

VUZF UNIVERSITY OF FINANCE, BUSINESS AND
ENTREPRENEURSHIP

**ПРОБЛЕМИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ
СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ В СУЧАСНОМУ
СУСПІЛЬСТВІ**

**PROBLEMS AND PROSPECTS OF HIGHER
EDUCATION SYSTEM DEVELOPMENT IN
MODERN SOCIETY**

Monograph

Sofia 2020

VUZF University of Finance, Business and Entrepreneurship
Publishing House “St. Grigorii Bogoslov”

Chief Editor: Assoc. Prof. Dr. Grigorii Vazov

Deputy Chief Editor: Assoc. Prof. Dr. Radostin Vazov

Members:

Prof. Doctor of Economic Sciences Metodi Hristov, Prof. Dr. Radoslaw Grabowski, Prof. Dr. Daniela Bobeva, Prof. Dr. Emilia Milanova, Prof. Dr. Virginia Zhelyazkova, Prof. Dr. Grigor Dimitrov, Assoc. Prof. Dr. Yakim Kitanov, Assoc. Prof. Dr. Desislava Yosifova, Assoc. Prof. Dr. Stanislav Dimitrov, Assoc. Prof. Dr. Krassimir Todorov, Assoc. Prof. Dr Daniela Ilieva

Recommended for publication by the Editorial Board of the VUZF University of Finance, Business and Entrepreneurship, November 2020

Reviewers:

Igor Britchenko – Doctor of Economics, Professor, Department of Finance, VUZF University of Finance, Business and Entrepreneurship, Sofia, Bulgaria

Tetiana Cherniavska – Doctor in Economics, Professor at the State University of Applied Sciences in Konin, Konin, Poland

Maksym Bezpartochnyi – Doctor of Economics, Professor at the Department of Economics and Marketing, National Aerospace University named after N. Zhukovsky “Kharkiv Aviation Institute”, Kharkiv, Ukraine

Problems and prospects of higher education system development in modern society: monograph / H. Lebedynets, V. Levkulych, V. Muromets, O. Orzhel, O. Palamarchuk, V. Riabchenko, N. Salnikova, Yu. Skyba, K. Tryma, N. Fialko, L. Chervona. Sofia: VUZF Publishing House “St. Grigorii Bogoslov”, 2020. – pp. 188, illus., tabs., bibls.

Authors are responsible for content of the materials.

© Collective of Authors, 2020

© VUZF Publishing House “St. Grigorii Bogoslov”, 2020

ISBN 978-954-8590-89-1

ЗМІСТ

Передмова	4
Розділ I. Врядування у системі вищої освіти України	5
Перехід від управління до врядування в університетах України за участі науково-педагогічних працівників	5
Врядування в закладах вищої освіти та критерії його дієвості, результативності й ефективності	26
Представництво студентів в університетському врядуванні: український досвід	53
Розділ II. Розвиток потенціалу університетів: від теорії до практики	80
Цінності як основа університетів: філософська рефлексія.....	80
Зарубіжний досвід з використання інноваційних технологій розвитку науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти	94
Принципи розвитку потенціалу викладачів університетів України у контексті розширення інституційної автономії... 114	
Розділ III. Забезпечення якості вищої освіти: європейський та український досвід	126
Сучасні підходи до оцінювання студента як чинник підвищення якості вищої освіти.....	126
Інтерв'ювання здобувачів вищої освіти щодо забезпечення якості освітніх послуг у відомчих університетах	145
Вплив громадських організацій на забезпечення якості вищої освіти (європейський та український досвід)	152
Післямова	162
Інформація про авторів	163
Список літератури	166

Передмова

Монографія "Проблеми та перспективи розвитку системи вищої освіти в сучасному суспільстві" присвячена висвітленню особливостей функціонування сучасної вищої освіти, що виникають під впливом сучасних викликів у VUCA-світі, а також – визначенню перспектив подальшого розвитку вищої освіти. Особливу увагу авторам монографії потрібно приділяти вивченню тих умов реформування вищої освіти, які забезпечать сталий та результативний розвиток майбутніх фахівців.

Автори колективної монографії дослідили комплекс нагальних проблем вищої освіти в Україні та за кордоном; визначили шляхи їх вирішення в умовах сучасних викликів на тлі трансформаційних змін у суспільстві. Це, у свою чергу, вплинуло на побудову логічної структури-монографії.

У першому розділі монографії "Врядування у системі вищої освіти України" висвітлено проблеми ефективного управління в сучасних університетах, а також перехід від управління до врядування у закладах вищої освіти та фактори, що сприяють цьому процесу. Розглянуто український досвід щодо участі студентів у діяльності університетів.

У другому розділі "Розвиток потенціалу університетів: від теорії до практики" автори вивчають фактори, які впливають на розвиток ЗВО. Особлива увага приділяється вивченню розвитку науково-педагогічного персоналу та впровадженню інноваційних технологій у розвиток працівників закладів вищої освіти.

У третьому розділі «Забезпечення якості вищої освіти: європейський та український досвід» увагу авторів монографії зосереджено на вивченні сучасних підходів до оцінювання студентів та аналізі стейкхолдерів забезпечення якості системі вищої освіти в Україні та в ЄС.

Розділ I. Врядування у системі вищої освіти України

Перехід від управління до врядування в університетах України за участі науково-педагогічних працівників

Ольга Паламарчук

Анотація

Стаття присвячена розгляду участі науково-педагогічних працівників в ефективному врядуванні університету та встановлення моделі колегіального врядування, як перший крок закладам вищої освіти України для успішного переходу від управління до врядування. Зазначено, що питання ефективного врядування та залучення усіх сторін, зокрема академічного персоналу широко обговорюється у зарубіжних наукових публікаціях. Особливо гостро це питання стоїть в тих країнах, які тільки почали переходити від тотального управління з традиційною системою до врядування та переходу до нових форм функціонування університету. До таких країн у нашому дослідженні відносяться Румунія та Хорватія. Встановлено, що на етапі переходу від управління до врядування вони пропонують використовувати колегіальне та корпоративне врядування, яке фокусується на залученні академічного персоналу як основних гравців даного процесу. Таке бачення пояснюється тим, що країни вбачають в академічному персоналі експертну діяльність, компетентності та знання, які допоможуть ширше бачити діяльність університету. Рекомендовано закладам вищої освіти України більше уваги приділяти цінностям, одним із основних яких є довіра між усіма гравцями освітнього процесу. Оскільки поширюється участь науково-педагогічних працівників у прийнятті рішень на рівні університету, стає актуальним питання щодо прозорості та відкритості роботи університетів. Рекомендується закладам вищої освіти України мати відкритий електронний доступ до положень, офіційних документів та процесів, які відбуваються в університетах України.

Ключові слова: врядування, ефективне врядування, колегіальне врядування, академічний персонал, управління, заклади вищої освіти України.

Transition from management into governance in the universities of Ukraine with the role of academic staff

Olha Palamarchuk

The chapter is devoted to the academic staff participation in the effective governance of the university and the establishment of a model of collegial governance as a first step for higher education institutions in Ukraine for a successful transition from management to governance. It is noted that the issue of effective governance and involvement of all parties, including academic staff, is widely discussed in foreign scientific publications. This issue is especially acute in those countries that have just begun to move from total management with a traditional system to the new form of governance and the transition to the new forms of university functioning. Such countries in our study include Romania and Croatia. It has been found that in the transition from management to governance, they propose the use of collegial and corporate governance, which focuses on involving academic staff as key actors of the process. This vision is explained by the fact that countries see in academic staff expertise, competencies and knowledge that will help to see the university more widely. It is recommended that higher education institutions in Ukraine pay more attention to values, one of the main of which is trust between all actors in the educational process. As the participation of academic staff in decision-making at the university level expands, the issue of transparency and openness of universities becomes relevant. It is recommended that higher education institutions in Ukraine have open electronic access to regulations, official documents and processes that take place in Ukrainian universities.

Key words: governance, effective governance, collegial governance, academic staff, management, higher education institutions of Ukraine.

Вступ. Питання залучення працівників закладів вищої освіти до процесів врядування в університетах постійно акцентується у ключових документах Європейського простору вищої освіти (Паламарчук, 2019).

Зокрема, у Будапештсько-Віденській декларації (Budapest-

Vienna Declaration, 2010) про створення Європейського простору вищої освіти наголошується про зобов'язання працювати над більшим залученням працівників вищої освіти та студентів до запровадження і подальшого розвитку Європейського простору вищої освіти. Наголошено на участі працівників закладів вищої освіти та студентів у структурах, що приймають рішення (на європейському, національному та інституційному рівнях).

У Бухарестському комюніке (Bucharest Communiqué, 2012) підтверджується відповідальність держави за вищу освіту та визнається необхідність відкрити діалог щодо фінансування та урядування (governance) у вищій освіті. Наголошується на важливості розвитку більш ефективних структур урядування (governance) та управління (management) у закладах вищої освіти. Констатовано зобов'язання підтримувати залучення студентів і працівників до структур урядування на всіх рівнях.

У Єреванському комюніке (Yerevan Communiqué, 2015) року наголошено на підтримці та захисті студентів і академічної спільноти в їхніх правах на академічну свободу, забезпечується їх представництво як повноправних партнерів в управлінні автономними закладами вищої освіти. Констатовано, що участь студентів та академічного персоналу у демократичному врядуванні (democratic governance) університету є однією із цінностей (values) Європейського простору вищої освіти.

У Паризькому комюніке (Paris Communiqué, 2018) наголошується на важливості зростаючої ролі в успіху Болонського процесу основних стейкхолдерів, до складу яких входить академічний персонал та студенти. Акцентовано ключові цінності Європейського простору вищої освіти: академічна свобода, доброчесність, інституційна автономія, участь студентів і академічного персоналу у врядуванні.

У звіті "The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report" (Bologna Report, 2018) акцентовано увагу на питаннях цінностей у врядуванні, важливості академічної свободи та інституційної автономії, відповідальності прийняття рішень.

В Україні відповідно до Закону України "Про вищу освіту" (2014) немає терміну "академічний персонал" (academic staff) та

"врядування" (governance), а замість нього вживається терміни "науково-педагогічні працівники" та "управління закладом вищої освіти".

Управління у сфері вищої освіти України здійснюється Вченою радою закладу вищої освіти (ст.36) та органами самоврядування закладів вищої освіти (ст.39).

До Вченої ради входять виборні представники, які представляють наукових, науково-педагогічних працівників і обираються серед завідувачів (начальників) кафедр, професорів, докторів філософії, докторів наук. При цьому не менш як 75 відсотків складу вченої ради повинні становити наукові, науково-педагогічні працівники закладу вищої освіти (ст.36).

Вищим колегіальним органом громадського самоврядування закладу вищої освіти є загальні збори (конференція) трудового колективу, до складу якого повинні входити наукові, науково-педагогічні та педагогічні працівники закладу вищої освіти, які працюють у цьому закладі на постійній основі (ст.39).

Науково-педагогічні працівники мають право брати участь в управлінні закладом вищої освіти, у тому числі обирати та бути обраними до вищого органу громадського самоврядування, вченої ради закладу вищої освіти чи його структурного підрозділу (ст.57).

Таким чином, питання участі академічного персоналу в ефективному врядуванні університету широко обговорюється у європейських та вітчизняних документах. Залученість усіх сторін освітнього процесу до врядування університету є одним із принципів Європейського простору вищої освіти (Паламарчук, 2019).

Аналіз джерел та літератури. У статті *K. Sahlin, U. Eriksson-Zetterquist "Collegiality in modern universities – the composition of governance ideals and practices"*, (Sahlin, U. Eriksson-Zetterquist, 2016) відзначають, що колегіальність - це сучасна, ефективна та практична форма врядування, але вона ніколи не працює самостійно; швидше взаємодіє з іншими формами врядування.

На відміну від університетських систем у багатьох інших країнах, шведські університети не мають академічних органів, що приймають рішення на університетському рівні, таких як сенати. Історична структура консисторій (яка складається з

професорів) як орган найвищого рівня прийняття рішень, був перероблений у корпоративні інституції з великою кількістю зовнішніх членів.

Автори вбачають колегіальність в першу чергу, як робочий процес (Sahlin, U. Eriksson-Zetterquist, 2016). Основний принцип колегіального врядування нагадує академічний семінар, на якому приймаються рішення. Так само, як і під час семінару, обговорення та представлення результатів, дискусії, критика та аргументація висновків на думку авторів є основними рисами колегіального врядування. Колегіальна організація та прийняття рішень вимагають часу та вимагають залучення академічного персоналу. Таким чином, залучення професійної спільноти, в тому числі академічного персоналу є основою колегіального врядування.

Цікавою є думка про те, що колегіальність це робочий процес, заснований на науковому аргументі.

У статті V. Kovac, J. Ledic, B. Rafajac *"Academic staff participation in university governance: internal responses to external quality demands"*, (Kovac, Ledic, Rafajac 2003) дослідники провели опитування серед академічного персоналу з метою вивчити університетське врядування через призму прийняття академічного персоналу.

Відповідно до опитування академічний персонал високо цінує колегіальне прийняття рішень, зокрема на відомчому рівні. Відповідно до моделі організації навчання, загальне задоволення процесами врядування прямо пропорційне до ступеня залученості в процес. Кращі стосунки між керівництвом, на думку академічного персоналу, можуть бути покращені через комунікацію та інформаційні потоки. Також слід посилити командну роботу та співпрацю між академічним персоналом.

Погоджуємося із думкою авторів статті стосовно того, що інтеграція є одним із ключових рішень у процесі адаптації хорватських університетів до нових вимог. Йдеться не лише про інтеграцію хорватських університетів у тісне співвідношення із зовнішнім середовищем або ще ширше - до європейської академічної спільноти. Йдеться також про внутрішню інтеграцію - найважливіше завдання (і виклик) обох керівників

та академічного персоналу.

У статті *A. Marioara, C. Dragusin "Organisation of Romanian Universities on the Principles of Corporate Governance"*, (*Marioara, Dragusin, 2013*) автори зазначають про складний перехід від традиційної системи управління в університеті до врядування університету на принципах корпоративного врядування. Частина принципів корпоративного врядування була взята з OECD і адаптована чинним законодавством Румунії. Принципи, які регулюють вищу освіту в Румунії є наступними: прозорість, прийняття рішень на основі діалогу та консультацій, децентралізація, освіта, орієнтована на бенефіціара, принцип поваги до права студента мати свою думку, участь та відповідальності батьків, університетська автономія, управлінська та фінансова ефективність, академічна свобода та суспільна надійність.

Автори зазначають, що дані принципи корпоративного врядування недостатньо впроваджуються в систему вищої освіти Румунії і вбачають в цьому причину укорінену традиційну систему вищої освіти.

Погоджуємося із авторами в тому, що мало уваги приділяється потребам суспільства у вищій освіті.

У статті *L. Giovanna "University Governance at the Crossroads: The Italian Case"* (*Giovanna, 2013*) зазначається про використання різних моделей університетського врядування. Закон про вищу освіту (*Gelmini Law*) запустив реформу, відповідно до якої італійські університети змінили організаційну структуру та склад своїх колегіальних органів. Ключовим моментом реформи є участь "незалежних" членів керівних органів. Ці члени визначаються серед італійських та іноземних громадян, мають володіти відповідними управлінськими навичками та високим професійним досвідом. *L. Giovanna* розглядає різні моделі врядування та участь представників в органах врядування, які з'явилися після прийняття Закону.

У статті зроблено детальний аналіз врядування за участі академічного персоналу (*university governance by the academic staff*). Найбільш традиційна модель врядування університетом передбачає, що університети повинні включати на інституційному рівні академічний персонал та прислухатися до

його думки у прийнятті рішень (ця модель іноді ототожнюється з "колегіальним врядуванням"). Основним аргументом на користь вибору цієї моделі є те, що академічний персонал найкраще розуміє цілі університету та знає як їх досягти. Італійські університети приймають дану модель врядування, проте вони мають обмежену автономію. На думку автора статті дана модель врядування зазвичай призводить до негативних результатів щодо ефективності, прозорості та прийняття рішень. Для оптимального вирішення проблеми врядування в університеті L. Giovanna пропонує використання поряд з традиційною й інших моделей врядування (корпоративне, бізнес та врядування стейкхолдерами) в одну так звану модель "амальгама". На думку дослідника, залученість усіх зацікавлених сторін зробить врядування італійськими університетами більш ефективним (Giovanna, 2013).

Схожу класифікацію моделей врядування запропонував L. Trakman у своїй статті *"Modelling University Governance"*, (Trakman, 2008). Моделі врядування за L. Trakman:

- Врядування академічним персоналом вбачає владу академічного персоналу та його безпосередній вплив на органи врядування;

- Корпоративне врядування поширене серед університетів, в яких функціонує невеликий склад органів врядування та значно менша фінансова та адміністративна відповідальність;

- Врядування довіреною особою. Такий тип врядування відрізняється від інших тим, що він базується на довірі до органів врядування. Автору така ідея здається доволі невизначеною;

- Врядування стейкхолдерами базується на визначенні груп інтересів, які повинні брати участь в врядуванні університету для забезпечення збалансованої системи, де всі озвучують свої інтереси.

- Амальгама врядування поєднує в собі чотири моделі врядування і не має чіткого плану дій.

Дослідник на той час не бачив чіткого алгоритму дій щодо застосування "амальгама врядування". Враховуючи сьгоднішні реалії врядування вищої освіти підтримуємо думку дослідника L. Giovanna щодо поєднання різних моделей врядування в одну

модель з залученістю усіх зацікавлених сторін.

У праці F. Hénard, A. Mitterle "Governance and quality guidelines in Higher Education" (Hénard, Mitterle, 2012) зроблено ґрунтовний аналіз того, як зарубіжні країни та завдяки яким механізмам пройшли шлях від врядування до ефективного врядування. У роботі описані теоретичні моделі врядування, їх ефективне застосування на практиці, використання рекомендацій, принципів та етичних кодів поведінки. Одним із механізмів ефективного врядування є автономія університету, залученість усіх зацікавлених сторін та стосунки, засновані на довірі. Автори виділяють три види врядування: 1) врядування, яке демонструє бажання університету показати ефективно використану надану їм автономію; 2) застосування механізмів для прийняття корпоративного врядування відповідно до філософії New Public Management; 3) готовність захищати університети, формуючи свою автономію та надаючи поради іншим установам. Повністю погоджуємося з думкою авторів про те, всі механізми ефективного врядування, в першу чергу, базуються на довірі.

Цінними для нашого дослідження є кращі практики зарубіжних країн, які досягли успішного врядування і приклад яких, можна імплементувати в систему вищої освіти України.

В. Рябенко "Розвиток особистісного потенціалу академічного потенціалу і здобувачів вищої освіти як інтегрований критерій результативності та ефективності університетського управління", (Рябенко, 2019). Автор статті дає визначення результативності та ефективності університетського управління. Автором запропоновано конкурентоспроможність університету вважати інтегрованим індикатором корпоративної компетентності всіх учасників його діяльності. Розвиток особистісного потенціалу учасників є ключовим у досягненні ефективної діяльності університету. Дослідником рекомендовано оцінні шкали такої відповідності, які мають орієнтувати управління закладу вищої освіти на покращення результатів його діяльності. При цьому покращення результатів необхідно досягати не за будь-які витрати ресурсів, а за мінімально допустимі без погіршення їх якості. Зазначено, що лише за такого методологічного підходу можна

розраховувати на підвищення ефективності діяльності університету як запоруки його конкурентоспроможності. Запропоновано конкурентоспроможність університету вважати інтегрованим індикатором корпоративної компетентності всіх учасників його діяльності, у тому числі, управлінців, науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти.

Погоджуємося з автором в тому, що для забезпечення результативності та ефективності діяльності університету, зокрема врядування необхідно брати до уваги показники розвитку особистісного потенціалу учасників, зокрема академічного персоналу та конкурентоспроможність університету.

Мета дослідження полягає в тому, щоб проаналізувати участь науково-педагогічних працівників в ефективному врядуванні університету та встановити модель колегіального врядування, як перший крок закладам вищої освіти України для успішного переходу від управління до врядування.

Методи дослідження. Для реалізації мети та виконання поставлених завдань використано комплекс методів наукового дослідження:

– *пошуково-бібліографічний* – для вивчення нормативних документів (статутів, кодексів та положень університетів), вітчизняних та європейських наукових праць, сайтів університетів України;

– *аналіз та синтез* – з метою узагальнення, систематизації та класифікації зібраного матеріалу й оброблення автентичного матеріалу;

– *порівняльно-аналітичний* – для науково-педагогічного аналізу вітчизняної та зарубіжної літератури;

– *системний аналіз* – для виявлення переходу від управління до врядування в університетах України за участі науково-педагогічних працівників.

Результати дослідження. Перейдемо до розгляду практик залучення академічного персоналу (науково-педагогічних працівників) в університетах України. З цією метою ми проаналізували документи (стратегії розвитку університетів, статuti, положення, кодекси), розміщені на офіційних сайтах трьох провідних університетів України (за Рейтингом

університетів "ТОП-200 Україна" 2019 року). Законодавчі аспекти участі академічного персоналу (науково-педагогічних працівників) ми не аналізуємо в даній частині, оскільки вони зазначені у вступі монографії.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка

В "Етичному кодексі університетської спільноти" дається визначення: "Університетська спільнота – професорсько-викладацький склад, адміністрація Університету та його структурних підрозділів, наукові працівники, слухачі підготовчих відділень, студенти, аспіранти, докторанти, навчально-допоміжний персонал, працівники адміністративно-господарської частини" (Етичний кодекс, 2017). А також прописано, що порушення етичних принципів і норм передбачає відповідальність члена університетської спільноти, описана процедура розгляду порушень та склад "Комісії з етики" – "з дев'яти осіб: трьох представників професорсько-викладацького складу та наукових працівників, двох представників студентів, одного представника аспірантів та докторантів, одного представника адміністрації та двох представників навчально-допоміжного персоналу" (Червона, 2019)

Ми бачимо, що в Етичному кодексі університетської спільноти у самому визначенні спостерігається залученість усіх учасників освітнього процесу, в тому числі академічного персоналу, як одна із передумов врядування університету. Також простежується спільна відповідальність усіх членів університетської спільноти за певні порушення, що відповідає колегіальному типу врядування.

У Статуті Київського національного університету імені Тараса Шевченка є Концепція освітньої діяльності університету, пункт 2.2. якої передбачає "... встановлення відповідальності всіх учасників навчального процесу, залучення всіх категорій працівників Університету та студентів до заходів із забезпечення якості освітніх програм"; а пункт 2.4. наголошує, що "реалізація цілей освітньої діяльності Університету здійснюється шляхом створення процедур зворотних зв'язків між учасниками освітнього процесу" (Статут, 2016)

Відповідальність та залученість усіх сторін, а також

спілкування на рівних академічного персоналу з адміністрацією університету передбачає успішний перехід від управління до врядування університету.

Київський національний університет імені Тараса Шевченка займає перші позиції в рейтингу Топ-200 університетів України по показникам індексу науково-педагогічного потенціалу (40,95) і по оцінці якості навчання (22,32) (Топ-200, 2019), що показує високі показники ефективності освітньої діяльності університету та робить його конкурентоспроможним на ринку освітніх послуг.

*Національний технічний університет України
"Київський політехнічний інститут
імені Ігоря Сікорського"*

У Стратегії розвитку Національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" на 2020-2025 роки (проект) зазначається в п.1.14 (Стратегія, 2018):

"На наступному етапі розвитку КПП необхідно суттєво розширити автоматизацію управлінських функцій університету, підвищити ефективність та розширити можливості використання автоматизованої інформаційної системи "Електронний кампус", створити нову платформу інформаційних сервісів та діалогу між студентами, співробітниками і адміністрацією з метою оперативного вирішення поточних проблем в режимі зворотного зв'язку на усіх рівнях управління КПП".

Важливою складовою стратегії університету є запровадження діалогу між усіма учасниками освітнього процесу у прийнятті рішень, що свідчить про зміну парадигми управління на врядування.

П.1.16:

"Має підсилюватися мотивація співробітників-новаторів, які забезпечують прискорений розвиток університету, вдосконалюватися принципи "безсуб'єктності" в управлінні персоналом, механізми захисту гідності і академічних свобод студентів, викладачів, науковців, співробітників, свободи їх волевиявлення"

П.1.17:

"Важливо продовжити вдосконалення програмно-цільової системи прийняття колективних угод на усіх рівнях управління університетом, яка забезпечувала неперервний розвиток КПІ, стабільність колективу і відсутність в ньому конфліктів і суперечностей протягом усіх років незалежності України"

Академічна свобода, прийняття колективних угод є одними із основних принципів врядування, зокрема колегіального врядування.

Також у Національному технічному університеті України "Київський політехнічний інститут" є Кодекс честі, який встановлює загальні моральні принципи та правила етичної поведінки осіб, що працюють і навчаються в університеті, якими вони мають керуватись у своїй діяльності (Кодекс честі, 2015).

Загальними моральними принципами, якими мають керуватись члени університетської громади, є: принцип законності, принцип взаємної довіри - атмосфера довіри заохочує вільний обмін ідеями та інформацією в університетському середовищі, принцип чесності та порядності, принцип справедливості, принцип компетентності й професіоналізму, принцип відповідальності, принцип партнерства і взаємодопомоги, принцип взаємоповаги, принцип прозорості. Принцип безпеки та добробуту громади НТУУ "КПІ". Дотримання зазначених вище принципів має бути справою честі всіх без винятку членів університетського співтовариства.

Дані принципи свідчать про ціннісний підхід врядування в університеті.

Зазначимо, що принципи, наведені у Кодексу честі Національного технічного університету перекликаються та в певній мірі відповідають принципам Нолана (самовідданість, цілісність, об'єктивність, відповідальність, відкритість, чесність, лідерство) системи врядування Великої Британії (Scottish Code, 2013), на дотриманні яких базується участь та виконання певних функцій академічного персоналу університетів Великої Британії.

Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна

У Харківському національному університеті імені В.Н.Каразіна існують постійно діючі комісії, до складу яких входять науково-педагогічні працівники (Статут, 2016).

- 1) з нагляду за дотриманням норм законодавства та Статуту університету;
- 2) з етики виробничих відносин;
- 3) з контролю фінансової діяльності;
- 4) з трудових спорів (відповідно до законодавства про працю).

Науково-педагогічні працівники у складі Комісії з нагляду за дотриманням законодавства та Статуту університету беруть участь у обговоренні заходів для їх усунення. Також науково-педагогічні працівники мають право вносити пропозиції про зміни і доповнення до Статуту.

Науково-педагогічні працівники у складі Комісії з етики виробничих відносин розглядають конфлікти, що виникають в університеті, комісія надає рішення рекомендаційного характеру.

У Стратегії розвитку Каразінського університету на 2019–2025 роки" йдеться про "Проекти з реалізації стратегічного бачення:

Проект 5.8. "Університетська громадська думка" (організація постійного вивчення та врахування в управлінні думки науково-педагогічних працівників і студентів із залученням сучасних електронних технологій)" (Статут, 2016).

Стратегія – це лише пріоритетні напрямки розвитку університету, але є і діючі практики. (Червона, 2019) Наприклад, на офіційному сайті університету розміщено веб-сторінку "Проекти для обговорення", на якій представлені різні проекти (наприклад, проекти освітніх програм, стратегії розвитку університету, Правил внутрішнього розпорядку тощо), дата винесення на обговорення та термін закінчення внесення пропозицій. Також вказується електронна адреса, на яку можна висилати пропозиції, коментарі або зауваження. Публічне обговорення важливих для університету документів, можна також вважати механізмом залучення університетської спільноти (в тому числі і академічного персоналу) до процесів

прийняття рішень. (Червона, 2019)

За результатами загальнонаціонального опитування "Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції" (Результати загальнонаціонального опитування, 2019) виявлено, що академічний персонал відіграє важливу роль у функціонуванні університету і має визначальну роль у процесах університету, таких як "покращення якості вищої освіти", "розроблення та реалізація стратегії розвитку ЗВО" та "відкриття нових ОП", що свідчить про їхню залученість до процесів управління/врядування закладу вищої освіти. Також визначено півні ділянки, які потребують удосконалення та більш ретельної уваги, такі як посилення відкритості та підтримки, а також посилення ролі викладачів на процеси "оцінювання діяльності адміністрації ЗВО" та "формування та розподіл бюджету ЗВО".

Висновки. Питання ефективного врядування та залучення усіх сторін, зокрема академічного персоналу широко обговорюється у зарубіжних наукових публікаціях. Особливо гостро це питання стоїть в тих країнах, які тільки почали переходити від тотального управління з традиційною системою до врядування та переходу до нових форм функціонування університету. До таких країн у нашому дослідженні відносяться Румунія та Хорватія. На етапі переходу від управління до врядування вони пропонують використовувати колегіальне та корпоративне врядування, яке фокусується на залученні академічного персоналу як основних гравців даного процесу. Таке бачення пояснюється тим, що країни вбачають в академічному персоналі експертну діяльність, компетентності та знання, які допоможуть ширше бачити діяльність університету.

У кожній країні спостерігаємо свій перехід від управління до врядування. Наприклад, Італія, яка теж спочатку використовувала колегіальне врядування зараз використовує модель "амальгама", яка поєднує в собі різні види врядування, що в сою чергу передбачає залучення різних гравців. Франція та Німеччина досі болісно переходить на рівень залучення зовнішніх експертів до внутрішньої системи врядування університету.

Велика Британія займає лідерські позиції щодо впровадження не просто врядування, а ефективного врядування, використовуючи його як один із показників ефективності діяльності університетів. Це дозволяє їм виходити на міжнародні рейтинги та займати там передові позиції. Британські вчені розглядають ефективність у стратегічному врядуванні, ефективність у академічних питаннях та операційну ефективність.

Вітчизняні науковці розглядають в основному управління вищої освіти та можливий перехід на новий рівень врядування завдяки підвищенню професійного розвитку академічного персоналу, конкурентоспроможності університету, залучення усіх сторін до процесу врядування, процес прийняття рішень наскільки це можливо в авторитарній системі вищої освіти. Також у вітчизняній літературі аналізуються та визначаються показники ефективності діяльності університету, до яких відносять ефективне врядування університету.

Досвід передових вітчизняних університетів передбачає народження цінностей, діалогу та довіри між усіма учасниками освітнього процесу, в тому числі академічного персоналу (науково-педагогічних працівників). В основному такі цінності та демократичне управління прописане в стратегії університету, кодексу честі та передбачає запровадження таких дій у майбутньому.

Для того, щоб запровадити ефективне врядування в університетах України, потрібно звернути увагу на зміни в університетах, залучення усіх учасників до подолання кризи під час змін, налагодження комунікації, розроблення плану дій задля виходу на новий рівень врядування в університетах.

При залученні та безпосередній участі науково-педагогічних працівників у органах управління університетів та комітетів України рекомендуємо користуватися принципами Нолана, які повинні бути прописані в статутах та положеннях університетів. Надзвичайно важливим, на нашу думку, є ціннісний рівень університету, в якому довіра серед усіх учасників є ключовим елементом при переході від управління до врядування. D.Fletcher (Fletcher, 2007) сказав про це просто: "Хороше врядування = більше довіри = менше регулювання"

Також в університетах України повинен бути чітко прописаний та зазначений важливий принцип про те, що академічний персонал та студенти мають однакову юридичну відповідальність та зобов'язання як і інші члени органу врядування і не повинні бути виключені з обговорення. Якщо рішення прийнято, то усі без винятку повинні дотримуватися його та приймати колективну відповідальність.

Рекомендуємо закладам вищої освіти використовувати модель колегіального врядування, яке передбачає залучення академічного персоналу до діяльності університету. Дане рішення зумовлено аналізом зарубіжного досвіду країн, які почали свій перехід від управління до врядування.

Впровадження принципу колегіальності у прийнятті рішень. Оскільки поширюється участь академічного персоналу у прийнятті рішень на рівні університету, стає актуальним питання щодо прозорості та відкритості роботи університетів. Рекомендується закладам вищої освіти України мати відкритий електронний доступ до положень, офіційних документів та процесів, які відбуваються в університетах України. Не менш критичним завданням вбачається популяризація та роз'яснення колегіальних принципів та підходів.

Пропонується авторська модель переходу від управління до ефективного врядування в університетах України:

- 1) Встановлення цінностей для університету;
- 2) Академічне врядування (роль академічного персоналу у врядуванні);
- 3) Колегіальне врядування (прийняття рішень з урахування усіх сторін);
- 4) Модель "амальгамма" (застосування різних видів врядування);
- 5) Ефективне врядування (конкуренція, яка за обмежені ресурси впливає на врядування університету)

Список літератури:

1. Автономія та врядування у вищій освіті: монографія (2015). К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 192 с. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Avtonomiya-ta-vryaduv-VO_monogr_IVO-2015-192p_avtors-kolektiv.pdf.

2. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (2018). Ч.І. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 147 с
3. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) Ч.ІІ. (2019). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. 96 с.
4. Рябченко, В. (2019). Розвиток особистісного потенціалу академічного потенціалу і здобувачів вищої освіти як інтегрований критерій результативності та ефективності університетського управління, URL: <file:///C:/Users/%D0%9E%D0%BB%D1%8F/Downloads/82-Article%20Text-154-1-10-20190617.pdf>.
5. Етичний кодекс університетської спільноти. Ухвалений на Конференції трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Протокол № 2 від 27.12.2017 року. (2017). URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/official/ethical-code/Ethical-code-of-the-university-community.pdf>.
6. Закон України "Про вищу освіту" від 01.07.2014 № 1556-VII. (2014). URL: <http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
7. Кодекс честі Національного університету України "Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського" (2015). URL:<https://kpi.ua/files/honorcode.pdf>.
8. Паламарчук О. та ін. Участь академічного персоналу в ефективному врядуванні університету . Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах. Препринт (аналітичні матеріали II): К: Інститут вищої освіти НАПН України. 2019. С. 62-69. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/Analiz_dosvidu_vriaduvania_v_univer_ch2_analit_IVO-2019-96p_avtors-kolektiv.pdf.
9. Рейтинг закладів вищої освіти "Топ-200 Україна 2018/2019" (2019). URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/rating/64884/>.
10. Результати загальнонаціонального опитування "Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції"

- (2019). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 77 с. Міжнародний науковий журнал "Університети і лідерство". № 2(8) (2019). С. 144-220. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/105/98>.
11. Статут Київського Національного університету імені Тараса Шевченка. Погоджено конференцією трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Протокол від 08.11.2016 року № 2. (2016). URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/statut/statut-22-02-17.pdf>.
12. Статут Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, (2016). URL: <http://www.univer.kharkov.ua/docs/statute/uk-statut2016.pdf>.
13. Стратегія розвитку Каразінського університету на 2019–2025 роки. Затверджено рішенням Конференції трудового колективу університету від 27 грудня 2018 року. (2018). URL: <https://www.univer.kharkov.ua/docs/work/strategiya-rozvytku-universitetu-2019-2025-2.pdf>.
14. Стратегія розвитку національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" на 2020-2025 роки (проект) (2020). URL: <https://data.kpi.ua/sites/default/files/files/2020-2025-strategy.pdf>.
15. Червона Л. та ін. Роль студентської спільноти у забезпеченні ефективного врядування . Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах. препринт (аналітичні матеріали) Ч.ІІ. (2019). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. С. 70-96. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2020/04/Analiz_dosvidu_vriaduvania_v_univer_ch2_analit_IVO-2019-96p_avtors-kolektiv.pdf.
16. Marioara, C. Dragusin. Organisation of Romanian Universities on the Principles of Corporate Governance. (2013). URL: <https://ideas.repec.org/a/cbu/jrnlec/y2013v6p38-43.html>.
17. Bacon, E. (2020). Neo-collegiality: restoring academic engagement in the managerial university. URL: www.lfhe.uk.
18. Boer, H. de, J. Enders and U. Schimank (2008). Comparing Higher Education Governance Systems in Four European Countries, || in N. C. Soguel and P. Jaccard (eds.) Governance and Performance of Higher Education Systems, Springer, Dordrecht, pp. 35-54.

19. Budapest- Vienna Declaration (2010). URL: <http://www.ehea.info/cid101033/budapest-vienna-declaration.html>.
20. City University (2020). URL: <https://www.city.ac.uk>.
21. Distributed leadership in organizations: a review of theory and research (2011). URL: www.mnsu.edu/activities/leadership/distributedleadership.pdf.
22. Fabrice, H., Mitterle, A. (2020) Governance and quality guidelines in Higher Education. URL: <http://www.oecd.org/education/imhe/46064461.pdf>.
23. Fletcher, D. E. (2007). Recent Developments in Governance in the UK Higher Education Sector, in IAUGB (ed.) 1st Meeting of International Association of University Governing Bodies. Society meets University (Granada 23-24 October 2007), International Association of University Governing Bodies, Madrid, pp. 103-108.
24. Giovanna, L. (2013). University Governance at the Crossroads: The Italian Case. URL: https://www.researchgate.net/publication/313840664_University_Governance_at_the_Crossroads_The_Italian_Case.
25. Guide for Members of Governing Bodies of Universities and Colleges in England, Wales and Northern Ireland (2000). URL: https://dera.ioe.ac.uk/4503/2/01_20.pdf.
26. Hernandez et al. (2011) Exploring a more comprehensive view of leadership theory. URL: www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984311001561.
27. Hoenach, S. A. (1982). Pricing and Efficiency in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 53(4), 403–418.
28. McNay, I. (2016). Governance, Leadership and Management in the UK Universities. URL: <http://www.srhe.ac.uk/conference2009/abstracts/0292.pdf>.
29. McNay, I. (2006). Values, Principles and Integrity: Academic and Professional Standards for Higher Education. URL: https://www.researchgate.net/publication/227461418_Values_Principles_and_Integrity_Academic_and_Professional_Standards_in_Higher_Education.
30. Sahlin, K. & Eriksson-Zetterquist, U. (2016) Collegiality in modern universities – the composition of governance ideals and practices. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*. 2-3, 33640.

31. Ministerial conference Bucharest Communiqué (2012). URL: <https://www.ehea.info/cid101043/ministerial-conference-bucharest-2012.html>.
32. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff (2017). URL: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/allpublications_en.php.
33. Reviewing Academic Governance in Higher Education: a framework (2020). URL: www.lfhe.ac.uk/AcademicGov.
34. Estermann, T. & Kupriyanova, V. (2019) "Efficiency, Effectiveness and Value for Money at Universities". URL: <https://eua.eu/downloads/publications/efficiency%20effectiveness%20and%20value%20for%20money.pdf>.
35. The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report. (2018). URL: https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/sites/eurydice/files/bologna_internet_0.pdf.
36. The Scottish Code of Good Higher Education Governance (2013). URL: <http://www.scottishuniversitygovernance.ac.uk/the-2013-code-2/>.
37. Estermann, T. & Kupriyanova, V. (2018). Efficiency, Leadership and Governance: Closing the gap between strategy and execution. URL: <https://eua.eu/downloads/publications/final%20oustream%20report%202018.pdf>.
38. Estermann, T. & Kupriyanova, V. & Casey, M. (2018). Efficiency, Effectiveness and Value for Money: Insights from Ireland and Other Countries. URL: <https://eua.eu/resources/publications/756:efficiency,-effectiveness-and-value-for-moneyinsights-from-ireland-and-other-countries.html>.
39. Trakman, L. (2008). Modelling University Governance, in Higher Education Quarterly, Vol. 62, No. 1/2, Blackwell Publishing, Oxford, pp. 64-83.
40. University Autonomy in Europe (2017). URL: <https://eua.eu/resources/publications.html>.
41. University of Cambridge (2020). URL: <https://www.cam.ac.uk>.
42. Kovac, V., Ledic, B. & Rafajac, J. (2003) "Academic staff participation in university governance: internal responses to external quality demands". URL:

<https://www.researchgate.net/publication/251215990>.

43. Kupriyanova, V., Estermann, T. & Sabic, N. (2018). Efficiency of Universities: Drivers, Enablers and Limitations. URL: https://www.researchgate.net/publication/326167933_Efficiency_of_Universities_Drivers_Enablers_and_Limitations.

