювання з боку колег-викладачів	268	42

Відповідно до отриманих даних рівень використання різних інструментів для оцінювання якості викладання у ЗВО достатньо різниться (від 36% до 70% за відповідями управлінців та від 38% до 58% за відповідями викладачів / дослідників).

Результати вказують на те, що процеси самооцінювання якості викладацької діяльності та колегіальне оцінювання (оцінювання якості викладання колег) є найменш розповсюдженими інструментами оцінювання якості в університетах з точки зору як викладачів / дослідників (38% та 42% відповідно), так і управлінців (36% та 41% відповідно). У зв'язку з цим наголосимо, що посилення впливу цих інструментів полягатиме не тільки в отриманні більш об'єктивної оцінки щодо якості викладання в університеті, але і сприятиме підвищенню якості викладацької компетентності через рефлексію власного досвіду та досвіду своїх колег.

Табл. (рис.) 4.5. Фактори впливу на підвищення якості вищої освіти у ЗВО
(Запитання: Які фактори впливають на підвищення якості вищої освіти у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Фактори впливу на підвищення якості вищої освіти у ЗВО	Осіб	%
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників	198	89
Процеси інтернаціоналізації	120	54
Преміювання / матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників	94	42
Участь викладачів у дослідницькій діяльності	147	66
Залучення студентів у процес розроблення освітніх програм	54	24
Залучення роботодавців у процес розроблення та викладання навчальних дисциплін / освітніх програм	80	36
Високий рівень академічної свободи	43	19
Постійний / регулярний моніторинг якості вищої освіти	91	41
Наявність чітких критеріїв та процедур контролю якості вищої освіти	66	30

Викладачі / дослідники (633 особи)

Фактори впливу на підвищення якості вищої освіти у ЗВО	Осіб	%
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників	547	86
Процеси інтернаціоналізації	259	41
Преміювання / матеріальне заохочення науково-педагогічних працівників	255	40
Участь викладачів у дослідницькій діяльності	387	61
Залучення студентів у процес розроблення освітніх програм	110	17
Залучення роботодавців у процес розроблення та викладання навчальних дисциплін / освітніх програм	176	28
Високий рівень академічної свободи	121	19
Постійний / регулярний моніторинг якості вищої освіти	165	26
Наявність чітких критеріїв та процедур контролю якості вищої освіти	155	24

Фактори впливу на підвищення якості ВО у ЗВО (%)

Отримані дані дають підстави стверджувати, що «професійний розвиток НПП» розглядається як найбільш впливовий фактор щодо підвищення якості вищої освіти в університетах України. За цією позицією управлінці (89%) та викладачі / дослідники (86%) засвідчили однаковість. Вище зазначене переконує у тому, що професійний розвиток академічного персоналу розглядається вітчизняними ЗВО як один із ключових пріоритетів їх стратегічного розвитку.

Значний рівень підтримки з боку респондентів отримав також фактор «участь викладачів у дослідницькій діяльності» (66% – управлінці, 61% – викладачі / дослідники). Тут варто наголосити на важливості завдання посилення дослідницької спроможності університетів України. Проведення викладачами досліджень, окрім продукування нових знань, слугує виконанню не менш важливого завдання – оновлення змісту вищої освіти на основі результатів сучасних досліджень у предметній галузі.

Ще одним важливим напрямом для розвитку вітчизняних університетів і, відповідно, підвищення якості вищої освіти України є проведення викладачами досліджень з освітніх наук. Результати таких досліджень вочевидь слугують запровадженню інновацій у діяльність ЗВО, у тому числі інноваційних практик викладання та навчання у вищій освіті.

Фактично збіглися погляди управлінців і викладачів / дослідників щодо «сили впливу» на підвищення якості вищої освіти матеріального заохочення НПП, зокрема через преміювання (42% – управлінці, 40% – викладачі / дослідники).

Щодо важливості інших факторів зробимо висновки також і через призму даних, отриманих за результатами опитування здобувачів вищої освіти.

Студенти / аспіранти (220 осіб)

Фактори впливу на підвищення якості вищої освіти у ЗВО	Осіб	%
Процеси інтернаціоналізації	72	33
Залучення студентів у процес розроблення освітніх програм	66	30
Залучення роботодавців у процес розроблення та викладання навчальних дисциплін / освітніх програм	33	15
Високий рівень академічної свободи	44	20
Постійний / регулярний моніторинг якості вищої освіти	62	28
Наявність чітких критеріїв та процедур контролю якості вищої освіти	38	17

Щодо інтернаціоналізації – її вплив на підвищення якості вищої освіти академічна спільнота університетів України оцінила як дуже суттєвий – третє місце цьому фактору віддали управлінці (54%) і викладачі / дослідники (41%), а студенти – перше (33%). Як бачимо, управлінці знову демонструють значно вищий показник у порівнянні з іншими групами респондентів.

На думку управлінців і викладачів / дослідників процеси інтернаціоналізації у контексті впливу на підвищення якості вищої освіти випереджають такий привабливий фактор, як преміювання / матеріальне заохочення НПП (42% та 40% відповідно).

У той же час, на думку студентів, саме інтернаціоналізація є лідером серед факторів, які впливають на підвищення якості вищої освіти (33%), випереджаючи навіть такий фактор, як залучення студентів у процес розроблення освітніх програм (30%). Це може свідчити про те, що студенти розуміють та усвідомлюють значення / цінність міжнародної співпраці для забезпечення якості вищої освіти.

У «постійний / регулярний моніторинг якості вищої освіти» як фактор підвищення якості «вірять» близько третини респондентів (41% – управлінці, 26% – викладачі / дослідники, 28% – студенти / аспіранти).

Важливим є той факт, що здобувачі вищої освіти більш високо оцінюють вплив на підвищення якості вищої освіти фактору «залучення студентів у процес розроблення освітніх програм» (30% – студенти, 17% – викладачі / дослідники, 24% – управлінці). Вочевидь такі дані не є оптимістичними і маємо констатувати наявність критичної потреби щодо зміни позицій всіх членів академічної спільноти у напрямі розширення залученості студентів у процес розроблення та модернізації освітніх програм і розуміння важливості цього фактору для покращення якості вищої освіти.