44. Yerevan Communiqué: EHEA Ministerial Conference (2015). URL: www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/52015/112705.pdf.

Врядування в закладах вищої освіти та критерії його дієвості, результативності й ефективності

Володимир Рябченко

Анотація

У цьому розділі актуалізовано проблему врядування як засобу демократизації соціального середовища заради створення найсприятливіших можливостей для розвитку й самореалізації особистісного потенціалу. Проаналізовано публікації, що репрезентують теоретичний дискурс проблеми результативності та ефективності управління діяльністю закладів вищої освіти. Зазначено, що в епіцентрі цього дискурсу не фігурує розвиток особистісного потенціалу основних суб'єктів університетської діяльності як інтегрований критерій результативності та ефективності управління нею. Запропоновано обґрунтовані критерії результативності та ефективності діяльності ЗВО, на які має орієнтуватися їхнє врядування. Викладено найважливіші методологічні положення результативності та ефективності університетської діяльності. Визначено, що рівень розвитку особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти є поточним і кінцевим результатом освітньої діяльності ЗВО. Акцентовано некоректність визначення ефективності університетської діяльності за формальними критеріям, зокрема, за дипломом про вищу освіту безвідносно рівня компетентності й розвитку особистісного потенціалу його власника. Зазначено, що орієнтація управління ЗВО на досягнення ефективності освітньої діяльності через співвідношення у вартісному вираженні отриманого прибутку до витрат на її здійснення призводить до девальвації якості вищої освіти. Звернуто увагу на те, що втрата пріоритету орієнтації діяльності університету на розвиток особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти неминуче програмує втрату його репутації. Рекомендовано зробити критичну самооцінку рівня готовності свого ЗВО до запровадження в ньому дієвого, результативного й ефективного врядування через порівняння з найгіршою, посередньою та найсприятливішою моделями його діяльності, які запропонував автор.

Ключові слова: врядування, демократизація, дієвість, діяльність, результативність, ефективність, заклад вищої освіти, конкурентоспроможність, людський капітал, особистісний потенціал, репуація, соціальне середовище, управління.

Governance in higher education institutions and criteria for its effectiveness and efficiency

Volodymyr Riabchenko

This chapter highlights the problem of governance as a means of democratization of the social environment in order to create the most favourable opportunities for the development and self-realization of personal potential. The publications representing the theoretical discourse on the problem of efficiency and effectiveness of management of higher education institutions are analyzed. It is noted that the key point of this discourse does not include the development of the personal potential of the main subjects of university activity as an integrated criterion of effectiveness and efficiency of its management. Substantiated criteria for the effectiveness and efficiency of the free economic zones, which should be guided by their governance, are proposed. The essential methodological provisions of efficiency and effectiveness of university activity are stated. It is determined that the level of development of the personal potential of higher education seekers is the current and final result of the educational activity carried out by the higher education institutions. The incorrectness of determining the effectiveness of university activities according to formal criteria, in particular, according to the diploma of higher education, regardless of the level of competence and development of the personal potential of its owner, is emphasized. It is noted that the orientation of the management of free economic education to achieve the effectiveness of educational activities through the ratio in value terms of income to the cost of its implementation leads to a devaluation of the quality of higher education. Attention is drawn to the fact that the loss of the priority of the university's activity orientation on the development of the personal potential of higher education seekers inevitably programs the loss of its reputation. It is recommended to make a critical self-assessment of the level of readiness of the free economic

zone to implement effective, efficient and effective governance through comparisons with the worst, mediocre and most favourable models of its activities proposed by the author.

Key words: governance, democratization, efficiency, activity, efficiency, effectiveness, institution of higher education, competitiveness, human capital, personal potential, reputation, social environment, management.

Вступ. Актуальність проблеми зумовлена необхідністю демократизації соціального середовища закладів вищої освіти, оскільки в такому середовищі створюються найсприятливіші можливості для розвитку й самореалізації особистості, першочергово завдяки свободі вибору та цивілізованій конкуренції. Демократичне середовище розкріпачує ініціативу, креативність особистості людини, пробуджує та виховує в ній соціальну відповідальність. Новітній історичний досвід з усією переконливістю довів, що успішнішими й благополучнішими у людському вимірі є країни з усталеними демократіями і правовими державами. Країни-лідери світу так званого золотого мільярду населення земної спільноти є тому красномовним підтвердженням.

На жаль, переважна більшість населення нашої планети проживає у країнах з авторитарними або гібридними режимами влади й потерпають від несправедливості та неблагополуччя. До таких країн відноситься й Україна, у якій ще не розвинулась реальна демократія й не утвердилось верховенство права. Такий суспільний контекст негативно впливає на демократизацію соціального середовища українських закладів вищої освіти, яка є базовою умовою для інтеграції в Європейський простір вищої освіти.

На необхідності демократизації університетської діяльності та управління нею послідовно й наполегливо робиться наголос у документах, які започаткували й регламентують Болонський процес. Зокрема Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum), що була прийнята у Болоньї 18 вересня 1988 року, серед основних принципів, якими мають керуватися університети, визначили, що "дослідницька та викладацька діяльність має бути морально й інтелектуально незалежною від

будь-якої політичної й економічної влади." і далі "Свобода в дослідницькій і викладацькій діяльності є основним принципом університетського життя. Керівні органи й університети, кожний у межах своєї компетенції, повинні гарантувати дотримання цієї фундаментальної вимоги". А серед способів, за допомогою яких мають реалізовуватися основні принципи університетської діяльності, Хартія визначила: "Кожен університет, з урахуванням конкретних обставин, має гарантувати своїм студентам дотримання свобод і умов, за яких вони могли б досягти своїх цілей у культурі й освіті" (Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum), 1988).

В комюніке конференції європейських міністрів вищої освіти, яка відбулася в Бельгії у містах Льовен та Лювен-ля-Ньов 28-29 квітня 2009 року, визначено: "Ми залишаємося цілковито відданими цілям Європейського простору вищої освіти, який є простором, де вища освіта перебуває у сфері державної та суспільної відповідальності (public responsibility), і де усі інституції вищої освіти, крізь розмаїття своїх місій, відповідають на ширші потреби суспільства. Наша мета полягає у забезпеченні того, аби інституції вищої освіти мали потрібні ресурси для продовження реалізації повного спектру своїх цілей – підготування студентів до їхнього подальшого життя в якості активних громадян у демократичному суспільстві; створювання та підтримування широкої та найсучаснішої бази знань, а також стимулювання дослідницької діяльності та інноваційності. Впроваджувана нині необхідна реформа систем та політик вищої освіти продовжуватиме бути тісно пов'язаною із європейськими цінностями інституційної автономії, академічної свободи та соціальної справедливості, і вимагатиме повного залучення студентів та адміністрації до цих процесів" (Комюніке, 2009).

У Будапештсько-Віденській декларації про створення Європейського простору вищої освіти зазначено: "Ми, Міністри, ще раз засвідчуємо прихильність до академічної свободи, так само як і до автономності та відповідальності вищих навчальних закладів, як принципів Європейського простору вищої освіти, і підкреслюємо роль вищих навчальних закладів, яку вони відіграють у зміцненні мирних демократичних суспільств і

посиленні суспільної єдності" (Будапештсько-Віденська декларація, 2010).

У Паризькому комюніке, яке міністри підписали 25 травня 2018 року, зроблено застереження країнам-учасницям Болонського процесу щодо неприпустимості нехтування базовими демократичними цінностями: "Академічна свобода і добросесність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти та громадська відповідальність вищої освіти й за вищу освіту становлять основу ЄПВО. Спостерігаючи, як останніми роками деякі з цих фундаментальних цінностей заперечувалися в деяких з наших країн, ми рішуче беремо на себе обов'язок пропагувати й захищати їх у всьому ЄПВО через інтенсивний політичний діалог і співпрацю" (Паризьке комюніке, 2018).

Це застереження особливо актуальне для нашого суспільства в цілому і для вищої освіти зокрема, оскільки авторитаризм домінує у ключових сферах діяльності суспільства й непогано почуває себе у вітчизняних закладах вищої освіти. Наразі апелюємо до критичної оцінки стану демократії у вищій освіті, яку зробив В. Бахрушин (голова Національної команди експертів з реформування вищої освіти) у своїй публікації "Авторитаризм або хаос: куди рухатися вищій освіті? Нові проблеми виникають швидше, ніж вдається вирішувати старі": "Обвал економіки в 1990-х роках призвів до знищення зв'язків між вищими навчальними закладами і ринком праці, а відтак і до зникнення орієнтирів для оновлення змісту освіти і методів навчання. Іншим його наслідком стало суттєве зменшення фінансування і ресурсного забезпечення вищої освіти з боку держави. Сподівання на те, що це буде скомпенсоване підтримкою з боку недержавного сектора економіки, досі не виправдовуються. Як наслідок цих процесів, система вищої освіти почала працювати не на потреби суспільства, а сама на себе. Як говорять у техніці, вона зараз працює в режимі холостого ходу. Це призвело до істотного погіршення якості вищої освіти і поширення багатьох негативних явищ, зокрема, корупції, фальсифікації звітності та результатів досліджень, академічного плагіату, проявів так званого феодалізму у вищих навчальних закладах тощо. Ми маємо сьогодні відірвану від

потреб суспільства, а іноді і від здорового глузду систему оцінювання закладів вищої освіти, науково-педагогічних працівників, здобувачів освіти. Ми маємо систему управління вищою освітою, функціонування якої через недосконалість законодавства значною мірою регулюється не Законами України і чинними нормативними документами, а домовленостями між учасниками процесу".

В країнах зі сталими демократіями і правовими державами на нинішньому етапі їх цивілізаційного розвитку врядування як прийнятна й цілком органічна для них форма децентралізованого управління використовується з метою підвищення результативності й ефективності діяльності соціальних систем завдяки створенню сприятливіших умов в їхньому середовищі для розвитку й реалізації особистісного потенціалу суб'єктів цієї діяльності та раціональнішого використання ресурсів. Для системи управління, яка сформувалася в сучасному українському суспільстві, врядування не є прийнятним, оскільки воно суперечить цій системі, обмежуючи зловживання владою у приватних інтересах. У цьому полягає ключова суперечність, що гальмує, а то й зовсім блокує запровадження механізмів врядування у вітчизняну практику, які продемонстрували свою результативність та ефективність у західноєвропейських країнах. Цим актуалізується необхідність формування умов соціального середовища, які б сприяли успішному запровадженню механізмів ефективного врядування. Розв'язання актуалізованої проблеми потребує адекватного теоретико-методологічного з'ясування сутності врядування і механізмів його реалізації та обґрунтування умов соціального середовища, за яких ця реалізація стає можливою.

Аналіз джерел та літератури. У нашому науковому дослідженні запровадження ефективного врядування у вітчизняні університети розглядаємо як засіб підвищення якості вищої освіти та результативності й ефективності управління їхньою діяльністю. По-перше, в цьому полягає соціальна значущість результатів наукового дослідження. По-друге, без забезпечення якості вищої освіти, що відповідає світовим вимогам, неможлива успішна інтеграція в Європейський простір

вищої освіти і науки. Успішність євроінтеграції у кінцевому підсумку знаменується визнанням дипломів тих університетів, що забезпечать належний рівень якості вищої освіти, носіями якої є їхні випускники. Невизнання дипломів Європейським простором вищої освіти означає невизнання компетентності їх власників на цивілізованих ринках праці. А це є індикатором неконкурентноспроможності українських закладів вищої освіти.

Проблема результативності та ефективності управління діяльністю закладів вищої освіти також не обділена увагою дослідників, до неї зокрема звертаються: І. Грищенко Н. Цимбаленко і Т. Нефедова (2015); М. Жиленко (2018); С. Матюх (2014); О. Моргулець (2017); О. Петренко, Ю. Пелех і Л. Пелех (2017); І. Решетова (2018); Т. Рожнова (2013) та ін. Аналіз публікацій свідчить, що вчені по різному підходять як у висвітленні окремих аспектів проблеми дослідження, так і у визначенні підходів до її розв'язання.

Зокрема, Т. Рожнова у публікації "Критерії та показники оцінювання результативності управління ВНЗ на засадах інноваційних технологій" запропонувала критерії результативності управління за базовим, достатнім і високим рівнями проявів інновацій у здійсненні таких основних складових діяльності закладу вищої освіти (Рожнова, 2013):

- 1) зміст та організація навчального процесу;
- 2) забезпеченість науково-педагогічними кадрами;
- 3) забезпечення якості професійного навчання через виховний процес;
- 4) організація науково-методичної роботи;
- 5) матеріально-технічне забезпечення.

Кожна складова діяльності як окремий критерій має від чотирьох до дев'яти конкретних показників, які оцінюються за 12-бальною шкалою. Відповідно, критерії базового рівня оцінюються від 1 до 6 балів, достатнього – від 7 до 9 балів і високого рівня – від 10 до 12 балів.

С. Матюх у публікації "Методика інтегральної оцінки ефективності діяльності вищого навчального закладу" (Матюх, 2014) на підставі аналізу методик оцінювання ефективності діяльності закладів вищої освіти акцентує відсутність інноваційно-інтегрального підходу в оцінюванні ефективності

усіх видів цієї діяльності. У цьому зв'язку, дослідником пропонується методика розрахунку результуючого коефіцієнта (Кз) інтегральної ефективності як сумарного балу (max 100) чотирьох коефіцієнтів за такими напрямками, як:

- макроекономічна ефективність K_m (max 100, вага коефіцієнта 0,3);
- ринкова ефективність для роботодавця регіонального ринку праці K_p (max 100, вага коефіцієнта 0,4);
- мікроекономічна або господарська ефективність K_g (max 100, вага коефіцієнта 0,1);
- та індивідуальна інвестиційна ефективність для абітурієнта/студента/випускника K_i (max 100, вага коефіцієнта 0,2).

За визначенням С. Матюха: "Значення K_z , що знаходиться в інтервалі до 25 балів, говорить про край несприятливу ситуацію у ВНЗ, діяльність його неефективна. Значення в інтервалі від 25 до 50 балів говорить про низьку інтегральну ефективність ВНЗ, від 50 до 75 балів ілюструє досить високу ефективність. Значення коефіцієнта вище 75 балів при високій оцінці якісних складових освітнього процесу дозволяє присвоїти ВНЗ статус високоефективного, ведучого в сегменті навчального закладу" (Матюх, 2014).

О. Моргулець у своєму дисертаційному дослідженні "Методологічні основи управління вищим навчальним закладом як суб'єктом ринку послуг" зазначає, що "незважаючи на загальнодержавну економічну кризу в країні, ВНЗ знаходять резерви для функціонування та забезпечення належної якості освітніх послуг. Реорганізація системи вищої освіти, що наразі триває в Україні, дає результати, основними з яких є зародження нових компетентностей освітніх закладів, а саме: самовиживання та саморозвиток у кризових умовах" (Моргулець, 2017). Одним із визначальних засобів забезпечення ефективності діяльності вітчизняних ЗВО, на думку дослідниці, є автономія університетів як базова передумова.

О. Моргулець:

- визначила методологічні основи й концептуальну модель управління ЗВО як суб'єктом ринку послуг;
- розробила модель процесно-цільового управління і

механізм внутрішнього забезпечення якості освітньої діяльності ЗВО;

- запропонувала комплексну модель аналітичного обґрунтування ефективності управління і концептуально-математичну модель управління стратегічним розвитком ЗВО як суб'єктом ринку освітніх послуг;
- надала інші рекомендації.

Отримані результати, за думкою вченої, мають забезпечити ефективність діяльності ЗВО на ринку освітніх послуг та його "прогресивний розвиток через максимальне використання потенціалу та задоволення потреб споживачів в освітніх послугах" (Моргулець, 2017). Лейтмотивом дослідження О. Моргулець є підприємницький підхід в управлінні ЗВО.

І. Грищенко, Н. Цимбаленко і Т. Нефедова у праці "Підвищення ефективності діяльності вищих навчальних закладів як передумова забезпечення потреб ринку праці" (2015). визначили підвищення ефективності діяльності ЗВО генеральною метою його управління, досягнення якої забезпечується такими трьома ключовими факторами успіху, як соціальна, економічна та екологічна ефективність. Дослідники констатували, що:

- соціальна ефективність досягається шляхом підвищенням якості вищої освіти, забезпеченням відповідності освіти потребам ринку праці та мотивацією і розвитком персоналу;
- економічна ефективність – підвищенням ефективності менеджменту, забезпеченням ефективності науково-технічної діяльності та підвищенням ефективності маркетингових комунікацій;
- екологічна ефективність – підвищенням енергоефективності та забезпеченням раціональності використання ресурсів ЗВО (Грищенко, Цимбаленко, & Нефедова, 2015).

У публікації "Інноваційне управління вищими навчальними закладами: теоретичний аналіз проблеми" О. Петренко, Ю. Пелех і Л. Пелех стверджують, що "існуюча на сьогодні суперечність між незначним рівнем обізнаності адміністративно-управлінських працівників з теоретичними засадами управління вищими навчальними закладами та

доцільністю творчого використання цих засад у сучасній управлінській практиці може бути подолана, зокрема, знанням й аналізом основних теорій управління ВНЗ" (Петренко, О., Пелех, Ю., & Пелех, Л.Р., 2017). На підставі характеристики класичних теоретичних підходів, зокрема, проектно-орієнтованого, процесного, системного і стратегічного вони критично зазначили, що "недоліком схарактеризованих підходів є їх відносна застарілість, оскільки вони не враховують змін, що відбулися у зв'язку з імплементацією у практику управління вищими навчальними закладами положень Закону України "Про вищу освіту"" (Петренко, О., Пелех, Ю., & Пелех, Л.Р., 2017). Натомість вчені пропонують перейти на інноваційне управління закладами вищої освіти. На думку О. Петренко, Ю. Пелех і Л. Пелех, інноваційне управління "полягає у визначенні перспективних напрямів розвитку навчального закладу, у накопиченні необхідних ресурсів та його інноваційного потенціалу, у розробці і впровадженні розвитку педагогічної креативності та забезпечення конкурентоспроможності закладу" (Петренко, О., Пелех, Ю., & Пелех, Л.Р., 2017).

М. Жиленко у праці "Оцінка ефективності управлінської діяльності керівника закладу вищої освіти" (2018) робить наголос на ключовій ролі керівника у забезпеченні ефективності діяльності ЗВО. Зокрема, дослідник звернув увагу на суперечність між вимогами до керівника ЗВО при обранні його за конкурсом, які визначені Законом України "Про вищу освіту", і рівнем компетентності, якою має володіти керівник для ефективної реалізації повноважень, що покладаються на нього цим же Законом. У зв'язку з цим М. Жиленко слушно зазначає: "Сьогодні в Україні відсутня система професійної підготовки керівників ЗВО всупереч тому, що якість та безпека життєдіяльності суспільства значною мірою визначаються ефективністю процесів формування та реалізації людського потенціалу при отриманні вищої освіти" (Жиленко, 2018). На думку вченого, ця проблема має розв'язуватися через організацію системи формальної, неформальної та інформальної освіти: "В ситуації, коли вибори керівника відбулися і треба в короткі терміни включитись в існуючу систему управління, або створити свою, найбільш продуктивною буде неформальна та

інформальна освіта" (Жиленко, 2018). Дослідником запропонована методика, "яка включає порядок визначення основних компонентів управлінської діяльності керівника в закладі вищої освіти, критерії оцінки її продуктивності, процедуру експертної оцінки діяльності керівника ЗВО і підрахунку підсумкового результату. Участь на всіх етапах відбору, формулювання критеріїв, ранжування, визначення вагового коефіцієнта, порівняння результатів експертної оцінки і самооцінки надасть керівникові можливість усвідомити рівень власної готовності до управлінської діяльності, визначити і проранжувати за критерієм значущості напрями самовдосконалення на основі внутрішньої мотивації" (Жиленко, 2018).

Підсумовуючи, констатуємо, що здійснений аналіз наукових публікацій виявив плюралізм думок у баченні й розумінні сутності проблеми результативності та ефективності університетського управління, а також підходів до їх розв'язання. Цим, по-перше, демонструється невизначеність у дослідженнях актуалізованої проблеми. А по-друге, підтверджується той факт, що у вітчизняному науковому дискурсі, пов'язаному з визначенням критеріїв результативності та ефективності університетської діяльності в цілому й управління нею зокрема, домінує орієнтація на формальні показники без опертя і врахування критичного аналізу реального стану системи вищої освіти України, який репрезентують вітчизняні ЗВО.

А по-третє, що найголовніше, в епіцентрі цього дискурсу не фігурує розвиток особистісного потенціалу основних суб'єктів (керівників, науково-педагогічних працівників, студентів) університетської діяльності як визначальний чинник забезпечення якості вищої освіти та інтегрований критерій результативності й ефективності управління ЗВО.

Здійснений аналіз публікацій також засвідчує, що вітчизняний науковий дискурс віддзеркалює традиційну парадигму дослідження результативності й ефективності університетської діяльності та управління нею, яка базується на підприємницькому підході й комерційному розрахунку і не орієнтує на забезпечення якості вищої освіти, яка має

відповідати сучасним світовим вимогам. На жаль, такої відповідності не спостерігається.

Реальні показники віддзеркалюють суперечливу й навіть парадоксальну тенденцію, яка спостерігається у вітчизняній вищій освіті. По-перше, на тлі зростання кількісних показників спостерігається неухильне зниження якості вітчизняної вищої освіти на широкий загал осіб, що її здобувають. В кінцевому підсумку такий рівень якості робить її неконкурентоспроможною, інтегральним критерієм чого є невизнання вітчизняних дипломів на міжнародному рівні. По-друге, зовсім нелогічним сприймається зниження якості у контексті євроінтеграції, що супроводжується системними реформами вітчизняної вищої освіти, які забезпечують її відповідність формальним вимогам Європейського простору вищої освіти. Україна офіційно включилася у Болонський процес у 2005 році. І якщо до виходу нового Закону України "Про вищу освіту" у 2014 році ще були підстави для критичних зауважень експертів щодо відсутності системних реформ у вітчизняній вищій освіті, які б наближали її до Європейського простору вищої освіти, то зараз вже не можна ремствувати з цього приводу. Адже за останні шість років виконано значний обсяг системного інституційного реформування української вищої освіти, яке за формальними ознаками суттєво наблизило її до європейських вимог. Під питанням залишається змістовне наповнення. І очевидно є невідповідність якості вітчизняної вищої освіти сучасним світовим вимогам, першочергово європейським.

Детально познайомитись з показниками, які всебічно характеризують сучасний стан вітчизняної вищої освіти, можна в таких джерелах, як: Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік (Квіт, 2020), Вища освіта в Україні: порядок денний для реформ (Ніколаєв, 2017), Дослідження сфери освіти в Україні (Gresham, & Ambasz, 2019). та ін..

У цьому контексті наведемо лише деякі показники, що підтверджують суперечність між кількістю та якістю вітчизняної вищої освіти. Починаючи з останнього десятиліття ХХ століття відбулася "масовізація" вищої освіти України, яка

"завжди перебуває в оберненій залежності від якості вищої освіти та має своїм наслідком зниження фінансування університетів з боку держави, а отже, збільшення плати за навчання для здобувачів вищої освіти. Саме такі наслідки неконтрольованого збільшення кількості університетів у 1990-ті та 2000-ні переживає сьогодні уся система, і не тільки вищої, освіти в Україні" (Квіт, 2020). Ріст кількості вітчизняних ЗВО відбувався "на тлі скорочення кількості здобувачів вищої освіти, що, звісно, має свій вплив на якість. Так, у 1990–1991 н.р. в Україні, відповідно до відкритих у вільному доступі даних Державної служби статистики України, нараховувалося лише 149 ЗВО (університети, академії, інститути), в яких навчалося 881300 студентів. Така кількість ЗВО та здобувачів вищої освіти на початку незалежності України були спадком радянської системи вищої освіти, що припинила своє існування.

Рівно через десять років у 2000–2001 н.р. таких ЗВО було вже удвічі більше — 315 університетів, академій, інститутів. Студентів нараховувалося також майже півтора мільйона (1402900 осіб). До 2010 року кількість ЗВО за рахунок насамперед приватних і розширення мережі відокремлених структурних підрозділів і державних, і приватних постійно зростала, незважаючи на суттєве скорочення кількості випускників шкіл і загальний спад економіки країни, яка була не спроможна достатньою мірою профінансувати таку мережу ЗВО.

Водночас ще однією проблемою стала неможливість збільшення у 2000-х роках кількості саме висококваліфікованих викладачів відповідно до кількості ЗВО. Загальновідомим є факт масової міграції вчителів шкіл до університетів, де не вистачало викладачів для проведення практичних і лабораторних занять, а подекуди – навіть лекційних. На цій хвилі бере свій початок ще один важливий процес – "масовізація" аспірантури та різке зростання кількості захищених дисертацій, відверто кажучи, низької наукової якості, що також матиме вплив на загальний стан вищої освіти в Україні. Як наслідок, після 2010 року все голосніше почали говорити про скорочення або об'єднання університетів, інститутів, академій до такої обґрунтованої кількості, яку реально потребує наше суспільство і, що

найголовніше, зможе витримати наша економіка. Проте реальних кроків, зокрема й через нерозуміння механізмів закриття або об'єднання закладів вищої освіти, не було здійснено досі" (Квіт, 2020).

Станом на листопад 2019 року в Україні діяло 671 заклад вищої освіти, що становило 16 ЗВО на 1 млн населення. Тоді як у Нідерландах, Німеччині, Франції, Великій Британії, де якість вищої освіти суттєво вище української, кількість ЗВО на мільйон населення коливається від 4 до 6 (Квіт, 2020).

Мета дослідження полягає у визначенні й методологічному обґрунтуванні критеріїв результативності та ефективності діяльності закладів вищої освіти, на які має орієнтуватися їхнє врядування.

Методи дослідження. З метою забезпечення адекватності й достовірності наукових результатів використано сукупність необхідних для цього загальнонаукових, філософських та спеціальних методів дослідження, зокрема таких, як діалектичний, індукція й дедукція, теоретичний аналіз, системний підхід і аналіз та синергетичний підхід, порівняння, абстрагування та прогнозування.

Результати дослідження. Обґрунтування критеріїв результативності та ефективності діяльності університету, на які має орієнтуватися його врядування, висвітлено автором концептуально в аналітичних матеріалах наукового дослідження (Рябченко, 2018) й розлого в окремій статті у Міжнародному журналі "Університети і лідерство" (Рябченко, 2019). У цьому контексті викладемо найважливіші методологічні положення результативності та ефективності університетської діяльності.

Результативність університетської діяльності логічно визначати тим, наскільки університет здатний своїми результатами бути відповідним тим запитам і викликам, які постають у суспільному і глобальному контекстах. Звідси постає потреба в орієнтації університетського управління на забезпечення корпоративної компетентності всього університету, яка сумарно визначає рівень його конкурентоспроможності на регіональному, суспільному, європейському і глобальному рівнях. Чим вищий рівень конкурентоспроможності університету, тим вища його

корпоративна компетентність як інтегрований системний результат діяльності університету, що забезпечується відповідним управлінням. Ефективнішим логічно вважати таке управління, яке за наявності однакових ресурсів і можливостей забезпечує кращий результат університетської діяльності або яке за рівнем ефективності, що визначається через співвідношення ефекту до використаних ресурсів, є вищим. Тож результативність університетської діяльності можна визначити як ступінь відповідності забезпеченого нею результату цілі, на досягнення якої спрямовувалась ця діяльність. А ефективність університетської діяльності – це якісний показник, який визначає ступінь використання ресурсів у досягненні певного результату.

Серед людських, матеріальних, фінансових та інших ресурсів, якими забезпечується університетська діяльність, людські ресурси є визначальними, оскільки на відміну від інших ресурсів, які невідворотно витрачаються, вони у процесі їх використання самовідновлюються й розвиваються. Самовідновлення і розвиток людських ресурсів або людського капіталу тим кращий, чим розвиненіший особистісний потенціал учасників університетської діяльності. А рівень розвитку особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти є поточним і кінцевим результатом освітньої діяльності університету. Чим з розвиненішим особистісним потенціалом будуть його випускники, тим продуктивнішими вони будуть у своїй життєвій кар'єрі, отже, дорожчими у вартісному вираженні й навпаки. Адже, чим продуктивніші особи з вищою освітою, тим продуктивніше суспільство, в якому вони працюють, і тим благополучніше життя в такому суспільстві. Своєю чергою розвиток особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти у процесі навчання залежить безпосередньо від рівня розвитку особистісного потенціалу академічного персоналу, з представниками якого вони взаємодіють. Від особистісного потенціалу науково-педагогічних працівників залежить не лише результативність освітньої, а й наукової діяльності.

Отже, людські ресурси в будь-якій діяльності й тим паче в університетській – це не знеособлена маса людських індивідів, а

спільнота особистостей викладачів, студентів, управлінців та інших працівників, від потенціалу яких першочергово залежить не лише їхня персональна, а й сумарна результативність діяльності університету. За умов однакового особистісного потенціалу суб'єктів університетської діяльності та рівних інших, не лише ресурсних, можливостей, від яких залежить університетська діяльність, може бути різною корпоративна компетентність університету. Це позитивно корелює з ефективністю управління. Відповідно однакове управління буде результативнішим мірою розвиненішого особистісного потенціалу суб'єктів університетської діяльності. Розвиток особистісного потенціалу першочергово залежить від можливостей самоактуалізації та самореалізації особистості людини. Найсприятливіші умови для максимального використання таких можливостей створюються для особистості в демократичному соціальному середовищі, коли у неї з'являється свобода вибору для самореалізації і поряд з цим діють механізми соціальної відповідальності за результати персональної діяльності.

Методологічно некоректно визначати ефективність університетської діяльності за формальними критеріями, зокрема, за дипломом про вищу освіту безвідносно рівня компетентності й розвитку особистісного потенціалу його власника. Орієнтація управління закладу вищої освіти на досягнення ефективності освітньої діяльності через співвідношення у вартісному вираженні отриманого прибутку до витрат на її здійснення призводить до девальвації якості вищої освіти. Це підтверджується ринком освітніх послуг у сфері вищої освіти України, який набув гіпертрофованого розміру, що перевищує попит на дипломи про вищу освіту, які не підтверджуються конкурентоспроможною компетентністю їх власників. Комерціалізація наукової діяльності включає механізми погоні за короткими грошима, який стимулює прикладні дослідження і згортає обсяги фундаментальних досліджень, що потребують довгих грошей тобто інвестицій, які не дають швидкої віддачі. А без фундаментальних досліджень всі прикладні наукові розробки в майбутньому приречені ставати банальними вдосконаленнями існуючих "велосипедів".

Комерціалізація наукової діяльності з позицій підприємницького підходу орієнтує управління нею не на перспективну, а на сьогоденну ефективність.

У ситуаціях, коли застосування кількісних критеріїв, у тому числі, у вартісному вираженні є методологічно некоректним, доцільно задіяти якісні критерії результатів, на досягнення яких має орієнтуватись університетське управління. Такі критерії через оцінну шкалу "гірше – краще" мають орієнтувати управління закладу вищої освіти на покращення результатів як його окремих видів діяльності, так і діяльності в цілому. При цьому покращення результатів повинно досягатись не за будь-які витрати ресурсів, а за мінімально допустимі без погіршення їх якості. Лише за такого методологічного підходу можна розраховувати на підвищення ефективності університетської діяльності. Пам'ятаймо, що з підвищенням ефективності діяльності ЗВО збільшується його конкурентоспроможність, яку логічно вважати інтегрованим індикатором корпоративної компетентності всіх учасників цієї діяльності.

У конкуренції за збереження студентських місць шляхом не відбору кращих абітурієнтів, а підбирання усіх бажаних стати студентами, вітчизняні заклади вищої освіти надають перевагу створенню популістського іміджу, а декотрі – рекламі неіснуючого іміджу, не дбаючи при цьому за свою репутацію. Між іміджем і репутацією існує суперечність, яка полягає в різній тривалості їх створення. Якщо імідж, а тим паче рекламу іміджу, з використанням сучасних рекламних та інформаційних технологій можна створити в досить стислі терміни, то для формування репутації потрібен тривалий час. Репутація університету не за вивіскою, а за сутністю й духом формується багатьма роками й десятиліттями. Звідси постає пріоритет репутації над іміджем. З цього пріоритету виходить, що заради іміджу не можна втрачати репутацію. Репутація складається десятиліттями із життєвих здобутків і кар'єрних досягнень випускників університету. Втрата пріоритету орієнтації діяльності університету на розвиток особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти неминуче програмує втрати його репутації. Репутація має високу ціну і її на відміну від іміджу за гроші не купиш. Репутація університету – це результат кропіткої

і самовідданої праці багатьох поколінь студентів і не одного покоління академічного персоналу. Тому є всі підстави вважати її найдорожчим ресурсом університету, який ні в якому разі не можна розмінювати на дріб'язки.

Університет як соціальна система функціонує в іпостасях декількох організацій, зокрема, як освітня, наукова й господарська. Кожна з цих організацій структурована й керована відповідними підсистемами університетського управління, в якому превалює адміністрування, як найбільш консервативна управлінська парадигма. Цим зумовлюється й домінування авторитарного стилю управління у всіх організаційних структурах вітчизняних ЗВО. Тоді як освітня, особливо, наукова діяльність потребують демократизації соціального середовища, в якому вони здійснюються. Якщо адміністрування й жорстка вертикаль можуть певним чином виправдані в управлінні ЗВО як господарською організацією, то не знаходиться достатніх підстав для такого виправдання в управлінні закладом як освітньою й науковою установою. Якраз комерціалізація університетської діяльності, якою захопилися вітчизняні ЗВО, сприяє й вимагає жорсткішого адміністрування й контролю, що суперечить тенденціям демократизації як запоруки успішного й, головне, безпечного подальшого цивілізаційного розвитку не лише України, а й усього людства.

Автономізація вітчизняних ЗВО, що надана новим Законом України "Про вищу освіту", яка передбачає делегування значного обсягу повноважень їхнім керівникам, потребує запровадження в управління ними механізмів врядування. Ці механізми повинні, як мінімум, блокувати прояви авторитаризму і свавілля з боку адміністрації, а як максимум, сприяти демократизації соціального середовища ЗВО як базової умови для розвитку особистісного потенціалу суб'єктів їхньої діяльності. Зроблені застереження небезпідставні. Адже за роки державної незалежності авторитаризм з вітчизняних закладів вищої освіти нікуди не подівся. Навпаки, у багатьох з них він навіть посилюється. Понад це, у відносинах з адміністрацією ЗВО викладачі і студенти стали менш захищеними у порівнянні з тим, як це було в радянський період, принаймні, в його останні два десятиліття. Така незахищеність спостерігається як у

трудова й освітня відносина викладачів і студентів зі своєю адміністрацією, так і в проявах ними академічних свобод, зокрема, у виставленні викладачами та отриманні студентами справедливих оцінок за результати навчання. Залежність викладачів і студентів від адміністрації ЗВО змушує їх вдаватися до конформізму заради того, щоб не втратити роботу або залишитися в лавах студентів. За такої залежності їхнє представництво у виборних органах, які можна ототожнювати з представницьким врядуванням, набуває суто номінального характеру, оскільки вони не можуть у разі необхідності займати принципову позицію у відстоюванні своїх інтересів, яка суперечить позиції чи точці зору адміністрації. Однією з причин залежності викладачів і студентів від адміністрації є низький рівень компетентності у роботі перших та успішності в навчанні других. Чим менш компетентна особа, тим більше вона залежна від адміністрації, оскільки зайняття нею посади і перебування на ній визначально залежить не від власної компетентності, а від поблажливого ставлення її керівництва. Відсутність конкурентоспроможної компетентності перед страхом втратити роботу пробуджує у такої особи інстинкт самозбереження, який спонукає її до конформізму, підлабузництва та інших форм пристосуванства. І аж ніяк до прояву критичної, конструктивної, принципової громадянської позиції щодо проявів зловживань і свавілля з боку своєї адміністрації.

З огляду на комерціалізацію освітнього процесу, яка девальгувала якість вітчизняної вищої освіти, нами було запропоновано, обґрунтовано й продемонстровано дещо іншу парадигму дослідження проблеми результативності та ефективності управління університетською діяльністю (Рябченко, 2019). У форматі цієї парадигми визначено результативність університетської діяльності як рівень відповідності результатів діяльності університету сучасним глобальним викликам, що першочергово визначається через рівень відповідності компетентності його випускників вимогам цивілізованих ринків праці, критерієм цивілізованості яких є здорова соціальна конкуренція.

Під ефективністю університетської діяльності ми розглядаємо якісний показник, що визначає ступінь

використання ресурсів (людських, матеріальних, фінансових та ін.) у досягненні певного результату. При цьому звернено увагу на методологічну некоректність визначення ефективності університетської діяльності за формальними критеріями. Зокрема, за дипломом про вищу освіту безвідносно до рівня компетентності й розвитку особистісного потенціалу його власника.

Доведено неможливість коректної диференціації у вартісному вираженні результатів освітньої і наукової діяльності університету. Актуалізовано необхідність визначення та обґрунтування альтернативних критеріїв, які б орієнтували управління на забезпечення результативної і водночас ефективної діяльності закладу вищої освіти. Запропоновано у разі некоректного апелювання до кількісних критеріїв орієнтувати управління на оцінні критерії у визначенні результатів університетської діяльності. Рекомендовано оцінні шкали такої відповідності, які мають орієнтувати управління закладу вищої освіти на покращення результатів його діяльності. При цьому покращення результатів необхідно досягати не за будь-які витрати ресурсів, а за мінімально допустимі без погіршення їх якості. Зазначено, що лише за такого методологічного підходу можна розраховувати на підвищення ефективності діяльності університету як запоруки його конкурентоспроможності. Запропоновано конкурентоспроможність університету вважати інтегрованим індикатором корпоративної компетентності всіх учасників його діяльності, у тому числі, управлінців, науково-педагогічних працівників і здобувачів вищої освіти.

Рекомендуємо зробити критичну самооцінку рівня готовності свого закладу вищої освіти до запровадження в ньому принципів врядування крізь призму порівняльного аналізу зі спектром моделей діяльності, визначення яких дається нижче. Виходячи із закономірності залежності свободи і відповідальності особи від рівня її компетентності, проглядається спектр моделей діяльності вітчизняних ЗВО в умовах наданої їм автономії. Акцентуємо найгірший, посередній і найкращий варіанти із цього спектру можливих моделей, бо всі інші знаходяться між ними.

Найгіршу модель діяльності репрезентують ті заклади вищої освіти, які нездатні сформувати якісний контингент студентів і заробляють виключно на легітимізованій видачі дипломів про вищу освіту, зберігаючи у нечесні академічні способи максимально можливу для них чисельність студентів. Для керівництва ЗВО, яке дотримується такої моделі діяльності, демократизація соціального середовища їхнього закладу і прояви академічних свобод в ньому з боку викладачів і студентів невігідні. А вигідні в такому середовищі культивування конформізму, подвійних моральних стандартів та академічної нечесності.

Посередня модель демонструється тими ЗВО, які маючи достатньо якісний академічний персонал, перш за все, науково-педагогічних працівників, необхідну матеріально-технічну базу, залучають на навчання значну чисельність конкурентоспроможних студентів, але поряд з цим на умовах контракту за мінімальними вимогами до рівня знань підбирають усіх бажаючих стати номінальними студентами та отримати легітимний диплом про вищу освіту. Конкурентоспроможні студенти як здобувачі вищої освіти підтримують успішний імідж закладу своїми досягненнями у навчанні, предметних олімпіадах та науковій роботі, мобільністю у зарубіжних університетах тощо. А інша категорія осіб як отримувачів дипломів, заповнюючи студентські місця в межах ліцензованих обсягів прийому, дає можливість певною мірою зберегти штатну чисельність академічного персоналу ЗВО. Така модель надання освітніх послуг, напевно, виправдовується з позицій тактики виживання в умовах жорсткої конкуренції за абітурієнтів, що зумовлена зазначеною диспропорцією між попитом і пропозицією у сфері вищої освіти. Але ця модель не знімає проблеми культивування в соціальному середовищі ЗВО, який її застосовує, конформізму, подвійних моральних стандартів та академічної нечесності. Адже вмотивовані до здобуття конкурентоспроможної на цивілізованих ринках праці компетентності й зовсім не вмотивовані чи взагалі нездатні отримати мінімальні знання студенти перебувають в одному соціальному середовищі, навчаються в одних академічних групах і потоках.

Занижені вимоги до результатів навчання номінальних студентів не мотивують до напруженої навчальної роботи сильних студентів, які здатні до набуття конкурентоспроможної компетентності. А виставлення однакових оцінок тим студентам, які вчаться, і тим особам, які не вчаться, а лишень номінально числяться у списках студентів, певною мірою деморалізує студентське середовище. І не тільки його, а й соціальне середовище факультету або й ЗВО в цілому. Адже в такій легітимізованій фальсифікації вищої освіти за мовчазною згодою задіяні всі основні суб'єкти освітньої діяльності – адміністрація, науково-педагогічні працівники та студенти. Тому в таких моделях діяльності ЗВО, які спонукають до культивування в соціальному середовищі подвійних моральних стандартів, запровадження механізмів демократизації набуватиме номінального характеру. Це, коли необхідні демократичні механізми формально є, а реальної демократії в соціальному середовищі немає.

Тож найсприятливішою для демократизації соціального середовища може бути лише така модель діяльності ЗВО, управління якою забезпечує формування якісного академічного персоналу й контингенту студентів та орієнтується на створення умов для максимально можливого розвитку особистісного потенціалу всіх суб'єктів цієї діяльності. А такі умови стають можливими лишень у демократичному соціальному середовищі. Така модель діяльності формує позитивну репутацію закладу вищої освіти. І лише з такою моделлю діяльності заклади вищої освіти мають перспективу існування, розвитку та успішної євроінтеграції.

Висновки. Університетське управління за парадигмою і стилем не диференціюється в залежності від видів діяльності, якими воно переймається. Справа в тому, що університет як соціальна система функціонує в іпостасях декількох організацій, зокрема, як освітня, наукова й господарська. Кожна з цих організацій структурована й керована відповідними підсистемами управління, в якому в цілому превалює адміністрування як найбільш консервативна парадигма. Цим власне й зумовлюється домінування авторитарного стилю управління у всіх організаційних структурах вітчизняних

закладів вищої освіти. Тоді як освітня, особливо, наукова діяльність потребують демократизації соціального середовища, в якому вони здійснюються. Якщо адміністрування й жорстка вертикаль можуть певним чином виправдані в управлінні ЗВО як господарською організацією, то не знаходиться достатніх підстав для такого виправдання в управлінні закладом як освітньою й науковою установою.

Орієнтація управління закладу вищої освіти на досягнення ефективності освітньої діяльності через співвідношення у вартісному вираженні отриманого прибутку до витрат на її здійснення призводить до девальвації якості вищої освіти. Це підтверджується ринком освітніх послуг у сфері вищої освіти України, який набув гіпертрофованого розміру, що перевищує попит на дипломи про вищу освіту, які не підтверджуються конкурентоспроможною компетентністю їх власників.

Комерціалізація наукової діяльності, якій надає пріоритет університетське управління, включила механізми погоні за короткими грошима, який стимулює прикладні дослідження і згортає обсяги фундаментальних досліджень, що потребують довгих грошей тобто інвестицій, які не дають швидкої віддачі. А без фундаментальних досліджень всі прикладні наукові розробки в майбутньому приречені ставати банальними вдосконаленнями існуючих "велосипедів". Комерціалізація наукової діяльності з позицій підприємницького підходу орієнтує управління нею не на перспективу, а на сьогоденну ефективність.

У ситуаціях, коли застосування кількісних критеріїв, у тому числі, у вартісному вираженні є методологічно некоректним, пропонується задіяти якісні критерії результатів, на досягнення яких має орієнтуватись університетське управління. Такі критерії через оцінну шкалу "гірше - краще" мають орієнтувати управління закладу вищої освіти на покращення результатів як його окремих видів діяльності, так і діяльності в цілому. При цьому покращення результатів повинно досягатись не за будь-які витрати ресурсів, а за мінімально допустимі без погіршення їх якості. Лише за такого методологічного підходу можна розраховувати на підвищення ефективності університетської діяльності. Пам'ятаймо, що з підвищенням ефективності

діяльності ЗВО збільшується його конкурентоспроможність, яку доречи логічно вважати інтегрованим індикатором корпоративної компетентності всіх учасників цієї діяльності.

Діяльність ЗВО забезпечується людськими, матеріальними, фінансовими та іншими ресурсами, визначальна роль серед яких належить людським. На відміну від інших ресурсів, які невідворотно витрачаються, людські ресурси у процесі їх використання самовідновлюються й розвиваються. Самовідновлення й розвиток людських ресурсів або людського капіталу тим кращий, чим розвиненіший особистісний потенціал учасників університетської діяльності. Понад це, рівень розвитку особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти є поточним і кінцевим результатом освітньої діяльності ЗВО. Адже, чим з розвиненішим особистісним потенціалом будуть його випускники, тим продуктивнішими вони будуть в своїй життєвій кар'єрі, отже, дорожчими у вартісному вираженні й навпаки. Чим продуктивніші особи з вищою освітою, тим продуктивніше суспільство, в якому вони працюють, і тим благополучніше життя в такому суспільстві. Саме цього не вистачає нині Україні, щоб вона стала і конкурентоспроможною, і заможною. Своєю чергою розвиток особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти у процесі навчання залежить безпосередньо від рівня особистісного потенціалу академічного персоналу, з представниками якого вони взаємодіють. Від особистісного потенціалу науково-педагогічних працівників залежить не лише результативність освітньої, а й наукової діяльності. Тому саме на покращення розвитку особистісного потенціалу учасників університетської діяльності й має безпосередньо орієнтуватись управління нею.

У конкуренції за збереження студентських місць шляхом не відбору кращих абітурієнтів, а підбирання усіх бажаючих стати студентами, вітчизняні заклади вищої освіти надають перевагу створенню популістського іміджу, а декотрі – рекламі неіснуючого іміджу, не дбаючи при цьому за свою репутацію. Між іміджем і репутацією існує суперечність, яка полягає у різній тривалості їх створення. Якщо імідж, а тим паче рекламу іміджу, з використанням сучасних рекламних та інформаційних технологій можна створити в досить стислі терміни, то для

формування репутації потрібен тривалий час. Репутація університету не за вивіскою, а за сутністю й духом формується багатьма роками й десятиліттями. Звідси постає пріоритет репутації над іміджем. З цього пріоритету виходить, що заради іміджу не можна втрачати репутацію. Репутація складається десятиліттями із життєвих здобутків і кар'єрних досягнень випускників університету. Втрата пріоритету орієнтації діяльності університету на розвиток особистісного потенціалу здобувачів вищої освіти неминуче програмує втрати його репутації. Репутація має високу ціну і її на відміну від іміджу за гроші не купиш. Репутація університету – це результат кропіткої і самовідданої праці багатьох поколінь студентів і не одного покоління академічного персоналу. Тому є всі підстави вважати її найдорожчим ресурсом університету, який ні в якому разі не можна розмінювати на дріб'язки.

Список літератури:

1. Будапештсько-Віденська декларація про створення Європейського простору вищої освіти (2010). URL: [http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna_Declaration\(2010\).pdf](http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna_Declaration(2010).pdf)
2. Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum). (1988). URL: http://www.edupolicy.org.ua/files/Magna_Charta_Universitatum.pdf
3. Грищенко, І.М., Цимбаленко, Н.В., & Нефедова, Т.М. (2015). Підвищення ефективності діяльності вищих навчальних закладів як передумова забезпечення потреб ринку праці. *Ринок праці та зайнятість населення*. № 2. С. 32–35.
4. Жиленко, М. (2018). Оцінка ефективності управлінської діяльності керівника закладу вищої освіти. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка*. № 1(7). С. 11–14.
5. Квіт, С. (ред.). (2020). Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік. Київ: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. 244 с. <https://naqa.gov.ua/wp-content/uploads/2020/02/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82-2020.pdf>.
6. Комюніке конференції європейських міністрів вищої освіти,

- Лювен та Лювен-ля-Ньов. (28-29 квітня 2009). http://www.edupolicy.org.ua/files/Magna_Charta_Universitatum.pdf.
7. Матюх, С. А. (2014). Методика інтегральної оцінки ефективності діяльності вищого навчального закладу. *Науковий вісник Херсонського державного університету*. Сер. : Економічні науки, Вип. 5(2). С. 167-170.
8. Моргулець, О. Б. (2017). Методологічні основи управління вищим навчальним закладом як суб'єктом ринку послуг : *автореф. дис. ... доктора економічних наук*. Київ. 44 с.
9. Національна команда експертів з реформування вищої освіти 2019. <https://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka3-pidtrymka-reform/natsionalna-komanda-ekspertiv-here.html>.
10. Ніколаєв, Є. (ред.). (2017). Вища освіта в Україні: порядок денний для реформ. URL:<https://www.kas.de/de/web/ukraine/publikationen/einzeltitel/-/content/visa-osvita-v-ukraini-poradok-dennij-dla-reform16>.
11. Паризьке комюніке. (2018). <https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2018/06/06/12/paris-communiqueenua2018.pdf>.
12. Петренко, О.Б., Пелех, Ю.В., & Пелех Л.Р. (2017). Інноваційне управління вищими навчальними закладами: теоретичний аналіз проблеми. *Інноватика у вихованні*. Вип. 5. С. 31-40.
13. Решетова, І. А. (2018). Напрями вдосконалення системи управління вищими навчальними закладами. *Економіка і суспільство*. Випуск № 17. С. 341–346. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-50>.
14. Рожнова, Т.Є. (2013). Критерії та показники оцінювання результативності управління ВНЗ на засадах інноваційних технологій. *Витоки педагогічної майстерності*. Збірник наукових праць. 11. С. 289–295.
15. Рябченко, В. (2018). Теоретичні основи впливу соціального середовища на ефективне врядування в українських університетах: світоглядно-компетентнісний аспект. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (частина I)*. Київ: Інститут

вищої освіти НАПН України. С. 32-35.

16.Рябченко, В. (2019). Розвиток особистісного потенціалу академічного персоналу і здобувачів вищої освіти як інтегрований критерій результативності та ефективності університетського управління. *Міжнародний науковий журнал "Університети і лідерство"*. № 1(7). С. 79. DOI: <https://doi.org/10.31874/520-6702-2019-7-1-65-88>.

Gresham, J., & Ambasz, D. (2019). Review of the Education Sector in Ukraine/ Moving toward Effectiveness, Equity and Efficiency (RESUME3). Final report. World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/884261568662566134/pdf/Review-of-the-Education-Sector-in-Ukraine-Moving-toward-Effectiveness-Equity-and-Efficiency-RESUME3.pdf>.

**Представництво студентів в університетському врядуванні:
український досвід**
Леся Червона

Анотація

Розділ присвячено аналізу студентського представництва в університетах України. Залучення студентів до процесів університетського врядування є заявленою цінністю і умовою побудови Європейського простору вищої освіти. Розкривши сутність студентського представництва, як одного з дієвих механізмів, що застосовується в сучасній освітній практиці, автор аналізує українське законодавство, з точки зору легітимізованих можливостей для розвитку студентських організацій (студентського самоврядування) в українських університетах, а потім намагається виявити суперечності функціонування студентського самоврядування у площині їх практичної реалізації. Для цього автором було проведено опитування (анкетування) серед студентів 6 університетів України та виокремлено тенденції, що простежуються в українських закладах вищої освіти стосовно студентського самоврядування. А також проаналізовано публічну інформацію представлену на офіційних сайтах українських університетів, що стосується участі студентів в університетському врядуванні та узагальнено свої спостереження.

Ключові слова: студенти, студентське представництво, студентське самоврядування, участь студентів в університетському врядуванні.

**Representation of students in university governance:
Ukrainian experience**
Lesya Chervona

The chapter is devoted to the analysis of student representation in universities of Ukraine. Involving students in the processes of university governance is a stated value and condition for establishing European Higher Education Area. Revealing the essence of student representation as one of the effective mechanisms used in modern educational practice, the author analyzes Ukrainian legislation in

terms of legitimized opportunities for the development of student organizations (student government) in Ukrainian universities, and then tries to identify contradictions in the functioning of student government as for their practical implementation. To this end, the author conducted a survey (questionnaire) among students of 6 universities of Ukraine and highlighted the trends observed in Ukrainian higher education institutions regarding student self-government. Also, the public information presented on the official websites of Ukrainian universities concerning the participation of students in university governance was analyzed and the observations were summarized.

Key words: students, student representation, student self-government, student participation in university governance.

Вступ. Сучасні університети переходять на черговий еволюційний етап свого розвитку, що може характеризуватися запровадженням нових організаційних форм та управлінських парадигм. Усвідомлення того факту, що конкурентоспроможність університетів у XXI столітті в значній мірі залежатиме від ефективності врядування, призвело до пошуку дієвих механізмів, які здатні реально забезпечити їх ефективність. Лінійна модель управління університетом (вертикаль прийняття рішень згори до низу) не відповідає вимогам часу, а відтак втрачає свою ефективність і вимагає нової моделі, яка базується на зворотному зв'язку, мережах та залученні зацікавлених сторін на всіх рівнях. Участь студентів в створенні зони європейського простору вищої освіти розглядається як спільна риса вищої освіти в Європі, а залучення студентів та інших зацікавлених сторін до процесів університетського врядування є заявленою цінністю Болонського процесу і умовою побудови Європейського простору вищої освіти (ЄПВО). Наприклад, у Paris Communiqué міністри підкреслюють: *"... Академічна свобода і добросовісність, інституційна автономія, участь студентів і працівників у врядуванні вищої освіти та громадська відповідальність вищої освіти й за вищу освіту становлять основу ЄПВО..."* (Paris communiqué: ENEA Ministerial Conference, 2018). Україна, інтегруючись в Європейський

освітній простір, реформує вищу освіту відповідно до цілей і завдань Болонського процесу, а відтак намагається підвищити ефективність університетського врядування в тому числі і за рахунок залучення студентської спільноти.

На сьогоднішній день, українське законодавство відкриває широкі можливості для розвитку студентських організацій в українських університетах. Разом з тим, є ще ряд проблем, що стримують розвиток студентського самоврядування в Україні, і роблять його доволі суперечливим явищем, що не користується впливовістю серед студентів, на відміну від західних університетів, де студентське самоврядування демонструє свою дієвість на практиці.

Аналіз джерел та літератури. Проблеми теорії і практики пов'язані із участю студентів в університетському врядуванні вже не один рік перебувають в полі зору дослідників. Звертається увага на такі питання як: рівні можливості для студентів залучатися до процесів врядування; розуміння поняття "студентський голос" та "залучення студентів"; рішення реальних проблем і відповідно розвиток навичок критичного мислення; володіння студентами необхідними знаннями для прийняття обґрунтованих рішень; студентська відповідальність при розробленні і реалізації рішень; мотивація студентів, механізми та інструменти зворотного зв'язку зі студентами; моделі і механізми студентського голосу тощо.

Теоретичне підґрунтя проблем участі студентів в університетському врядуванні складають праці, присвячені висвітленню проблем, пов'язаних з формуванням залученості студентів у вищій освіті. Зокрема, у статті E. Kahu "Framing student engagement in higher education" (2013), розглянуто і проаналізовано домінуючі дослідні підходи до студентського залучення: поведінковий; психологічний; соціокультурний та цілісний.

Окремий інтерес для нашого дослідження становлять дослідження і документи розміщені на таких інтернет ресурсах як, наприклад, Sparqs (student partnerships in quality Scotland – студентська участь у процесах забезпечення якості в Шотландії). Студентство тут є студентів в центр при прийнятті рішень, пов'язаних з якістю освіти та управлінням студентським

досвідом, маючи на меті "просувати освіту шляхом створення середовища, в якому студенти можуть вносити позитивні і корисні зміни в свій власний і чужий освітній досвід" (Sparqs). В 2011-2012 роках Sparqs провели велику дослідницьку роботу, з'ясовуючи серед співробітників та студентів університетів та коледжів Шотландії, що, на їхню думку, означає участь студентів. Ідея проведення подібного дослідження виникла через існування безлічі різних тлумачень, того, що означає "участь студентів". Результатом даного опитування став документ "A student engagement framework for scotland", який забезпечив основу для інтерпретації, вивчення та розвитку практик залучення студентів в навчальних закладах, студентських асоціаціях і секторі в цілому.

В роботі "*The Civic University: The Policy and Leadership Challenges*" (Goddard, J., Hazelkorn, E., Kempton, L., & Vallance, P., 2016) розглядаються проблеми лідерства та врядування. Авторами розроблена модель громадського університету як академічної концепції та проаналізовано кілька практик врядування університетами з метою висвітлення механізмів побудови громадської активності в середині університету. Для досягнення мети автори співставляють досвід врядування у восьми університетах Великої Британії, Нідерландів та Фінляндії.

Нашу увагу привернув звіт присвячений теоретичним і практичним аспектам участі студентів в університетському врядуванні "*Making Student Engagement a Reality: Turning Theory into Practice*" (Wait & Bols, 2015). Даний звіт підготовлений GuildHE (спільною вищою освітою Великої Британії, яка є одним з двох офіційних представницьких органів вищої освіти в країні), у співпраці з TSEP (The Student Engagement Partnership), організацією яка створена для підтримки, розвитку, та популяризації активного залучення студентів до вищої освіти в Великій Британії. У звіті представлено 12 тематичних досліджень, написаних в основному співробітниками та студентами університетів, які є членами GuildHE, і присвячених реальним практикам в університетах, щодо залучення студентів. В дослідженнях показано, як університети та студенти сприяли розвитку партнерських відносин та визначили власний підхід до

залучення студентів. Врешті партнерські відносини між університетом і студентами, на думку авторів, викликають значні змін у таких сферах, як:

- освітні програми та інституційна політика;
- викладання та навчання;
- створення репрезентативних систем і зворотного зв'язку

(Wait & Bols, 2015).

Робота дослідника, який спеціалізується на питаннях студентської участі А. Fletcher "Student Voice Revolution: The Meaningful Student Involvement Handbook" (2017), орієнтована на студентський голос, залучення студентів, партнерські відносини в освіті з метою посилення їх прихильності до навчання, університетської спільноти і демократії. Дана книга висвітлює унікальні підходи, детальну та критичну оцінку діяльності освітнього середовища та присвячена педагогам, студентам, викладачам, керівникам закладів освіти та прихильникам освітніх реформ.

Ще одним відомим дослідником можна назвати R. Quaglia, в якого вийшла низка робіт з проблем студентської участі. Наприклад: "Student Voice: Ensuring a Sense of Self-Worth for Your Students" (2015), "Principal Voice: Listen, Learn, Lead" (2016), "Student Voice: The Instrument of Change" (2014) та інші. Всі його роботи ґрунтуються на розумінні та переконанні, що студенти повинні займати центральне місце в будь-якій програмі освітніх реформ. На думку R. Quaglia, студентський голос є інструментом змін, а розвивати його можна за допомогою підходу "слухай, вчися і керуйся": питай у молодих людей їхні думки і широко слухай, вчися на тому, що говорять студенти, і використовуй те, про що дізнаєшся, щоб бути ефективним лідером змін (Quaglia, 2016). В своїх працях R. Quaglia намагається побудувати схему успішного партнерства між педагогами і студентами, наповнюючи свої книжки прикладами з опитувань студентів, фокус-груп, спостережень, інтерв'ю тощо.

Мета дослідження: визначити сутність студентського представництва, як одного з дієвих механізмів, що застосовується в сучасній освітній практиці; проаналізувати практики залучення студентів до процесів врядування в

українських університетах та виокремити їх особливості.

Методи дослідження. В процесі дослідження зазначеної проблеми був застосований комплекс наукових методів. Вивчення й аналіз наукових джерел – для з'ясування стану розробленості проблеми; аналіз, синтез та узагальнення теоретичних положень задля висвітлення теоретичних і методичних засад роботи; анкетування тощо.

Результати дослідження. Ще в 2003 році розмірковуючи про участь студентів у процесах врядування вищою освітою, Council of Europe's Head of Division for Higher Education and Research (начальник відділу вищої освіти та досліджень Ради Європи) S. Vergan наголошував, що: "... керівництво вищою освітою є найважливішим елементом Болонського процесу і буде ключовим фактором Європейського простору вищої освіти, який буде створений до 2010 року. Хоча більшість країн на законодавчому рівні закріпили участь студентів, на практиці спектр залучення коливається від "повних/рівноправних партнерів" до "повністю виключених. ... Роль студентів у досягненні таких місій є центральною. Врешті-решт, університети без студентів просто купа будинків. Я твердо переконаний, що *студентів слід розглядати як членів вищої освіти, розділяти з ними відповідальність і права керувати цим центральним інститутом нашої цивілізації*" (Bologna With Student Eyes 2015).

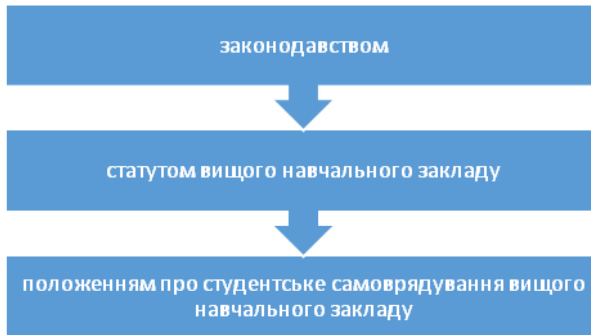
Студентство розглядається в якості партнера та через механізми представництва залучається до структур врядування на всіх рівнях (європейському, національному та інституційному), таким чином впливаючи на організацію і зміст освіти в цілому, і в університетах, зокрема. Сутність студентського представництва як одного з дієвих механізмів, що застосовується у сучасній освітній практиці для успішного розвитку університетів, полягає, в можливості студентської спільноти через своїх представників репрезентувати погляди та відстоювати інтереси студентів в структурах університетського врядування. Важливо акцентувати увагу на тому, що створення ефективного студентського представництва в українських університетах не є самоціллю або кінцевим результатом у контексті сформульованих цілей у межах розбудови

Європейського простору вищої освіти, а є напрямком для розвитку, тобто постійним процесом, що припускає постійну зміну завдань, методів, організаційних механізмів, управлінських підходів тощо.

Студентське представництво, по суті забезпечує взаємодію студентів з навчальними закладами безпосередньо або через представницькі структури та процеси, що функціонують насамперед як студентські організації, союзи, асоціації тощо. Найбільш поширеним та ефективним є представництво через офіційні студентські організації. Залежно від країни студентські організації можуть по різному називатися, наприклад: студентське самоврядування, студентські асоціації, вільні студентські союзи, студентські сенати, гільдії студентів, уряди студентів тощо. І хоча цілі, структура, методи і реалізація студентських організацій можуть варіюватися в різних університетах і в різних країнах, універсальним їх призначенням залишається офіційне представництво інтересів студентства в університетах.

Згідно з законодавством України студентські організації в українських університетах мають назву "студентське самоврядування" (тому в нашій роботі ми будемо використовувати саме цей термін). Студентське самоврядування найчастіше визначається як форма самоорганізації студентів, певний механізм представництва і відстоювання своїх прав, можливість самореалізації, через функціонування органів студентського самоврядування, які є необхідним інструментом розвитку інституційного потенціалу сучасного університету.

На сьогодні структури студентського самоврядування створені в усіх закладах вищої освіти України, тому про їх номінальну присутність можна говорити впевнено. У своїй діяльності студентське самоврядування керується:



Офіційно в Україні діє ряд національних та місцевих об'єднань органів студентського самоврядування таких як:

- Українська асоціація студентів;
- Національний студентський союз;
- Студентські ради окремих міст України (наприклад, студентське братство Львова тощо).

Відповідно до Закону України "Про вищу освіту" (ст. 40) *органи студентського самоврядування мають право:*

1) брати участь в управлінні закладом вищої освіти у порядку, встановленому цим Законом та статутом закладу вищої освіти;

2) брати участь в обговоренні та вирішенні питань удосконалення освітнього процесу, науководослідницької роботи, призначення стипендій, організації дозвілля, оздоровлення, побуту та харчування;

3) проводити організаційні, просвітницькі, наукові, спортивні, оздоровчі та інші заходи;

4) брати участь у заходах (процесах) щодо забезпечення якості вищої освіти;

5) захищати права та інтереси студентів (курсантів), які навчаються у закладі вищої освіти;

6) делегувати своїх представників до робочих, консультативно-дорадчих органів;

7) приймати акти, що регламентують їх організацію та діяльність;

8) брати участь у вирішенні питань забезпечення належних побутових умов проживання студентів у гуртожитках та організації харчування студентів;

9) розпоряджатися коштами та іншим майном, що перебувають на балансі та банківських рахунках органів студентського самоврядування;

10) вносити пропозиції щодо змісту навчальних планів і програм;

11) вносити пропозиції щодо розвитку матеріальної бази закладу вищої освіти, у тому числі з питань, що стосуються побуту та відпочинку студентів;

12) оголошувати акції протесту;

13) виконувати інші функції, передбачені цим Законом та положенням про студентське самоврядування закладу вищої освіти (Закон, 2014).

За погодженням з органом студентського самоврядування закладу вищої освіти приймаються рішення про:

1) відрахування студентів (курсантів) з закладу вищої освіти та їх поновлення на навчання;

2) переведення осіб, які навчаються у закладі вищої освіти за державним замовленням, на навчання за контрактом за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб;

3) переведення осіб, які навчаються у закладі вищої освіти за рахунок коштів фізичних (юридичних) осіб, на навчання за державним замовленням;

4) призначення заступника декана факультету, заступника директора інституту, заступника керівника закладу вищої освіти;

5) поселення осіб, які навчаються у закладі вищої освіти, у гуртожиток і виселення їх із гуртожитку;

6) затвердження правил внутрішнього розпорядку закладу вищої освіти в частині, що стосується осіб, які навчаються;

7) діяльність студентських містечок та гуртожитків для проживання осіб, які навчаються у закладі вищої освіти (Закон, 2014).

Щодо членства студентів у студентському самоврядуванні України, воно є автоматичним, тобто кожний студент при зарахуванні до закладу вищої освіти стає членом студентського самоврядування і отримує рівне право на участь у студентському самоврядуванні. Відповідно, при відрахуванні з закладу вищої освіти членство припиняється.

Участь студентами у врядуванні може здійснюватись безпосередньою або через органи студентського самоврядування, що обираються студентською спільнотою шляхом таємного голосування.

Відповідно до Закону України "Про вищу освіту" "...студентське самоврядування є невід'ємною частиною громадського самоврядування відповідних закладів вищої освіти та об'єднує всіх студентів, які мають рівні права та можуть обиратися в органи студентського самоврядування. Органи студентського самоврядування закладу вищої освіти мають користуватися всебічною підтримкою і допомогою власника або уповноваженого ним органу в вирішенні питань забезпечення приміщеннями, обладнанням, документацією, коштами за погодженням із керівником закладу.

Зокрема, керівник закладу вищої освіти має всебічно сприяти створенню належних умов для діяльності органів студентського самоврядування щодо:

- надання приміщення, меблів, оргтехніки;
- забезпечення телефонним зв'язком, постійним доступом до мережі Інтернет;
- відведення місць для встановлення інформаційних стендів тощо" (Закон, 2014).

Закон України "Про вищу освіту", забезпечує обов'язкову участь студентів у прийнятті рішень на всіх рівнях у системі вищої освіти. Рівні студентського самоврядування на інституційному рівні представлено на рис. 1.

Рис. 1



Вищим органом студентського самоврядування є загальні збори (конференція) студентів вищого навчального закладу, які:

- ухвалюють (затверджують) Положення про студентське самоврядування;
- обирають виконавчі органи студентського самоврядування;
- визначають структуру, повноваження, порядок обрання та термін повноважень виконавчих органів студентського самоврядування;
- заслуховують звіт виконавчих органів студентського самоврядування.

Виконавчий орган студентського самоврядування структурного підрозділу вищого навчального закладу обирається на загальних зборах (конференції) студентів цього підрозділу.

Основні принципи діяльності студентського самоврядування:

- добровільність;
- колегіальність;
- відкритість;
- рівність права на участь в студентському самоврядування;
- виборність та звітність органів студентського самоврядування;
- незалежність від впливу політичних партій та релігійних організацій (Закон, 2014).

Основними завданнями органів студентського самоврядування є:

- забезпечення і захист прав та інтересів студентів, зокрема стосовно організації освітнього процесу;
- забезпечення виконання студентами своїх обов'язків;
- сприяння навчальній, науковій та творчій діяльності студентів;
- сприяння створенню відповідних умов для проживання і відпочинку студентів;
- сприяння діяльності студентських гуртків, товариств, об'єднань, клубів за інтересами;
- організація співробітництва зі студентами інших

закладів вищої освіти і молодіжними організаціями; - сприяння працевлаштуванню випускників;

- участь у вирішенні питань міжнародного обміну студентами;

- сприяння проведенню серед студентів соціологічних досліджень (Закон, 2014).

Функції студентського самоврядування:

- представництво інтересів студентів на всіх рівнях (місцевому, національному, міжнародному);

- участь в управлінні освітньою установою;

- сприяння розвитку освітньої політики у закладі вищої освіти;

- розвиток культурної, спортивної, соціальної тощо сфери діяльності студентства;

- консультативна та практична допомога студентам;

- організація взаємодопомоги в навчально-професійному просторі тощо (Закон, 2014).

Студентське самоврядування створює оптимальні умови для:

- формування активної життєвої позиції кожного студента;

- самореалізації особистості студентів;

- формування у студентів організаторських навичок та лідерських якостей;

- формування у студентів відчуття відповідальності за результат своєї діяльності;

- виховання духовності та культури студентів університету;

- формування у студентів відчуття відповідальності за результат своєї праці;

- виховання духовності та культури студентів університету;

- зростання у студентської молоді соціальної активності;

- практикування громадянської відповідальності через співпрацю з іншими.

Розглянувши можливості які надає українське законодавство для розвитку студентського самоврядування, а відтак і студентського представництва, зазначимо, що в цілому,

структура студентських організацій в українських університетах формується приблизно однаково, варіюються лише назви органів, наприклад сенат, студентський парламент тощо; кількість комітетів; порядок формування тощо. Колишній Голова студентської організації Київського національного університету культури і мистецтв описував формування структури студентського самоврядування таким чином: "...Структура студентського самоврядування починає своє творення з академічної групи. Кожна група обирає свого представника до Студентського парламенту – старосту. Старости, в свою чергу, формують студентську раду факультету і обирають студентського декана як представника факультету в рамках діяльності президії студентського парламенту. Президія Студпарламенту обирає голову Студентського парламенту (президента), а президент обирає віце-президента (заступника), кандидатура якого також виноситься на голосування і має бути ухвалена президією. До президії входять голови комітетів Студентського парламенту. Комітетів у студпарламенті 10, серед них: навчально-виховний, благодійний, соціально-побутовий, інформаційний, культурно-творчий, спортивно-оздоровчий, науковий, туристичний та ін. Представники Студентського парламенту входять до складу Вченої ради університету і мають право голосу..." (Студентське самоврядування..., 2015).

У загальному вигляді, студентське представництво в університетському врядуванні українських університетів організоване як "пірамідальна система" (рис. 2) із прямою демократією в основі і демократією делегатів (представників) на кожному наступному рівні. На низовому рівні – в студентській групі – застосовується пряма демократія, тобто всі студенти групи приймають участь у процесах обговорення та прийняття рішень (загальна влада), а на вищому рівні (інституту (факультету), відділення, гуртожитку, закладу вищої освіти) обрані представники від студентів виступають в ролі посередників при формуванні загальної думки (*принцип представництва*).

Студентська участь (представництво) як пірамідальна система



Практика засвідчує, що в українських університетах існують суперечності функціонування студентського самоврядування у площині їх практичної реалізації. Важко не погодитись з думкою К. Трибулькевич, що суперечності виникають між: "демократичними перетвореннями на законодавчому рівні та їх практичною реалізацією; досвідом вітчизняного студентського самоврядування й невикористанням цього потенціалу в демократизації вищих закладів освіти; прагненням закладів вищої освіти впровадити систему студентського самоврядування і відсутністю знань історії розвитку студентського самоврядування в Україні, механізмів її функціонування; активністю студентів і обмеженими можливостями її гуманного особистісно-цінного й суспільно-значущого вияву; соціальною потребою у висококваліфікованих фахівцях, що здатні працювати як керівником, так і підлеглим, та не сформованістю актуального практико-орієнтованого компонента в системі вищої освіти" (Трибулькевич, 2016).

Щоб з'ясувати чи дійсно виникають суперечності між демократичними перетвореннями на законодавчому рівні та їх

практичною реалізацією в українських університетах, автором було проведено опитування (анкетування) серед студентів 6 університетів України, щодо розвитку студентського самоврядування. Усього в опитуванні взяли участь 237 студентів. За результатами опитування з'ясувалося що:

1. Більшість опитаних студентів (61 %) знають, що таке студентське самоврядування і в цілому розуміють його сутність. Разом із тим, цей показник не можна вважати доволі високим, оскільки, як вже зазначалося, в Україні студентське самоврядування об'єднує всіх студентів, які навчаються у цьому закладі. А показник майже в 40 % студентів, які не знають, що таке студентське самоврядування, є доволі тривожним свідченням, що ставить під сумнів ефективність діяльності студентського самоврядування в університетах України. Отримані результати можна трактувати як недостатню інформованість доволі значної частки студентства відносно такого явища, як "студентське самоврядування".

2. Студенти, які знають і можуть назвати органи студентського самоврядування у своєму університеті, у більшості випадків (80 % зі 100 %) відносять до них і студентські профспілки. Хоча і в Законі України "Про вищу освіту", і в листі Міністерства освіти і науки України від 08.09.2015 р. № 1/9-427 "Щодо діяльності органів студентського самоврядування" чітко говориться про те, що "...профспілкові організації студентів не є органами студентського самоврядування та відповідно до Закону України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності" є громадськими організаціями, членство в яких є добровільним. Відповідно до статті 19 цього Закону, профспілки, їх об'єднання здійснюють представництво і захист трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілок в державних органах та органах місцевого самоврядування, у відносинах з роботодавцями, а також з іншими об'єднаннями громадян". Цей факт свідчить про те, що в українських закладах вищої освіти паралельно існують традиційні студентські профспілкові організації і нещодавно створені органи студентського самоврядування, а для більшості студентів вони є тотожними організаціями, що покликані представляти і захищати їх

інтереси. Це, з одного боку, відповідає дійсності, а з іншого – підтверджує нечітке уявлення студентів щодо ролі та завдань органів студентського самоврядування, які у першу чергу полягають у захисті прав та інтересів студентів через механізм представництва, на відміну від профспілок, які "... створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки" (Закон, 1999).

3. Лише 12 % респондентів (це 28 осіб з опитаних 237) відповіли, що вони беруть участь у роботі студентського самоврядування, а більшість – 82 % (або 209 осіб з 237) не беруть жодної участі у діяльності студентського самоврядування, що засвідчує дуже низьку активність студентів. Якщо подивитися, як відповідали респонденти на ці запитання окремо по кожному закладу вищої освіти, то побачимо, що у п'яти з шести університетів (Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Сумський державний університет, Національний педагогічний університет ім. М. П. Драгоманова, Київський національний університет будівництва та архітектури, Ужгородський національний університет) співвідношення складає у середньому 10 % до 90 %, тобто 10 % опитаних беруть участь, а 90 % жодним чином не задіяні. І лише в Дрогобицькому державному педагогічному університеті ім. Івана Франка це співвідношення складає 35 % до 65 %. Попри в цілому невтішні показники можемо припустити, що в кожному окремому університеті (і навіть у межах одного закладу вищої освіти, але на різних рівнях – на рівні факультету, інституту, курсу тощо) залученість до діяльності студентського самоврядування може суттєво відрізнятися, що, на наш погляд, безпосередньо залежить від активної позиції всіх студентів та лідерів студентського самоврядування, зокрема.

4. Більшість респондентів вважає що студентське самоврядування є необхідною складовою університетського врядування. На наш погляд, такий розподіл відповідей серед респондентів у чомусь перегукується з теорією еліт, згідно з якою весь народ у цілому не може управляти державою і цю функцію бере на себе еліта суспільства. За аналогією, серед загальної кількості студентів виокремлюється приблизно від 1

до 10 % найактивніших, які мають бажання бути соціально активними та здатні взяти на себе відповідальність та представляти інтереси всіх. І саме ті студенти, які дали відповідь "можливо", на наш погляд, відносяться до "думаючої" меншості, яка складає основу студентської еліти, без якої не може існувати ефективне студентське самоврядування.

5. Більшість респондентів, 89 % опитаних студентів, не знають які документи регулюють діяльність студентського самоврядування в університет. Згідно зі статтею 40, пунктом 2 Закону України "Про вищу освіту" "...у своїй діяльності органи студентського самоврядування керуються законодавством, статутом вищого навчального закладу та положенням про студентське самоврядування вищого навчального закладу". Отримані результати за цим запитанням виглядають закономірними з огляду на результати попередніх запитань, тобто маємо середні показники поінформованості студентів відносно студентського самоврядування та вкрай низькі показники причетності та активності студентства у діяльності студентського самоврядування. Однак, є і певні позитивні приклади. Так, в Ужгородському державному університеті вся група опитуваних змогла назвати "Положення про студентське самоврядування", як один із документів, що регулює діяльність студентського самоврядування в їхньому закладі вищої освіти. На наш погляд, це свідчить про добре проведену інформаційно-ознайомчу роботу серед студентів в окремо взятому університеті (тим більше, що це були студенти першого року навчання).

6. 30 % від загальної кількості опитаних студентів (71 особа) не змогли дати відповідь на запитання щодо основних завдань які має вирішувати студентське самоврядування. Решта 70 % (або 166 особа) серед основних завдань студентського самоврядування вбачають наступні:



Ми привели лише деякі результати свого опитування, але узагальнюючи можемо виокремити деякі позитивні та негативні тенденції, що простежуються в українських закладах вищої освіти стосовно студентського самоврядування.

До негативних тенденцій відносимо такі явища:

1) досить значна частина українських студентів не володіє інформацією відносно того, що таке студентське самоврядування, які органи студентського самоврядування діють у їхніх закладах, якими документами регулюється діяльність студентського самоврядування в університетах, які основні завдання має вирішувати студентське самоврядування;

2) паралельно існуючі традиційні студентські профспілкові організації та створені органи студентського самоврядування для більшості студентів є тотожними організаціями, що покликані представляти і захищати їхні інтереси. Це, з одного боку, відповідає дійсності, а з іншого – говорить про нечітке уявлення студентів про роль та завдання органів студентського самоврядування, які полягають насамперед у захисті прав та інтересів студентів та забезпеченні їхньої участі в управлінні ЗВО на відміну від профспілок, які "створюються з метою здійснення представництва та захисту трудових, соціально-економічних прав та інтересів членів профспілки";

3) доволі низькою є активність студентства та їхня залученість до діяльності студентського самоврядування (співвідношення складає в середньому 10 % до 90 %).

Серед позитивні тенденції зазначимо наступні:

1) 82 % опитаних студентів вважають, що студентське самоврядування обов'язково повинно бути у ЗВО України;

2) 75 % опитаних студентів пов'язують студентське самоврядування і розвиток лідерського потенціалу свого закладу (щоправда, це можливо лише за певних умов, наприклад, подолання корупції);

3) 50 % опитуваних вважають, що завдяки студентському самоврядуванню вони можуть розвивати свій особистісний потенціал лідера;

4) 54 % опитаних вважають, що студентське самоврядування в їхньому закладі реалізує громадські права студентів та формує в них почуття відповідальності тощо.