Аналогічною вище описаній є ситуація і щодо «залучення роботодавців у процес розроблення освітніх програм і викладання навчальних дисциплін» – цей фактор відзначили лише: 15% студентів, 28% викладачів / дослідників та 36% управлінців. Особливо засмучує той факт, що очевидної користі від цього не бачать саме здобувачі вищої освіти.

Не може не викликати стурбованість і низька «ступінь віри» членів академічної спільноти у те, що високий рівень академічної свободи є суттєвим для підвищення якості вищої освіти: 20% – студенти, 19% – викладачі / дослідники, 19% – управлінці. Це, на наш погляд, вказує на те, що парадигма «авторитарності» ще домінує у вітчизняних ЗВО та є поки сильнішою за парадигму «демократії». На підтвердження такого висновку свідчать і показники щодо впливу на покращення якості вищої освіти фактору «наявність чітких критеріїв та процедур контролю якості вищої освіти»: 17% – студенти, 24% – викладачі / дослідники, 30% – управлінці. Як бачимо, цей інструмент «контроль» виявився дещо «сильнішим» за «академічну свободу» з точки зору викладачів / дослідників та управлінців.

У цілому за даним блоком можемо констатувати, що академічна спільнота вітчизняних університетів використовує та усвідомлює важливість для підвищення якості вищої освіти інтеграції достатньо різномірних факторів, – від ціннісних до матеріальних, від контролюючих до мотивуючих, – за участі різних суб'єктів освітнього процесу.

Табл. (рис.) 4.6. Фактори, що стримують удосконалення якості ВО у ЗВО
(Запитання: Що стримує процеси удосконалення якості вищої освіти у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Фактори, що стримують удосконалення якості ВО у ЗВО	Осіб	%
Відсутність інституційної політики забезпечення якості вищої освіти	19	9
Відсутність внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти	8	4
Брак мотивації науково-педагогічних працівників	111	50
Брак мотивації здобувачів вищої освіти	104	47
Високе завантаження науково-педагогічних працівників	105	47
Відсутність сучасних інформаційних ресурсів	30	13
Слабка матеріально-технічна база	62	28

Викладачі / дослідники (633 особи)

Фактори, що стримують удосконалення якості ВО у ЗВО	Осіб	%
Відсутність інституційної політики забезпечення якості вищої освіти	51	8
Відсутність внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти	38	6
Брак мотивації науково-педагогічних працівників	333	53
Брак мотивації здобувачів вищої освіти	310	49
Високе завантаження науково-педагогічних працівників	316	50
Відсутність сучасних інформаційних ресурсів	102	16
Слабка матеріально-технічна база	251	40

Студенти / аспіранти (220 осіб)

Фактори, що стримують удосконалення якості ВО у ЗВО	Осіб	%
Відсутність інституційної політики забезпечення якості вищої освіти	26	12
Відсутність внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти	32	15
Брак мотивації науково-педагогічних працівників	67	30
Брак мотивації здобувачів вищої освіти	104	47
Високе завантаження науково-педагогічних працівників	57	26
Відсутність сучасних інформаційних ресурсів	62	28
Слабка матеріально-технічна база	79	36

У відповіді на запитання про фактори, що стримують удосконалення якості вищої освіти, представники всіх груп академічної спільноти продемонстрували повну однаковість, віддавши пріоритетність «мотиваційному блоку», а саме:

- фактор «брак мотивації НПП» отримав 50% в управлінців, 53% у викладачів / дослідників та 30% у студентів;
- за фактор «брак мотивації здобувачів ВО» віддали свої голоси 47% управлінців, 49% викладачів / дослідників та 47% студентів.

Вочевидь така ситуація викликає серйозне занепокоєння та відповідно потребує аналізу, пошуку причин низької мотивації та відповідних управлінських рішень для їх усунення.

«Високе навантаження НПП» – фактор, який оцінили як дуже вагомий щодо стримування удосконалення якості вищої освіти управлінці (47%) та викладачі / дослідники (49%).

Студенти до факторів, що найбільше стримують удосконалення якості вищої освіти віднесли фактор «слабка матеріально-технічна база» (36%). Ця позиція в управлінців і викладачів / дослідників набрала відповідно такі відсотки: 28% та 40%. Наявним є розходження в оцінюванні впливу матеріально-технічної бази університетів на якість вищої освіти між управлінцями, з одного боку, та викладачами / дослідниками і здобувачами ВО, з іншого боку. Вважаємо, що оцінка клієнтів (якими у даному випадку виступають саме викладачі / дослідники та студенти / аспіранти) має розглядатися як більш релевантна та об'єктивна та така, на яку варто звернути увагу управлінцям.

Досить значна частка здобувачів вищої освіти, – майже третина (28%), відзначила й проблему «відсутність сучасних інформаційних ресурсів». Усі інші фактори всіма трьома групами респондентів були визначені як такі, що мають незначний стримуючий вплив на підвищення якості вищої освіти.

Представлені вище дані та висновки дозволяють надати певні рекомендації для ЗВО, а саме:

- підвищувати залученість роботодавців у процес оцінювання якості вищої освіти у конкретному університеті, зокрема через опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників, та розповсюджувати результати такого опитування серед академічної спільноти університету;
- покращити поінформованість представників усіх категорій щодо сутності процесу внутрішнього забезпечення якості вищої освіти, зокрема щодо щорічного моніторингу освітніх програм;
- забезпечити залучення здобувачів вищої освіти у процес розроблення нових / модернізації освітніх програм, зокрема шляхом проведення спільних заходів для викладачів і студентів / аспірантів та вироблення відповідних процедур;
- включити самооцінювання якості викладацької діяльності та колегіальне оцінювання до системи внутрішнього забезпечення якості вищої освіти;
- оцінити вплив матеріально-технічної бази університету на якість вищої освіти, зокрема шляхом опитування викладачів / дослідників і здобувачів вищої освіти.