Для більш всебічного висвітлення розвитку студентського самоврядування в українських університетах, окрім опитування студентів ми проаналізували публічну інформацію представлену на офіційних сайтах українських університетів. І хоча ми погоджуємося з думкою експертів-укладачів рейтингу вищих навчальних закладів "ТОП-200 Україна", що "...головним недоліком українських закладів вищої освіти є їх недостатня інформаційна відкритість. Зокрема, ректори понад 50 університетів, ще не виставляють на сайтах університетів звіти про свою роботу. Має місце дуже низька культура (у порівнянні з європейськими університетами) ведення інформаційних ресурсів українських університетів і їх факультетів, особливо англійською і іншими іноземними мовами" (Линовицька, 2018), але проглядаючи сторінки студентських організацій на сайтах університетів все ж таки можна побачити різні приклади, як студентських ініціатив, так і студентської бездіяльності. Ми продивилися сайти першої десятки університетів, відповідно до рейтингу вищих навчальних закладів "Топ-200 Україна – 2017/2018" (Линовицька, 2018), з точки зору інформації, що стосується участі студентів в університетському врядуванні та узагальнили свої спостереження в таблиці 1.

Таблиця 1

Наповненість сайтів студентських організацій інформацією щодо участі студентів в університетському врядуванні

Назва ЗВО	Назва студентської організації	Інформація на сайті університету			
		Положення про студентське само-врядування	Склад організації з контактами	Інформація про напрями діяльності	Інше
Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"	Студентська рада	+	+	+	Власний сайт студентської ради (інформація на якому майже відсутня)
Київський національний університет імені Тараса Шевченка	Студентський парламент	+	+	+	Власний сайт (містить різноманітну і "свіжу" інформацію наприклад, протоколи засідань студпарламенту, новини, корисну інформацію для студентів тощо)
Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна	Студентська рада	+	без контактів	+	+

Національний технічний університет "Харківський політехнічний інститут"	-	-	-	-	-
Національний університет "Львівська політехніка"	Колегія студентів	+	Персональний склад організації відсутній є лише один контакт (можна припустити голови студентської організації)	+	новини
Національний університет біоресурсів і природокористування України	Студентська організація НУБіП	-	+	-	-
Національний медичний університет імені О.О. Богомольця	Студентський парламент	-	-	-	-
Національний технічний університет "Дніпровська політехніка"	Рада студентів	+	+	+	новини
Сумський державний університет	Студентський ректорат	-	+	-	-
Львівський національний університет імені Івана Франка	Студентський уряд Університету	+	+	+	петиції

Отже, в цілому інформація, яка відноситься до участі студентів в університетському врядуванні, на наш погляд, доволі обмежена, якщо не сказати, що вона просто відсутня. Найбільше, що можна побачити на сайтах університетів, це прізвища студентів, які входять до складу Вченої ради

університету (як того вимагає Закон України "Про вищу освіту" ст. 26 п. 3.) Далі, на університетських сайтах є рубрика "Студентське самоврядування", але в переважній більшості випадків на цих сторінках є лише прикріплені "Положення про студентське самоврядування"; склад студентської організації (у кращому випадку з фото і контактами, а іноді і без контактів); ще рідше можна побачити новини (переважно загального характеру). Інформація, яка б висвітлювала реальні процеси участі студентів в університетському врядуванні, відсутня. Така ситуація, на наш погляд, демонструє підхід до реформ "зверху вниз". Але водночас демонструє і відсутність ініціативи "знизу", тобто низьку активність самих студентів, їх байдужість і небажання брати на себе відповідальність за процес. Звісно, це поверхневий погляд (аналіз), який не дає повної картини щодо ситуації участі студентів в університетському врядуванні в Україні, але навіть його достатньо, щоб поставити під сумнів прозорість, відкритість, та доступність відповідних процесів.

Разом з тим, потрібно наголосити на певних позитивних практиках, які ми побачили на сайтах окремих університетів. Так, цікавою студентською ініціативою, на наш погляд, є запроваджений в 2018 році Студентським парламентом Київського національного університету імені Тараса Шевченка проект "Студкуратор" (Студпарламент КНУ). Ціль проекту – допомогти першокурсникам адаптуватися до університетського середовища. Одним із завдань студкураторів, які обираються з числа студентів-активістів старших курсів, є розкриття ролі студентського самоврядування як на рівні факультету, так і на рівні університету.

Подібна студентська ініціатива мала місце у Київському національному економічному університеті імені Вадима Гетьмана. Ініціативна група студентів та випускників університету спільними зусиллями створили інформаційні буклети для першокурсників, які вручалися їм разом із заліковими книжками. У цих інформаційних буклетах містилась інформація "...про розташування усіх важливих для студентів об'єктів Київського національного економічного університету імені Вадима Гетьмана, розклад дзвінків, а також детальну інформацію про 5-й корпус, у якому й будуть здобувати знання

першокурсники. Все це було зроблено для того, щоб студенти одразу змогли зорієнтуватися на новій місцевості, швидше знайти потрібні їм корпуси, не втрачаючи при цьому часу" (Інформери для першокурсників). І хоча дані буклети не містили інформації щодо діяльності студентського самоврядування в університеті, що, на наш погляд, є важливою інформацією для першокурсників, але вони є виявом позитивної студентської ініціативи, і заслуговує на підтримку.

Студентська ініціатива, яка заслуговує на схвалення знайшлася на сайті Національного університету "Львівська політехніка". В Україні запустили перший сервіс "Revision", який дає можливість кожному студенту висловити свою думку керівництву відносно будь-яких аспектів навчання в університеті, тим самим допомагаючи покращити умови навчання. "Оцінювати заклад вищої освіти можна за 6-бальною шкалою. У кожному університеті на стінах будуть наліпки з QR-кодом. Студенту достатньо піднести код до сканера, перейти за посиланням і він потрапить на сайт для оцінювання. Усі коментарі та оцінки автоматично надсилаються на електронну адресу ректорату та студентського самоврядування, тобто до людей, які мають змогу вирішити проблему "тут і зараз". Усі відгуки є анонімними, тому можна не хвилюватися про упереджене ставлення після залишеної оцінки. За бажанням є можливість висловити свою думку не анонімно. Проте, система автоматично цензурує усі коментарі. Також кожна особа, що залишає свої бали повинна бути реальною" (Самбірська, 2018).

Наведені вище приклади студентських ініціатив, свідчать про позитивні тенденції, які поступово відбуваються в українському студентському середовищі щодо активності студентів та їх участі в університетському врядуванні. Студентські ініціативи, не маючи обмежень на законодавчому рівні, залежать лише від активної діяльності самих студентських організацій, від їх власного бажання. Кожна втілена ініціатива є кроком на шляху побудови спільних європейських цінностей та утвердження демократичного врядування.

Висновки. Студентське самоврядування в Україні є формою самоорганізації студентів, певним механізмом представництва і відстоювання своїх прав та інтересів, можливість самореалізації

через функціонування органів студентського самоврядування, які своєю чергою є необхідним інструментом розвитку лідерського потенціалу сучасного університету. Водночас студентське самоврядування можна розглядати як прояв демократичної організації та автономії університету, як процес і результат вибору студентською спільнотою своїх позицій, цілей і засобів їх досягнення.

Світоглядно-ідеологічним підґрунтям для розвитку студентського самоврядування можуть слугувати такі демократичні засади, як: – виборність (виборний характер формування органів студентського самоврядування, право обирати та бути обраним до органів студентського самоврядування); – пріоритет прав та свобод студентства (відносна незалежність студентського самоврядування у здійсненні цілей, завдань і основних напрямків діяльності); – свідома, постійна та активна участь студентства в обговоренні та прийнятті рішень з найголовніших проблем тощо.

На сьогодні в Україні студентське самоврядування визнається невід’ємною частиною громадського самоврядування у закладі вищої освіти, що об’єднує всіх студентів, які навчаються у цьому закладі, а орган студентського самоврядування може бути зареєстрований як громадська організація. Діяльність органів студентського самоврядування упорядковується законодавством, статутом університету та положенням про студентське самоврядування. Щодо рівнів існування та форм організації органів студентського самоврядування у закладах вищої освіти України, то кожен заклад має право сам визначати, залежно від власної специфіки, оптимальні форми та рівні студентського самоврядування. Студенти мають право вирішувати питання навчання й побуту, захищати власні права та інтереси, а також брати участь в управлінні ЗВО (або безпосередньо, або через органи студентського самоврядування, які є виборними).

Студентське самоврядування як явище сучасного університету може розглядатися як ефективний засіб формування соціокультурних та демократичних традицій університету, як певна практика встановлення та використання демократичних процедур, як основа для розвитку певних

навичок у студентства на шляху відстоювання та захисту власних інтересів та інтересів університету. За самою природою своєю воно повинне спиратися на самоорганізацію, саморегулювання та самодіяльність і не допускає застосування примусу.

На сьогоднішній день в українських університетах відсутній чіткий механізм та традиції взаємодії і співпраці як між органами студентського самоврядування і адміністрацією, так і з іншими студентськими організаціями. Разом з тим, як ми зазначали вище, спостерігаються і позитивні тенденції в плані розвитку студентського самоврядування. Все частіше проводяться різні тренінги, організовуються семінари, конференції, які сприяють обміну досвідом тощо.

Список літератури:

1. A student engagement framework for Scotland. URL: <https://www.sparqs.ac.uk/upfiles/SEFSScotland.pdf>.
2. Bologna With Student Eyes 2015: Time to meet the expectations from. URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/ESU/32/8/Bologna-With-Student-Eyes_2015_565328.pdf.
3. Fletcher, A. F. C. (2017). Student Voice Revolution: The Meaningful Student Involvement Handbook Paperback. Common Action Publishing. URL: https://www.amazon.com/gp/product/0692954449/ref=as_li_ss_tl?ie=UTF8&linkCode=sll&tag=soundout-20&linkId=a310eb5b7077bf%2084a817e577369d295cc.
4. Goddard, J., Hazelkorn, E., Kempton, L., & Vallance P. (2016). *The Civic University: The Policy and Leadership Challenges*. Cheltenham, UK: Edward Elgar. <https://doi.org/10.4337/9781784717728>.
5. Kahu, E. R. (2013). Framing student engagement in higher education. *Studies in Higher Education*, 38:5. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>.
6. Paris communiqué: EHEA Ministerial Conference (2018). URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2018_Paris/77/1/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf.
7. Quaglia, R. J. (2016) *Principal Voice: Listen, Learn, Lead*.

Corwin, 75 p.

8. Quaglia, R. J. (2015). *Student Voice: Ensuring a Sense of Self-Worth for Your Students*. Corwin Press, 45 p.

9. Quaglia, R. J. & Corso, M. J. (2014). *Student Voice: The Instrument of Change*. Corwin, 216 p.

10. Sparqs. URL: <https://www.sparqs.ac.uk/>.

11. Wait, R. & Bols, A. (2015) *Making Student Engagement a Reality: Turning Theory into Practice*. London: Guild HE. Available at. URL: <http://www.guildhe.ac.uk/blog/makingstudent-engagement-a-reality-turning-theory-into-practice>.

12. Закон України "Про вищу освіту" (2014). № 1556-VII. URL: <http://www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1060-12.....10>.

13. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". (1999). *Відомості Верховної Ради України (ВВР)*. № 45. Ст. 397.

14. Інформери для першокурсників. URL: https://kneu.edu.ua/ua/student_life/samovryaduvannya/stud_akadem_rada/neas_sar/inf1k/

15. Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. URL: <https://kneu.edu.ua/>.

16. Київський національний університет культури і мистецтв. URL: <http://knukim.edu.ua/>.

17. Линовицька, О. (2018). Українські університети: на шляху до європейської інтеграції. *Центр міжнародних проєктів "Євроосвіта"*. URL: <http://www.eurosvita.net/index.php/?category=1&id=5647>.

18. Національний університет "Львівська політехніка". URL: <http://lp.edu.ua/>.

19. Самбрська, С. (2018). Львівські студенти впливатимуть на якість освіти у своїх вишах. *Національний університет львівська політехніка*. URL: <https://lpnu.ua/news/2018/studenty-lvivskoyi-politehniky-zmozhut-vplyvaty-na-yakist-osvity-u-svoeyemu-universyteti>.

20. Студентське самоврядування – важливий фактор розвитку якісної освіти (2015). *Київський національний університет культури і мистецтв*. URL: <http://knukim.edu.ua/studentske-samovryaduvannya-vazhliivy-faktor-rozvitku-yakisnoyi-osviti/>.

21. Студпарламент КНУ. Студкуратор. URL: <https://>

[//sp.knu.ua/studkurator-2/](http://sp.knu.ua/studkurator-2/).

22.Трибулькевич, К. Г. (2016). *Розвиток студентського самоврядування у вищих навчальних закладах України (1917-2010 рр.): монографія*. Одеса: КУПРІЄНКО СВ, 454 с.

23.Червона, Л. (2018). Роль студентської спільноти у забезпеченні ефективного університетського врядування: теоретичні основи. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (частина I)*. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, С. 76-100.

24.Червона, Л. (2019). Роль студентської спільноти у забезпеченні ефективного університетського врядування: аналіз вітчизняних та зарубіжних практик. *Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (частина II)*. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, С. 70-94.

Розділ II. Розвиток потенціалу університетів: від теорії до практики

Цінності як основа університетів: філософська рефлексія

Василь Левкулич; Наталія Фіалко

Анотація

У даному розділі зроблено концептуальний акцент, згідно з яким кожна соціокультурна спільнота сучасного університету базується на ідейному фундаменті, котрий відображає особливості уявлень про цінності і слугує для суспільної свідомості своєрідним цілепокладаючим взірцем. Зроблено соціально-філософську інтерпретацію еволюціонування змістовних ознак концепту цінність, яка хоч і наділені трансісторичною значущістю, проте не є константною в трансісторичному сенсі. Щоб створити і підтримувати суспільну довіру до університетів в умовах сьогodнішньої складності і невизначеності, університети повинні чітко визначити свої цінності, чітко донести їх до співробітників, студентів і зацікавлених сторін і продемонструвати, що їх цінності впливають на практику і прийняття рішень. Система цінностей регулює поведінку людини. Крім того цінність є категорією як індивідуального, та і соціального гатунку. Вона поєднує і опосередковує зв'язок між індивідом та суспільством.

Ключові слова: цінності, університет, університетське середовище, ціннісні орієнтації, система цінностей індивіда.

Values as the basis of universities: the philosophical reflection

Vasyl Levkulych, Nataliia Fialko

This section emphasizes the conceptual emphasis, according to which each socio-cultural community of a modern university is based on an ideological foundation that reflects the peculiarities of ideas about values and serves as a kind of goal-setting model for the public consciousness. A socio-philosophical interpretation of the evolution of the substantive features of the concept of value is made, which, although endowed with transhistorical significance, is not constant in the transhistorical sense. To build and maintain public confidence in universities in today's complexity and uncertainty,

universities must clearly define their values, communicate them clearly to staff, students and stakeholders, and demonstrate that their values influence practice and decision-making. The value system regulates human behaviour. Besides, value is a category of both individual and social quality. It connects and mediates the connection between the individual and society.

Key words: values, university, university environment, value orientations, value system of the individual.

Вступ. Актуальність ціннісної проблематики для освітньої сфери безперечна. Ця особливість відносить цінності до тих вічних питань, які не мають раз і назавжди даних чи заданих відповідей, а потребують перманентної (трансчасової) і водночас конкретно-історичної концептуальної корекції. Ця потреба додатково актуалізується і загострюється в часи докорінних системних змін суспільно-політичного життя. Університети XXI століття стикаються з багатьма викликами, що змушують їх весь час трансформуватись перебуваючи в стані невизначеності. Це пов'язано з все більш різноманітними очікуваннями внутрішніх і більш численних і різноманітних зовнішніх зацікавлених сторін, мінливою динамікою національної та міжнародної політики, посиленням конкуренції між університетами за студентів, проблемами, що виникають в результаті інтернаціоналізації, і швидкою еволюцією технологій і комунікацій.

Ці проблеми зачіпають університети по всьому світу, незалежно від їх традицій, культури, стилю роботи і місії. Вони впливають як на традиційні колегіальні моделі, в яких вчені мають найбільший вплив, так і на університети з більш централізованим управлінням.

Цінності лежать в основі університетів з моменту їх утворення і залишаються важливим інструментом у вирішенні цих проблем, пропонуючи університетам керівництво для їх поведінки і прийняття рішень. Будь то традиційні та більш фундаментальні цінності автономії та академічної свободи, соціальної відповідальності перед своїм співтовариством або інші цінності, характерні для інституціональних місій, цінності мають вирішальне значення для того, щоб допомогти

університетам зрозуміти і ідентифікувати себе і донести цю ідентичність і місію до зацікавлених сторін.

Щоб створити і підтримувати суспільну довіру до університетів в умовах сьогоденної складності і невизначеності, університети повинні чітко визначити свої цінності, чітко донести їх до співробітників, студентів і зацікавлених сторін і продемонструвати, що їх цінності впливають на практику і прийняття рішень.

Аналіз джерел та літератури. У ХХ столітті аксіологія загалом розвивалася переважно в межах концептуальних напрямків феноменології та значною мірою зумовленого нею неопозитивізму. Аксіологічна природа освітнього процесу набуває дедалі більшого поширення як серед зарубіжних так і серед вітчизняних дослідників. Наприклад, роль освіти у ХХІ ст., її місія розглядаються в працях теоретиків постіндустріального суспільства Д. Белла, М. Гайдегера, П. Друкера, В. Іноземцева, М. Кастельса, Е. Тоффлера, К. Ясперса. До феноменології тяжіли найвизначніші фундатори низки течій аксіології – Н. Гартман, М. Гессен, Дж. Мур, М. Шелер, а також неопозитивісти А. Дж. Айер, Р. Карнап, Б. Рассел, С. Тулмін. У 60–ті роки ХХ століття світ побачили статті й книги С. Анісімова, В. Блюмкіна, О. Дробницького, А. Здравомислова, В. Тугарінова та інших авторів, в яких справедливість розглядалася крізь призму аксіології. У радянській літературі 60–70-х років активно обговорювалися проблеми ціннісної свідомості, її специфіки та взаємодії з науковим пізнанням (йдеться насамперед про праці С. Аваліані, Л. Архангельського, О. Бакурадзе, А. Гусейнова, О. Дробницького, А. Івіна, М. Кагана, П. Копніна, Е. Мамчура, О. Огурцова, З. Сокулера, В. Стюпіна). З–поміж західних мислителів до смислових полів, окреслених поняттями "ціннісне ставлення", "цінність", "оцінка" тощо зверталися А. Мейнонг, Фр. Brentano, Г. Мюстерберг та інші дослідники. Серед українських вчених обґрунтуванню ціннісного виміру інтеграційних процесів освітнього європейського простору, місця і ролі в ньому України, її ініціатив, спрямованих на впровадження в життя Педагогічної конституції Європи займалися В. Андрущенко, В. Савельєв, В. Рябченко та ін.

Мета дослідження полягає у соціально-філософському аналізі змістовних ознак концепту цінність, що є категорією як індивідуального, так і соціального гатунку, а в контексті розвитку сучасного університету може слугувати ідейним підґрунтям для соціокультурної спільноти університету та бути своєрідним цілепокладаючим взірцем.

Методи дослідження. При проведенні даного дослідження були поєднані загальнонаукові та спеціальні методи. Широко застосовано *міждисциплінарний та системний підхід* для адекватного онтологічним реаліям розгляду категорії цінність як імператива соціокультурної дійсності. *Метод єдності історичного та логічного* увиразнив причинно-наслідковий зв'язок між соціокультурною дійсністю та її відображенням на рівні уявлень про цінність. *Історично-генетичний та структурно-функціональний методи* залучені з метою окреслення соціокультурного покликання цінності. *Філософсько-антропологічний метод* створив необхідні передумови для об'єктивування образу людини, що лежить в основі уявлень про цінність. *Проблемний підхід* використано для структурування й ієрархізації труднощів, з якими доводиться мати справу під час осмислення категорії цінність, а також задля визначення наслідків і шляхів розв'язання проблемних аспектів.

Результати дослідження. Кожному соціальному середовищу притаманний певний тип світосприйняття, стереотипів мислення і ціннісних установок. Університетське середовище в цьому відношенні не є виключенням, а навпаки концентрує в собі всю багатогранність концепту цінність. Дослідження цінностей загалом, і університетських зокрема, за умов ігнорування контекстуальності смислу та цілей виявиться недостатнім. Як відомо, потенціал кожної людини значно вищий актуалізованих дій, намірів та вчинків. Виникає закономірне запитання: чому особистість реалізує самі ці, а не будь-які інші наміри та вчинки? Відповідь проста: кожна особистість визначає пріоритетність, доцільність того чи іншого кроку саме з огляду на симбіоз цінностей, цілей та сенсів.

Феномен цінностей у контексті сучасного університету є надзвичайно багатозначним. Тут зосереджуються нашарування тлумачень різних історичних періодів, визначення цінностей

дослідниками в галузі філософії, соціології, психології та інших дисциплін, все це настільки заплутує сприйняття ціннісного аспекту, що той виявився фактично вилученим з обігу в якості засобу практичної реалізації буття людини. Це доволі прикро і навіть дещо небезпечно з точки зору наслідків, адже саме для практики цінність має надзвичайно важливе значення, бо є потужним механізмом захисту від багатьох небезпек найрізноманітнішого характеру.

Цінності утворюють у свідомості суб'єкта активну систему, всередині якої, об'єднуючись у групи, структуризуються в певну ієрархію. Система цінностей регулює поведінку людини. Особливості пізнання й основні чинники еволюції цінностей полягають у співвіднесенні суб'єктом власних ціннісних пріоритетів з інтерсуб'єктивним буттям цінностей (Левкулич, 2017).

Якщо спробувати виявити всю багатоманітність уявлень про цінності, всі перипетії і метаморфози генезису ціннісної проблематики від Аристотеля на Заході й до Конфуція на Сході, то цій меті доведеться присвятити величезний фоліант. Якщо ж абстрагуватися від мінливих деталей і вийти на рівень спадкоємності фундаментальних постулатів, то матимемо такий тезаурус: по-перше, цінність є властивістю чогось цінного; по-друге, як орієнтир цінність за смисловим параметром наближається до ідеалу; по-третє, цінність означає конкретну значущість – корисність, міру користі для індивіда (Макінтайр, 2002).

Як зазначав М. Рокіч, цінність є стійким пріоритетом індивіда (суспільства) щодо певного типу поведінки або кінцевого стану на протигагу іншому типу поведінки або стану. Таке тлумачення цінності не може задовольнити аксіологію, оскільки розчинення цінностей у "пріоритетах" (як і в "інтересах" у Р. Перрі) ігнорує своєрідність ціннісних відносин, яка породжується суб'єктно-об'єктивними зв'язками (Rokeach, 1972).

На думку Н. Лоського, варто розмежовувати відносні цінності та цінності абсолютні. Якщо перші оперують дійсністю з позицій *causa efficiens* (з точки зору наявної причини – лат.), то другі – *causa finalis* (з кінцевої причини – лат.). Абсолютні

цінності є первинними. Вони породжують цінності похідні, відносні, другорядні. Це означає, що їх не можна вивести з якихось інших атрибутів чи імперативів – вони первісні й апріорні.

Цінності є настільки "вищими", наскільки вони більш усталені, наскільки менше зумовлені іншими цінностями, наскільки глибшим є задоволення, пов'язане з їх відчуттям. О. Золотухіна-Аболіна аргументовано ілюструє, що ієрархічну організацію ціннісних інтенцій образно можна подати у вигляді ледь зрізаного конуса: чим вищий ранг цінностей, тим їх менше (Ситник, 2004).

Нормативне судження відрізняється від фактологічного тим, що повідомляє не про те, що є, а про те, що повинно бути. Натомість ціннісне судження може однаково відноситися як до суцього, так і до належного, характеризуючи значення оцінюваного для суб'єкта. Принагідно зазначимо, що виховання є нічим іншим, як процесом цілеспрямованого формування системи цінностей індивіда з метою виявити його спроможність до спонтанного самоуправління своєю поведінкою. Однією з цих цінностей може бути усвідомлення необхідності слідувати тим нормам поведінки, котрі суспільство напрацювало, за умови критичного ставлення до тих із них, які застаріли і гальмують прогресивний розвиток суспільства. Набуває норма для суб'єкта статусу цінності чи ні – залежить не лише від нього самого, а й від типу культури, в якому функціонують ці норми й цінності.

Абсолютність цінності означає її безумовну значущість як найвищої мети, належного. Такого типу абсолютність цінності можлива лише в якості тенденцій розвитку людства, в якості ідеалу, до якого прагне людство. На відміну від звичайних цінностей, фундаментальні цінності свідчать не тільки про готовність суспільства до відповідних змін і не лише про прагнення певних соціальних груп стати суб'єктами таких змін, а й про чітке уявлення мети змін та способів їх досягнення (Сурмін, 2003).

Духовність завжди співвідноситься з орієнтацією на найвищі цінності. Це творення індивідом себе за зразком ціннісних абсолютів, прагнення утверджувати такі абсолютні в житті. Духовність має надутилітарно-ціннісний зміст. Тому духовне

багатство людини вимірюється не обсягом "духовних товарів", які людина споживає, а обсягом і якістю стосунків зі світом.

У філософській літературі можна зустріти понятійний конструкт "негативна цінність". Це словосполучення є дещо неприродним, оскільки містить логічну помилку, поєднання взаємовиключних понять – щось на кшталт хибної істини, злого добра, потворної краси. Інша річ – значення: вони можуть бути і негативними. Більшість дослідників вважають, що поняття негативної цінності позбавлене сенсу, оскільки позитивною чи негативною може бути лише оцінка, а не цінність (Mullahy, 1943).

За дефінітивною традицією, яка прямує від Платона до К. Маркса, благо є тим, що слугує задоволенню людських потреб. Корисним у найбільш загальному розумінні є все, що сприяє загальному прогресу людства і всебічному вдосконаленню людської особистості. Отже, цінністю визнається все, що, вступаючи у відношення з людиною, має для неї позитивне (корисне) значення – іншими словами, сприяє прогресивному розвитку і вдосконаленню як людської особистості, так і суспільства в цілому. І навпаки – все, що не сприяє або заважає здійсненню цієї мети, є нецінністю або антицінністю.

У класі "нецінностей" часто виокремлюють підклас антицінностей – явищ, які не лише позбавлені корисного значення, а й володіють негативним, шкідливим чи небезпечним з точки зору наслідків значенням. Поняття "антицінність" вказує на ступінь нецінності, полегшуючи логічний аналіз аксіологічних висловлювань.

Введення поняття "антицінність" дозволяє розрізнити абсолютне та відносне в цінностях і нецінностях. З точки зору значущості предметів для людини та суспільства їх можна структурувати на три групи. Абсолютні цінності – це предмети і властивості, які скрізь і завжди зберігають для людей значення безумовної цінності: наприклад, життя, здоров'я, знання. До переліку антицінностей належать безумовні нецінності – нецінності за будь-яких обставин (наприклад, передчасна смерть, хвороби, голод, злидні, невігластво тощо). Нарешті, відносними цінностями (відносними нецінностями) є

предмети та їхні властивості, значення яких для людей змінюється з огляду на ті чи інші причини – історичні, соціокультурні і т. ін.

Цінність завжди є чимось позитивним із точки зору задоволення потреб. Значення ж може бути різним. Серед безмежної багатоманітності значень можна виокремити лише деякі, що зберігають позитивне значення в усі часи й народи (так звані загальнолюдські цінності): життя, здоров'я, щастя тощо; так само, як і невелику групу їхніх антиподів – передчасна смерть, хвороба, горе, природна стихія і т. ін.

Для того, щоб те чи інше явище дійсності набувало ознак цінності, воно повинно мати певні властивості корисні для людини. У цьому сенсі цінність є об'єктивною. Разом з тим цінності не можуть бути об'єктивними, як процеси природи. Вони об'єктивовані. Інакше кажучи, вони не існують "самі в собі", а виявляють себе як елементи дій окремих індивідів і соціальних груп.

Загалом же стверджувати, що цінність є суб'єктивною, буде так само хибно, як і наполягати, що вона суто об'єктивна. Оцінка залежить перш за все від якості об'єкта оцінки, але на неї водночас справляють істотний вплив особливості оцінюючого суб'єкта.

Цінності – це обов'язково якості, але не всі якості є цінностями. Цінними є лише такі якості, які мають для нас певне значення. Характерною ознакою цінностей є те, що вони володіють своєю логічною протилежністю: наприклад, цінність доброго передбачає антицінність злого, а цінність прекрасного – антицінність потворного.

На прийняття рішень впливають різні фактори. Втім, вирішальне значення серед них мають ціннісні орієнтації. Саме вони організують поведінку індивіда щодо предметів об'єктивного світу і до себе як члена спільноти. Виражаючи внутрішній світ особистості, ціннісна орієнтація закріплює норми, правила і принципи поведінки, когерентні соціальному оточенню, в якому відбувається життєдіяльність реципієнта ціннісної моделі. Ціннісні орієнтації – це стратегічні доміанти поведінки особистості. Вони визначають буттєві пріоритети на тривалий відрізок часу, детермінуючи собою лінію поведінки

індивіда. Вони є важливим структурним компонентом особистості, відіграють у життєдіяльності організуючу, спрямовуючу і регулятивну роль.

Цінність – компонент соціальної системи, що наділяється особливим значенням в індивідуальній і суспільній свідомості. Ціннісними ознаками може володіти чи бути наділений кожен об'єкт – за умови, що він слугує фокусом прагнень груп і окремих осіб, розглядається як важлива умова існування, відповідним чином оцінюється і регулює поведінку людей (Якобе, 1994). Цінність так чи інакше є світоглядним і праксеологічним орієнтиром, взірцем і еквівалентом. Вона постає тим наочним порівнянням, завдяки якому і за допомогою якого індивід і суспільство визначаються зі своїм вибором на користь тих чи інших інструментальних і предметних пріоритетів і преференцій, зважають міру відповідності дійсного належному.

Цінність є категорією як індивідуального, та і соціального гатунку. Вона поєднує і опосередковує зв'язок між індивідом та суспільством. Цінність визначає, формує ціннісні орієнтації. Власне кажучи, ціннісні орієнтації – це спрямованість індивіда на ті чи інші цінності конкретно-історичного суспільства і культури.

Цінність є соціальною властивістю предметів і явищ об'єктивного світу. Вона слугує задоволенню людських потреб. Кожен об'єкт ціннісно нейтральний. Його цінність увиразнюється лише в контексті людських потреб. Цінність не притаманна об'єкту апіорі. Вона стає властивістю об'єкта тоді, коли він є носієм певних соціальних відносин, унаслідок залучення у сферу суспільного буття суб'єкта.

Система цінностей пронизує собою всі форми суспільної свідомості під певним кутом зору: об'єднуючи певні інтереси різноманітними ідейними, етичними та естетичними засобами, вона набуває ознак найважливішого джерела мотивів поведінки, стимулів людської діяльності. Цінності – це вирішальний регулятивний фактор життя як окремого індивіда, так і всього суспільства.

Активність індивідів визначається двома показниками: 1) *ціннісною експектацією* (позиція, очікувана індивідом) –

показником, що характеризує вдоволеність ціннісним зразком; 2) *ціннісними потребами* (позиції, які намагається посісти індивід у процесі розподілу цінностей). Питання про практичне оволодіння об'єктом виявляється актуальним лише у зв'язку з ціннісним відношенням до нього, яке детерміноване потребами та інтересами суб'єкта.

Одні дослідники цінностей акцентують увагу на зв'язку цінностей з потребами, інші віддають перевагу зв'язку цінностей з інтересами. Потреби, інтереси та цінності як форми суспільної свідомості виступають у ролі мотивів людських дій і спонук соціальної динаміки. Однак у цій якості вони не є однопорядковими. Потреби та інтереси являють собою первинні стимули дій людини, початкове й безпосереднє відображення у свідомості людей їх буття. Що ж стосується цінностей, то їм у виконанні цих функцій відводять вищий рівень.

Згідно з концепцією М. Шелера, апріорна структура цінностей не лише не залежить від цілепокладаючої пріоритетів індивіда, а й сама зумовлює онтологічний рельєф особистості. Ранжування цінностей детерміноване такими критеріальними маркерами, як екстенсивність/інтенсивність, довговічність/короткотерміновість, а також ступенем потреб, які вони задовольняють. Потреби – в найбільш загальному сенсі цього слова – істотна ланка в системі відносин кожного діючого суб'єкта, це – певна потреба суб'єкта в певній сукупності зовнішніх умов його буття. У цій своїй якості потреба є причиною діяльності чи навіть причиною всієї життєдіяльності (Шелер, 1994).

Цінності визначають ціннісні орієнтації індивіда, які, будучи системою фіксованих настанов (атитюдів), детермінують активність і діяльність індивідів через систему мотивації. Таким чином, засобом ціннісних орієнтацій цінності зумовлюють спрямованість поведінки особи, а також впливають на самоідентифікацію індивіда шляхом впливу на становлення його життєвої позиції.

Заслуговує на критику поширене зближення, якщо не ототожнення, понять "цінність" та "ціль", "цінність" та "ідеал", "цінність" та "норма". Необхідність їх розмежування витікає з їхньої належності до різних видів духовної діяльності: "ціль" та

"ідеал" – це різні модифікації проектної, моделюючої, духовно-перетворювальної діяльності нашого "продуктивного уявлення" (І. Кант), фантазії, спроможності "випереджуючого відображення" (П. Анохін) або "моделювання належного майбутнього" (Н. Бернштейн); цінність же – це певне значення для суб'єкта чогось, зокрема й "цілей", "ідеалів", моделей (як належного, так і неналежного майбутнього).

Сутнісно-діяльнісне розмежування цих плодів духовної діяльності людини полягає в тому, що "ціль", "ідеал" і "проект" характеризують процес життєдіяльності формально, технологічно, у той час як "цінність" – змістовно, семантично, ідеологічно; тому ідеологія є теоретичним обґрунтуванням системи цінностей певної частини суспільства, а конструювання і теоретичне обґрунтування соціальних проектів та ідеалів здійснює дещо інша сфера соціальних знань, яку можна було б назвати ідеологія.

Плюралізація суб'єкта ціннісного відношення призвела до плюралізації самих цінностей і смислів. Цінності в цьому випадку – це те, що, по-перше, вважається цінністю кимсь (конкретно-історичними людьми), по-друге, оцінюється як цінне, виходячи з певного ціннісного масштабу (конкретно-історичного середовища). Можливість набуття "надісторичної" ціннісної точки зору в контексті цього підходу підлягає радикальному сумніву чи навіть узагалі запереченню.

Цінності є базовою категорією для побудови картини світу. Можна вести мову про особливе – ціннісне – сприйняття світу, яке істотно відрізняється від раціонального, утилітарного та споглядального (Прокопчук, 2000). Тут простежується визначальна лінія взаємодії між інтересами та цінностями як особливими продуктами духовної діяльності людини, в процесі якої певним чином перетворюються і демонструються соціальні властивості речей. Їхнє існування пов'язане з ціннісним сприйняттям дійсності, тобто з таким її баченням, яке опосередковується соціальними почуттями і розвиненими формами духовної творчості, підноситься над світом безпосередніх потреб та інтересів.

Як зазначав М. Рокіч, цінність є усталеним, узвичаєним, габітуалізованим, стереотипізованим пріоритетом індивіда

(суспільства) щодо певного типу поведінки або кінцевого стану на протигагу іншому типу поведінки або стану. Таке тлумачення цінності не може задовольнити ні аксіологію, ні політологію, оскільки розчинення цінностей у "пріоритетах" (як і в "інтересах" у Р. Перрі) ігнорує своєрідність ціннісних відносин, яка породжується суб'єктно-об'єктивними зв'язками.

І. Кант наполягав на доцільності жорсткого змістового протиставлення сфери моралі та сфери індивідуальних інтересів: якщо те, що ми повинні робити, визначається цінностями, то те, що ми хочемо робити, – інтересами. Втім, більшість дослідників аксіологічної сфери заперечують доцільність такої жорсткої демаркації, відштовхуючись від тих міркувань, що цінності не слід надавати ригористичного і деонтологічного забарвлення, тому насправді слідування у фарватері цінностей обумовлене не регламентними нормами обов'язку ("ми повинні"), а тому, що "ми не можемо інакше, бо саме це має для нас істотне, а інколи й вирішальне значення". В такій системі світоглядних координат відмінності між цінностями та інтересами якщо й зберігаються, то щонайменше втрачають ознаки онтологічних антиподів і антагоністів.

Що стосується критерію розмежування цінностей та норм, то Т. Парсонс сформулював його так: якщо цінність є нормативним стандартом, який визначає бажану поведінку системи відносно її оточення, не диференціюючи при цьому функції одиниць або їх можливих соціальних співвідношень, то норма є стандартом, котрий віддзеркалює оптативну поведінку за певних умов і контекстів.

А. Роуз вважає, що цінності необхідно структурувати на дві категорії: на норми, які так чи інакше спонукають індивіда до певних дій, та на ідеали – те, що кожен із задоволенням робив би і що іноді збігається з нормами (хоча зазвичай ідеал має доволі віддалений стосунок до реалій соціальної дійсності та поведінки).

Загалом у філософії простежуються два основні напрями уявлень про цінності. Перший розглядає цінності крізь призму життєвих потреб людини – як те, що є значущим, має неминуче значення для життєзабезпечення, реалізації інтересів та цілей. Другий напрям зводить цінності до ідеального,

трансцендентного буття, яке знаходиться над життєвими потребами і бажаннями людини з метою наближення до Абсолюту як найвищого виміру людської духовності (Шопенгауэр, 1999).

Висновки. Соціокультурна спільнота сучасного університету базується на ідейному фундаменті, котрий відображає особливості уявлень про цінності і слугує для суспільної свідомості своєрідним цілепокладаючим взірцем. Водночас, слід зазначити, що цінності не створюються в процесі свідомої рефлексії. У реальних умовах рефлексія і свідомість може не створювати, а лише в тій чи іншій мірі відображати цінності, ціннісні ієрархії і субординації, динаміку ціннісного генезису і трансформацій. Еволюція змісту ціннісних регуляторів зумовлює зміни в їхній субординації, мотиваційній валентності та у функціях їхньої соціальної регуляції: зокрема, цінності можуть як посилювати, так і послаблювати соціальні зв'язки індивіда. Крім цього сукупність цінностей може внутрішньо організувати зміст свідомості суб'єкта, надаючи йому необхідної спрямованості.

Список літератури:

1. Левкулич, В. В. (2017). Справедливість як соціокультурна цінність. *Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць*. Випуск 122 (№7). С. 273-277.
2. Макінтайр, Е. (2002). *Після чесноти: Дослідження з теорії моралі*; [пер. з англ. В. Малахова]. К.: Дух і літера. 436 с.
3. Прокопчук, І. (2000). Конфлікт цінностей свобода/рівність в умовах демократії. *Нова політика*. № 1. С. 65-72.
4. Ситник, Г. (2004). Національні цінності як основа прогресивного розвитку особистості, суспільства, держави. *Вісник НАДУ*. № 2. С. 369-374.
5. Сурмін, Ю. (2003). Ціннісні процеси пострадянського суспільства: методологічний аспект. *Зб. наук. пр. НАДУ*. Вип. 1. С. 87-98.
6. Шелер, М. (1994). *Формализм в этике и материальная этика ценностей*. Избранные произведения. М.: Гнозис. С. 305-328.
7. Шопенгауэр, А. (1999). Об основе морали. *Две основные проблемы этики; Афоризмы житейской мудрости*: Сб. / пер. с

нем. Мн. : ООО "Попурри". 592 с.

8. Якобе, В. (1994). Происхождение зла и человеческая свобода или трансцендентальная философия и метафизика. *Вопросы философии*. №1. С. 102-110.

9. Mullahy, P. (1943). Values, Scientific Method and Psychoanalysis. *Psychiatry*. May. P. 14-32.

10. Rokeach, M. (1972). Beliefs, attitudes and values: Theory of organization and change. San Francisco : Jossey-Bass Inc. 238 p.

Зарубіжний досвід з використання інноваційних технологій розвитку науково-педагогічних працівників у закладах вищої освіти

Вікторія Муромець

Анотація

Сучасний стан розвитку економіки України потребує відповідних змін всієї вітчизняної системи освіти. Початок впровадження освітньої реформи в Україні вже зараз демонструє неможливість запланованих позитивних змін, зокрема, в системі державної освіти, через її неадекватність тим умовам та можливостям, які сьогодні реально спроможна забезпечити держава.

Тому сьогодні модель інноваційної освіти має бути не тільки орієнтована на динамічні зміни в сучасному навколишньому світі, а й побудована з врахуванням реальних можливостей її реалізації на державному рівні. Освітня діяльність закладів освіти має ґрунтуватися на оригінальних методиках розвитку різних форм мислення, креативності, а також високих соціально-адаптаційних можливостей особистості. Особливостями інноваційної освіти є розуміння нових, незвичайних (нестандартних) ситуацій, прогнозування подій, оцінка наслідків прийнятих рішень, орієнтація на майбутнє, тощо.

Досвід США та Великої Британії показує, що система освіти весь час змінюється. Ці зміни, в першу чергу, обумовлюються так званими зовнішніми чинниками, які полягають в розвитку виробництва, трансформації культурного та соціального середовища, розширенні та поглибленні глобальних зв'язків.

Для проведення нашого дослідження науковий інтерес викликало саме можливість застосування інноваційних технологій розвитку НПП зарубіжних університетів в реальних умовах діяльності ЗВО та інститутів післядипломної педагогічної освіти, а саме з урахуванням недостатнього фінансування державою забезпечення розвитку НПП, існуючих фактично різних моделей професійного розвитку НПП у закладах вищої освіти, слабкими умовами для мотивації неперервного професійного розвитку тощо.

Ключові слова: реформа освіти, науково-педагогічний персонал, професійний розвиток, модель професійного розвитку, інновація.

Foreign experience in the use of innovative technologies of development of scientific and pedagogical workers in higher education institutions

Viktorii Muromets

The current state of development of Ukraine's economy requires appropriate changes in the entire domestic education system. The beginning of the implementation of educational reform in Ukraine already demonstrates the impossibility of the planned positive changes, in particular, in the public education system, due to its inadequacy to the conditions and opportunities that the state is really able to provide today. Therefore, today the model of innovative education should be not only focused on dynamic changes in the modern world, but also built taking into account the real possibilities of its implementation at the state level. Educational activities of educational institutions should be based on original methods of development of various forms of thinking, creativity, as well as high social and adaptive capabilities of the individual. Peculiarities of innovative education are understanding of new, unusual (non-standard) situations, forecasting of events, assessment of consequences of the accepted decisions, orientation on the future, etc. The experience of the United States and the United Kingdom shows that the education system is constantly changing. These changes are primarily due to the so-called external factors, which are the development of production, the transformation of the cultural and social environment, the expansion and deepening of global ties. To conduct our study, scientific interest was aroused by the possibility of using innovative technologies of academic and teaching staff development of foreign universities in the real conditions of free economic education and institutes of postgraduate pedagogical education, namely taking into account insufficient state funding for academic and teaching staff development. weak conditions for motivation of continuous professional development, etc.

Key words: education reform, scientific and pedagogical staff, professional development, model of professional development, innovation.

Вступ. Найціннішим стратегічно важливим ресурсом будь-якої країни є інтелектуальний капітал, ядро якого складають провідні вчені, фахівці-дослідники, викладачі та управлінці. Формування банку відповідного людського капіталу цілком залежить від наявності здібностей та талантів наших громадян, їх пізнавальної активності та якості освіти протягом всього життя.

Розвинені країни світу особливої уваги та пріоритетності надають розвитку освіти в одночасно двох надважливих напрямках: підвищенню якості підготовки здобувачів закладів освіти; формуванню педагогічного та науково-педагогічного потенціалу, в тому числі, і раціональному його використанню. Заклади освіти можуть суттєво підвищити якість послуг, в першу чергу, шляхом розвитку педагогічного та науково-педагогічного складу працівників, створення всіх необхідних умов для престижності їх професії, запровадження новітніх технологій, методів, форм освітнього процесу, а також покращання матеріально-технічної виробничої бази, тощо.

В нашій країні є достатньо великий науково-педагогічний потенціал, показник втілення якого за роки незалежності суттєво знизився. Тоді коли у країнах з розвинутою економікою вчені, дослідники та висококласні фахівці можуть необмежено реалізувати свій потенціал.

Реальний стан розвитку національної системи освіти характеризується наразі не динамічними змінами через досягнення науково-технічного прогресу та поширення сучасних інформаційних технологій, як це відбувається в розвинених країнах, а постійними змінами (у бік погіршення) в політичній, економічній та соціальних сферах нашої країни, що, в першу чергу, обумовлене недостатністю кадрів апарату державного управління з загальнолюдськими принципами моральності та національної свідомості. У цьому сенсі терміново потрібно надати імпульс цілісності всім прогресивним реформам освіти (які розрізнено здійснюються

сьогодні в Україні) та розробити власний вектор оновлення всієї системи освіти в контексті модернізації економіки нашої держави.

Вітчизняні науковці сьогодні відчувають гостру потребу розширювати коло компетенцій, набувати передового досвіду, який дійсно їх робить конкурентоспроможними в сучасному освітньому середовищі. Тому часто шукають можливостей зробити це на стажуванні за кордоном в університетах, де застосовують все більше інноваційних методів та технологій навчання, які в сучасних умовах є найбільш ефективними.

Аналіз джерел та літератури. Проблема професійного розвитку персоналу досліджують зарубіжні науковці: політичний, соціальний, культурний та економічний аспекти неперервного професійного розвитку (Л. Дерлінг - Хаммонд, М. Тайт); розвиток навчальних програм професійного розвитку (К. Претт); зміст професійного розвитку педагога (Н. Дене Фічтмен, С. Зепеде, М. Піс, А. Росс); моделі, методи і форми професійного розвитку (П. Гріммет, К. Дуінлен, Дж. Троя, П. Уонг); впровадження інформаційно - комунікаційних технологій у неперервний професійний розвиток (М. Месер, Дж. Фальк).

Ми проаналізували зарубіжні джерела за останні 5-7 років, це дозволило нам визначити тенденції професійного розвитку науковців. Представимо аналіз у таблиці 1.

Таблиця 1

Зарубіжний досвід з використання інноваційних технологій розвитку НПП закладів вищої освіти

Наукова праця	Зміст
Tracy X. P. Zou (2019). Community-based professional development for academics: a phenomenographic study, <i>Studies in Higher Education Journal</i> . 2019 (1)	<p>"Професійний розвиток науковців зазнав тенденцію до соціального залучення через громади та групи, що відображається у ряді все більш популярних концепцій: спільноти практики, навчальні колективи викладачів та мережі навчання та викладання.</p> <p>Незважаючи на потенційні переваги такої участі, існує недостатня кількість досліджень про те, як науковці сприймають, переживають та орієнтуються на професійний розвиток, що розвивається в громаді (C-PD).</p>

	<p>Це феноменологічне дослідження породжує чотири якісно різні категорії способів, якими вчені осмислюють С-PD:</p> <ol style="list-style-type: none"> (1) обмін знаннями та пошук допомоги; (2) вирішення проблем та розвиток навичок / знань; (3) наставництво, моделювання та обмін добрими принципами та практикою; і (4) триваюча освітня подорож, яка перетворює навчання та викладання на цікаве дослідження. <p>У статті акцентується на фокусі професійного розвитку та уявлення науковців щодо С-PD.</p>
<p>Hamza, Aswan International Experience: An Opportunity for Professional Development in Higher Education. Journal of Studies in International Education, v14 n1 p50- 69.2010 (2).</p>	<p>Основна мета статті: вивчити роль міжнародного досвіду у трансформаційному навчанні викладачів, оскільки воно стосується професійного розвитку у контексті вищої освіти.</p> <p>У цьому дослідженні взяли участь дев'ять американських викладачів та адміністраторів, які працювали у різних університетах. Отримані результати свідчать про те, що трансформативне навчання викладачів знайшло своє відображення у трьох темах: зміна особистого та професійного ставлення до роботи; переживання нового навчального середовища, що включало різні стилі навчання та незнайома поведінка в аудиторії, а також розширення глобальних перспектив професійного зростання.</p>
<p>Janet Macdonald Activity design in online professional development for university staff</p>	<p>Основна мета статті: дослідити професійний розвиток для викладачів.</p> <p>У статті акцентовано увагу на дистанційній основі. Зазначено, що традиційно здійснюється за допомогою текстів або веб-сайтів, доповнених семінарами-практиками. Однак однією з найважливіших проблем є забезпечення того, щоб викладачі пропрацьовували ці матеріали. Це їх має захоплювати, адже це є цінним для їхньої практики. До прикладу приводиться досвід Відкритого університету (Великобританія).</p> <p>У статті акцентовано увагу, що викладачі, які працюють онлайн, мають мало можливостей зустрітися з іншими колегами по курсу, який вони викладають.</p> <p>Автор досліджував використання дизайну діяльності в Інтернеті, щоб підтримувати викладачів у навчанні, здійснюючи діяльність в Інтернет-спільнотах. Все це надає можливості для</p>

	<p>професійного розвитку та обговорення з колегами, в той же час пропонується певна гнучкість в участі.</p> <p>У статті описано тематичне дослідження нагородженої ініціативи у Відкритому університеті (Великобританія), яке надає професійний розвиток в Інтернет-спільнотах для дистанційних викладачів.</p> <p>Спираючись на дані 370 учасників опитування, переважно викладачі університету, автор акцентує увагу на причинах використання дистанційного формату для підвищення професійного розвитку викладачів і широкого успіху цієї ініціативи у Великобританії.</p>
<p>Niall MacKenzie & Alan Staley Online Professional Development for Academic Staff: Putting the Curriculum First. Volume 38, 2001. (3)</p>	<p>Основна мета статті: дослідити розвиток використання технологій навчання для викладачів в Університеті Центральної Англії (UCE) у Бірмінгемі.</p> <p>У статті акцентовано увагу, що наразі вища освіта в Англії орієнтована на технологію. Відділ методів навчання (LMU) прийняв підхід, заснований на навчальних програмах, щодо включення технології навчання до курсів професійного розвитку для працівників університету.</p> <p>На основі ґрунтовних педагогічних принципів було впроваджено різноманітні технології для підвищення цінності курсу післядипломної освіти в галузі освіти та професійного розвитку на основі гібридної моделі навчальної програми.</p> <p>На веб-сайті використовується технологія для впровадження проблемно орієнтованої навчальної програми, що дозволяє використовувати методи досвіду навчання, а також структурувати базу знань, що більше спирається на навчальну програму, засновану на цілях.</p> <p>Сайт вперше був продемонстрований як приклад в університеті влітку 1999 року, і його використовуватимуть як програми професійного розвитку, так і відкритий доступ співробітниками університету з 2000 року і до нашого часу.</p>

Таким чином, спостерігається опір деяких викладачів до участі у діяльності, спрямованій на професіоналізацію академічної практики.

Мета дослідження. Аналіз провідного зарубіжного досвіду використання інноваційних технологій розвитку науково-педагогічних працівників університетів для їх застосування у вітчизняних закладах вищої та післядипломної освіти.

Методи дослідження: Дослідження здійснюється з використанням наступних наукових методів: аналіз та синтез, порівняння та узагальнення, контент-аналіз.

Результати дослідження. Дослідження, яке представлено у статтях, визначило чотири загальні набори дискурсів - дисциплінарний, дефіцитний, навички та перформативність. Всі ці показники представляють суперечливі позиції щодо діяльності з розвитку академічного персоналу. Розуміння цього опору може дати можливість закладам створити ідеальні контексти, в яких ці дискурси, які мають стримуючий вплив, можна критикувати і, можливо, замінювати дискурсами, які створюють сприятливі умови для діяльності з розвитку персоналу у вищій школі.

*Зарубіжний досвід розвитку НПП закладів вищої освіти:
досвід США*

Нормативною основою професійного розвитку педагогів є національні стандарти, які визначають його зміст, види та форми. Вони були розроблені Американською національною радою з розвитку персоналу США (National Staff Development Council).

Таким чином, спираючись на дослідження Eraut A.M. (праця "Developing professional knowledge within a client – centered orientation" (4) ми дійшли висновку, що у США існують такі типи професійного розвитку:

- традиційний професійний розвиток – це "розвиток за місцем роботи".

- стандартизований професійний розвиток передбачає його реалізацію на основі встановлених стандартів і враховує реальні потреби повсякденної педагогічної діяльності НПП.

Професійний розвиток педагогів реалізується за допомогою різноманітних форм. Найбільш поширеними формами професійного розвитку є: науково-практичні дослідження, складання письмових звітів про педагогічну діяльність, ведення педагогічного щоденника, який є засобом професійного самоаналізу.

З розвитком нових технологій американські вчені Дж. Ейсенман та Х. Торнтон запропонували нову форму

наставництва – "теленаставництво", що здійснюється за допомогою мережі. В США особливе зацікавлення викликає інноваційна колегіальна форма професійного розвитку НПП – супервізія.

Завдання супервізії: допомагати викладачам освоїти нову посаду чи місце роботи; здійснювати інтенсивне спостереження за діяльністю тих педагогів, які мають недоліки у виконанні своїх обов'язків; оцінювати ефективність педагогічної діяльності колег.

Серед інноваційних колегіальних форм професійного розвитку викладачів особливе зацікавлення викликає каскадна форма, суть якої полягає у проходженні кількох досвідченими педагогами широкомасштабної програми професійного розвитку, в процесі якої вони отримують професійну підготовку з конкретної навчальної дисципліни чи теми.

Досвід Англії

В умовах децентралізованої системи управління освітою в Англії, удосконаленням професійної компетентності НПП займаються на всіх рівнях: національному, регіональному та місцевому. Розрізняють "внутрішні" та "зовнішні" джерела підвищення кваліфікації педагогів.

До внутрішніх джерел належать заходи, які плануються і організуються школою та безпосередньо педагогом, а до зовнішніх – різноманітні курси в навчальних центрах при міських та регіональних управліннях освіти, університетах, вищих педагогічних навчальних закладах, а також проведення консультацій.

Наразі в Англії педагогічна освіта представлена трьома взаємопов'язаними ланками: базова підготовка вчителя (initial teacher training), вступ до професійної діяльності вчителя-початківця (introduction as a newlyqualified teacher) та підвищення кваліфікації або неперервний професійний розвиток (in-service training (INSET) or continued professional development) (5).

Зокрема, сформульовано конкретні цілі у системі неперервної педагогічної освіти, серед яких – професійний та особистісний розвиток викладача. Зовнішні та внутрішні форми

і методи заохочення у системі неперервної освіти ефективно використовуються у їх комплексному поєднанні.

Серед інноваційних форм та методів системи заохочення до професійного розвитку є такі:

- інноваційні освітні мережі,
- спеціалізовані телепередачі,
- педагогічні команди,
- Інтернет-мережі,
- модель кооперативного або колегіального розвитку,
- спостереження за діяльністю видатних викладачів,
- виконання нових ролей,
- метод проєктів, портфоліо,
- прикладні дослідження,
- модель каскаду або генерації,
- метод ситуативного навчання,
- саморозвиток як форма неперервної професійної освіти,
- метод розвитку вмінь і навичок, рефлексивний метод.

Ми проаналізували зарубіжні університетські кейси, які дозволило нам визначити тенденції професійного розвитку науковців.

Представимо аналіз у таблиці 2.

Таблиця 2

Зарубіжні університетські кейси, які використовують інноваційних технології розвитку НПП закладів вищої освіти

University of Pittsburgh	В університеті є централізований підрозділ професійного розвитку персоналу (Центр навчального розвитку та дистанційної освіти (CIDDE). Місією Центру є "сприяння досконалості та інноваціям у навчанні та наукових заходах" для всіх категорій персоналу. CIDDE надає прями та допоміжні послуги для кафедр, наукових шкіл та університету вцілому. Хоча декілька школи Університету Пітсбурга (наприклад, Вища школа бізнесу Катц, Інженерна школа та Медична школа) проводять власні регулярні програми професійного розвитку та програми підтримки для своїх викладачів, все-таки центральною структурою для досягнення професійного розвитку - це CIDDE.
---------------------------------	---

<p>University of Manchester Pedagogic and staff development programme</p>	<p>В університеті використовують переважно для університетського персоналу наступні інноваційні технології: Інтернет-навчання (10-хвилинний CPD-ресурс для викладачів), який доступний для тих, хто має мало часу, але хто хоче навчитися простим підказкам та порадам для вдосконалення своїх викладацьких навичок.</p> <p>Зокрема, серія семінарів для персоналу (Learning @ Lunch) є більш поглибленою з точки зору функціоналу наставництва і тьюторства. Ці семінари проводяться віч-на-віч з менш досвідченими колегами. Вони будуть записані та доступні через університетський сайт для широкого доступу. Використання майстер-класів і воркшопів надають університетському персоналу найкращу можливість розвивати та вдосконалювати свої навички, з найкращими експертами-наставниками які допоможуть розробити індивідуальний план професійного розвитку.</p>
<p>University of Bath</p>	<p>В університеті актуальними для навчання та розвитку персоналу є інноваційні інструментарії- онлайн-ресурси з наступних тем: "Управління віддаленими командами", "Робота віддалено", "Баланс на роботі і вдома".</p> <p>Також в університеті доступні для персоналу є модулі електронного навчання, зокрема "Персональний розвиток викладача: 101" (по 20 хвилин відео-контенту кожен). Цей модуль включаючи наступні теми:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Коучінг електронного навчання ▪ Комунікаційне електронне навчання ▪ Електронне навчання для прийняття рішень ▪ Складне електронне навчання для розмов ▪ Управління електронним навчанням команд ▪ Електронне навчання презентацій ▪ Електронне навчання управління проектами ▪ Електронне навчання саморозвитку ▪ Електронне навчання з управління часом
<p>Stanford University</p>	<p>В цьому університеті існує Програма розвитку персоналу, яка підтримує розвиток співробітників, забезпечуючи часткове або повне відшкодування витрат на курси, семінари, що дозволяють університетським працівникам покращити результативність на поточній роботі, підготуватися до кар'єрного розвитку або відповідати вимогам програм професійного ступеня, пов'язаних з поточною роботою або плановий кар'єрний розвиток.</p> <p>Зазначена програма складається з двох частин:</p> <p>1 частина- Програма сприяння навчання персоналу (STAP) для курсів і семінарів, спрямованих на працевлаштування або підвищення кваліфікації.</p>

	2 частина -Програма компенсації оплати за навчання (STRP), що передбачає часткову та повну оплату навчання для осіб, які навчаються на професійному ступеню програми.
--	---

Сьогодні низка стратегічних помилок ініціаторів реформи, а також її гальмування на регіональному і місцевому рівнях унеможливають старт освітньої реформи як повномасштабної. Оскільки освіта має фундаментальне значення для будь-яких масштабних трансформаційних чи модернізаційних процесів суспільного характеру, то питання стратегічного управління системою освіти не можуть не стати предметами особливої уваги представників як наукової, так і владної еліт. При цьому відправним пунктом процесу стратегічного управління в освіті повинно стати уявлення, по-перше, про унікальність України як держави зі своїми суттєвими всебічними відмінностями від інших розвинених країн світу, по-друге, розуміння того, що наша країна знаходиться в системній кризі, вихід з якої треба шукати на новій фундаментальній основі.

Тому зараз вкрай необхідно переглянути пріоритети освітньої реформи на адекватність її сучасній реальності умов забезпечення впровадження та з орієнтацією на кінцеві результати діяльності закладів всієї системи освіти. Визріває підґрунтя для суттєвої модернізації всієї системи національної освіти, в тому числі і післядипломної педагогічної освіти. Це зумовлено як необхідністю проведення ціле орієнтованих реформ, так і тим, що вже розробляється інноваційна методологія такої модернізації.

Сутність такої інноваційної методології розвитку модернізації системи національної освіти полягає в її базуванні на ідеології еколюдиноцентризму, яка зі свого боку органічно об'єднує тріаду підходів інноваційного змісту: системного, компетентнісного, синергетичного.

Стрижнем еколюдиноцентризму є самореалізація особистості в соціумі і природному середовищі, з урахуванням у кожній особистості природного потенціалу (в межах загальнолюдської моралі і національної свідомості). Щоб дійсно досягти цієї самореалізації у кожній особистості багато чого залежить в освітньому процесі від педагогів. У цьому контексті особливого

значення набуває розвиток науково-педагогічних працівників (НПП) закладів вищої освіти та інститутів післядипломної педагогічної освіти (ППО), яка має надавати високоякісні послуги, зокрема з підвищення кваліфікації керівних, педагогічних та науково-педагогічних працівників, здатних забезпечувати функціонування освітньої галузі в сучасних умовах розвитку економіки. ППО є однією з фундаментальних складових систем неперервної професійної освіти в умовах реалізації концепції неперервної освіти особистості впродовж життя.

В Україні до цього часу не має єдиної моделі професійного розвитку НПП. Як правило, кожен ЗВО формує власну модель професійного розвитку НПП з акцентом на тому чи іншому виді професійного розвитку (наприклад, для педагогів це курси підвищення кваліфікації). На наше переконання, саме системі неперервної професійної освіти мають бути "підпорядковані" шляхи реалізації всієї тріади методологічних підходів інноваційного змісту (системного, компетентнісного, синергетичного підходів). За такого підходу треба розпочинати підготовку, в першу чергу управлінського складу персоналу всієї галузі освіти, що насамперед відбувається в системі післядипломної освіти. Необхідно довести до відома цих керівників, що зокрема системний і компетентнісний підходи визначають чіткі людиноцентричні цілі і кінцеві результати діяльності закладів всієї системи освіти в їх взаємозв'язку.

У контексті генерального напрямку модернізації освіти синергетичний підхід показує можливість досягти людиноцентричних кінцевих результатів діяльності закладів освіти найбільш ефективним засобом, а саме: шляхом використання переваг синергізму при сумісній діяльності педагогічних колективів і працівників управлінських структур. У цих умовах досягається *одночасно високий рівень самоорганізації і самих педагогічних працівників у їх трудовій сфері.*

Загалом, можна стверджувати, що йдеться про формування культури цільового людиноцентричного управління освітою, яка спроможна забезпечити ефективну модернізацію національної системи освіти в контексті ідеології

людиноцентризму через реалізацію інноваційної методології.

У зв'язку з вищезазначеним виникає питання: як післядипломна освіта може сприяти реалізації інноваційної методології формування такої культури у всій системі національної освіти та її управлінських структурах.

Компететннiсний підхід до розвитку післядипломної педагогічної освіти в умовах трансформаційних інновацій викликає необхідність системно відповідати на тріаду питань: "Кого вчити?", "Чого вчити?" і "Як навчити дорослих, щоб здійснити модернізацію освіти у потрібному напрямі?". Йдеться також про системний підхід до розвитку ППО в такий спосіб, щоб декларативні заяви з боку керівництва галузі і науки про модернізацію були підтверджені ефективними цільовими діями саме закладів післядипломної педагогічної освіти. Тому необхідно, насамперед, виділити категорії працівників, які опосередковано братимуть участь у здійсненні на практиці певних інноваційних дій "Кого вчити", визначити яку потрібно надати відповідну інформацію "Чого вчити", у який спосіб "Як вчити".

Оскільки інноваційна методологія модернізації освіти в контексті ідеології еколюдиноцентризму має нетрадиційний характер і вже певну зрозумілу траєкторію основних шляхів реалізації, тому головним питанням на першому етапі є проведення ознайомчих занять дискусійного характеру з керівниками освітянської галузі. Такі заняття можуть бути здійснені у формі "круглих столів" і семінарів за цільовою темою "Інноваційна методологія" модернізації національної системи освіти в контекст, ідеології людиноцентризму. Головне на цьому етапі - зуміти довести до свідомості слухачів сутність формування культури цільового людиноцентричного управління освітою шляхом визначення цілей і кінцевих результатів діяльності закладів освіти та їх управлінських структур, а також концепцію застосування універсальної технології досягнення цих результатів на основі використання переваг синергізму в управлінні людськими ресурсами галузі освіти.

Наступним кроком на цьому шляху виникає необхідність ознайомлення з інноваційною методологією модернізації освіти фахівців Міністерства освіти і науки та обласних управлінь

освіти, але вже з більш технологічним ухилом у бік напряму формування культури цільового людиноцентричного управління за кінцевими результатами. Основними формами навчання на цьому етапі можуть бути семінари, спецкурси. А після дискусій та обговорень сутності інноваційної методології та шляхів формування культури цільового людиноцентричного управління освітою Міністерством освіти і науки України може бути затверджена спеціальна програма щодо модернізації національної системи освіти, в основу якої буде покладено цю інноваційну методологію і поступовий перехід до культури цільового людиноцентричного управління в освітянській галузі.

Саме затвердження "зверху" такої концепції модернізації національної системи освіти дає імпульс для активного навчання всіх інших категорій працівників у підсистемі післядипломної освіти. Насамперед, це стосується працівників регіональних управлінських структур, дії яких сьогодні орієнтуються на традиційні цінності.

Саме тому переорієнтація керівників і фахівців регіональних структур на усвідомлення людиноцентричних цілей та кінцевих результатів діяльності системи закладів освіти в контексті формування культури цільового людиноцентричного управління є актуальним питанням модернізації цих підсистем національної освіти.

Треба донести до свідомості керівників і фахівців регіональних структур (наразі не йдеться про оптимізацію цих структур) про необхідність, а головне, технологічну можливість орієнтації всіх дій на сприяння самореалізації особистості впродовж життя, починаючи з дитинства, що є стрижнем ідеології еколюдиноцентризму.

Саме на цьому етапі особливу увагу слід приділити засобам визначення кінцевих результатів діяльності системи закладів освіти щодо формування нового покоління нації здатного само реалізуватися у глобалізованому світі. Наступним надважливим завданням є створення атмосфери синергізму в освітніх закладах на основі використання інноваційної технології формування якісного людського капіталу сфери освіти, суттєвого підвищення іміджу професії педагога та застосування мотиваційного моніторингу як складових культури цільового

людино центричного управління персоналом.

Пропозиції впровадження інноваційних технологій розвитку НПП вітчизняних закладів вищої освіти з врахуванням досвіду зарубіжних країн (обґрунтування їх ефективності в сучасних умовах).

Досвід багатьох розвинених країн показує, що система освіти весь час змінюється. Ці зміни, в першу чергу, обумовлюються так званими зовнішніми чинниками, які полягають в розвитку виробництва, трансформації культурного та соціального середовища, розширенні та поглибленні глобальних зв'язків.

На думку фахівців, основними напрямками змін в системі освіти є:

- збільшення періоду накопичення базових знань;
- засвоєння знань на рефлексивному рівні;
- посилення єдності освіти та продуктивної діяльності;
- збільшення концентрації зусиль до формування особистості здобувача освіти;
- розвиток безперервної освіти;
- трансформація методів та засобів отримання, накопичення, переробки та передачі інформації.

Сучасний стан розвитку економіки України потребує відповідних змін всієї вітчизняної системи освіти. Початок впровадження освітньої реформи в Україні вже зараз демонструє неможливість запланованих позитивних змін, зокрема, в системі державної освіти, через її неадекватність тим умовам та можливостям, які сьогодні реально спроможна забезпечити держава.

Тому сьогодні модель інноваційної освіти має бути не тільки орієнтована на динамічні зміни в сучасному навколишньому світі, а й побудована з врахуванням реальних можливостей її реалізації на державному рівні. Освітня діяльність закладів освіти має ґрунтуватися на оригінальних методиках розвитку різних форм мислення, креативності, а також високих соціально-адаптаційних можливостей особистості. Особливостями інноваційної освіти є розуміння нових, незвичайних (нестандартних) ситуацій, прогнозування подій, оцінка наслідків прийнятих рішень, орієнтація на майбутнє, тощо.

Для проведення нашого дослідження науковий інтерес викликало саме можливість застосування інноваційних технологій розвитку НПП зарубіжних університетів в реальних умовах діяльності ЗВО та інститутів післядипломної педагогічної освіти, а саме з урахуванням недостатнього фінансування державою забезпечення розвитку НПП, існуючих фактично різних моделей професійного розвитку НПП у закладах вищої освіти, слабкими умовами для мотивації неперервного професійного розвитку тощо.

Враховуючи всі ці чинники, на нашу думку, забезпечення належного рівня розвитку НПП у вітчизняних ЗВО та інститутах післядипломної освіти можливо досягти за умов:

1) розвиток має здійснюватися з урахуванням індивідуальних особливостей людини (виявлення суб'єктивних передумов до здійснення діяльності певного масштабу);

2) синтез рекомендацій, отриманих дослідницьким шляхом, для використання в організації процесу розвитку НПП:

– краєвих зразків практики професійної діяльності розвинених країн, налагодження міжнародної співпраці з їх представниками;

– моделей професійної діяльності, варіантів вирішення типових комплексів завдань і проблем в різних ситуаціях в минулому, сьогоденні і прогнозованому майбутньому;

– тактики і стратегії на унікальних зразках і сюжетах видатної професійної діяльності, вибору варіанта прийняття і реалізації рішень на основі вищих інтелектуальних критеріїв, використання відповідних технологій, моделей, форм організації процесів тощо;

– вищих форм естетичного ставлення до дійсності, всіх видів мистецтв для виховання вищих почуттів, вищих моральних і моральних критеріїв у виборі суб'єктивних технологій, моделей самоменеджменту, самоорганізації, самокорекції, світовідношення (в тому числі і національної свідомості);

– перспективних зразків аналітико-дослідницької практики, технологій, моделей, типових комплексів аналітичних задач, проблем, методів, підходів;

– апробованих зразків інноваційних розвиваючих ігор як

модельної практики, ігротехнічних технологій, моделей типових і унікальних завдань і проблем в ігротехнічній діяльності, тактик, стратегій, принципів, підходів до методологічної самоорганізації щодо вдосконалення та розвитку здібностей;

3) розвиток у особистості НПП здатності до самовизначення на життєвому шляху в процесі соціалізації (окультурення і одухотворення) і свідомого входження в навколишній світ, виявлення свого місця в житті; набуття навичок і умінь у використанні методів і технологій самовизначення до життя, до життєвої мети і стратегії її досягнення, професійного самовизначення; на основі самовизначення і самосвідомості вироблення адекватного відношення до себе і до всього навколишнього в межах професійної позиції в світі діяльності;

4) елітне самовизначення передбачає пізнання, усвідомлення, самовизначення, оволодіння вищим рівнем самоорганізації, самоуправління, що передбачає взяти відповідальність за діяльність у відповідних ієрархіях як індивідуума, суб'єкта, особистості, індивідуальності.

5) проходження шляху до елітарного саморозвитку вимагає накопичення кількісного і якісного усвідомлення пройденого досвіду та майбутнього професійного життя, відповідної відповідальності за себе і за професійну справу в колективах (суміщення "частини" з "частиною", "частини" з "цілим"). Індивідуальне проходження шляху переростає в проходження шляху формуючих команд та колективів.

Висновки. Зі складом НПП ситуація на цей час набагато гірша. Якщо спиратись на статистику щодо аналізу вікового складу НПП, то за останній рік вона демонструє те, що по Україні до 30 років - 14,1% , 31-40 років – 21,3%, 41-50 років – 28%, 51-54 років 10%, 55-60 років 13, 2%, понад 60 років – 13,4%. Тобто за статистичними даними педагогічних працівників віком від 50 років та старше в Україні біля 40%, а це досить великий показник, що засвідчує незацікавленість у здобутті педагогічних спеціальностей та до роботи у закладах середньої освіти.

Більшу частину НПП складають переважно люди пенсійного віку. Молодих учених з кожним роком стає все менше. Тому відмінність нашої держави від розвинених країн полягають ще в

тому, що застосовувати інноваційні технології розвитку НПП необхідно з врахуванням вікових категорій – рівнем їх компетентності у сфері сучасних інформаційних технологій, їх активності і мобільності у науково-дослідній та педагогічній діяльності. Тобто на кожну категорію має використовуватися відповідна технологія, яка буде найбільш ефективною.

Способи вирішення завдань і проблем щодо упровадження інноваційних технологій розвитку НПП закладів вищої освіти: психологічний і колегіальний підходи:

- встановлення постійної взаємодії з керівництвом регіону щодо вирішення завдань і проблем, що виникають в процесі реалізації освітнього проєкту;

- застосування психологічних тестів, експертних оцінок, проведення конкурсів, олімпіад, співбесід, розглядання конкретних ситуацій, участь в проєктах та ін. для діагностики професійних компетентностей;

- щомісячно проводити методичні семінари, ділові та організаційно-діяльнісні ігри, тренінги, практикувати стажування в органах управління, на кафедрах ЗВО та інститутах післядипломної педагогічної освіти.

- періодичне здійснення аналізу стану справ в системі підготовки кадрів, системі підвищення кваліфікації професорсько-викладацького складу, здійснення розробки пропозицій щодо її вдосконалення;

- вивчення світового досвіду діяльності освітніх систем і результатів апробації його в умовах регіону і країни та обговорення його на нарадах, конференціях, семінарах;

- обмін досвідом серед груп викладачів, що практикують розвиваючу педагогіку і здійснюють консультативно-аналітичну діяльність, відповідну проєктної ідеї;

- управління опором персоналу організаційним змінам і розвитку (формування політичної динаміки в підтримку змін і розвитку персоналу, забезпечення вмотивованості на зміни і розвиток, підтримку ефективного контролю над процесом трансформації);

- використання "організаційно-діяльнісних і розумових ігор" як універсальної форми розвитку людини і методу

переходу від розумового аналізу розвитку систем діяльності до моделювання розвитку цих систем і людини в них, основи побудови процесу розвитку НПП;

– визначення і періодичне уточнення (для розробки технологій розвитку) рівня інтелектуальної та етичної культури (самоорганізація рефлексії, мотивація до розвитку мислення, схильність до рефлексії, цілеспрямованість, готовність до самозміни, самовизначення у майбутній управлінській діяльності, установка на системність і метасистемності мислення, ціннісні орієнтири), схильності особистості до прийняття на себе відповідальності, лідерських якостей, комунікабельності;

– використання ігротехнічної форми управління, що є професійно вищою, ніж звичайне управління;

– використання інноваційних технологій для активізації усвідомлення і посиленні вольових процесів;

– здійснення розвитку НПП протягом усього життя.

Список літератури:

1. Tracy, X., Zou, P. (2019). Community-based professional development for academics: a phenomenographic study, *Studies in Higher Education Journal*.
2. Hamza, Aswan (2010). International Experience: An Opportunity for Professional Development in Higher Education. *Journal of Studies in International Education*, v14 n1 p. 50-69.
3. MacKenzie, N. & Staley, A. (2001). Online Professional Development for Academic Staff: Putting the Curriculum First. Volume 38,(3).
4. Eraut, A.M. (2013). "Developing professional knowledge within a client – centered orientation".
5. Open Education 2030. (2016) A joint space for developing visions on the future of Open Education in Europe. URL: <http://blogs.ec.europa.eu/openeducation2030/>.
6. Gutek, I. (2003). Philosophical and ideological perspectives on education. Published by person education, Inc, publishing as Allyn & Bacon, 2003. 348 p.
7. Gates, L. (1982). Ego development as the goal of education. *Education*. 103.P. 87-90.

8. Glatthorn, A. (1995). Teacher development. *International encyclopedia of teaching and teacher education*. London: Pergamon Press. P. 41–45.
9. Scheerens, J. (2010). Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey (TALIS). Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010. 204 p.

Принципи розвитку потенціалу викладачів університетів України у контексті розширення інституційної автономії

Юрій Скиба, Ганна Лебединець

Анотація

У статті розкрито сутність і подано визначення понять "викладач університету", "викладацька діяльність"; визначено принципи розвитку потенціалу викладачів університетів. Зокрема, викладач університету – особа, яка здійснює викладацьку діяльність в університеті, відповідає державним нормативним вимогам та зарахована до складу штатних працівників університету на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору.

Викладацька діяльність – діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти, яка здійснюється викладачем під час проведення традиційних (лекції, практичні, семінарські та лабораторні), так й інноваційних (семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, онлайн-курси, тематичні школи, "круглі столи" тощо) видів навчальних занять. Принципами розвитку потенціалу викладачів університетів в контексті розширення інституційної автономії є: системності, безперервності, ефективності, адаптивності, повноти, гнучкості, мотивації і рефлексії. Розвиток потенціалу викладачів університетів на основі зазначених принципів сприятиме удосконаленню стратегії, технологій, практик викладання і навчання та підвищенню їх викладацької компетентності та якості освіти.

Ключові слова: викладач університету, викладацька діяльність, потенціал, принципи розвитку потенціалу викладача університету.

Principles of development for the teachers of Ukrainian universities in the context of increasing institutional autonomy

Yurii Skyba, Hanna Lebedynets

The chapter reveals the exact meaning of the definitions: "university teacher", "teaching" as well as the principles of development of the potential of university teachers are defined in the chapter. In particular, a university lecturer is a person who carries out teaching activities at the university, meets state regulatory requirements and is included in the staff of the university based on the relevant employment or civil contract. Teaching activity is a type of activity which is aimed at the formation of knowledge, other competencies, worldview, development of intellectual and creative abilities, emotional, volitional and/or physical qualities of students, which is carried out by the teacher during traditional (lectures, practical, seminar and laboratory), and innovative (workshops, workshops, seminars, pieces of training, webinars, online courses, thematic schools, "round tables", etc.) types of training. The principles of developing the potential of university teachers in the context of expanding institutional autonomy are system, continuity, efficiency, adaptability, completeness, flexibility, motivation and reflection. The development of the potential of university teachers based on these principles will contribute to the improvement of strategy, technologies, teaching and learning practices and increase their teaching competence and quality of education.

Key words: university lecturer, teaching activity, potential of university teachers, principles of development of potential of university teachers.

Вступ. Актуальність проблеми розвитку потенціалу викладачів університетів зумовлена необхідністю імплементації національних (Законів України "Про вищу освіту" (2014), "Про наукову і науково-технічну діяльність" (2015), "Про освіту" (2017)) та міжнародних документів (Supporting growth and jobs – an agenda for the modernization of Europe's higher education systems. Communication from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions (2011), Bucharest Communiqué "Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area"(2012), Yerevan Communiqué: ENEA Ministerial Conference (2015)) у діяльність університетів.

Нині в усіх освітніх нормативних документах світового та європейського рівнів, а також у наукових джерелах наголошується, що розвиток потенціалу викладачів університетів у контексті викладання і навчання має служити цілям підвищення якості освіти та підсилення соціальної функції університетів забезпечення інтересів суспільства. Проте, вітчизняні університети обмежено використовують надані їм Законами України "Про освіту" (2017) та "Про вищу освіту" (2014) можливості для розвитку потенціалу викладачів в контексті інституційної автономії.

Аналіз джерел та літератури. У наукових публікаціях присвячених дослідженням у сфері вищої освіти зустрічаються різні категорії поняття "потенціалу", а саме: інтелектуальний (К. Липовська (2017), С. Ілляшенко (2011) та ін.), емоційний (А. Гацько і О. Смігунова (2016) та ін.), духовний (В. Панок (2006), Е. Помиткін (2008) та ін.), лідерський (С. Калашнікова (2015), Т. Гура (2015) та ін.), особистісний (Д. Леонтьєв (2014), В. Рябченко (2019) та ін.), науково-педагогічний (Ю. Скиба (2020)) тощо.

Зміст і структуру викладацької компетентності подано у працях М. Криштанович (2018), М. Копитової (2012), С. Мунтян (2015), Л. Тархан (2008) та ін.

Професійні ролі викладачів університетів та особливості їх професійної поведінки розкрито у наукових публікаціях R. Boyatzis (2005), J. Cano-Hurtado, J. Carot-Sierra, M. Fernández-Prada & F. Fargueta (2014), С. Гвоздій і О. Устянської (2019) та ін.