Розділ 5. Врядування у вищій освіті

Табл. (рис.) 5.1. Цінності, що формують корпоративну культуру ЗВО
(Запитання: Які цінності формують корпоративну культуру Вашого ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

<i>Цінності, що формують корпоративну культуру ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Академічна свобода	91	41
Відповідальність за якість вищої освіти	132	59
Відповідальність за результати діяльності	141	63
Академічна доброчесність	139	62
Інклюзивність	47	21
Відкритість / партнерство	122	55
Демократичність	122	55
Міжкультурна толерантність	103	46
Соціальна відповідальність	108	48

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Цінності, що формують корпоративну культуру ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Академічна свобода	214	34
Відповідальність за якість вищої освіти	331	52
Відповідальність за результати діяльності	350	55
Академічна доброчесність	363	57
Інклюзивність	104	16
Відкритість / партнерство	288	45
Демократичність	299	47
Міжкультурна толерантність	230	36
Соціальна відповідальність	232	37

Студенти / аспіранти (220 осіб)

<i>Цінності, що формують корпоративну культуру ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Академічна свобода	77	35
Відповідальність за якість вищої освіти	98	45
Відповідальність за результати діяльності	62	28
Академічна доброчесність	121	55
Інклюзивність	33	15
Відкритість / партнерство	112	51
Демократичність	112	51
Міжкультурна толерантність	84	38
Соціальна відповідальність	78	35

Як бачимо, бачення щодо цінностей, що формують корпоративну культуру закладів вищої освіти, у представників трьох груп опитаних (студентів, викладачів / дослідників та управлінців) є дещо різним.

Почнемо аналіз із точки зору студентів, понад половина з яких відзначили цінності:

- академічна доброчесність (55%);
- відкритість / партнерство (51%);
- демократичність (51%).

У викладачів / дослідників «три перші призові місця» отримали цінності:

- академічна доброчесність (57%);
- відповідальність за результати діяльності (55%);
- відповідальність за якість вищої освіти (52%).

В управлінців перша трійка цінностей є такою:

- відповідальність за результати діяльності (63%);
- академічна доброчесність (62%);
- відповідальність за якість вищої освіти (59%).

Таким чином, у всіх трьох груп до групи пріоритетних потрапила цінність «академічна доброчесність», що може свідчити на користь всіх тих зусиль, які останнім часом докладалися на всіх рівнях вищої освіти України (від національного до інституційного та індивідуального) щодо формування культури академічної доброчесності та усвідомлення її впливу на якість вищої освіти.

Спільними серед пріоритетів для управлінців і викладачів / дослідників виявилися також цінності:

- відповідальність за якість вищої освіти (59% та 52% відповідно);
- відповідальність за результати діяльності (63% та 55%).

У студентів ці позиції отримали значно нижчі відсотки:

- відповідальність за якість вищої освіти (45%);
- відповідальність за результати діяльності (28%).

Означене вище може свідчити про потребу спрямування зусиль щодо запровадження (введення) у студентське середовище вітчизняних університетів культури розподіленої відповідальності та усвідомлення ролі кожного суб'єкта академічної спільноти, починаючи від студента, у цьому процесі.

Інші дві цінності, які є пріоритетно важливими з точки зору студентів (відкритість / партнерство (51%); демократичність (51%)), як свідчить опитування, широко поділяють та підтримують і представники інших груп – управлінці (відкритість / партнерство (55%); демократичність (55%)) та викладачі / дослідники (відкритість / партнерство (45%); демократичність (47%)). Даний факт свідчить про готовність академічної спільноти університетів України до реалізації моделі «ефективного врядування» у вищій освіті, оскільки саме цей ціннісний блок (відкритість, партнерство, демократичність) формують основу вище зазначеної моделі управління.

Дещо менша частина академічної спільноти ЗВО України засвідчують важливість розбудови корпоративної культури університетів через призму цінностей:

- міжкультурної толерантності (управлінці – 46%, викладачі / дослідники – 36% та студенти – 38%);
- соціальної відповідальності (управлінці – 48%, викладачі / дослідники – 37% та студенти – 35%);
- академічної свободи (управлінці – 41%, викладачі / дослідники – 37% та студенти – 35%).

На жаль, і через призму даного запитання «академічна свобода» – базова цінність Європейського простору вищої освіти – не була означена як ключова з боку представників академічної спільноти університетів України.

Ще менш оптимістично виглядає готовність ЗВО України до сприйняття та відповідно впровадження інклюзії у вищу освіту (управлінці – 21%, викладачі / дослідники – 16% та студенти – 15%). Напевно однією із причин «неважливості» цінності «інклюзивність» можна розглядати недостатню обізнаність представників вище зазначених груп зі змістом такої характеристики вищої освіти та суспільства в цілому.

Табл. (рис.) 5.2. Стратегічні пріоритети розвитку ЗВО
(Запитання: Які стратегічні пріоритети визначають розвиток Вашого ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Стратегічні пріоритети розвитку ЗВО	Осіб	%
Підвищення якості вищої освіти	168	75
Покращення якості викладання	131	59
Покращення якості досліджень	104	47
Інтернаціоналізація вищої освіти	130	58
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників	130	58
Інтеграція вищої освіти та досліджень	86	39
Імплементация ІТ у викладання	101	45
Взаємодія зі стейкхолдерами (роботодавці, випускники та ін.)	124	56
Взаємодія зі здобувачами вищої освіти	99	44
Взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток	64	29

Викладачі / дослідники (633 особи)

Стратегічні пріоритети розвитку ЗВО	Осіб	%
Підвищення якості вищої освіти	403	64
Покращення якості викладання	347	55
Покращення якості досліджень	271	43
Інтернаціоналізація вищої освіти	263	42
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників	368	58
Інтеграція вищої освіти та досліджень	217	34
Імплементация ІТ у викладання	212	33
Взаємодія зі стейкхолдерами (роботодавці, випускники та ін.)	272	43
Взаємодія зі здобувачами вищої освіти	253	40
Взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток	152	24

Студенти / аспіранти (220 осіб)

Стратегічні пріоритети розвитку ЗВО	Осіб	%
Підвищення якості вищої освіти	139	63
Покращення якості викладання	104	47
Покращення якості досліджень	70	32
Інтернаціоналізація вищої освіти	88	40
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників	88	40
Інтеграція вищої освіти та досліджень	61	28
Імплементация ІТ у викладання	64	39
Взаємодія зі стейкхолдерами (роботодавці, випускники та ін.)	88	40
Взаємодія зі здобувачами вищої освіти	93	42
Взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток	38	17

Перше, що можна відзначити за результатами опитування, це певні співпадиння у послідовностях пріоритетів (у таблиці позначено однаковим кольором).

<i>Послідовність пріоритетів, визначена</i>		
<i>управліннями</i>	<i>викладачами / дослідниками</i>	<i>студентами</i>
Підвищення якості вищої освіти (75%)	Підвищення якості вищої освіти (64%)	Підвищення якості вищої освіти (63%)
Покращення якості викладання (59%)	Професійний розвиток науково-педагогічних працівників (58%)	Покращення якості викладання (47%)
Інтернаціоналізація вищої освіти (58%)	Покращення якості викладання (55%)	Взаємодія зі здобувачами вищої освіти (42%)
Професійний розвиток науково-педагогічних працівників (58%)	Покращення якості досліджень (43%)	Інтернаціоналізація вищої освіти (40%)
Взаємодія зі стейкхолдерами (роботодавці, випускники та ін.) (56%)	Взаємодія зі стейкхолдерами (роботодавці, випускники та ін.) (43%)	Професійний розвиток науково-педагогічних працівників (40%)
Покращення якості досліджень (47%)	Інтернаціоналізація вищої освіти (42%)	Взаємодія зі стейкхолдерами (роботодавці, випускники та ін.) (40%)
Імплементація ІТ у викладання (45%)	Взаємодія зі здобувачами вищої освіти (40%)	Імплементація ІТ у викладання (39%)
Взаємодія зі здобувачами вищої освіти (44%)	Інтеграція вищої освіти та досліджень (34%)	Покращення якості досліджень (32%)

Інтеграція вищої освіти та досліджень (39%)	Імплементация IT у викладання (33%)	Інтеграція вищої освіти та досліджень (28%)
Взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток (29%)	Взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток (24%)	Взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток (17%)

На першому місці у всіх груп респондентів визначено пріоритет – «покращення якості вищої освіти». Як бачимо із отриманих послідовностей, потребу «покращення якості викладання» як другу за пріоритетністю відзначили управлінці та студенти, у викладачів / дослідників цей пріоритет займає позицію № 3.

Близько половини респондентів означили як стратегічні пріоритети наступні позиції: «професійний розвиток НПП», «інтернаціоналізація вищої освіти», «взаємодія зі стейкхолдерами».

Позицію «взаємодія зі здобувачами вищої освіти» обрали близько 40% респондентів, при цьому наголосимо, що у студентів цей пріоритет займає третю позицію за пріоритетністю.

Лише третина опитаних вбачають потребу у пріоритеті «інтеграція вищої освіти і досліджень», що говорить про актуальність посилення зусиль на всіх рівнях вищої освіти України від національного до інституційного та індивідуального, спрямованих на усвідомлення важливості розвитку дослідницької спроможності вітчизняних університетів, у тому числі для забезпечення якості вищої освіти (через осучаснення її змісту) та забезпечення інноваційного розвитку суспільства (через впровадження розробок, трансфер знань і технологій).

Одноставно найнижчим за рейтингом виявився пріоритет «взаємодія з регіональною спільнотою та вплив на її розвиток». Даний факт не може не засмучувати і свідчить про те, що наші ЗВО є слабо зорієнтованими на регіональні потреби та на виконання соціальної місії університетів, у тому числі і через розвиток регіональних спільнот.

У цілому за даним блоком можна констатувати «наявність розриву» у баченні стратегічних пріоритетів ЗВО між трьома головними учасниками такого стратегічного розвитку: управлінцями, викладачами / дослідниками та здобувачами вищої освіти. У світлі означеного варто підкреслити актуальність потреби спрямування відповідних зусиль задля посилення стратегічної спроможності ЗВО України.

Табл. (рис.) 5.3. Характеристики стилю управління у ЗВО
(Запитання: Які характеристики притаманні стилю управління у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

<i>Характеристики стилю управління у ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Демократичність	150	67
Авторитарність	24	11
Вертикальні зв'язки	79	35
Горизонтальні зв'язки	72	32
Відкритість	100	45
Партнерство	113	51
Контроль	97	43
Підтримка	98	44
Чіткі правила	58	26

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Характеристики стилю управління у ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Демократичність	351	55
Авторитарність	83	13
Вертикальні зв'язки	203	32
Горизонтальні зв'язки	121	19
Відкритість	217	34
Партнерство	265	42
Контроль	263	42
Підтримка	215	34
Чіткі правила	156	25

Студенти / аспіранти (220 осіб)

<i>Характеристики стилю управління у ЗВО</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Демократичність	138	63
Авторитарність	32	15
Вертикальні зв'язки	46	21
Горизонтальні зв'язки	28	13
Відкритість	101	46
Партнерство	96	44
Контроль	80	36
Підтримка	104	47
Чіткі правила	62	28

Отримані дані дають підстави таким чином визначити «найбільш типовий стиль управління» в університетах України: «демократичний, зорієнтований на партнерство, демонструє тенденцію до відкритості та підтримки, але активно використовує інструменти контролю».

За результатами опитування можна зазначити ще кілька цікавих особливостей:

- «вертикальні зв'язки» (характеристика ієрархічного управління) залишаються поки більш сильними у порівнянні з «горизонтальними зв'язками» (характеристика, притаманна моделі врядування);
- оцінка «авторитарності» коливається у межах 11-15%, але напевно є дещо заниженою з боку управлінців;
- викладачі / дослідники засвідчують нижчі рівні щодо «відкритості» та «підтримки» у порівнянні з управлінцями та студентами.

У цілому за даним блоком можна констатувати наявність трансформації управління на рівні університетів України у напрямі парадигми врядування та рекомендувати запроваджувати на рівні інституційних політик, процедур, механізмів та інструментів такі, що сприяють розбудові горизонтальних мереж, посиленню відкритості та підтримки.

Табл. (рис.) 5.4. Агенти змін у вищій освіті України
(Запитання: Хто, на Вашу думку, є основним агентом змін у вищій освіті України?)