Ґрунтовний аналіз проблеми розвитку викладацької компетентності науково-педагогічних працівників університетів подано у праці "Результати загальнонаціонального опитування "Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції" підготовленого за редакцією С. Калашнікової (2019). Зокрема, у процесі опитування встановлено "...що найбільш поширеною формою розвитку викладацької компетентності залишається досить "традиційна" форма у вигляді методологічних семінарів – її відзначили 60% викладачів / дослідників, другу позицію у категорії викладачі / дослідники

посіли "вибіркові тренінги / курси для покращення викладання" (43%) і на третьому місці – "зворотній зв'язок з боку колег-викладачів" (42%) (Калашнікова С. 2019:21).

"Водночас тільки 29% викладачів вказали наявність серед форм розвитку викладацької компетентності позицію "дослідження з викладання та навчання у вищій освіті". Використання обов'язкових тренінгів / курсів для покращення викладання в університетах України зазначило приблизно 20% викладачів / дослідників.

Досить цінним набутком діючої системи розвитку викладацької компетентності у вітчизняних університетах вважаємо суттєвий рівень "визнання / стимулювання кращих викладацьких практик" (23% викладачів/дослідників зазначили її)" (Калашнікова С. 2019:17).

Водночас за пріоритетністю фактору "досягнення у викладацькій діяльності" виявився лише на третьому місці з чотирьох у групі "викладачі / дослідники". На наш погляд, це засвідчує відсутність пріоритетності у кадровій політиці у вищій освіті (на національному та інституційному рівнях) та відповідно відсутність прагнення на рівні ЗВО до забезпечення "цінності якісного викладання", що є критично важливим для забезпечення високої якості вищої освіти" (Калашнікова С. 2019:17).

Отже, недостатня увага до проблеми розвитку потенціалу викладачів університетів України у контексті розширення інституційної автономії, її теоретична нерозробленість свідчать про актуальність досліджуваної проблеми.

Мета дослідження: виявити та обґрунтувати принципи розвитку потенціалу викладачів університету. Завдання статті – виокремити та обґрунтувати принципи розвитку потенціалу викладачів університету, охарактеризувати сутність понять "викладач університету" і "викладацька діяльність".

Методи дослідження. Для досягнення мети та вирішення поставлених завдань буде використано комплекс методів наукового дослідження: теоретичний аналіз наукових джерел – для з'ясування доробку науковців з означеної теми дослідження; поняттєво-термінологічний аналіз – для визначення сутності понять "викладач університету", "викладацька діяльність";

системний аналіз – для визначення системи взаємопов'язаних елементів розвитку потенціалу викладачів університету;

Результати дослідження. За останні два десятиліття європейська вища освіта зазнала позитивних фундаментальних змін на системному та інституційному рівнях, пов'язані з національними реформами, Болонським процесом та ініціативами Європейського Союзу. Як результат, навчання, орієнтоване на студентів, забезпечення якості та підхід до результатів навчання є ключовими елементами вищої освіти сьогодні. Існує також міцний консенсус щодо необхідності подальшого розширення доступності вищої освіти та включення в освітній процес різноманітного досвіду та ідей щодо підвищення ефективності викладання і навчання. Удосконалення профілю викладання та пошуку інноваційних технологій та практик, зміцнення зв'язку між освітою та науковими дослідженнями, сприяння розвитку використання нових технологій для викладання та навчання: ці теми стоять на порядку денному й обговорюються та активно досліджуються на національному та інституційному рівнях.

Насамперед проаналізуємо поняття "викладач університету". Чинними Законами України "Про освіту" (2017) і "Про вищу освіту" (2014) поняття "викладач" розглядається як посада, проте у Класифікаторі професій ДК 003:2010 подано підрозділ 23 "Викладачі", у якому виокремлено такі класи: 231 "Викладачі університетів та вищих навчальних закладів", 232 "Викладачі середніх навчальних закладів", 233 "Вчителі початкової школи та працівники дошкільних закладів", 234 "Вчителі спеціалізованих навчальних закладів", 235 "Інші професіонали в галузі навчання". Необхідно зазначити, що Класифікатор професій ДК 003:2010 охоплює поняттям "викладач" доволі широку сферу професійної діяльності (Класифікаторі професій ДК 003:2010).

У нашому дослідженні поняття "викладач університету" тлумачимо в широкому його розумінні – це особа, яка здійснює викладацьку діяльність в університеті, відповідає вимогам поданих у Кваліфікаційних характеристиках професій (посад) педагогічних і науково-педагогічних працівників навчальних закладів (2013) та зарахована до складу штатних працівників

університету на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору. Оформлення на роботу на певну частину ставки згідно з вимогами Кодексу про працю України не є обов'язковою умовою під час здійснення викладацької діяльності. Це може бути або трудовий договір (якщо йдеться про сумісництво), або цивільно-правова угода (якщо йдеться про залучення особи як тренера до проведення тренінгів, майстер-класів, вебінарів тощо) (Біла-Тіунова Л., 2017).

Викладацьку діяльність визначаємо як діяльність, що спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти, яка здійснюється викладачем.

Як зазначають J. Carot-Sierra, M. Fernández-Prada end F. Fargueta викладацьку діяльність можна визначити як групу процедур, які проводяться як всередині, так і поза межами аудиторії, що сприяють навчанню студентів відповідно до визначених цілей та рекомендації освітніх програм визначених інституційним контекстом.

Викладацька діяльність може здійснюватися на різних освітніх рівнях, визначених Законом України "Про освіту"(2017), а також може охоплювати іншу освіту, яка здійснюється поза цими освітніми рівнями. Зокрема, до освіти, що не обумовлена будь-якими рівнями, відповідно до Класифікатора видів економічної діяльності (КВЕД ДК 009; 2010), і де здійснюється викладацька діяльність відносяться навчальні центри, які пропонують курси з корекції (додаткової підготовки з певної дисципліни), курси з підвищення професійної кваліфікації, навчання мовам і навичкам спілкування, навчання комп'ютерній грамоті, навчання ораторському мистецтву тощо (КВЕД ДК 009; 2010).

Формами викладацької діяльності є як традиційні види навчальних занять – лекції, практичні, семінарські та лабораторні, так й інноваційні – семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, онлайн-курси, тематичні школи, "круглі столи" тощо, на яких особа, яка здійснює викладацьку діяльність, може виконувати роль модератора, фасилітатора, консультанта, тьютора, тренера тощо.

Суб'єктами викладацької діяльності є навчальні заклади та, відповідно, педагогічні та науково-педагогічні працівники (якщо освіта реалізується на освітніх рівнях, визначених Законом України "Про освіту" (2017)).

Потенціал викладача університету є динамічною системою, що об'єднує в собі два рівні зв'язків, що функціонують в єдності. Перший – це ресурси, які є результатом діяльності минулого та сьогодення, і, другий – можливості, тобто ті здібності і зв'язки, що орієнтовані на майбутнє які постійно змінюється, розвивається, накопичують нові здібності, характеристики, включаючи елементи майбутнього розвитку.

Досліджуючи принципи розвитку потенціалу викладачів університету одночасно предметом вивчення має бути й науково-освітнє середовища, в якому здійснюється його викладацька діяльність.

Нині Європейським Союзом запропоновано десять принципів які сприяють удосконаленню навчання та викладання в університетах. Ці принципи насамперед передбачають переосмислення навчальної місії університету та зорієнтовані на інституційних лідерів, які працюють із науково-педагогічним працівниками, студентами та зовнішніми зацікавленими сторонами для забезпечення якості, актуальності та привабливості вищої освіти. Вони також сприяють цінності Європейського простору вищої освіти (ЄПВО) та охоплюють Стандарти та керівні принципи забезпечення якості в європейському просторі вищої освіти (ESG). ESG спрямовані на постійне вдосконалення розвитку потенціалу викладачів і виховання культури, яка залучає університетську спільноту до забезпечення та підвищення якості навчання та викладання. Водночас принципи Європейського Союзу заохочують університети до постійного обміну та співпраці в галузі викладання і навчання між університетами як на національному, так і на європейському рівні (Десять європейських принципів...).

Загалом принципи в сучасній педагогічній науці розглядаються як керівні ідеї, нормативні вимоги і рекомендації щодо організації і здійснення освітнього процесу в університеті, або як спосіб досягнення педагогічних цілей з врахуванням

відповідних підходів і умов (Гончаренко С., 2012). Враховуючи вище зазначені Європейські принципи з удосконалення викладання і навчання, які ми розглядаємо як спосіб досягнення цілей з розвитку потенціалу викладачів університетів нами запропоновано наступні принципи:

- принцип системності (розвиток потенціалу викладачів має розглядатися як сукупність взаємопов'язаних процесів зорієнтованих на підвищення якості навчання і викладання та його складових);

- принцип безперервності (передбачає постійний розвиток потенціалу викладачів університетів відповідно до нової концепції "навчання впродовж життя");

- принцип ефективності (розвиток потенціалу викладачів зорієнтований на підвищенню ефективності викладання і навчання);

- принцип адаптивності (адаптація викладачів до мінливих, динамічних умов зовнішнього та внутрішнього середовища та можливість ефективно здійснювати освітній процес в нових умовах);

- принцип повноти (виявлення і врахування усіх можливих інструментів розвитку потенціалу викладачів університетів);

- принцип гнучкості (можливість розвитку потенціалу викладачів використовуючи різні стратегії, види, форми і методи викладацької компетентності);

- принцип мотивації (стимулювання внутрішніх мотивів інтересів, потреб, прагнень викладачів до підвищення ефективності викладання і навчання та винагорода за значні досягнення);

- принцип рефлексії (переосмислення власної викладацької діяльності, зокрема стратегії, технології, методів і засобів викладання і навчання в пошуках нових підходів до удосконалення ефективного викладання і навчання).

Запропоновані принципи розвитку потенціалу викладачів університетів сприятимуть удосконалення профілю викладання та навчання, пошуку інноваційних технологій та практик, зміцненню зв'язку між освітою та науковими дослідженнями, підвищенню якості освіти та конкурентноспроможності університету.

Висновки. Отже, викладач університету – особа, яка здійснює викладацьку діяльність в університеті, відповідає нормативним вимогам та зарахована до складу штатних працівників університету на основі відповідного трудового або цивільно-правового договору.

Викладацька діяльність – діяльність, яка спрямована на формування знань, інших компетентностей, світогляду, розвиток інтелектуальних і творчих здібностей, емоційно-вольових та/або фізичних якостей здобувачів освіти, яка здійснюється викладачем під час проведення традиційних (лекції, практичні, семінарські та лабораторні), так і інноваційні (семінари-практикуми, семінари-наради, семінари-тренінги, тренінги, вебінари, онлайн-курси, тематичні школи, "круглі столи" тощо) видів навчальних занять.

Основними принципами розвитку потенціалу викладачів університетів в контексті розширення інституційної автономії є: системності, безперервності, ефективності, адаптивності, повноти, гнучкості, мотивації і рефлексії. Розвиток потенціалу викладачів університетів на вище зазначених принципах сприятиме удосконалення профілю викладання та пошуку інноваційних технологій та практик, зміцнення зв'язку між освітою та науковими дослідженнями і забезпечить досягнення педагогічних цілей з врахуванням відповідних підходів і умов.

Список літератури:

1. Біла-Тіунова, Л.Р., Хамходера, О.П. (2017). Щодо визначення поняття "викладацька діяльність" у контексті антикорупційного законодавства. Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право. В. 43. Т. 2. 28–32. URL: http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.43/part_2/6.pdf;3.
2. Гацько, А. Ф., Смігунова, О. В. (2016). Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства. 2016. № 177. 61-67. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/wissn021/article/view/97816>.
3. Гвоздій, С., Устянська, О. (2019). Професійні ролі викладача вищої школи у підготовці майбутнього фахівця. Освітологічний дискурс. № 1-2. 141-160. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/555>.
4. Гончаренко, С.М. (2012). Педагогічні закони, закономірності,

принципи: сучасне тлумачення. Рівне. Вид-во "Волинські береги". 192.

5. Гура, Т. В. (2015). Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. Вип. 44 (97). 418-428.

6. Державний класифікатор професій Держспоживстандарту України та ін.: URL: <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klassifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kp-950586.html>.

7. Десять європейських принципів для покращення навчання та викладання. URL: <https://eua.eu/issues/20:learning-teaching.html>.

8. Закон України "Про вищу освіту" від 1 липня 2014 року № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18?find>.

9. Закон України "Про наукову і науково-технічну діяльність" від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.

10. Закон України "Про освіту" від 5 вересня 2017 року № 2145-VIII URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>

11. Ілляшенко, С. М. (2011). Інтелектуальний капітал ВНЗ як запорука його інноваційного розвитку: сутність, структура, підходи до оцінки. Маркетинг і менеджмент інновацій. № 1. 145-154.

12. Калашнікова, С. А. (2015). Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства (частинна I): препринт (аналітичні матеріали): за заг. ред. С. Калашнікової. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. 153 . URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Analiz_dosvidu_rozvitku_liderpotenc_UNIVERS_ch1_2015_153p_IBO_avtors-kolektiv.pdf.

13. Копытова, Н. Е. (2012). Многомерная профессиональная деятельность преподавателя вуза: от функций к компетентностям. Вестник ТГУ. В.10 (114). 103-112.

14. Криштанович, М.Ф. (2018). Зміст і сутність структури професійно-педагогічної компетентності викладача закладу вищої освіти. Інноваційна педагогіка. Вип. 4(22). Т. 2. 21-24.

URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2018/4/part_2/4-2_2018.pdf.

15. Леонтьев, Д. А. (2014). Личностный потенциал: структура и диагностика. М. Смысл. 607. URL: <https://www.vbudushee.ru/upload/iblock/399/399c29c8ed713a65e1f7a9701f4a594b.pdf>.

16. Липовська, К. (2017). "Інтелектуальний потенціал" у контексті управління суспільним розвитком: поняття та сутність. Державне управління та місцеве самоврядування. Вип.4 (35). 21-27. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_04\(35\)/5.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_04(35)/5.pdf).

17. Мунтян, С. Г. (2015). Професійний профіль викладача іноземної мови в європейському освітньому просторі: Сучасні проблеми гуманітаристики: світоглядні пошуки, комунікативні та педагогічні стратегії: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф. Рівне : РІКУП НАНУ. 264-266.

18. Національний класифікатор України "Класифікатор видів економічної діяльності ДК 009:2010" Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 р. №457. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vd457609-10>.

19. Панок, В. Г., Рудь, Г. В. (2006). Психологія життєвого шляху особистості : моногр. К. : Ніка-Центр. 280.

20. Помиткін, Е. О. (2008). Психологічні механізми духовного розвитку професіонала: сутність та діагностика. 1-10. URL: http://lib.iitta.gov.ua/6186/1/_-_08_doc.pdf.

21. Про затвердження кваліфікаційних характеристик професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів. Наказ Міністерства освіти і науки України від 01 червня 2013р. № 665. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0665729-13#Text>.

22. Результати загальнонаціонального опитування "Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції" (2019) ; за заг. ред С. Калашнікової. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. 64. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/105/98>.

23. Рябченко, В. (2019). Розвиток особистісного потенціалу

- академічного персоналу і здобувачів вищої освіти як інтегрований критерій результативності та ефективності університетського управління. 1(7). 65-88. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/87/83>.
24. Скиба, Ю. (2020). SWOT-аналіз як інструмент виявлення науково-педагогічного потенціалу українських університетів. Освітологічний дискурс, (3), 86-91. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/737>
<https://doi.org/10.28925/2312-5829.2020.3.6>.
25. Тархан Л. (2008) Теоретичні і методичні основи формування дидактичної компетентності майбутніх інженерів-педагогів: автореф. дис. ... докт. пед. наук: спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти". К. 40.
26. Boyatzis, R. (2005). The competent manager. New York: Wiley. 406.
27. Bucharest Communiqué (2012) "Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area", Bucharest, on 26 and 27 April 2012. URL: [http://www.ehea.info/Uploads/\(1\)/Bucharest%20Communique%20012\(1\).pdf](http://www.ehea.info/Uploads/(1)/Bucharest%20Communique%20012(1).pdf).
28. Cano-Hurtado J.J., Carot-Sierra J.M., Fernández-Prada M.A., Fargueta F. An evaluation model of the teaching activity of academic staff. URL: <https://www.oecd.org/education/imhe/43977296.pdf>.
29. Supporting growth and jobs – an agenda for the modernization of Europe’s higher education systems. Communication from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, XXX. – COM(2011) 567/2. {SEC(2011) 1063}. 16 p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2011:0567:FIN:EN:PDF>.
30. Yerevan Communiqué: EHEA Ministerial Conference, 2015. URL: http://www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/5_2015/112705.pdf.

Розділ III. Забезпечення якості вищої освіти: європейський та український досвід

Сучасні підходи до оцінювання студента як чинник підвищення якості вищої освіти

Олена Оржель

Анотація

Забезпечення якості вищої освіти, вдосконалення викладання і навчання є стратегічним пріоритетом творення Європейського простору вищої освіти. В рамках реформування викладання і навчання запроваджується компетентнісний і студентоцентризований підхід, що впливає на усіх учасників освітнього процесу та позначається на усіх етапах викладання і навчання, включно із оцінюванням. В українському академічному дискурсі недостатньо висвітлена тема пошуку і запровадження нових підходів та інструментів оцінювання студентів в контексті вдосконалення викладання і навчання. Натомість, в англійськом сегменті інтернет-ресурсів знаходиться достатньо експертних розробок, наукових праць, практичних порадників і рекомендацій, присвячених оновленню та урізноманітненню підходів до оцінювання студентів. Відповідно метою дослідження стало виявлення та представлення сучасних, поширених в ЄПВО підходів до оцінювання студента в контексті вдосконалення викладання і навчання задля їх популяризації. За допомогою дискурс-аналізу, теоретичного аналізу та інтернет-пошуку було виявлено кілька актуальних для даного етапу розвитку ЄПВО підходів до оцінювання студентів: постійне оновлення існуючих і поява нових інструментів оцінювання; узгодження оцінювання із цілями, змістом, іншими особливостями освітньої програми, навчальної дисципліни; розширення кола суб'єктів, залучених до оцінювання, зростання ролі само-оцінювання, оцінювання студента іншим студентом, зовнішніми стейкхолдерами; розширення предмету оцінювання: на додаток до знань, оцінюються вміння, навички, компетентності, цінності, поведінкові реакції тощо; зростання ролі feedback і діалогу у процесах планування та проведення оцінювання; визнання того

факту, що не усі знання, вміння, компетентності, цінності можна виміряти та оцінити, і що оцінка не завжди буде об'єктивною, справедливою, достовірною; поширення автентичного (максимально наближеного до реальних умов) оцінювання; зростання ролі цифрових технологій в організації та проведенні оцінювання.

Ключові слова: якість вищої освіти, викладання і навчання, оцінювання студентів, feedback, само-оцінювання.

Modern approaches to student assessment as a driver of higher education quality enhancement

Olena Orzhel

Quality assurance in higher education, enhancement of teaching and learning are on the list of strategic priorities of EHEA. Student-centred and competence-based approaches introduced in the course of teaching and learning transformations influence all participants of educational process and impact all its stages and elements, including student assessment. Ukrainian academia in the discourse on teaching and learning enhancement does not pay enough attention to student assessment, disregarding the need to implement new approaches and introduce new assessment tools suitable for transformed teaching and learning environment. Meanwhile, a sufficient portion of English-language internet resources – expert reports, academic papers, guides, recommendations – are dedicated to the revision and updating of approaches to student assessment. Accordingly, this research was perceived with the purpose to identify, present, and promote current approaches to student assessment that have emerged in EHEA in the context of teaching and learning enhancement. During the research, discourse analysis, internet search, theoretical analysis were applied, which has helped identify a number of contemporary trends in student assessment, namely: constant modification of existing tools and emergence of new ones; alignment of assessment design with the objectives, content, other specifics of the curriculum or syllabus; expansion of audiences involved in student assessment, growing importance of self-assessment, peer assessment, assessment by external stakeholders; extension of what is assessed: in addition to knowledge, skills, competencies, values,

behaviour patterns are to be assessed; the role of feedback and dialogue in student assessment is enhanced; acknowledgement of the fact that not all learning outcomes can be measured and assessed and the grade could lack precision, validity, be subjective or unfair; assessment is becoming more authentic; significant growth in application of online and technology-led assessment.

Key words: quality of higher education, teaching and learning, student assessment, feedback, self-evaluation.

Вступ. Забезпечення якості вищої освіти було і залишається актуальним питанням від початку Болонського процесу, а викладання і навчання – ключовим напрямом реформування вищої освіти (European Commission/EACEA/Eurydice, 2018, р.48). Наразі у творенні Європейського простору вищої освіти (далі – ЄПВО) вдосконалення викладання і навчання є стратегічним пріоритетом, що засвідчено Паризьким комюніке (ЕНЕА, 2018), Європейськими принципами вдосконалення викладання і навчання (European Principles for the Enhancement of Learning and Teaching (2017), порядком денним та робочими документами Європейського форуму з навчання та викладання (European Learning & Teaching Forum, 2020), започаткованого Європейською асоціацією університетів, іншими ініціативами в рамках Болонського процесу.

Вдосконалення викладання і навчання передбачає, серед іншого, запровадження компетентнісного (або зосередженого на результатах навчання) підходу (European Commission/EACEA/Eurydice, 2018, р. 50) і студентоцентрованого підходу (Стандарти та рекомендації, 2015, р. 11), що впливає на усіх учасників і позначається на усіх етапах процесу викладання і навчання, включно із розробленням та затвердженням освітньої програми, її реалізації та оцінювання результатів навчання. Наприклад, Bologna Process Implementation Report наголошує: "the learning outcomes approach requires new ways of student assessment" (European Commission/EACEA/Eurydice, p. 57); Стандарт 1.3 "Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти" підкреслює "важливість оцінювання для прогресу студентів та їх майбутньої кар'єри" (Стандарти та

рекомендації, 2015, р. 12).

Необхідність пошуку та запровадження нових підходів та інструментів оцінювання студента – його успішності, досягнень та результатів навчання – як актуальна тема вдосконалення викладання і навчання виникла під час онлайн-відео семінарів і дискусій, які відбулися в рамках Програми вдосконалення викладання у вищій освіті України (Британська Рада в Україні, 2020) і тривали у квітні-липні 2020 за участі Британської Ради в Україні; експертів AdvanceHE (Advance HE, 2020), провідної тренінгової агенції у сфері вищої освіти, Велика Британія; 35 українських учасників проекту, що представляли науково-педагогічний та адміністративний персонал 10 українських ЗВО та Інституту вищої освіти Національної академії педагогічних наук України Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України (2020). Під час дискусій стало очевидно, що тема оцінювання студентів як чинник вдосконалення викладання і навчання та підвищення якості вищої освіти взагалі потребує більш глибокого теоретичного вивчення та практичного опрацювання, а також популяризації нових підходів та сучасних інструментів оцінювання в системі вищої освіти України, що обумовило вибір предмету дослідження та його мету.

Аналіз джерел та літератури. Тема необхідності переходу до нових підходів та інструментів оцінювання студентів в контексті вдосконалення викладання і навчання недостатньо висвітлена у публікаціях української академічної спільноти: її представники до цього часу вживають терміни "контроль знань" (Іотова, Маджар, Скальська, 2018; Полторацька, Каданер, 2009), "педагогічний контроль" (Приходькіна, 2014), характерні для попередньої парадигми вищої освіти.

У багатьох публікаціях оцінювання студентів розглядається безвідносно до змін, ініційованих Болонським процесом: переходом до компетентнісного і студентоцентрованого навчання, активного залучення студента до процесу оцінювання, спрямування оцінювання на результати навчання, орієнтацією на Національну рамку кваліфікацій при формулюванні результатів навчання і програмних компетентностей. Така практика представлена у локальних нормативних актах багатьох

українських ЗВО: наприклад у Положенні про порядок оцінювання (Ізмаїльський державний гуманітарний університет, 2016), Методичних рекомендаціях щодо оцінювання (Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка, 2020), Положенні про кредитно-модульну систему організації навчального процесу (Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського", 2020).

Згадуючи про Болонський процес і його вплив на національні системи вищої освіти, деякі українські автори пишуть про необхідність узгодження "шкали оцінювання" між країнами-учасницями Болонського процесу (Турчин, 2010, с.184), специфіку рейтингової системи (Приходькіна, 2014, с.13) або переваги модульно-рейтингової системи оцінювання студентів (Полторацька, Каданер, 2009, с. 2).

Разом з тим, в українському експертно-фаховому дискурсі присутні статті, де описані спроби переглянути підходи до оцінювання студентів у дусі Болонського процесу, орієнтуючись на результати навчання студентів (Дибкова, 2016); враховуючи компетентнісний підхід (Волошинов, Сокол, Тригуб, 2015); згадуючи про важливість взаємодії між викладачем і студентом (Іотова, Маджар, Скальська, 2018), а також використовуючи сучасні цифрові технології.

Натомість, кілька опрацьованих англомовних джерел свідчать про інтерес до проблеми оцінювання студентів з боку західних науковців та викладачів-практиків в контексті загальної дискусії про вдосконалення викладання і навчання та підвищення якості вищої освіти. В англомовному сегменті інтернет-ресурсів ЄПВО оцінюванню студентів присвячені експертні розробки, наукові праці, практичні поради, рекомендації тощо.

В рамках Європейського форуму з навчання та викладання у 2019 році створена тематична експертна група з оцінювання студентів. У звіті (Thematic Peer Group Report, 2020) від березня 2020 року група представила ключові виклики в оцінюванні студентів, які були визначені на першому етапі дослідження, а саме: зробити оцінювання інклюзивним і справедливим, зважаючи на різне походження та життєві обставини студентів;

перетворити студентів на агентів змін, активно залучаючи їх до розроблення освітніх програм, викладання і навчання та оцінювання; підвищити оцінювальну спроможність викладачів, розробивши відповідну рамкову програму професійного розвитку (Thematic Peer Group Report, 2020, p.4).

Відповідаючи на сучасні виклики викладання і навчання, AdvanceHE підготувала для університетських викладачів, експертів з забезпечення якості та керівництва ЗВО брошуру "Transforming assessment in higher education" (Advance HE, 2016). У реформуванні оцінювання студентів автори брошури пропонують зосередитися на трьох сферах: інноваційних підходах і інструментах; поширенні і вдосконаленні практик feedback; само-оцінюванні та колегіальному оцінюванні (оцінюванні студента студентом).

Doug Parkin, один з експертів і тренерів AdvanceHE, у своїй монографії "Leading Learning and Teaching in Higher Education" (Parkin, 2017) присвячує цілий розділ оцінюванню студентів і feedback. Автор пропонує розробникам освітніх програм, навчальних дисциплін, і викладачам при плануванні оцінювання перш за все дати відповіді на запитання: навіщо, що, хто і як? (Parkin, 2017, p. 155-156). D. Parkin наголошує, що зазвичай планування оцінювання починається з визначення "хто оцінює" і "як, якими методами, інструментами", а має починатися з "навіщо, з якою метою проводиться оцінювання" і "що оцінюється" (Parkin, 2017, p. 156).

Значну частину розділу експерт приділяє feedback і пропонує додати до feedback також feedforward: якщо перше є діалогом між викладачем і студентом про навчання, яке мало місце, відбулося і зараз оцінюється, то feedforward є діалогом про майбутнє навчання, рекомендаціями викладача студенту, як зробити навчання більш успішним та ефективним (Parkin, 2017, p. 152-153).

Dilly Fung, ще один британський автор, у монографії "A Connected Curriculum for Higher Education" (Fung, 2017), присвяченій реформуванню освітніх програм та трансформаційним змінам у викладанні та навчанні, також присвячує цілий розділ оцінюванню та feedback (Fung, 2017, p.101-117). Як і Doug Parkin, він наголошує на необхідності

узгоджувати інструменти оцінювання із обраними педагогічними підходами, методами викладання і навчання (р.103) і тлумачить feedback як діалог між учасниками освітнього процесу (Fung, 2017, p.111). D. Fung, серед інших інноваційних підходів до оцінювання студентів, пропонує outward-facing student assessment (Fung, 2017, p.101): оцінювати продукт навчальної діяльності студента і залучати зовнішню аудиторію – потенційних споживачів продукту – у якості оцінювачів. Продуктом можуть виступати: індивідуальний блог студента, рекомендації органам місцевого самоврядування, програма проведення регіонального форуму малого і середнього бізнесу, розрахунки економії води із встановленням аераторів для змішувачів води та регуляторів витрат для душу тощо.

Багато практичних ресурсів з проведення оцінювання у відкритому доступі пропонують університети різних країн ЄПВО, наприклад Пряшівський університет (Prešovská univerzita v Prešove, 2020), Словаччина, Університет Плімуту (University of Plymouth, 2020), Велика Британія; платформи (Higher Ed Connects, 2020) і блоги (Unicheck, 2016), адресовані університетським спільнотам; платформа масової онлайн-освіти Coursera пропонує курс "Assessment in Higher Education: Professional Development for Teachers" (Coursera, 2020).

Кожне з опрацьованих нами джерел відокремлює assessment of learning та assessment for learning і наголошує на їх сутнісних відмінностях (Advance HE, 2016, p. 2; Parkin, 2017, p.152; Rawlusk, 2018, p. 3), зв'язуючи перше із підсумковим оцінюванням (summative assessment), а друге із поточним оцінюванням (formative assessment). Більшість авторів, розробників порадників та рекомендацій з проведення оцінювання пояснюють, що призначення оцінювання студентів – сприяти, допомогти навчанню ("support student learning" Rawlusk, 2018, p.1).

Аналіз літератури та джерел висвітлив суттєві розбіжності у розумінні сучасних підходів до оцінювання студентів в ЄПВО українськими та західними академічними спільнотами. Дане дослідження покликане ліквідувати (мінімізувати) цю суперечність.

Мета дослідження: описати сучасні, поширені в ЄПВО підходи до оцінювання студента в контексті вдосконалення викладання і навчання задля їх популяризації.

Методи дослідження. Дискурс-аналіз, що мав місце у рамках вищезгаданої Програми вдосконалення викладання у вищій освіті України, виявив протиріччя між сучасними, орієнтованими на розвиток компетентностей підходами і методами викладання і навчання, що їх практикує переважна більшість українських університетів, та традиційними інструментами оцінювання студентів, сфокусованими переважно на оцінювання знань; засвідчив формальне, а не сутнісне відокремлення поточного та підсумкового оцінювання, внаслідок чого інструменти, що використовуються для поточного та підсумкового оцінювання мало відрізняються у більшості програм, що їх пропонують українські ЗВО; привернув увагу до того факту, що для багатьох українських ЗВО, їх керівництва та викладачів оцінювання студентів асоціюється із "контролем знань" замість виявлення проблем, з якими стикаються студенти у проходженні програми, і розробленні заходів, що допоможуть студентами краще засвоїти програму або окремий навчальний курс.

Інтернет-пошук за ключовими словами "студенти", "оцінювання", "вища освіта" та їх англійськими еквівалентами "assessment", "student", "higher education" засвідчив відносно малу кількість україномовних онлайн-ресурсів (довідників, порадників, каталогів інструментів оцінювання студентів) і наукових статей порівняно із аналогічними англійськими ресурсами і статтями, присвяченими тематиці оцінювання студентів. Крім вищезгаданих джерел, у проведенні дослідження ми широко використовували онлайн-ресурси багатьох англійських університетів різних країн і континентів для верифікації тих підходів і тенденцій, що були виділені методами дискурс-аналізу та теоретичного аналізу.

Теоретичний аналіз було застосовано для виявлення сучасних інструментів і тенденцій оцінювання студентів в контексті вдосконалення викладання і навчання та підвищення якості вищої освіти, а також для формулювання висновків статті.

Результати дослідження: Сучасний інструментарій оцінювання студента у вищій освіті є розмаїтим і класифікується як:

- типи / види оцінювання: діагностичне, вхідне, поточне, підсумкове тощо;

- формат / спосіб проведення: онлайн, оффлайн, усне, письмове;

- форми / методи: іспит, залік, курсовий проєкт, звіт за результатами виконання лабораторної роботи, усне опитування тощо.

Існують й інші погляди і підходи до класифікації способів і засобів проведення оцінювання студентів. Ми не ставимо за мету упорядкування типів, видів, форм, методів оцінювання, проведення їх класифікації; натомість плануємо описати у найбільш загальних рисах поширені погляди, розповсюджені підходи, тенденції в оцінюванні студентів у вищій освіті, без проведення типологізації його інструментів.

Під "підходами до оцінювання" студентів ми розуміємо загальні напрями, певну спрямованість процесу оцінювання в рамках ширших студентоцентризованих процесів викладання і навчання, орієнтованих на розвиток компетентностей та активне залучення студентів на усіх етапах освітнього процесу; під "інструментами оцінювання" – усе розмаїття можливих форм, методів, типів, видів, засобів проведення оцінювання студентів.

В контексті досконалості викладання і навчання у першу чергу слід відрізнити два типи оцінювання: поточне (formative) і підсумкове (summative). Перше – поточне оцінювання – застосовується у ході викладання / вивчення певної навчальної дисципліни і має на меті допомоги студенту навчатися:

- мотивувати його надалі розширювати світогляд, здобувати нові знання, надихати на саморозвиток;

- вимірювати прогрес у навчанні, ступінь засвоєння та проблеми у сприйнятті матеріалу, виявляти прогалини у знаннях, недоліки у викладанні та виправляти їх;

- підтримати студента порадами, консультаціями тощо.

Підсумкове оцінювання має на меті перевірити, виміряти й оцінити результати навчання по завершенні початкової дисципліни або освітньої програми. Часто підсумкове

оцінювання має засвідчити готовність студента перейти на вищій ступінь або рівень навчання та / або допомогти ухвалити рішення про присвоєння їй / йому професійної кваліфікації. Очевидно, що інструментарій для поточного і підсумкового оцінювання буде суттєво відрізнятися.

Оцінювання студента органічно інтегроване у дизайн освітньої програми, її навчальних дисциплін. Вибір інструментів оцінювання залежить від змісту програми, її спрямування (академічна чи професійна програма), форми здобуття (очна, заочна, дистанційна тощо), рівня та ступеню вищої освіти. Крім того, контекст – домінуюча парадигма вищої освіти, наявні тенденції, настрої та цінності академічної спільноти тощо – великою мірою впливає на вибір інструментів оцінювання. Утвердження студентоцентрованого підходу обумовило більш активну участь студентів у процесі навчання та оцінювання; компетентністний підхід змусив шукати альтернативу домінуючим довгі десятиліття іспитам і тестам, які придатні для оцінювання знань, але не здатні оцінити рівень набутих студентом професійних та загальних компетентностей. Суттєві зміни в оцінюванні студентів відбулися завдяки розвитку ІКТ, цифровізації освіти¹.

Вибір інструменту оцінювання (як оцінювати?) у кожному конкретному випадку (наприклад: бакалаврська або магістерська програма, академічного або професійного спрямування, з біохімії або старослов'янської мови) залежить від відповідей на запитання:

- Що оцінюється:
 - знання, вміння, ціннісні орієнтації, поведінкові звички та зміни?
- Навіщо, з якою метою:
 - для виявлення прогалин і труднощів у навчанні, оцінювання сформованих компетентностей, присвоєння професійної кваліфікації?

¹ У цьому дослідженні ми свідомо не торкаємось онлайн-інструментів оцінювання, оскільки сьогодні вони складають окремий важливий пласт в оцінюванні студентів і заслуговують на окреме ґрунтовне дослідження.

– Коли, на якому етапі навчання:

- вхідне діагностичне оцінювання на початку програми, або підсумкове на етапі завершення? Часто етапи навчання і оцінювання можуть поєднуватися. Наприклад, соціальні працівники, запрошені для оцінювання розробленого студентами проекту програми соціальних послуг для місцевої громади, надаючи свій feedback на представлений проект, можуть значно допомогти студентам вдосконалити їх продукт. Тобто, аудиторія, запрошена для оцінювання результатів навчання, стає спів-творцями знань разом з іншими студентами і викладачами.

– Хто оцінює?

– Де відбувається оцінювання:

- у навчальній аудиторії, під наглядом викладача або камер спостереження; у студента вдома в часи карантину; у кваліфікаційних центрах, де проходитиме незалежне тестування і визнання кваліфікацій; онлайн або офлайн?

Комбінація різних факторів (хто, що, навіщо, коли, де) створює багато варіантів оцінювання. Розмаїття інструментів оцінювання студентів, постійне оновлення існуючих і поява нових інструментів оцінювання можна вважати однією із тенденцій вдосконалення викладання і навчання. Серед іншого, інноваційним вважається:

– автентичне, максимально наближене до реальних умов (на підприємстві, у лікарні, школі тощо) оцінювання із залученням зовнішніх стейкхолдерів;

– активне залучення самих студентів до оцінювання: само-оцінювання або оцінювання студента іншими студентами;

– оцінювання продукту навчальної діяльності студента;

– оцінювання онлайн, за допомогою ІКТ, соціальних мереж.

Більшість опрацьованих нами джерел звертає увагу на зростання ролі feedback і діалогу у процесах планування та проведення оцінювання. Діалог є важливим і необхідним інструментом пізнання (Fung, 2017, р. 13-14): у діалозі ми порівнюємо свої думки, ставлення до людей, ідей, явищ із світосприйняттям інших людей – наших співрозмовників; ми приймаємо чиесь світосприйняття чи відкидаємо його, або

частково змінюємо своє розуміння світу під впливом ідей і думок інших людей. У діалозі розширюється наш світогляд, ми позбавляємось стереотипів, припущення перетворюються на переконання або відкидаються як хибні та шкідливі; нові знання заперечують і заміщують старі знання, що і є процесом навчання.

Feedback первісною формою діалогу, яку університет і викладач як його представник має забезпечити студенту. В контексті вдосконалення викладання і навчання важливо, щоб цей діалог був змістовним, а не формальним, сприяв навчанню, а не демотивував студента. Feedback дає студенту можливість усвідомити свої помилки, або дізнатися про свої переваги; висловити свою незгоду або попросити про допомогу, додаткову консультацію; це також інструмент для розвитку комунікативної компетентності, перевірка здатності студента спілкуватися з інакшими.

Крім пізнання, у діалозі формуються стосунки між викладачем і студентом, або між студентами. Це можуть бути стосунки довіри, взаємовиручки і підтримки, або зневіри, розчарування, розпаду. Тож, з одного боку feedback є продовженням навчання; з іншого боку – інтегрованим в освітній процес способом взаємодії між його учасниками, покликаним сприяти самоідентифікації, підняти самоповагу та впевненість студента у власних силах.

Із розмаїттям інструментів оцінювання розширюється коло суб'єктів, залучених до оцінювання, як поточного, так і підсумкового. Традиційно у системі вищої освіти оцінювання студентів проводили лектори, викладачі навчальних дисциплін, або під час підсумкового оцінювання комісія у складі викладачів та зовнішніх експертів. Сьогодні коло суб'єктів, залучених до оцінювання студентів, значно збільшилось. Для підвищення активності студентів в освітньому процесі широко застосовуються само-оцінювання (студент оцінює себе сам), оцінювання студента студентом, оцінювання зовнішніми – не залученими до освітнього процесу – стейкхолдерами.

В оцінюванні студента студентами можуть брати участь:

- однокурсники;
- студенти старших курсів та студенти молодших курсів тої

ж самої освітньої програми;

– студенти інших освітніх програм того ж самого університету;

– студенти інших університетів, іноземні студенти.

Оцінювання студента студентами може набувати форми партнерського, групового та індивідуального оцінювання. Обираючи між вищезазначеними видами оцінювання студента студентом, розробники програми, викладачі навчальної дисципліни передбачатимуть досягнення різних цілей: більш активне залучення студентів до процесу навчання, розвиток комунікативних компетентностей та соціальних навичок, розвиток змагальності або командного духу, поширення практик взаємного навчання, коли старші студенти під час оцінювання молодших будуть ділитися з ними набутими знаннями. Також, оцінювання студента студентом може проводитися, щоб оцінити їх здатність працювати в команді, дискутувати та взаємодіяти з інакшими (молодшими або старшими студентами, студентами-іноземцями тощо).