Управлінці (223 особи)

Агенти змін у вищій освіті України	Осіб	%
Міністерство освіти і науки України	114	51
Керівники закладів вищої освіти	88	39
Викладачі, дослідники	89	40
Здобувачі вищої освіти	65	29
Громадські організації	23	10

Викладачі / дослідники (633 особи)

Агенти змін у вищій освіті України	Осіб	%
Міністерство освіти і науки України	310	49
Керівники закладів вищої освіти	255	40
Викладачі, дослідники	261	41
Здобувачі вищої освіти	165	26
Громадські організації	42	7

Студенти / аспіранти (220 осіб)

Агенти змін у вищій освіті України	Осіб	%
Міністерство освіти і науки України	99	45
Керівники закладів вищої освіти	66	30
Викладачі, дослідники	67	30
Здобувачі вищої освіти	68	31
Громадські організації	18	8

Отримані дані свідчать про те, що система вищої освіти України продовжує перебувати у моделі «держава – регулятор» і критично потребує спрямування відповідних зусиль:

- щоб відійти від «патерналістських настроїв» та віри в «централізоване управління»;
- спрямованих на посилення автономії та інституційної спроможності університетів;
- щодо усвідомлення ключової ролі саме університетів (через їх керівників, викладачів, дослідників і студентів) у реалізації реформ у вищій освіті;
- з імплементації політик, механізмів та інструментів, притаманних моделі «держава – координатор / розбудовник мережі».

Тут доцільно нагадати про той факт, що подібне запитання (Хто, на Вашу думку, є основним агентом змін у вищій освіті України?) раніше ставилося нами також учасникам Програми розвитку лідерського потенціалу університетів України (<https://ihed.org.ua/internationalization/proekt-progmama-rozvytku-liderskogo-potentsialu-universytetiv-ukrayiny-2016-2019-roky/>). За результатами опитування учасники Програми засвідчили ключову роль у проведенні реформ у вищій освіті саме представників університету, а Міністерство як «агента змін» відзначили лише 7% учасників. Висновок, який вочевидь напрошується, полягає у суттєвому позитивному впливові вище зазначеної Програми на установки академічної спільноти – представників університетів, які були учасниками Програми.

Табл. (рис.) 5.5. Вплив внутрішніх і зовнішніх стейкхолдерів на процеси у ЗВО
(Запитання: На які процеси у Вашому ЗВО здійснюють сильний вплив наступні суб'єкти?)

Управлінці (223 особи)

		Наглядова рада	Викладачі / дослідники	Здобувачі вищої освіти	Роботодавці
Розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО	особи	90	93	25	34
	%	40	42	11	15
Формування та розподіл бюджету ЗВО	особи	87	39	19	10
	%	39	17	9	4
Закриття освітніх програм	особи	42	69	55	37
	%	19	31	25	17
Відкриття нових освітніх програм	особи	36	129	56	72
	%	16	58	25	32
Покращення якості вищої освіти	особи	31	136	69	56
	%	14	61	31	25
Оцінювання діяльності адміністрації ЗВО	особи	68	90	72	21
	%	30	40	32	9
Оцінювання діяльності викладачів/дослідників	особи	41	45	108	35
	%	18	20	48	16

Отже, управлінці вважають, що:

- роль Наглядової ради визначається функціями «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО», «формування і розподіл бюджету ЗВО» та «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО»;
- викладачі / дослідники мають визначальну роль у процесах «покращення якості вищої освіти», «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО», «відкриття нових ОП» та «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО»;
- роль студентів є суттєвою щодо процесів «оцінювання діяльності викладачів / дослідників», «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО» та «покращення якості вищої освіти»;
- вплив роботодавців є суттєвим лише щодо процесу «відкриття нових ОП».

Викладачі / дослідники (633 особи)

		<i>Наглядова рада</i>	<i>Викладачі / дослідники</i>	<i>Здобувачі вищої освіти</i>	<i>Роботодавці</i>
Розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО	особи	270	170	60	99
	%	41	26	9	15
Формування та розподіл бюджету ЗВО	особи	306	40	23	33
	%	46	6	3	5
Закриття освітніх програм	особи	133	164	87	77
	%	20	25	13	12
Відкриття нових освітніх програм	особи	120	271	117	144
	%	18	41	18	22
Покращення якості вищої освіти	особи	109	380	139	120
	%	16	57	21	18
Оцінювання діяльності адміністрації ЗВО	особи	227	177	125	78
	%	34	27	19	12
Оцінювання діяльності викладачів/дослідників	особи	145	82	235	135
	%	22	12	35	20

У свою чергу, викладачі / дослідники вважають, що:

- роль Наглядової ради визначається функціями «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО», «формування і розподіл бюджету ЗВО» та «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО»;
- викладачі / дослідники мають визначальну роль у процесах «покращення якості вищої освіти», «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО» та «відкриття нових ОП»;
- роль студентів є суттєвою щодо процесу «оцінювання діяльності викладачів / дослідників»;
- вплив роботодавців є суттєвим лише щодо процесу «відкриття нових ОП».

Студенти / аспіранти (220 осіб)

		Наглядова рада	Викладачі / дослідники	Здобувачі вищої освіти	Роботодавці
Розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО	особи	92	80	23	16
	%	42	36	10	7
Формування та розподіл бюджету ЗВО	особи	105	20	16	16
	%	48	9	7	7
Закриття освітніх програм	особи	67	52	31	17
	%	30	24	14	8
Відкриття нових освітніх програм	особи	19	102	44	25
	%	9	46	20	11
Покращення якості вищої освіти	особи	33	122	54	19
	%	15	55	25	9
Оцінювання діяльності адміністрації ЗВО	особи	70	58	39	20
	%	32	26	18	9
Оцінювання діяльності викладачів/дослідників	особи	79	27	66	34
	%	36	12	30	15

Вплив стейкхолдерів на процеси у ЗВО (думка студентів / аспірантів) (%)

У свою чергу, студенти вважають, що:

- роль Наглядової ради визначається функціями «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО», «формування і розподіл бюджету ЗВО», «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО» та «оцінювання діяльності викладачів / дослідників»;
- викладачі / дослідники мають визначальну роль у процесах «покращення якості вищої освіти», «відкриття нових ОП» та «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО»;
- роль студентів є суттєвою щодо процесу «оцінювання діяльності викладачів / дослідників»;
- вплив роботодавців є дуже несуттєвим.

Порівняння отриманих даних від представників трьох груп респондентів дає підстави констатувати, що в університетах України:

- діяльність Наглядових рад визначається впливом на процеси «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО», «формування і розподіл бюджету ЗВО», «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО»;
- викладачі / дослідники мають визначальну вплив на процеси «покращення якості вищої освіти», «відкриття нових ОП» та «розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО»;
- роль студентів є суттєвою щодо процесу «оцінювання діяльності викладачів / дослідників»;
- вплив роботодавців є, на жаль, несуттєвим.

Додатково підкреслимо, що оцінка впливу стейкхолдерів на формування та розподіл бюджету ЗВО значно різниться залежно від категорії респондентів. Цікаво, що оцінка впливу Наглядової ради підвищується при збільшенні віддаленості респондента від цієї Ради: 39% управлінців, 46% викладачів / дослідників та 48% студентів.

Зауважимо окремо також на той факт, що дуже низько оцінюється вплив на формування та розподіл бюджету ЗВО викладачів, їх участь у цьому процесі відзначають лише 17% управлінців, 6% викладачів / дослідників та 7% студентів. Незначним є також й вплив у процесі формування та розподілу бюджету ЗВО самих здобувачів освіти, участь яких відзначають 9% управлінців, 3% викладачів / дослідників та 7% студентів. Зазначене вказує на низький рівень практичного впровадження в університетах України концепції фінансової автономії.

Якщо ж зробити рефлексію отриманих результатів на «теоретичну модель» врядування у вищій освіті та забезпечення якості вищої освіти, то можна стверджувати актуальність для університетів України таких змін:

- посилення впливу роботодавців на процеси «покращення якості вищої освіти», «відкриття нових ОП»;
- посилення ролі здобувачів вищої освіти на процеси «розроблення та реалізації стратегії розвитку ЗВО», «покращення якості освітніх програм», «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО» та «відкриття нових ОП»;
- посилення ролі викладачів / дослідників на процеси «оцінювання діяльності адміністрації ЗВО» та «формування та розподіл бюджету ЗВО».

Розділ 6. Фінансова автономія ЗВО

Табл. (рис.) 6.1. Досягнення, за які преміюють науково-педагогічні та наукові працівники у ЗВО
(Запитання: За які досягнення преміюють науково-педагогічних і наукових працівників у Вашому ЗВО?)

Управлінці (223 особи)

Досягнення, за які преміюють науково-педагогічних і наукових працівників у ЗВО	Осіб	%
Публікація наукових статей у авторитетних наукових виданнях	109	49
Публікація монографій та посібників	68	30
Підготовка студентів-переможців загальноукраїнських олімпіад, конкурсів тощо	115	52
Підготовка студентів-переможців міжнародних олімпіад, конкурсів тощо	112	50
Високі результати академічної успішності здобувачів вищої освіти на іспитах чи заліках викладача	13	6
Виконання доручень керівництва, що виходять за межі посадових обов'язків	63	28
Залучення НПП як експерта до формування і реалізації державної політики	34	15
До ювілею працівника	116	52
Виконання громадської роботи	31	14
Висока міжнародна активність	71	32
Активне використання ІТ	25	11

Викладачі / дослідники (633 особи)

Досягнення, за які преміюють науково-педагогічних і наукових працівників у ЗВО	Осіб	%
Публікація наукових статей у авторитетних наукових виданнях	263	42
Публікація монографій та посібників	169	27
Підготовка студентів-переможців загальноукраїнських олімпіад, конкурсів тощо	266	42
Підготовка студентів-переможців міжнародних олімпіад, конкурсів тощо	232	37
Високі результати академічної успішності здобувачів вищої освіти на іспитах чи заліках викладача	21	3
Виконання доручень керівництва, що виходять за межі посадових обов'язків	109	17
Залучення НПП як експерта до формування і реалізації державної політики	29	5
До ювілею працівника	334	53
Виконання громадської роботи	60	9
Висока міжнародна активність	146	23
Активне використання ІТ	23	4

Дані опитування свідчать, що до найбільш популярних досягнень, за які преміюють НПП в університетах України є:

- «ювілей працівника» – зазначили 52% управлінців та 53% викладачів / дослідників;
- «підготовка студентів-переможців загальноукраїнських олімпіад, конкурсів тощо» – зазначили 52% управлінців та 42% викладачів / дослідників;
- «публікація наукових статей у авторитетних наукових виданнях» – зазначили 49% управлінців та 42% викладачів / дослідників.

Іншими словами, використання премій як інструменту стимулювання певного виду діяльності (який визначається університетом як пріоритету розвитку), за виключенням публікаційної наукової діяльності, у ЗВО не використовується широко, а більш розповсюдженим є «традиційний підхід» щодо преміювання – це «до ювілею працівника».

Табл. (рис.) 6.2. Інтерес НПП до фінансових показників діяльності ЗВО
(Запитання: Чи ознайомлювалися Ви із фінансовим звітом Вашого ЗВО за минулий бюджетний рік?)

Управлінці (223 особи)

Чи ознайомлювалися Ви із фінансовим звітом Вашого ЗВО за минулий бюджетний рік?	Осіб	%
Так	149	67
Ні	45	20
Мені це нецікаво	29	13

210

Викладачі / дослідники (633 особи)

Чи ознайомлювалися Ви із фінансовим звітом Вашого ЗВО за минулий бюджетний рік?	Осіб	%
Так	310	49
Ні	232	37
Мені це нецікаво	91	14

За результатами опитування констатуємо:

- значний інтерес з боку управлінців (67%) до процесу розподілу та використання фінансових ресурсів у ЗВО;
- фактично рівномірний розподіл серед викладачів / дослідників на тих, хто засвідчує інтерес до процесів фінансового управління у ЗВО (49%), та тих, хто такий інтерес не проявляє (51%);
- фактично однакову частку серед управлінців (13%) та викладачів / дослідників (14%), які не бачать потреби цікавитися процесами розподілу та використання фінансових ресурсів у ЗВО.

211

У світлі дії тенденції щодо підвищення рівня інституційної автономії ЗВО (однією із складових якої є фінансова автономія) вважаємо за доцільне докладання відповідних зусиль на різних рівнях вищої освіти України задля підвищення інституційної спроможності вітчизняних університетів щодо реалізації процесів управління фінансами.

Табл. (рис.) 6.3. Залученість НПП до визначення пріоритетів ЗВО для їх подальшого фінансування
(Запитання: Чи залучалися Ви особисто до визначення пріоритетів для спрямування коштів Вашого ЗВО у минулому бюджетному році?)