Доволі поширеними стають практики залучення до оцінювання зовнішніх стейкхолдерів: потенційних працеводців, експертів, викладачів інших ЗВО, потенційних бенефіціарів – користувачів продуктів і ресурсів, які розробили студенти і які представляють для оцінювання підприємцям, фахівцям-практикам, споживачам юридичних, медичних, соціальних та інших послуг, політикам, представникам органів влади, пересічним громадянам, зацікавленим у продукті (output), що його пропонує студентська спільнота.

Збільшення інструментів оцінювання студентів, серед іншого, відбувається завдяки урізноманітненню (розширенню) предмету оцінювання (що оцінюється?). Важливі зміни в оцінювання студентів відбулися з переходом до компетентнісного підходу. Якщо знання, здобуті під час навчання, було легко виміряти за допомогою тестів, письмових та усних іспитів, то оцінювання компетентностей як динамічних комбінацій знань, вмінь, цінностей, поведінкових особливостей потребує інших інструментів. Для певних навчальних дисциплін студентський проект дає можливість продемонструвати розвинені вміння, рольова гра – показати ціннісні орієнтації,

соціальні і комунікативні навички. Але пошук адекватних інструментів для оцінювання рівня сформованості професійних і загальних компетентностей не припиняється.

У цьому зв'язку важливості набуває вже згадане автентичне та зовнішньо-орієнтоване оцінювання студентів. Authenticity – автентичність (природність, справжність) стає одним з найважливіших принципів оцінювання студентів (Parkin, 2017, р. 167). Згідно із цим принципом, оцінювання студентів, демонстрація ними здобутих знань і сформованих компетентностей має відбуватися в умовах, максимально наближених до реальних ситуацій, в яких їм прийдеться працювати. Від принципу автентичності походить тенденція запрошувати для оцінювання результатів навчання зовнішніх стейкхолдерів.

Для оцінювання, максимально наближеного до реальності, важливого значення набуває продукт, який студент має продемонструвати як результат навчання. Такий продукт, як правило, створюється на замовлення справжнього або уявного клієнта і є результатом індивідуальної чи командної творчо-пошукової та науково-дослідницької діяльності студентів (Fung, 2017, р. 101); його можливі форми (Перелік складено за матеріалами Fung, 2017, р. 104):

- мультимедіа-презентації;
- веб-сайти і веб-сторінки, блоги;
- сценарії; студентські вікіпедії;
- відео, документальні фільми;
- постери, друковані або електронні;
- виставки, де представлені результати дослідницької або творчої діяльності студента;
- ігри, симуляції;
- виступ, групові або індивідуальні презентації для певної групи, спільноти;
- вистави;
- презентації-демонстрації певного знаряддя, програмного забезпечення, іншого інструментарію;
- студентські комунікативні заходи (наприклад, організована студентами конференція для працевдавців,

випускників).

Це далеко не повний перелік можливих результатів навчання, який студент може представити; вибір того чи іншого результату залежить від навчальної дисципліни, освітньої програми, її змісту, ступеня / рівня вищої освіти та інших факторів.

На тлі урізноманітнення інструментів оцінювання студентів, відбувається визнання того факту, що не усі знання, вміння, навички можна виміряти та оцінити (Advance HE, 2016, р.4). Таким чином, оцінка, яку отримує студент, не завжди буде об'єктивною, справедливою, достовірною що в принципі трапляється і з традиційними інструментами оцінювання студентів (Race, 2014, р.107-110).

Плануючи і проводячи оцінювання студентів, викладачам інколи доводиться надавати перевагу одним принципам перед іншими. Наприклад, достовірність і справедливість можуть "постраждати" при партнерському оцінювання студента студентом (кожен з "оцінювачів" може поставити партнеру вищу оцінку ніж та, на яку партнер заслуговує). Залучення до оцінювання зовнішніх стейкхолдерів – потенційних користувачів продуктів, розроблених студентами у ході навчання, здатне забезпечити валідність і достовірність, проте оцінка неакадемічних спільнот – представників бізнесу, громадянського суспільства, пересічних громадян – може бути нижчої чи вищої від тої, яку заслуговують студенти.

Оцінювання студента є органічною складовою і логічним завершенням циклу викладання і навчання; модернізація освітніх програм не може проходити без оновлення підходів та інструментів оцінювання: "if you haven't innovated assessment, you haven't innovated the programme" (Parkin, 2017, р. 168). Розмаїття інструментів оцінювання, можливість вибору між принципами, інструментами, предметом оцінювання та оцінювачами сприяє вдосконаленню викладання, допомагає здобувачу освіти успішно навчатися і підвищує якість вищої

Висновки. За результатами дослідження нами були сформульовані наступні висновки:

1. В контексті вдосконалення викладання і навчання як пріоритетного напрямку розвитку ЄПВО зростає роль

оцінювання студентів, його впливу на підвищення якості вищої освіти. Інструменти оцінювання студентів оновлюються та урізноманітнюються у зв'язку з переходом до студентоцентрованого викладання і навчання, утвердженням компетентнісного підходу та розширенням предмету оцінювання, а саме через необхідність оцінювати крім набутих знань також вміння, навички, цінності, загальні та фахові компетентності, поведінкові стратегії, етичні стандарти студента, випускника.

2. Оцінювання студентів є органічною складовою процесів викладання і навчання; відповідно вибір інструментів оцінювання кожного разу має узгоджуватися з цілями, змістом, очікуваним результатами навчання за програмою та дисципліною, а також із цілями оцінювання на кожному окремому етапі проходження програми.

3. Різні оцінювання мають відмінні цілі: одні можуть мати на меті визначення ступеню досягнення результатів навчання, рівня розвинення програмних компетентностей або професійних кваліфікацій; інше – допомогти студенту здолати труднощі в оволодінні матеріалом навчальної дисципліни, або надихнути на подальше навчання. Обидва види оцінювання є важливими, але перший є більш визнаним і поширеним як в Україні, так і ЄПВО; другий є менш розвинений і тому потребує більшої уваги експертів і викладачів.

4. Feedback є органічною складовою процесу оцінювання, спрямованим на вдосконалення викладання і навчання через діалог із студентами, виправлення недоліків у викладанні, надання їм допомоги, їх мотивацію до подальшого навчання. Поширення і утвердження практик feedback, його вдосконалення мають стати одним з пріоритетних напрямів вдосконалення викладання і навчання у вищій освіті України.

5. Важливою тенденцією сьогодення є оцінювання онлайн, за допомогою ІКТ, соціальних мереж, що потребує ґрунтовного і масштабного дослідження.

Список літератури:

1. Advance HE (2016). Transforming assessment in higher education. AdvanceHE Consultancy.

2. Advance HE (2020). Retrieved from <https://www.advance-he.ac.uk>.
3. Coursera (2020). Assessment in Higher Education: Professional Development for Teachers. URL: <https://www.coursera.org/learn/assessment-higher-education>.
4. EHEA (2018). Paris Communiqué. URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2018_Paris/77/1/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf.
5. European Commission/EACEA/Eurydice (2018). The European Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
6. European Learning & Teaching Forum (2020). URL: <https://eua.eu/events/93:2020-european-learning-teaching-forum.html>.
7. European Principles for the Enhancement of Learning and Teaching (2020). URL: <https://cutt.ly/EgbezD6>.
8. Fung, D. (2017). A Connected Curriculum for Higher Education. London, UCL Press.
9. Higher Ed Connects (2020). Guide to Assessment. URL: <https://higherredconnects.com/guide-to-assessment>.
10. Ministerial Conference Paris (2018). Paris Communiqué. URL: <http://www.ehea.info/page-ministerial-conference-paris-2018>.
11. Parkin, D. (2017). Leading Learning and Teaching in Higher Education. Routledge.
12. Prešovská univerzita v Prešove (2020). Assessment in higher education. URL: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Strakova2/subor/Strakova2.pdf>.
13. Race, Ph. (2014). Making Learning Happen. London: Sage.
14. Rawlusk, P.E. (2018). Assessment in Higher Education and Student Learning. Journal of Instructional Pedagogies, volume 21, Oct 2018. URL: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1194243>.
15. Thematic Peer Group Report (2020). Learning and Teaching Paper #10: Student assessment. URL: https://eua.eu/downloads/publications/eua%20report%20student%20assessment_web.pdf.
16. Unicheck (2016). Assessment of Students at the Modern Universities. URL: <https://unicheck.com/blog/assessment-of->

students.

17. University of Plymouth (2020). Student Guide to Assessment. URL:

<https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/path/2/2535/StudentGuidetoAssessment.pdf>.

18. Британська Рада в Україні (2020). Програма вдосконалення викладання у вищій освіті України. URL: <http://www.britishcouncil.org.ua/programmes/education/higher-education-employability/teaching-excellence-programme>.

19. Дибкова, Л. М. (2016). Інформаційно-комунікаційні технології у контексті оцінювання результатів навчання студентів ВНЗ України. Інформаційні технології і засоби навчання. Т. 52, вип. 2. С. 27-35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2016_52_2_6.

20. Ізмаїльський державний гуманітарний університет (2016). Положення про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів вищої освіти в умовах ЄКТС. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/06/polozhennja-pro-porjadok-ocinjuvannja-rivnja-navchalnyh-dosjahnen-zminy.pdf>.

21. Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України (2020). Проєкт "Програма вдосконалення викладання у вищій освіті" (2019 – 2021 роки). URL: https://ihed.org.ua/internationalization/tehe_ukraine.

22. Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" (2020). Положення про кредитно-модульну систему організації навчального процесу: 5. Рейтингова система оцінювання. URL: <https://kpi.ua/scale>.

23. Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка (2020) Методичні рекомендації щодо порядку і критерії оцінювання результатів навчання у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/mr-pro-kriteri%D1%97-oczinjuvannya.pdf>.

24. Полторацька, В.В., Каданер, О.В. (2009). Контроль і оцінювання навчальних досягнень студентів в умовах модульно-рейтингової системи навчання. Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. URL:

<https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2009-03/09pvvrsl.pdf>

25. Приходькіна, Н.О. (2014). Педагогічний контроль в системі освіти: робоча навч. прогр. для освітньо-кваліфікац. рівня "Магістр" зі спец. "Педагогіка вищої школи". К.: НАПН України, ДВНЗ "Ун-т менедж. освіти", Ін-т менедж. та психології.

26. Стандарти та рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG). (2015). Київ: ТОВ "Поліграф плюс".

27. Турчин, А. І. (2010). Система контролю й оцінювання навчальних досягнень студентів у ВНЗ Німеччини. *Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка.* № 1. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2010_1_35.

28. Іотова, І. М., Маджар, Н. М., Скальська, С. А. (2018). Актуальні питання контролю якості освіти у вищих медичних навчальних закладах: матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Полтава, 22 березня 2018 р. URL: <http://elib.umsa.edu.ua/jspui/handle/umsa/8429>.

29. Волошинов, С.А., Сокол, І. В., Тригуб, С. М. (2015). Оцінка результатів навчання студентів. *Науковий вісник Херсонської державної морської академії. Проблеми вищої школи.* № 1 (12). Херсон: ХДМА. URL:

http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdm_i_2015_1_15.

Інтерв'ювання здобувачів вищої освіти щодо забезпечення якості освітніх послуг у відомчих університетах

Наталія Сальнікова

Процес забезпечення якості вищої освіти є стратегічним пріоритетом розвитку вищої освіти в Україні. Для досягнення стандартів ЄПВО у сфері вищої освіти і для співпраці українських ЗВО з європейськими колегами необхідно підвищити стандарти якості та модернізувати систему забезпечення якості. Для дослідження думки здобувачів вищої освіти щодо якості вищої освіти у вересні 2020 р. на базі Донецького юридичного інституту міністерства внутрішніх справ України було проведено інтерв'ювання здобувачів вищої освіти з метою визначити їх думку щодо якості освітніх послуг в інституті та чинників, які впливають на її забезпечення. Було з'ясовано, що більшість опитаних здобувачів оцінюють освітні послуги навчального закладу як якісні. Отримані результати свідчать, що співпраця між здобувачами вищої освіти та відомчими університетами знаходиться у стадії активного розвитку. Розроблена документальна база, але здобувачі активно не користуються своїми можливостями щодо впливу на модернізацію та моніторинг якості ОП. Для активнішої адаптації здобувачів вищої освіти в якості учасників процесу забезпечення якості вищої освіти було рекомендовано запрошувати представників студентства до співпраці у форматі круглих столів, запрошень на засідання кафедри, тренінгів та воркшопів тощо.

Ключові слова: якість вищої освіти, відомчі заклади вищої освіти, освітні послуги, здобувачі вищої освіти.

Interviewing applicants for higher education to ensure the quality of educational services in departmental universities

Nataliia Salnikova

The process of ensuring the quality of higher education is a strategic priority for the development of higher education in Ukraine. In order to achieve the EHEA standards in the field of higher education and for the cooperation of Ukrainian higher educational establishments

with European ones, it is necessary to raise quality standards and modernize the quality assurance system. To study the opinion of the students on the quality of higher education in September 2020 on the basis of the Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine we interviewed the students to determine their opinion on the quality of educational services at the institute and factors influencing it. software. It was found that most of the surveyed applicants evaluate the educational services of the school as high quality. The obtained results show that the cooperation between higher education students and departmental universities is in the stage of active development. A documentary base has been developed, but applicants do not actively use their opportunities to influence the modernization and quality monitoring of the curriculum. For more active adaptation of higher education as participants in the process of quality assurance of higher education, it was recommended to invite student representatives to cooperate in the format of round tables, meetings of the department, trainings and workshops, etc.

Key words: quality of higher education, departmental institutions of higher education, educational services, applicants for higher education.

Вступ. Вища освіта є сферою, через яку реалізується професійне життя людини, відбувається її становлення як спеціаліста, створюється підґрунтя матеріального забезпечення на майбутнє життя. Тобто дана сфера є ключовою у становленні людини як особистості та спеціаліста. Українська вища освіта знаходиться в процесі реформування у відповідності до вимог Болонського процесу. Болонський процес передбачає імплементацію основних положень Болонської декларації для інтеграції освітньої системи України у Європейський простір вищої освіти, що передбачає впровадження європейських стандартів у освітній і науковий простір, розробку єдиних критеріїв і стандартів, основою яких є якість освіти.

Сучасна політика у сфері вищої освіти країн, які входять до Європейського простору вищої освіти (далі ЄПВО), для забезпечення якості вищої освіти передбачає залучення до функціонування сфери вищої освіти різних стейкхолдерів,

зокрема: громадські організації та асоціації, роботодавців, місцеві громади, активних громадян, здобувачів вищої освіти тощо.

Термін "стейкхолдери" у відповідності до "Стандартів і рекомендацій щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти" означає: "Стейкхолдери – це учасники (суб'єкти) у межах закладу, включаючи студентів і персонал, а також зовнішніх стейкхолдерів, таких як працедавці та зовнішні партнери закладу" (Стандарти і рекомендації, 2015).

Аналіз джерел та літератури. Науковий доробок з дослідження проблем функціонування системи вищої освіти складається з робіт вітчизняних та закордонних дослідників, серед яких праці В. Кременя, С. Калашнікової, В. Лугового, О. Слюсаренко, Ж. Таланової, які присвячені дослідженню питань функціонування вищої освіти та забезпечення її якості. Проблема впливу стейкхолдерів не є глибоко представленою у вітчизняній історіографії, а серед закордонних вчених її дослідженням займаються: І. Блеклі, С. Епп, Д. Барраган, Б. Гілфілан, Е. Фі та інші.

Оцінюючи вітчизняний стан розвитку забезпечення якості вищої освіти, українські дослідники В. Луговий та Ж. Таланова зазначають: "В Україні культура якості, що базується на збалансованому поєднанні стандартів забезпечення мінімуму і стандартів покращення максимуму якості вищої освіти із тенденцією домінування других, знаходиться на початковій стадії становлення". Тоді як світова практика "в умовах розширення автономії університетів" передбачає "тенденцію до поширення стандартів другого роду, що базуються на застосуванні рейтингів та акредитації реалізації освітніх програм і діяльності закладів освіти з урахуванням та на основі покращення їх досконалості, розвитку" (Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду гуманізації вищої освіти, 2016).

Аналіз наукових праць дозволяє стверджувати, що точиться активна наукова дискусія з проблеми впливу стейкхолдерів на розвиток вищої освіти. Зазначене актуалізує необхідність дослідити вплив стейкхолдерів, в нашому випадку – здобувачів вищої освіти, на забезпечення якості вищої освіти, зокрема у

відомчих закладах вищої освіти.

Мета дослідження: аналіз особливостей забезпечення якості вищої освіти у спеціалізованих закладах вищої освіти України з точки зору здобувачів вищої освіти.

Методи дослідження. Дослідження здійснюється з використанням загальнонаукових методів, зокрема таких як: аналіз та синтез, порівняння та узагальнення, інтерв'ювання здобувачів вищої освіти.

Результати дослідження. Забезпечення якості вищої освіти є важливим аспектом функціонування вищої освіти України. Термінологічно поняття якості вищої освіти розкрито у Національному глосарії вищої освіти: "*Якість вищої освіти (Quality in Higher Education)*: "характеристика вищої освіти, що відображає відповідність результатів навчання, освітніх процесів та інституційних умов актуальним цілям розвитку особи і суспільства. Якість вищої освіти є ключовим поняттям Болонського процесу. З метою її забезпечення розроблено Рамку кваліфікацій Європейського простору вищої освіти (2005 р.), Європейські стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості вищої освіти (2005 р.), утворено Європейську асоціацію забезпечення якості вищої освіти (2004 р.) та Європейський реєстр забезпечення якості вищої освіти (2008 р.)" (Національний освітній глосарій: вища освіта, 2012).

Згідно "Закону про освіту" наразі є можливим здійснення громадського нагляду (контролю) за дотриманням забезпечення якості освітніх послуг. Суб'єкти громадського контролю можуть бути згідно Ст. 71 "Закону про освіту" громадські об'єднання та інші інституту громадянського суспільства, установчими документами яких передбачено діяльність у сфері освіти та/або соціального захисту осіб з інвалідністю, професійними об'єднаннями педагогічних і науково-педагогічних працівників, об'єднаннями здобувачів освіти, об'єднаннями батьківських комітетів та органами, до яких вони делегують своїх представників. До компетенції громадських об'єднань відноситься право отримувати у встановленому законодавством порядку доступ до інформації на всіх етапах прийняття рішень у сфері вищої освіти і науки, вносити пропозиції та зауваження до них та погоджувати прийняття визначених законом рішень

(Закон України "Про освіту", 2017).

Заклади вищої освіти Міністерства внутрішніх справ України (далі – МВС) є державними освітніми закладами, які підпорядковано МВС, які засновані і діють згідно із законодавством України, реалізують відповідно до наданої ліцензії (ліцензій) освітньо-професійні програми підготовки фахівців, забезпечують навчання, виховання та професійну підготовку осіб з урахуванням нормативних вимог у галузі вищої освіти з метою задоволення освітніх потреб особи, суспільства і держави, також здійснюють наукову і науково-технічну діяльність.

Основною метою діяльності ЗВО є забезпечення умов, необхідних для отримання особою вищої освіти, підготовка фахівців для органів і підрозділів МВС, інших органів виконавчої влади, підприємств, установ та організацій України.

Закон України "Про вищу освіту" (в редакції від 2019 р.) націлює на системне забезпечення якості освітнього процесу в усіх закладах вищої освіти, у тому числі й у спеціалізованих ЗВО. Незалежно від специфіки ЗВО процес забезпечення якості вищої освіти передбачає здійснення наступних процедур і заходів: "щорічного оцінювання здобувачів вищої освіти шляхом проведення зрізів знань; перевірки рівня викладання дисциплін, особливо молодими викладачами (проведення моніторингу думки курсантів, слухачів і студентів); посилення вимог до якості підготовки робіт усіх рівнів (курскових, дипломних, магістерських і дисертацій) та запобігання академічному плагіату; обов'язкове стажування науково-педагогічних працівників" (Закон України "Про вищу освіту", 2017).

Для дослідження думки здобувачів вищої освіти щодо специфіки забезпечення якості вищої освіти у відомчих ЗВО в вересні 2020 р. на базі Донецького юридичного інституту міністерства внутрішніх справ України було проведено опитування. Мета: Опитування проводилось з метою встановити думку студентів щодо якості освітніх послуг у відомчих ЗВО та чинників, які можуть впливати на це. Вибірка дослідження: 68 здобувачів I-II років навчання. Метод: особисте інтерв'ю методом САПІ (Computer-assisted personal interviewing).

Тривалість інтерв'ю: близько 15 хвилин.

Дослідження дозволило підвередити достатній рівень освітніх послуг, який надається у Донецькому юридичному інституті міністерства внутрішніх справ України. Результати показали наступне. Преважна більшість викладачів (70%) надають зрозумілий, сучасний та цікавий студентам контент. 30% студентів мають проблеми із організацією освітнього процесу, не розуміючи завдань, які надають їм викладачі, а також принципи оцінювання цих завдань. Здобувачі відмітили (25%) змогу обговорюють зі студентами результати їх робіт.

30% здобувачів відмітили, що на сайті університету наявна вичерпна інформація щодо організації навчального процесу (документи, тощо), але архітектура сайту є незручною. 50% опитаних ознайомлені з університетським Положенням про забезпечення якості, 20% мають уявлення про діяльність та аналогічних організацій в Європі. 10% опитаних подавалися до реєстру експертів з числа студентів до Національного агентства з забезпечення якості освітніх послуг. Але 60% здобувачів вищої освіти не мають уявлення про механізм, за допомогою якого вони можуть зробити пропозиції як стейкхолдери освітнього процесу до ОП.

40% відмітили, що викладачі використовують інноваційні методи навчання та діджіталізацію. 60% опитаних вважають, що в процесі оцінювання якості освітніх послуг повинні приймати участь різні стейкхолдери, зокрема спеціалізовані агентства, громадські організації та роботодавці.

Отримані результати свідчать, що співпраця між здобувачами вищої освіти та відомчими університетами знаходиться у стадії активного розвитку. Розроблена документальна база, але здобувачі активно не користуються своїми можливостями щодо впливу на модернізацію та моніторинг якості ОП.

Висновки. На якість вищої освіти України впливають різні фактори, серед яких участь різних стейкхолдерів у забезпеченні та моніторингу стандартів якості вищої освіти. Обов'язком університетів є організація та забезпечення функціонування системи внутрішнього забезпечення якості освіти.

Спеціалізовані ЗВО розпочали формування внутрішньої системи забезпечення якості вищої освіти з 2016 р. На даному

етапі розроблені відповідні положення, якими регламентуються розподіл повноважень щодо забезпечення якості освіти між різними службами та підрозділами університету. Роль стейкхолдерів, зокрема представників студентства, знаходиться в статусі затвердження в якості стейкхолдерів освітнього процесу: здобувачі дізнаються про свою участь та реалізують її на практиці, а керівництво спеціалізованих ЗВО змінює підходи та сприйняття здобувачів вищої освіти в якості повноправних учасників освітнього процесу.

Для активнішої адаптації здобувачів вищої освіти в якості учасників процесу забезпечення якості вищої освіти рекомендуємо НПП запрошувати представників студентства до співпраці у форматі круглих столів, запрошень на засідання кафедри, тренінгів та воркшопів тощо.

Список літератури:

1. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду гуманізації вищої освіти як засобу забезпечення її якості: аналітичні матеріали (2016). Ч. П. К.: ІВО НАПН України. 111 с.
2. Закон України "Про вищу освіту" (2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
3. Закон України "Про освіту" (2020). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
4. Національний освітній глосарій: вища освіта (2011). К.:ТОВ "Видавничий дім "Плеяди". 100 с.
5. Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освіти Донецького національного університету внутрішніх справ (2020). URL: <https://www.dli.donetsk.ua/education/education-reglament>.
6. Постанова N 62 від 14.02.2008 р. "Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС (2008). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-08/conv/print>.
7. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (2015). Київ. 35 с.

Вплив громадських організацій на забезпечення якості вищої освіти (європейський та український досвід)

Катерина Трыма

Анотація

У розділі проаналізовано вплив європейських та національних громадських організацій на вироблення та реалізацію політики забезпечення якості вищої освіти в ЗВО. Показано переваги використання засобів громадського контролю для забезпечення та моніторингу якості вищої освіти. Громадські організації, маючи відповідні повноваження та високий ступінь суспільної довіри, виступають альтернативним контролером, який врівноважує функції держави у сфері забезпечення якості вищої освіти. Запропоновано оновлення термінології та внесення змін у національний класифікатор громадських об'єднань.

Ключові слова: вища освіта, громадська організація, стейкхолдер, якість вищої освіти.

The influence of NGOs on ensuring the quality of higher education (European and Ukrainian experience)

Kateryna Tryma

The chapter analyzes the influence of European and national non-governmental organizations on the development and implementation of policies to ensure the quality of higher education in the higher educational institutions. The advantages of using public control tools to ensure and monitor the quality of higher education are shown. NGOs, with appropriate authority and a high degree of public confidence, act as an alternative controller that balances the functions of the state in ensuring the quality of higher education. It is proposed to update the terminology and make changes to the national classifier of public associations.

Key words: higher education, public organization, stakeholder, quality of higher education.

Вступ. В сучасному світі вища освіта обумовлює соціально-економічний та соціокультурний розвиток суспільства. Специфіка даного соціального інституту пов'язана з

трансляцією у суспільство нового знання, норм, цінностей, моделі поведінки та культурні цінності в процесі її набуття.

Вища освіта має велике значення для сучасного суспільства: "Вища освіта спрямована на досягнення багатьох цілей, включаючи підготовку студентів до активного громадянства, до їх майбутньої кар'єри (наприклад, сприяючи розвитку їх здатності до працевлаштування), підтримку їх особистого розвитку, створення широкої бази передових знань і стимулювання досліджень та інновацій" (Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти, 2015).

Оскільки політика у сфері вищої освіти спрямована на розвиток індивіда та його реалізацію у суспільстві для процесу розроблення політики у сфері вищої освіти критичним є залучення різних стейкхолдерів (активних громадян, роботодавців, громадських об'єднань, професійних асоціацій та інших суб'єктів).

Аналіз джерел та літератури. Термін "стейкхолдери" розкрито в "Стандартах і рекомендаціях щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (ESG)": "Стейкхолдери – це учасники (суб'єкти) у межах закладу, включаючи студентів і персонал, а також зовнішніх стейкхолдерів, таких як працедавці та зовнішні партнери закладу" (Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти, 2015).

Термін "громадянське об'єднання" розуміємо згідно визначенню, наданому у Ст. 1 Закону України "Про громадські об'єднання":

"Громадське об'єднання за організаційно-правовою формою утворюється як громадська організація або громадська спілка.

Громадська організація – це громадське об'єднання, засновниками та членами (учасниками) якого є фізичні особи" (Закон України "Про громадські об'єднання", 2019).

Термін "громадське об'єднання" розуміємо як "добровільне об'єднання фізичних осіб та/або юридичних осіб приватного права для здійснення та захисту прав і свобод, задоволення суспільних, зокрема економічних, соціальних, культурних, екологічних, та інших інтересів" (Закон України "Про

громадські об'єднання", 2019). Дана інтерпретація терміну "громадська організація" узгоджується із визначенням, наданим у "Communication from the Commission to the Council, the European parliament and the economic and social committee participation of non-state actors in EC development policy" (Communication, 2002). Згідно з даним документом до основних характеристик громадських організацій віднесемо наступні:

- недержавні актори (non-state actor);
- незалежність від органів державної влади (independent of the state);
- прибуткові або не прибуткові (profit or non-profit-making organisations);
- низова ініціатива (created voluntarily by citizens);
- реалізація інтересів у певній сфері (their aim being to promote an issue or an interest, either general or specific) (Communication, 2002).

Мета дослідження: аналіз впливу громадських організацій на забезпечення якості вищої освіти в ЄС та в Україні.

Методи дослідження: Дослідження здійснюється з використанням загальнонаукових методів, зокрема таких як: аналіз та синтез, порівняння та узагальнення, контент-аналіз.

Результати дослідження. The Association of Commonwealth Universities є однією з громадських організацій, які здійснюють вплив на політику забезпечення якості у Великобританії. Членами даної громадської асоціації є 500 університетів-членів, а її діяльність реалізується за рахунок членських внесків, які мають 3 рівні залежно від прибутків університетів-членів. Державне фінансування діяльності організації не передбачено, лише можливості отримувати окремі урядові гранти (Association of Commonwealth Universities, 2020). Маючи статус громадської організації, Асоціація має можливість приймати благодійні внески від приватних та юридичних осіб, а також виступати грантхолдером, надаючи гранти для проектної діяльності та стипендії для індивідів та інших громадських установ (Association of Commonwealth Universities, 2020).

Діяльність Асоціації зосереджено на поширенні досвіду власних учасників щодо впровадження інновацій в освітнянській сфері. Відбувається це через спеціально розроблений механізм,

еталонний вимірювач ефективності управління університетом "ACU Measures" (ACU Measures, 2020), за допомогою якого експертами організації на основі даних, які вони отримують від університетів-членів, проводиться порівняльний аналіз діяльності університетів у різних сферах. Оцінка "ACU Measures" впливає на ранжування університетів у національних рейтингах, які є ключовим показником ефективності та якості діяльності закладів вищої освіти.

Для того, щоб отримати оцінку за допомогою вищевказаного сервісу, Університети-повні члени згідно Статуту організації повинні надати документи щодо реєстрації та розташування на території Співдружності, а також ліцензію на здійснення освітньої діяльності. Кількість студентів денної форми навчання в університеті, якій хоче оцінити свою діяльність за допомогою он-лайн вимірювач, повинна складати не менш як 250 студентів.

British quality assurance agency, є незалежним органом, якому доручено здійснювати моніторинг та консультування стосовно стандартів та якості вищої освіти у Великобританії. Дана організація гарантує що студенти отримують необхідний досвід та кваліфікацію. Офіційно організацію зареєстровано як некомерційну організацію (non-profit organization), метою якої є забезпечення академічної якості та стандартів вищої освіти.

British quality assurance agency згідно Статуту перевіряє стандарти та якість вищої освіти (standards and quality of higher education) британських університетів (British quality assurance agency, 2020). Організація також розробляє орієнтири та керівні вказівки для закладів вищої освіти, а також організовує комісії з дослідження питань забезпечення якості вищої освіти (develops guidelines and guidelines for higher education institutions, as well as organizes commissions for the study of higher education quality assurance) (British quality assurance agency, 2020). British quality assurance agency має розгалужену мережу партнерських зв'язків з іншими громадськими організаціями, які зацікавлені у забезпеченні стандартів якості вищої освіти британських закладів вищої освіти, серед яких: Higher Education Academy, окремі університети Великобританії та GuildHE.

Отже, британські громадські організації мають вагомий вплив на національну політику забезпечення якості вищої

освіти.

В Польщі функціонує Agencja zapewnienia jakości szkolnictwa wyższego (Agencja zapewnienia jakości szkolnictwa wyższego 2018), яка є громадською організацією, яка здійснює перевірку якості вищої освіти польських закладів вищої освіти. Організація функціонує за рахунок членських внесків університетів та факультетів, викладачів та студентів, які є її членами. Agencja zapewnienia jakości szkolnictwa wyższego перевіряє, як університети, коледжі та "альтернативні постачальники вищої освіти (alternatywni dostawcy szkolnictwa wyższego) підтримують встановлені ними стандарти якості. Agencja zapewnienia jakości szkolnictwa wyższego є неприбутковою організацією, яка зареєстрована у формі благодійного фонду. Організація проводить заходи, які включають експертну оцінку та інституціональний аудит, орієнтовані на вдосконалення якості вищої освіти (wzajemna ocena kontroli instytucjonalnej i oceny instytucjonalnej ukierunkowana na poprawę jakości szkolnictwa wyższego)

Цікавим є процедура обрання студентів як стейкхолдерів забезпечення якості вищої освіти. Для того, щоб узаконити участь студентів у вищевказаних органах, а також забезпечити відповідну кваліфікацію і досвід, Narodowy Związek Studentów Polsky, регіональні асоціації студентських союзів створили Pula akredytacji studentów. Agencja zapewnienia jakości szkolnictwa wyższego підтримує створений пул і рекомендує агентствам з забезпечення якості обирати студентів з Pula akredytacji studentów для роботи в експертних групах (Narodowy Związek Studentów Polski, 2018).

Забезпечення якості освітніх послуг у вищій освіті у Німеччині здійснюється незалежними неурядовими агентствами, які відповідають за проведення процедур акредитації навчальних програм та працюють на некомерційній основі. Зараз функціонує 10 діючих агентств, які, в свою чергу, повинні бути акредитовані Німецькою радою з акредитації. Остання була створена провінціями ФРН для визначення стандартів процесів акредитації та забезпечення акредитації відповідно до надійних, прозорих та міжнародно прийнятих критеріїв (Germany Higher Education System, 2019).

У Німеччині діє the Agency for *Quality Assurance* through Accreditation of Study Programs (AQAS) - незалежна некомерційна організація, яка займається акредитацією вищих навчальних закладів Німеччини (In Germany, independent, non-governmental agencies are responsible for carrying out accreditation procedures of study programmes or HEI quality assurance systems) (Agency for Quality Assurance, 2020). Цікава природа даної організації, з одного боку, це громадська неприбуткова організація, з іншого боку, німецьке законодавство дозволяє експертам Агентства отримувати зарплатню за свою роботу.

Організація, створена у 2002 р., об'єднує 80 членів організації, серед яких як ЗВО Німеччини, так й академічні організації (It is supported by more than 80 member institutions, both higher education institutions as well as academic associations) (Information on AQAS, 2019). Організація здійснила акредитацію понад 3500 програм в університетах, включаючи численні програми за межами Німеччини. У січні 2009 року Німецька рада з акредитації надала дозвіл AQAS на акредитацію систем забезпечення якості і вищих навчальних закладів. Організація також присутня в реєстрі European Quality Assurance Register in Higher Education (EQAR) (European Quality Assurance Register in Higher Education, 2019).

Таким чином, європейські громадські організації залучені до реалізації політики забезпечення якості вищої освіти у Європі.

В Україні також є приклади успішної співпраці неурядового сектору та закладів вищої освіти. Одним з найтриваліших та успішних кейсів на національному рівні можна вважати діяльність "Співки ректорів вищих навчальних закладів України" (Спілка ректорів вищих навчальних закладів України, 2020). Відповідно до Статуту, "Спілка ректорів" є "добровільним, неприбутковим громадським об'єднанням, створеним в результаті вільного волевиявлення ректорів вищих навчальних закладів для задоволення та захисту своїх та очолюваних ними навчальних закладів, законних наукових, творчих, національно-культурних та інших спільних інтересів" (Статут Співки ректорів вищих навчальних закладів України, 2020).

У Статуті "Спілки ректорів вищих навчальних закладів України" позначено мету та функції Організації, серед яких безпосередньо наступне: "... сприяння поліпшенню якості підготовки фахівців з вищою освітою, забезпечення автономії вищих навчальних закладів, координації вищих навчальних закладів України в навчальній, науковій, економічній, юридичній, гуманітарній і інших сферах діяльності, а також підвищення ролі вищих навчальних закладів у суспільному житті країни" (Статут Спілки ректорів вищих навчальних закладів України, 2020). Таким чином, це безпосередньо пов'язує діяльність даної громадської організації з підвищенням якості освітянських послуг.

Дана організація активно залучена до процесів, які відбуваються у сфері забезпечення якості вищої освіти. Так, наприклад, громадська організація "Спілка ректорів вищих навчальних закладів України" співпрацює з Національним агентством із забезпечення якості вищої освіти, розробляючи зауваження і пропозиції до проектів, які розробляються Національним агентством (Національне агентство з забезпечення якості вищої освіти, 2020).

Як в середовищі представників менеджменту ЗВО, так і в експертному середовищі відбуваються процеси інтеграції. Так, наприклад, одним з численних прикладів є створена у 2018 р. громадська організація "Українська науково-дослідницька асоціація", яка відповідно до статуту є "неприбутковою громадською організацією, яка об'єднує наукових дослідників, на основі спільності їх професійної діяльності – пошуку, отримання та поширення нового знання, для досягнення мети та реалізації завдань, передбачених цим Статутом" (ГО "Українська науково-дослідницька асоціація, 2018). Основною метою Асоціації є захист прав та інтересів наукових дослідників України та сприяння розвитку сфери науки і вищої освіти України, а серед задач поставлено: "сприяти дотриманню науковими дослідниками загально визнаних стандартів професійної етики та високого рівня освіченості" (ГО "Українська науково-дослідницька асоціація, 2018). Створення даної організації є прикладом реалізації горизонтальної ініціативи представників академічного середовища.

Громадська організація "Українська асоціація студентів" є незалежною добровільною неприбутковою організацією, що об'єднує здобувачів вищої освіти, інших осіб, що навчаються у вищих навчальних закладах, а також органи студентського самоврядування з метою захисту їх прав та представництва спільних інтересів на загальноукраїнському та міжнародному рівнях. Організація є членом European Students' Union (ESU) (Українська асоціація студентів, 2019) який об'єднує національні студентські спілки та надає студентом право примати участь у моніторингу та забезпеченні якості вищої освіти.

На рівні діяльності локальних громадських ініціатив, зазначимо, що ЗВО не публікують на відповідних сайтах інформацію про співпрацю з громадськими організаціями у сфері забезпечення якості вищої освіти, Закон України "Про вищу освіту" дозволяє участь представників громадськості та здобувачів вищої освіти зокрема у формуванні та забезпеченні політики якості освітніх послуг (Закон України "Про вищу освіту", 2020). Проаналізовані сайти Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Національний технічний університет України "КПІ імені Ігоря Сікорського", Львівський національний університет імені Івана Франка, Сумський державний університет Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна не оприлюднюють інформацію про співпрацю з громадськими організаціями у сфері забезпечення якості вищої освіти.

Висновки. Здійснений аналіз діяльності європейських та українських громадських організацій, дотичних до забезпечення якості вищої освіти дозволяє нам сформулювати наступні висновки: аналіз впливу громадських організацій на забезпечення якості вищої освіти в країнах Європи свідчить про широкі повноваження громадських організацій у сфері вищої освіти та високий ступінь соціальної довіри до таких організацій на наднаціональному, національному та локальному (інституціональному) рівнях. Кожна країна має свої особливості, обмовлені національним законодавством та практиками функціонування громадських організацій. Український досвід взаємодії громадських організацій з вищими навчальними

закладами у сфері забезпечення якості вищої освіти знаходиться в стадії становлення, але розглянуті приклади підтверджують ефективність подібної співпраці.

Для дослідження взаємодії громадських організацій та закладів вищої освіти у сфері забезпечення якості доцільно впровадити термін "громадська освітня організація, яка діє у сфері вищої освіти" та внесення даної категорії/кластеру до Державного класифікатора громадських організацій України для кількісного аналізу організацій даного типу. До типових характеристик такої організації можна віднести наступне: наявність у статуті положення про діяльність у сфері вищої освіти; наявність членів-організації, які мають професійне відношення до сфери вищої освіти за освітою, професією, місцем роботи); фіксований/нефіксований інститут членства, який передбачає залученість члена організації у процеси функціонування вищої освіти.