Управлінці (223 особи)

Чи залучалися Ви особисто до визначення пріоритетів для спрямування коштів Вашого ЗВО у минулому бюджетному році?	Осіб	%
Так	54	24
Ні	126	57
Мені це нецікаво	43	19

Викладачі / дослідники (633 особи)

Чи залучалися Ви особисто до визначення пріоритетів для спрямування коштів Вашого ЗВО у минулому бюджетному році?	Осіб	%
Так	59	9
Ні	477	76
Мені це нецікаво	97	15

За результатами опитування констатуємо, що до процесів визначення пріоритетів для спрямування коштів у ЗВО долучається досить мала частка представників управлінської когорти (24%) та викладачів / дослідників (9%).

Іншими словами, врядування у фінансових питаннях у ЗВО України діє ще дуже слабо. Однією із ключових причин такої ситуації, на нашу думку, є обмежена фінансова автономія самих університетів. Іншою причиною може бути – низький рівень вмотивованості та готовності академічного персоналу ЗВО до реалізації моделі врядування у вищій освіті, в основі якої лежить інституційна автономія університетів.

Табл. (рис.) 6.4. Матеріальні ресурси, якими забезпечені працівники для виконання своїх посадових обов'язків
(Запитання: Якими матеріальними ресурсами Ви забезпечені для виконання своїх посадових обов'язків?)

Управлінці (223 особи)

<i>Матеріальні ресурси, якими забезпечені працівники для виконання своїх посадових обов'язків</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Особисте робоче місце у приміщенні ЗВО	208	93
Персональний комп'ютер	187	84
Доступ до мережі Інтернет	206	92
Доступ до наукової мережі (УРАН тощо)	74	33
Принтер	183	82
Папір та інші витратні канцелярські матеріали	167	75
Ліцензоване програмне забезпечення	113	51
Доступ до електронних наукових бібліотек (у т.ч платних)	130	58
Можливість використання проекційного обладнання для проведення занять	153	69

Викладачі / дослідники (633 особи)

<i>Матеріальні ресурси, якими забезпечені працівники для виконання своїх посадових обов'язків</i>	<i>Осіб</i>	<i>%</i>
Особисте робоче місце у приміщенні ЗВО	504	80
Персональний комп'ютер	214	34
Доступ до мережі Інтернет	534	84
Доступ до наукової мережі (УРАН тощо)	169	27
Принтер	361	57
Папір та інші витратні канцелярські матеріали	241	38
Ліцензоване програмне забезпечення	187	30
Доступ до електронних наукових бібліотек (у т.ч платних)	280	44
Можливість використання проекційного обладнання для проведення занять	443	70

У цілому управлінці засвідчують більш високий рівень забезпечення матеріальними ресурсами для виконання своїх посадових обов'язків.

Додатково відмітимо такі особливості:

- наявність персонального робочого місця у приміщенні ЗВО констатують 93% управлінців та 80% викладачів / дослідників;
- персональний комп'ютер мають лише 34% викладачів / дослідників, в управлінців ця цифра значно вище і складає 84%;
- ЗВО мають значний (але ще не 100%-ий) рівень щодо забезпечення доступу до Інтернету: 92% управлінців, 84% викладачів / дослідників;
- на відміну від попереднього показника доступ до електронних наукових бібліотек (58% управлінців, 44% викладачів / дослідників) та наукових мереж (33% управлінців, 27% викладачів / дослідників) не є високим.

У світлі актуальності процесів цифровізації вищої освіти, зазначимо, що отримані дані вказують на низький потенціал ЗВО України за цим виміром. На підтвердження цієї тези свідчать такі показники:

- персональний комп'ютер мають лише 34% викладачів / дослідників;
- ліцензоване програмне забезпечення – 30%;
- доступ до наукової мережі (УРАН тощо) – 27%;
- доступ до електронних наукових бібліотек – 44%.

Зазначені вище факти необхідно розглядати як суттєві перешкоди / обмеження для забезпечення якісної діяльності (як викладацької, так і дослідницької) з боку академічного персоналу ЗВО України у сучасних умовах глобалізації та цифровізації. Відповідно рекомендується вироблення та реалізація стратегічних і тактичних кроків на різних рівнях вищої освіти для усунення (мінімізації) зазначених недоліків.

Табл. (рис.) 6.5. Ставлення НПП до розширення фінансової автономії ЗВО
(Запитання: Які наслідки розширення фінансової автономії Вашого ЗВО Ви очікуєте?)

Управлінці (223 особи)

Які наслідки розширення фінансової автономії Вашого ЗВО Ви очікуєте?	Осіб	%
Більш ефективне використання державних коштів закладами вищої освіти	96	43
Посилення контролю з боку фіскальних органів	24	11
Поліпшення матеріального стимулювання якісної роботи НПП	151	68
Розвиток матеріальної бази ЗВО	156	70
Втрата пільгових преференцій	5	2
Складно сказати	11	5

Викладачі / дослідники (633 особи)

Які наслідки розширення фінансової автономії Вашого ЗВО Ви очікуєте?	Осіб	%
Більш ефективне використання державних коштів закладами вищої освіти	227	36
Посилення контролю з боку фіскальних органів	42	7
Поліпшення матеріального стимулювання якісної роботи НПП	407	64
Розвиток матеріальної бази ЗВО	399	63
Втрата пільгових преференцій	13	2
Складно сказати	61	10

Отримані дані демонструють позитивне сприйняття академічною спільнотою університетів України процесів розширення фінансової автономії ЗВО, яке розглядається як можливість для розвитку закладу, його інфраструктури, посилення інституційної спроможності, ефективності кадрової політики та управління в цілому.

Поряд із цим не можемо залишити поза увагою той факт, що менше половини респондентів (43% управлінців та 36% викладачів / дослідників) вбачають прямий зв'язок між «розширенням фінансової автономії ЗВО» та «більш ефективним використанням ЗВО державних коштів».

Така ситуація може свідчити про необхідність:

- посилення акценту на «підвищення ефективності використання коштів» при проведенні на національному та інституційному рівнях політик і дій щодо реформування фінансування у вищій освіті України;
- проведення змістовної просвітницької кампанії на основі популяризації наявних кращих практик університетів України, що демонструють переваги фінансової автономії ЗВО та реальні моделі реалізації такої автономії.

Висновки

Завершуючи презентацію та аналіз результатів загальнонаціонального опитування «Пріоритети та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції», яке здійснено зусиллями фахівців Інституту вищої освіти НАПН України, додатково до висновків, сформульованих у межах кожного окремого розділу за відповідними змістовними пріоритетами, сформулюємо висновки, які базуються на даних результатів, представлених у кількох розділах.

1. За даними табл. 2.1 (До яких напрямів інтернаціоналізації, які реалізуються у Вашому ЗВО, Ви особисто залучені?) 37% управлінців та 25% викладачів / дослідників відзначили позицію «Розвиток англомовної компетентності НПП». Водночас, за даними табл. 2.3 (Яка допомога надається НПП Вашого ЗВО для сприяння їх участі у міжнародній співпраці?) позицію «Курси англійської мови» обрали 65% управлінців та 57% викладачів / дослідників. Таке розходження даних може свідчити про той факт, що далеко не всі НПП (а якщо більш конкретно, то лише половина із опитаних) користуються по факту можливостями для вивчення англійської мови, зокрема за допомогою курсів, які пропонують ЗВО, і таким чином обмежують свої можливості залучення у процеси інтернаціоналізації вищої освіти.

2. За даними табл. 3.1 (Які з факторів є ключовими для кар'єрного зростання у Вашому ЗВО?) 49% управлінців та 43% викладачів / дослідників відзначили позицію «Міжнародна активність». Водночас, за даними табл. 2.3 (Яка допомога надається НПП Вашого ЗВО для сприяння їх участі у міжнародній співпраці?) позиції щодо фінансової підтримки різних видів міжнародної активності отримали в управлінців 17-22% та у викладачів / дослідників лише 9-12%. Зазначене вище свідчить про те, що:

- вимога до НПП бути «міжнародно активними» не підкріплена з боку ЗВО відповідними фінансовими ресурсами;
- значна частина міжнародної діяльності НПП здійснюється за фінансової підтримки, яка надходить із джерел поза ЗВО (міжнародні донори, індивідуальна міжнародна мобільність тощо).

3. Аналогічною вище описаній є ситуація і щодо відповідей на запитання 3.2 (Які форми професійного розвитку / підвищення кваліфікації реалізуються у Вашому ЗВО?), де 68% управлінців та 53% викладачів / дослідників відзначили позицію «Стажування за кордоном», та запитання 2.3 (Яка допомога надається НПП Вашого ЗВО для сприяння їх участі у міжнародній співпраці?), де 17% управлінців та 9% викладачів / дослідників відзначили позицію «Фінансування міжнародної мобільності». Іншими словами, більша частина міжнародної мобільності НПП здійснюється ЗВО за рахунок коштів міжнародних донорів.

4. За даними табл. 3.1 (Які з факторів є ключовими для кар'єрного зростання у Вашому ЗВО?) 61% управлінців та 57% викладачів / дослідників відзначили позицію «Досягнення у дослідницькій діяльності». Водночас, за даними табл. 3.2 (Які форми професійного розвитку / підвищення кваліфікації реалізуються у Вашому ЗВО?) лише 17% управлінців та 12% викладачів / дослідників відзначили позицію «Тренінги для дослідників», яка була єдиною у запропонованому переліку відповідей, що прямо пов'язана з дослідницькою компетентністю. Зазначене вище свідчить про те, що вимога до НПП бути успішними у дослідницькій діяльності не підкріплена з боку ЗВО достатнім чином відповідними заходами з професійного розвитку НПП як дослідників.

5. За даними табл. 4.3 (Які інструменти оцінювання якості вищої освіти застосовуються у Вашому ЗВО?) 60% управлінців та 44% викладачів / дослідників відзначили позицію «Опитування здобувачів вищої освіти». Водночас, за даними табл.3.5 (Що враховує адміністрація Вашого ЗВО при оцінюванні професійних досягнень НПП?) позицію «Опитування здобувачів вищої освіти» відмітили 46% управлінців та 36% викладачів / дослідників. Така ситуація свідчить на користь того факту, що результати опитування здобувачів вищої освіти певна частина ЗВО не використовує для оцінювання професійних досягнень НПП, хоча має такі дані. Логічним у зв'язку з останнім є запитання причин такого «невикористання».

Аналогічною вище описаній є ситуація і щодо використання даних за результатами опитування роботодавців щодо рівня професійної підготовки випускників (табл. 4.3), які є у наявності у ЗВО, при оцінюванні професійних досягнень НПП (позиція «оцінювання роботодавцями професійної кваліфікації / рівня професійної підготовки випускників» у табл. 3.5).

6. Цікавим виявилось співставлення даних табл. 5.1 (Які цінності формують корпоративну культуру Вашого ЗВО?) та табл. 5.3 (Які характеристики притаманні стилю управління у Вашому ЗВО?). Дані вказують на те, що:

- демократичність (як цінність корпоративної культури ЗВО) визнається академічною спільнотою меншою мірою (55% управлінці, 45% викладачі / дослідники, 51% студенти / аспіранти), у той час як демократичність як характеристику управління засвідчують 67% управлінців, 55% викладачів / дослідників, 63% студентів / аспірантів;

- відкритість / партнерство як цінність корпоративної культури ЗВО визнають більше членів академічної спільноти (55% управлінців, 45% викладачів / дослідників, 51% студентів / аспірантів), у той час як відкритість як характеристику, притаманну управлінню у ЗВО, констатують 45% управлінців, 34% викладачів / дослідників, 46% студентів / аспірантів.

7. Завершуючи огляд та аналіз результатів опитування, ще раз наголосимо на актуальності для реалізації процесів реформування вищої освіти України усвідомлення академічною спільнотою вітчизняних ЗВО цінності академічної свободи та розуміння її прямого впливу на підвищення якості вищої освіти. На наш погляд, поточний стан (академічну свободу як цінність корпоративної культури ЗВО засвідчують 41% управлінців, 34% викладачів / дослідників, 35% студентів / аспірантів; академічну свободу як фактор впливу на підвищення якості вищої освіти визнають 19% управлінців, 19% викладачів / дослідників, 20% студентів / аспірантів) не є позитивним (оптимістичним; таким, що сприяє розвитку), а відтак потребує глибокого осмислення і широкого обговорення причин такої ситуації.