Список літератури:

1. ACU Measures (2018). URL: <https://www.acu.ac.uk/membership/acu-measures/>.
2. Agencja zapewnienia jakości szkolnictwa wyższego (2018). URL: www.plquaity.ac.pl/.
3. Agency for Quality Assurance (2019). URL: <https://www.aqas.eu/>.
4. Association of Commonwealth Universities (2020). URL: <https://www.acu.ac.uk/membership/acu-measures/>.
5. Association of Commonwealth Universities (2019). URL: <https://www.acu.ac.uk/membership/acu-measures/>.
6. Communication from the Commission to the Council, the European parliament and the economic and social committee participation of non-state actors in EC development policy (2002). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0598>.
7. European Quality Assurance Register in Higher Education (2020). URL: <https://www.eqar.eu/>.
8. Germany Higher Education System (2019). URL: <https://www.euroeducation.net/prof/germanco.htm>
9. Information on AQAS (2019). URL:

- <https://web.archive.org/web/20131029200205/http://www.aqas.de/information-on-aqas/>.
10. Narodowy Związek Studentów Polski (2018). URL: www.polshstudnat.pl/.
 11. Statute. British quality assurance agency (2019). URL: [//www.qaa.ac.uk/en/about-us/what-we-do/our-work](http://www.qaa.ac.uk/en/about-us/what-we-do/our-work).
 12. British quality assurance agency (2019). URL: [//www.qaa.ac.uk/en/about-us/what-we-do/our-work](http://www.qaa.ac.uk/en/about-us/what-we-do/our-work).
 13. ГО "Українська науково-дослідницька асоціація": Статут (2019). URL: <https://sites.google.com/view/ukrainian-research-association/%D1%81%D1%82%D0%B0%D1%82%D1%83%D1%82>.
 14. Громадське об'єднання. Юридична енциклопедія: у 6 т. (1998). Київ: Укр. енциклоп. ім. М. П. Бажана, 1998. Т. 1. 672 с.
 15. Закон України "Про вищу освіту" (2020). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
 16. Національне агентство з забезпечення якості вищої освіти (2020). URL: <https://naqa.gov.ua/>.
 17. Про громадські об'єднання: Закон України (2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>.
 18. Спілка ректорів вищих навчальних закладів України (2019). URL: <http://www.vnz.univ.kiev.ua/ua/>.
 19. Спілка ректорів і Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти домовилися про співпрацю (2019). URL: <http://www.vnz.univ.kiev.ua/ua/news-1-3-127-spilka-rektoriv-i-nacionalne-agentstvo-iz-zabezpechennya-yakosti-vischoi-osviti-domovilisya-pro-spiivprasyu>
 20. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (2015). Київ: ТОВ "ЦС". 36 с.
 21. Статут Спілки ректорів вищих навчальних закладів України (2019). URL: <http://www.vnz.univ.kiev.ua/ua/4-dokumenty>.
 22. Українська асоціація студентів (2020). URL: <http://uas.ngo/home/pro-uas>.

Післямова

Монографія "Проблеми та перспективи розвитку системи вищої освіти в сучасному суспільстві" узагальнює оригінальні результати дослідницької роботи колективу авторів, які спрямовували свої зусилля на вивчення нагальних проблем у вищій освіті та різних факторів, що впливають на розвиток і функціонування вищої освіти в сучасному суспільстві. На основі з'ясованих закономірностей, принципів та особливостей висвітлено європейські та національні тенденції, політики та практики, обґрунтовано підходи до ефективного функціонування сучасних закладів вищої освіти; висвітлено підходи до покращення потенціалу науково-педагогічних працівників; вказано наявні підходи до забезпечення якості вищої освіти в контексті європейської інтеграції. Окреслено, що основні особливості розвитку вищої освіти України визначаються принципами розвитку вищої освіти, що діють у Європейському просторі вищої освіти.

Процес впровадження інновацій та розвиток закладів вищої освіти повинен бути заздалегідь спланованим та керованим, що можливо забезпечити, врахувавши параметри змін, описані в пропонуваному дослідженні. Ефективна реалізація стратегії розвитку закладу вищої освіти, проведення трансформаційних змін, подолання опору інноваціям можуть стати можливими лише за умови залучення мотивованих та досвідчених співробітників та керівництва.

Автори колективної монографії переконані, що в сучасних умовах інновації та знання повинні стати головним фактором розвитку сектору вищої освіти. Забезпечення розвитку вищої освіти допоможе сформулювати належну науково-інноваційну політику відповідно до стратегії сталого соціально-економічного розвитку України, яка забезпечить конкурентоспроможність вищої освіти України в умовах глобалізації.

Інформація про авторів

Лебединець Ганна – кандидат педагогічних наук, Національний педагогічний університет імені М.П. Драгоманова, Київ, Україна

e-mail: lebedynetsanna@gmail.com

Lebedynets Hanna – PhD in Pedagogy, National Pedagogical Dragomanov University, Kyiv, Ukraine

Левкулич Василь – кандидат філософських наук, доцент, завідувач кафедри філософії, Ужгородський національний університет, Ужгород, Україна

ORCID iD: 0000-0001-9534-8971

e-mail: levkulych@ukr.net

Levkulych Vasyl – Doctor of Philosophy, Associate Professor, Uzhgorod National University; Head of the Department of Philosophy, Uzhgorod, Ukraine

Муромець Вікторія – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник Інституту вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID iD: 0000-0001-7071-121X

e-mail: vika.muromets@gmail.com

Muromets Viktoria – PhD in Education, Senior Researcher, Institute of Higher Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Оржель Олена – доктор наук з державного управління, доцент, завідувач відділу політики і врядування у вищій освіті Інституту вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID ID:0000-0001-9912-0173

e-mail: cohesion@ukr.net

Orzhel Olena – Doctor Habilitated in Public Administration, Associate Professor, Institute of Higher Education, National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Head of Department for Policy and Governance in Higher Education

Паламарчук Ольга – кандидат педагогічних наук, старший науковий співробітник, Інститут вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID ID: 0000-0002-5703-5496

e-mail: O.Palamarchuk@ihed.org.ua

Palamarchuk Olha – PhD in Educational Sciences, Senior Researcher, Institute of Higher Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Рябченко Володимир – доктор філософських наук, старший науковий співробітник, завідувач відділу лідерства та інституційного розвитку вищої освіти Інституту вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID iD: 0000-0001-6404-1045

e-mail: rvivan@ukr.net

Riabchenko Volodymyr – Doctor of Sciences (Dr. Hab.) in Philosophy, Senior Researcher, Head of Department of Leadership and Institutional Development of Higher Education, Institute of Higher Education National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Сальнікова Наталія – кандидат історичних наук, завідувач кафедри гуманітарних дисциплін Донецького юридичного інституту МВС України, Маріуполь, Україна

ORCID iD: 0000-0003-4931-0491

e-mail: natalisalnikova2601@gmail.com

Salnikova Nataliia – PhD in History, Associate Professor, Donetsk Law Institute of the Ministry of Internal Affairs of Ukraine, Mariupol, Ukraine

Скиба Юрій – доктор педагогічних наук, доцент, завідувач відділу інтеграції вищої освіти і науки, Інститут вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID iD: 0000-0003-2238-8272

e-mail: y. skyba@ihed.org.ua

Skyba Yurii – Doctor of Pedagogical Sciences, Associate Professor, Institute of Higher Education, National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Head of Department for Integration of Higher Education and Research, Kyiv, Ukraine

Трыма Катерина – кандидат політичних наук, провідний науковий співробітник, Інститут вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID: 0000-0001-5567-1387

e-mail: k.tryma@ihed.org.ua, katet@ukr.net

Трыма Kateryna – PhD in Political Science, Leading Researcher, Institute of Higher Education National Academy of Educational Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Фіалко Наталія – кандидат філософських наук, старший викладач Національно університету фізичного виховання і спорту України

e-mail: Fialo4ka.tasha@gmail.com

Fialko Nataliia – Doctor of Philosophy, Senior Researcher, Leading Researcher of National University of Ukraine on Physical Education and Sport, Kyiv, Ukraine

Червона Леся – кандидат філософських наук, старший науковий співробітник, провідний науковий співробітник, Інститут вищої освіти НАПН України, Київ, Україна

ORCID iD: 0000_0002_3036_3668

e-mail: chervona_lesya@ukr.net

Chervona Lesya – Doctor of Philosophy, Senior Researcher, Leading Researcher, Institute of Higher Education of the National Academy of Pedagogical Sciences of Ukraine, Kyiv, Ukraine

Список літератури

1. ACU Measures (2018). URL: <https://cutt.ly/WgbyDwQ>.
2. Advance HE (2016). Transforming assessment in higher education. AdvanceHE Consultancy.
3. Advance HE (2020). URL: <https://www.advance-he.ac.uk>.
4. Agencja zapewnienia jakości szkolnictwa wyższego (2018). URL: www.plqaity.ac.pl/.
5. Agency for Quality Assurance (2019). URL: <https://www.aqas.eu/>.
6. Association of Commonwealth Universities (2019). URL: <https://www.acu.ac.uk/membership/acu-measures/>.
7. Association of Commonwealth Universities (2020). URL: <https://www.acu.ac.uk/membership/acu-measures/>.
8. Bacon, E. (2020). Neo-collegiality: restoring academic engagement in the managerial university. URL: www.lfhe.uk.
9. Boer, H. de, J. Enders and U. Schimank (2008). Comparing Higher Education Governance Systems in Four European Countries, in N. C. Soguel and P. Jaccard (eds.) Governance and Performance of Higher Education Systems, Springer, Dordrecht, pp. 35-54.
10. Bologna with Student Eyes 2015: Time to meet the expectations from. URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/ESU/32/8/Bologna-With-Student-Eyes_2015_565328.pdf.
11. Boyatzis, R. (2005). The competent manager. New York: Wiley. 406.
12. Britchenko, I., Kraus, N. & Kraus K. (2019). University innovative hubs as points of growth of industrial parks of Ukraine. Financial and credit activity: problems of theory and practice. Vol. 4. No 31. P. 448-456.
13. Britchenko, I., Lavrentieva, O., Pererva V., Krupskyi O. & Shabanov, S. Issues of shaping the students' professional and terminological competence in science area of expertise in the sustainable development era. E3S Web of Conferences. FDP Sciences, France. Volume 166, 10031. 9 pages.
14. Bucharest Communiqué (2012) "Making the Most of Our Potential: Consolidating the European Higher Education Area", Bucharest, on 26 and 27 April 2012. URL: [http://www.ehea.info/Uploads/\(1\)/Bucharest%20Communique%20](http://www.ehea.info/Uploads/(1)/Bucharest%20Communique%20)

012(1).pdf.

15. Budapest- Vienna Declaration (2010). URL: <http://www.ehea.info/cid101033/budapest-vienna-declaration.html>.

16. Cano-Hurtado J.J., Carot-Sierra J.M., Fernández-Prada M.A., Fargueta F. An evaluation model of the teaching activity of academic staff. URL: <https://www.oecd.org/education/imhe/43977296.pdf>.

17. City University (2020). URL: <https://www.city.ac.uk>.

18. Communication from the Commission to the Council, the European parliament and the economic and social committee participation of non-state actors in EC development policy (2002). URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/TXT/?uri=CELEX%3A52002DC0598>.

19. Coursera (2020). Assessment in Higher Education: Professional Development for Teachers. URL: <https://www.coursera.org/learn/assessment-higher-education>.

20. Distributed leadership in organizations: a review of theory and research (2011). URL: www.mnsu.edu/activities/leadership/distributedleadership.pdf.

21. EHEA (2018). Paris Communiqué. URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2018_Paris/77/1/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf.

22. Eraut, A.M. (2013). "Developing professional knowledge within a client – centered orientation".

23. Estermann, T. & Kupriyanova, V. & Casey, M. (2018). Efficiency, Effectiveness and Value for Money: Insights from Ireland and Other Countries. URL: <https://eua.eu/resources/publications/756:efficiency,-effectiveness-and-value-for-moneyinsights-from-ireland-and-other-countries.html>.

24. Estermann, T. & Kupriyanova, V. (2018). Efficiency, Leadership and Governance: Closing the gap between strategy and execution. URL: <https://eua.eu/downloads/publications/final%20ustream%20report%202018.pdf>.

25. Estermann, T. & Kupriyanova, V. (2019) "Efficiency, Effectiveness and Value for Money at Universities". URL: <https://eua.eu/downloads/publications/efficiency%20effectiveness%20and%20value%20for%20money.pdf>.

26. European Commission/EACEA/Eurydice (2018). The European

- Higher Education Area in 2018: Bologna Process Implementation Report. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
27. European Learning & Teaching Forum (2020). URL: <https://eua.eu/events/93:2020-european-learning-teaching-forum.html>.
28. European Principles for the Enhancement of Learning and Teaching (2020). URL: <https://cutt.ly/EgbezD6>.
29. European Quality Assurance Register in Higher Education (2020). URL: <https://www.eqar.eu/>.
30. Fabrice, H., Mitterle, A. (2020) Governance and quality guidelines in Higher Education. URL: <http://www.oecd.org/education/imhe/46064461.pdf>.
31. Fletcher, A. F. C. (2017). Student Voice Revolution: The Meaningful Student Involvement Handbook Paperback. Common Action Publishing. URL: https://www.amazon.com/gp/product/0692954449/ref=as_li_ss_tl?ie=UTF8&linkCode=sll1&tag=soundout-20&linkId=a310eb5b7077bf%2084a817e577369d295cc.
32. Fletcher, D. E. (2007). Recent Developments in Governance in the UK Higher Education Sector, in IAUGB (ed.) 1st Meeting of International Association of University Governing Bodies. Society meets Universityl (Granada 23-24 October 2007), International Association of University Governing Bodies, Madrid, pp. 103-108.
33. Fung, D. (2017). A Connected Curriculum for Higher Education. London, UCL Press.
34. Gates, L. (1982). Ego development as the goal of education. Education. 103.P. 87-90.
35. Germany Higher Education System (2019). URL: <https://www.euroeducation.net/prof/germanco.htm>
36. Giovanna, L. (2013). University Governance at the Crossroads: The Italian Case. URL: https://www.researchgate.net/publication/313840664_University_Governance_at_the_Crossroads_The_Italian_Case.
37. Glatthorn, A. (1995). Teacher development. International encyclopedia of teaching and teacher education. London: Pergamon Press. P. 41–45.
38. Goddard, J., Hazelkorn, E., Kempton, L., & Vallance P. (2016). The Civic University: The Policy and Leadership Challenges.

Cheltenham, UK: Edward Elgar.

39. Granados, M. , Sudhanshu, R. & Vazov, R. (2017). Innovators intent: role of it in facilitating innovative knowledge practices in social enterprises. *Academy of Management Proceedings*. №1. 1-22. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/NZTNPU_ped_2010_1_35.

40. Gresham, J., & Ambasz, D. (2019). Review of the Education Sector in Ukraine/ Moving toward Effectiveness, Equity and Efficiency (RESUME3). Final report. World Bank Group. <http://documents.worldbank.org/curated/en/884261568662566134/pdf/Review-of-the-Education-Sector-in-Ukraine-Moving-toward-Effectiveness-Equity-and-Efficiency-RESUME3.pdf>. A student engagement framework for Scotland. URL: <https://www.sparqs.ac.uk/upfiles/SEFScotland.pdf>.

41. Guide for Members of Governing Bodies of Universities and Colleges in England, Wales and Northern Ireland (2000). URL: https://dera.ioe.ac.uk/4503/2/01_20.pdf.

42. Gutek, I. (2003). Philosophical and ideological perspectives on education. Published by person education, Inc, publishing as Allyn & Bacon, 2003. 348 p.

43. Hamza, Aswan (2010). International Experience: An Opportunity for Professional Development in Higher Education. *Journal of Studies in International Education*, v14 n1 p. 50-69.

44. Hernandez et al. (2011) Exploring a more comprehensive view of leadership theory. URL: www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1048984311001561.

45. Higher Ed Connects (2020). Guide to Assessment. URL: <https://higherredconnects.com/guide-to-assessment>.

46. Hoenach, S. A. (1982). Pricing and Efficiency in Higher Education. *Journal of Higher Education*, 53(4), 403–418.

47. Information on AQAS (2019). URL: <https://web.archive.org/web/20131029200205/http://www.aqas.de/information-on-aqas/>.

48. Kahu, E. R. (2013). Framing student engagement in higher education. *Studies in Higher Education*, 38:5. <https://doi.org/10.1080/03075079.2011.598505>.

49. Kovac, V., Ledic, B. & Rafajac, J. (2003) "Academic staff participation in university governance: internal responses to external quality demands". URL: <https://www.researchgate.net/publication/25>

1215990.

50. Kupriyanova, V., Estermann, T. & Sabic, N. (2018). Efficiency of Universities: Drivers, Enablers and Limitations. URL: https://www.researchgate.net/publication/326167933_Efficiency_of_Universities_Drivers_Enablers_and_Limitations.
51. MacKenzie, N. & Staley, A. (2001). Online Professional Development for Academic Staff: Putting the Curriculum First. Volume 38, (3).
52. Marioara, C. Dragusin. Organisation of Romanian Universities on the Principles of Corporate Governance. (2013). URL: <https://ideas.repec.org/a/cbu/jrnlec/y2013v6p38-43.html>.
53. McNay, I. (2006). Values, Principles and Integrity: Academic and Professional Standards for Higher Education. URL: https://www.researchgate.net/publication/227461418_Values_Principles_and_Integrity_Academic_and_Professional_Standards_in_Higher_Education.
54. McNay, I. (2016). Governance, Leadership and Management in the UK Universities. URL: <http://www.srhe.ac.uk/conference2009/abstracts/0292.pdf>.
55. Ministerial conference Bucharest Communique (2012). URL: <https://www.ehea.info/cid101043/ministerial-conference-bucharest-2012.html>.
56. Ministerial Conference Paris (2018). Paris Communique. URL: <http://www.ehea.info/page-ministerial-conference-paris-2018>.
57. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff (2017). URL: http://eacea.ec.europa.eu/education/eurydice/allpublications_en.php.
58. Mullahy, P. (1943). Values, Scientific Method and Psychoanalysis. Psychiatry. May. P. 14-32.
59. Narodowy Związek Studentów Polski (2018). URL: www.polshstudnat.pl/.
60. Open Education 2030. (2016) A joint space for developing visions on the future of Open Education in Europe. URL: <http://blogs.ec.europa.eu/openeducation2030/>.
61. Paris communiqué: EHEA Ministerial Conference (2018). URL: http://www.ehea.info/media.ehea.info/file/2018_Paris/77/1/EHEAParis2018_Communique_final_952771.pdf.

62. Parkin, D. (2017). *Leading Learning and Teaching in Higher Education*. Routledge.
63. Prešovská univerzita v Prešove (2020). *Assessment in higher education*. URL: <https://www.pulib.sk/web/kniznica/elpub/dokument/Strakova2/subor/Strakova2.pdf>.
64. Quaglia, R. J. & Corso, M. J. (2014). *Student Voice: The Instrument of Change*. Corwin, 216 p.
65. Quaglia, R. J. (2015). *Student Voice: Ensuring a Sense of Self-Worth for Your Students*. Corwin Press, 45 p.
66. Quaglia, R. J. (2016) *Principal Voice: Listen, Learn, Lead*. Corwin, 75 p.
67. Race, Ph. (2014). *Making Learning Happen*. London: Sage. 290 p.
68. Rawlusk, P.E. (2018). *Assessment in Higher Education and Student Learning*. *Journal of Instructional Pedagogies*, volume 21, Oct 2018. URL: <https://eric.ed.gov/?id=EJ1194243>.
69. *Reviewing Academic Governance in Higher Education: a framework* (2020). URL: www.lfhe.ac.uk/AcademicGov.
70. Rokeach, M. (1972). *Beliefs, attitudes and values: Theory of organization and change*. San Francisco : Jossey-Bass Inc. 238 p.
71. Sahlin, K. & Eriksson-Zetterquist, U. (2016) *Collegiality in modern universities – the composition of governance ideals and practices*. *Nordic Journal of Studies in Educational Policy*. 2-3, 33640.
72. Scheerens, J. (2010). *Teachers’ professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers’ professional development based on the OECD’s Teaching and Learning International Survey (TALIS)*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010. 204 p.
73. Sparqs. URL: <https://www.sparqs.ac.uk/>.
74. Statute. *British quality assurance agency* (2019). URL: <http://www.qaa.ac.uk/en/about-us/what-we-do/our-work>.
75. *Supporting growth and jobs – an agenda for the modernization of Europe’s higher education systems*. Communication from the European Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Brussels, XXX. – COM (2011) 567/2. {SEC (2011) 1063}. 16 p. URL: <http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?>

uri=COM: 2011:0567: FIN: EN:PDF.

76. The European Higher Education Area in 2018. Bologna Process Implementation Report. (2018). URL://https://eacea.ec.europa.eu/nationalpolicies/eurydice/sites/eurydice/files/bologna_internet_0.pdf.

77. The Scottish Code of Good Higher Education Governance (2013). URL: <http://www.scottishuniversitygovernance.ac.uk/the-2013-code-2/>.

78. Thematic Peer Group Report (2020). Learning and Teaching Paper

#10: Student assessment. URL: https://eua.eu/downloads/publications/eua%20report%20student%20assessment_web.pdf.

79. Tracy, X., Zou, P. (2019). Community-based professional development for academics: a phenomenographic study, *Studies in Higher Education Journal*.

80. Trakman, L. (2008). Modelling University Governance, in *Higher Education Quarterly*, Vol. 62, No. 1/2, Blackwell Publishing, Oxford, pp. 64-83.

81. Unicheck (2016). Assessment of Students at the Modern Universities. URL: <https://unicheck.com/blog/assessment-of-students>.

82. University Autonomy in Europe (2017). URL: <https://eua.eu/resources/publications.html>.

83. University of Cambridge (2020). URL: <https://www.cam.ac.uk>.

84. University of Plymouth (2020). Student Guide to Assessment. URL: <https://www.plymouth.ac.uk/uploads/production/document/pat-h/2/2535/StudentGuidetoAssessment.pdf>.

85. Wait, R. & Bols, A. (2015) *Making Student Engagement a Reality: Turning Theory into Practice*. London: Guild HE. Available at. URL: <http://www.guildhe.ac.uk/blog/makingstudent-engagement-a-reality-turning-theory-into-practice>.

86. Yerevan Communiqué: EHEA Ministerial Conference (2015). URL: www.ehea.info/Uploads/SubmittedFiles/52015/112705.pdf.

Будапештсько-Віденська декларація про створення Європейського простору вищої освіти (2010). URL: [http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna_Declaration\(2010\).pdf](http://www.edupolicy.org.ua/files/Budapest-Vienna_Declaration(2010).pdf)

87. Yerevan Communiqué: EHEA Ministerial Conference, 2015.

URL: http://www.ehea.info/Uploads/SubmitedFiles/5_2015/112705.pdf.

88. Автономія та врядування у вищій освіті: монографія (2015). К.: Інститут вищої освіти НАПН України, 192 с. URL: https://ihed.org.ua/wp-content/uploads/2018/09/Avtonomiya-ta-vryaduv-VO_monogr_IVO-2015-192p_avtors-kolektiv.pdf.

89. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду гуманізації вищої освіти як засобу забезпечення її якості: аналітичні матеріали (2016). Ч. П. К.: ІВО НАПН України. 111 с.

90. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (2018). Ч.І. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, 2018. 147 с

91. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) Ч.П. (2019). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. 96 с.

92. Біла-Тіунова, Л.Р., Хамходера, О.П. (2017). Щодо визначення поняття "викладацька діяльність" у контексті антикорупційного законодавства. *Науковий вісник Ужгородського національного університету. Серія Право*. В. 43. Т. 2. 28–32. URL: http://www.visnyk-juris.uzhnu.uz.ua/file/No.43/part_2/6.pdf;3.

93. Британська Рада в Україні (2020). Програма вдосконалення викладання у вищій освіті України. URL: <http://www.britishcouncil.org.ua/programmes/education/higher-education-employability/teaching-excellence-programme>.

94. Бритченко, И. (2000). Проблемы и перспективы развития банковского маркетинга в Донбассе. *Сб. "Проблемы и перспективы развития предпринимательства в Украине"*. Полтава: ИРСП. С.51-54.

95. Бритченко, И. (2003). Модель оценки потребительского кредитования банковской системы Украины. *Экономика и финансы*. №1(23). С. 29-35.

96. Бритченко, И. (2003). Управление банковским рынкомведением. Донецк: ИЭПИ НАН Украины, ДонНУ, 2003. 368 с.

97. Бритченко, И., Саенко, В. (2016). Бизнес в Украине:

социально-экономические процессы, ориентированные на внешнеэкономические связи. *Науковий вісник УжНУ. Серія: Міжнародні економічні відносини та світове господарство*. № 10. Час. 1. С. 64-70.

98. Бритченко, И., Талал Ал Ас, Бритченко, Г. (1995). Бизнес: путь к успеху. Днепропетровск: ДГАУ, 1995. 119 с.

99. Брітченко, І. (1999). Банковский маркетинг Донбасса. *Сб. «Проблемы теории и практики управления в современной экономике. Управление экономическими процессами на макро уровне. Том 2»*. Киев: ИЭПИ НАН Украины, 1999. С.162-166.

100. Бритченко, И., Бритченко, Г. (2001). Marketing management организации: потенциал и система. Донецк: ДонНУ, 2001. 279 с.

101. Брітченко, І. (2000). Формирование механизма организационно-экономических методов управления предприятием. *Вестник ДонГУЭТ*. №8. С. 102-104.

102. Брітченко, І. (2001). Виртуальные банки и их связь с реальной банковской системой. *Наука, релігія, суспільство*. № 2. С. 3-10.

103. Брітченко, І. (2001). Концепція виробничого менеджменту підприємства. *Зб. наукових праць "Торгівля і ринок України"*. Вип. 12. Том II. ДонДУЕТ. С. 31-36.

104. Брітченко, І. (2002). Планування інвестиційних ризиків та механізми їх мінімізації. *Вісник Технологічного університету Поділля. Том 3: Економічні науки*. Вип. 5. С.171-174.

105. Брітченко, І. (2004). Актуальные проблемы формирования региональной банковской инфраструктуры. *Економіка и управление*. № 6. С.45-48.

106. Брітченко, І. (2005). Механізм формування та функціонування регіонального банківського ринкознавства. Автореферат на здобуття наук. ступ. д.е.н. Донецьк: ДонДУЕТ, 2005. 36с.

107. Брітченко, І. (2010). Вплив малого бізнесу на регіональний розвиток. *Науковий вісник ПУЕТ*. № 4 (43). С.15-19.

108. Брітченко, І., Товстик, В. (1999). Реальний капітал в сучасних умовах. Донецьк: Схід. №3 (27). С. 17-24.

109. Брітченко, І., Гаврилко, П., Завадяк, Р. (2012). Стратегічне управління інноваційною діяльністю як основа конкурентоспроможності. *Науковий вісник УжНУ*. № 35/2012.

Час.1. С. 27-32.

110. Брітченко І., Белявцев, М., Тягунова, Н. (2008). Маркетинг у банках: навч. посіб. Полтава: РВЦ ПУСКУ. 345 с.

111. Брітченко, І. (2003). Впровадження організації споживчого банківського кредиту в регіоні. *Економіка та право*. № 2 (6). С. 37-41.

112. Брітченко, І. (2003). Переваги застосування нових кредитних технологій. *Схід*. № 3(53). С. 55-58.

113. Брітченко, І. (2015). Підвищення конкурентоспроможності банків на ринку банківських послуг України. *Науковий вісник УжНУ*. № 1(45). С. 176-180.

114. Брітченко, І., Момот, О. (2018). Особливості використання скорингових систем у банківському кредитуванні фізичних осіб. *Збірник наукових праць КНЕУ «Фінанси облік і аудит»*. Вип. 17. С. 31-37.

115. Брітченко, І., Перепелиця, Р. (2005). Оцінка кредитоспроможності емітента корпоративних облігацій. *Вісник НБУ*. № 11 (117). С. 32-37.

116. Брітченко, І., Кужелев, М. (2001). Формування системи державного управління інвестиційним процесом як головна передумова економічного зростання в Україні. *Вестник ДонГУЕТ*. №12. С. 15-22.

117. Брітченко, І., Момот, О., Саєнко, В. (2012). Економічні проблеми розвитку підприємницької функції в секторах економіки національного господарства. *Донецьк-Полтава: ООО «Техсервіс*. 640 с.

118. Брітченко, І., Перепелиці Р., Славінський, В. (2006). Стратегічні аспекти залучення капіталу підприємств на фондовому ринку. *Сб. наукових праць «Торгівля і ринок України»*. Вип. 21.Т. I. С. 243-250.

119. Брітченко, І., Стьопочкін, А. (2016). Передумови сталого розвитку національних соціально-економічних систем, що формують Європейський Союз. *Економіка і організація управління. Збірник наукових праць ДонНУ*. Вип. № 3(23). С.40-49.

120. Брітченко, І., Трикозенко, О. (2011). Клієнтела як інструмент визначення вартості комерційного банку. Полтава: РВЦ ПУЕТ. 270 с.

121. Брітченко, І., Чайка, І. (2011). Маркетинг як чинник підвищення ефективності функціонування вищого навчального закладу. *Науковий вісник УжНУ*. № 33/2011. Час. 2. С.299-302.
122. British quality assurance agency (2019). URL: [//www.qaa.ac.uk/en/about-us/what-we-do/our-work](http://www.qaa.ac.uk/en/about-us/what-we-do/our-work).
123. Вазов, Р. (2019). "Трансформація на образованието. Предприемачески университети". Колективна монографія "Икономиката на България и Европейският съюз в дигиталният свят", УНСС. 710 с.
124. Велика хартія університетів (Magna Charta Universitatum). (1988). URL: http://www.edupolicy.org.ua/files/Magna_Charta_Universitatum.pdf
125. Власенко, Є., Брітченко, І. (2012). Державне регулювання валютного курсу в сучасних економічних умовах. *Науковий вісник УжНУ*. № 3(37). С.75-80.
126. Волошинов, С.А., Сокол, І. В., Тригуб, С. М. (2015). Оцінка результатів навчання студентів. *Науковий вісник Херсонської державної морської академії. Проблеми вищої школи*. № 1 (12). Херсон: ХДМА. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Nvkhdm_i_2015_1_15.
127. Гацько, А. Ф., Смігунова, О. В. (2016). Емоційний інтелект як стратегічний важіль лідерства. 2016. № 177. 61-67. URL: <http://journals.uran.ua/index.php/wissn021/article/view/97816>.
128. Гвоздій, С., Устянська, О. (2019). Професійні ролі викладача вищої школи у підготовці майбутнього фахівця. *Освітологічний дискурс*. № 1-2. 141-160. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/555>.
129. ГО "Українська науково-дослідницька асоціація": Статут (2019). URL: <https://cutt.ly/KgbyV4M>.
130. Гончаренко, С.М. (2012). Педагогічні закони, закономірності, принципи: сучасне тлумачення. Рівне. Вид-во "Волинські береги". 192.
131. Грищенко, І.М., Цимбаленко, Н.В., & Нефедова, Т.М. (2015). Підвищення ефективності діяльності вищих навчальних закладів як передумова забезпечення потреб ринку праці. Ринок праці та зайнятість населення. № 2. С. 32-35.
132. Громадське об'єднання. Юридична енциклопедія: у 6 т.

- (1998). Київ: Укр. енциклоп. ім. М. П. Бажана, 1998. Т. 1. 672 с.
133. Гура, Т. В. (2015). Лідерський потенціал як важлива складова педагогічної культури викладача технічного університету. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах*. Вип. 44 (97). 418-428.
134. Державний класифікатор професій Держспоживстандарту України та ін.: URL: <https://buhgalter911.com/uk/spravochniki/klasifikatory/statisticheskie-klassifikatory/klasifikator-profesiy-kr-950586.html>.
135. Десять європейських принципів для покращення навчання та викладання. URL: <https://eua.eu/issues/20:learning-teaching.html>.
136. Дибкова, Л. М. (2016). Інформаційно-комунікаційні технології у контексті оцінювання результатів навчання студентів ВНЗ України. *Інформаційні технології і засоби навчання*. Т. 52, вип. 2. С. 27-35. URL: http://nbuv.gov.ua/UJRN/ITZN_2016_52_2_6.
137. Етичний кодекс університетської спільноти. Ухвалений на Конференції трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Протокол № 2 від 27.12.2017 року. (2017). URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/official/ethical-code/Ethical-code-of-the-university-community.pdf>.
138. Жиленко, М. (2018). Оцінка ефективності управлінської діяльності керівника закладу вищої освіти. *Вісник КНУ імені Тараса Шевченка*. № 1(7). С. 11–14.
139. Закон України "Про вищу освіту" (2014). № 1556-VII. URL: <http://www.zakon1.rada.gov.ua/laws/show/1060-12.....10>.
140. Закон України "Про вищу освіту" (2020). URL: <http://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
141. Закон України "Про наукову і науково-технічну діяльність" від 26 листопада 2015 року № 848-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/848-19#Text>.
142. Закон України "Про професійні спілки, їх права та гарантії діяльності". (1999). Відомості Верховної Ради України (ВВР). № 45. Ст. 397.
143. Закон України "Про освіту" (2020). URL: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
144. Ізмаїльський державний гуманітарний університет (2016).

- Положення про порядок оцінювання рівня навчальних досягнень здобувачів вищої освіти в умовах ЄКТС. URL: <http://idgu.edu.ua/wp-content/uploads/2016/06/polozhennja-pro-porjadok-ocinjuvannja-rivnja-navchalnyh-dosjahnen-zminy.pdf>.
145. Ілляшенко, С. М. (2011). Інтелектуальний капітал ВНЗ як запорука його інноваційного розвитку: сутність, структура, підходи до оцінки. *Маркетинг і менеджмент інновацій*. № 1. 145-154.
146. Інститут вищої освіти Національної академії педагогічних наук України (2020). Проект "Програма вдосконалення викладання у вищій освіті" (2019 – 2021 роки). URL: https://ihed.org.ua/internationalization/tehe_ukraine.
147. Інформери для першокурсників. URL: https://kneu.edu.ua/ua/student_life/samovryaduvannya/stud_akadem_rada/neas_sar/inf1k/
148. Іотова, І. М., Маджар, Н. М., Скальська, С. А. (2018). Актуальні питання контролю якості освіти у вищих медичних навчальних закладах: матеріали наук.-практ. конф. з міжнар. участю, м. Полтава, 22 березня 2018 р. URL: <http://elib.umsa.edu.ua/jspui/handle/umsa/8429>.
149. Калашнікова, С. А. (2015). Розвиток лідерського потенціалу університетів: теоретичні основи. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку лідерського потенціалу університетів у контексті глобального лідерства (частинна I): препринт (аналітичні матеріали): за заг.ред. С. Калашнікової. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. URL: <https://ihed.org.ua/wpcontent/uploads/2018/09/Analiz-dosvidurozvitkuliderpotencUNIVERSch12015153pIBOavtorskolektiv.pdf>.
150. Квіт, С. (ред.). (2020). Річний звіт Національного агентства із забезпечення якості вищої освіти за 2019 рік. Київ: Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти. 244 с. URL: <https://naqa.gov.ua/wpcontent/uploads/2020/02/%D0%97%D0%B2%D1%96%D1%82-2020.pdf>.
151. Київський національний економічний університет імені Вадима Гетьмана. URL: <https://kneu.edu.ua/>.
152. Київський національний університет культури і мистецтв.

URL: <http://knukim.edu.ua/>.

153. Князевич А., Брітченко, І. (2013). Сутність та специфіка формування соціально-орієнтованої інноваційної інфраструктури. *Науковий журнал "Менеджер". Вісник донецького державного університету управління*. № 3(65). С.68-73.

154. Князевич, А., Бритченко И. (2014). Организационно-правовые основы регулирования деятельности субъектов инновационной инфраструктуры Украины. *Новая экономика*. № 1(63). С.137-142.

155. Князевич, А., Бритченко, И. (2015). Модернизация инновационной инфраструктуры Украины в процессе конвергенции с ЕС. *The international journal «Sustainable development»*. № 6 (27). С.4-10.

156. Князевич, А., Брітченко, І. (2015). Кластерний підхід до створення інноваційної інфраструктури країни. *Науковий вісник Мукачівського державного університету. Серія «Економіка»*. Вип. 2(4). Час. 2. С.24-28.

157. Кодекс честі Національного університету України "Київського політехнічного інституту імені Ігоря Сікорського" (2015). URL:<https://kpi.ua/files/honorcode.pdf>.

158. Комюніке конференції європейських міністрів вищої освіти, Льовен та Лювен-ля-Ньов. (28-29 квітня 2009). http://www.edupolicy.org.ua/files/Magna_Charta_Universitatum.pdf.

159. Копытова, Н. Е. (2012). Многомерная профессиональная деятельность преподавателя вуза: от функций к компетентностям. *Вестник ТГУ*. В.10 (114). 103-112.

160. Криштанович, М.Ф. (2018). Зміст і сутність структури професійно-педагогічної компетентності викладача закладу вищої освіти. *Інноваційна педагогіка*. Вип. 4(22). Т. 2. 21-24. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2018/4/part_2/4-2_2018.pdf.

161. Кужелев, М., Брітченко, І. (2014). Корпоративний контроль інсайдерської ренти. *Науковий вісник ПУЕТ*. № 1 (56). С.281-285.

162. Левкулич, В. В. (2017). Справедливість як соціокультурна цінність. *Гілея: науковий вісник. Збірник наукових праць*. Вип. 122.(№7). С. 273-277.

163. Леонтьев, Д. А. (2014). Личностный потенциал: структура и диагностика. М. Смысл. 607. URL: <https://www.vbudushee.ru/upload/iblock/399/399c29c8ed713a65e1f7a9701f4a594b.pdf>.
164. Линовицька, О. (2018). Українські університети: на шляху до європейської інтеграції. Центр міжнародних проєктів "Євроосвіта". URL: <http://www.euroosvita.net/index.php/?category=1&id=5647>.
165. Липовська, К. (2017). "Інтелектуальний потенціал" у контексті управління суспільним розвитком: поняття та сутність. *Державне управління та місцеве самоврядування*. Вип.4 (35). 21-27. URL: [http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_04\(35\)/5.pdf](http://www.dridu.dp.ua/vidavnictvo/2017/2017_04(35)/5.pdf).
166. Макінтайр, Е. (2002). Після чесноти : Дослідження з теорії моралі ; [пер. з англ. В. Малахова]. К. : Дух і літера. 436 с.
167. Матюх, С. А. (2014). Методика інтегральної оцінки ефективності діяльності вищого навчального закладу. *Науковий вісник Херсонського державного університету. Сер.: Економічні науки*. Вип. 5(2). С. 167-170.
168. Мікловда, В., Брітченко, І., Кубіній, Н., Дідович, Ю. (2013). Ефективність стратегічного управління підприємствами: сучасні проблеми та перспективи їх вирішення. Полтава: ПУЕТ. 240 с.
169. Мікловда, В., Брітченко, І., Кубіній, Н., Колодинський, С., Цицак, Л. (2013). Стратегічне управління конкурентоспроможністю: епістемологічні підходи та практична проблематика. Полтава : ПУЕТ. 307 с.
170. Моргулець, О. Б. (2017). Методологічні основи управління вищим навчальним закладом як суб'єктом ринку послуг : автореф. дис. ... доктора економічних наук. Київ. 44 с.
171. Мунтян, С. Г. (2015). Професійний профіль викладача іноземної мови в європейському освітньому просторі: *Сучасні проблеми гуманітаристики: світоглядні пошуки, комунікативні та педагогічні стратегії: матеріали V Всеукр. наук.-практ. конф.* Рівне: РІКУП НАНУ. 264-266.
172. Національна команда експертів з реформування вищої освіти

2019. URL: <https://erasmusplus.org.ua/erasmus/ka3pidtrymkareform/natsionalna-komanda-ekspertiv-here.html>.
173. Національне агентство з забезпечення якості вищої освіти (2020). URL: <https://naqa.gov.ua/>.
174. Національний класифікатор України "Класифікатор видів економічної діяльності ДК 009:2010" Наказ Державного комітету України з питань технічного регулювання та споживчої політики від 11 жовтня 2010 р. №457. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/vd457609-10>.
175. Національний освітній глосарій: вища освіта (2011). К.:ТОВ "Видавничий дім "Плеяди". 100 с.
176. Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" (2020). Положення про кредитно-модульну систему організації навчального процесу: 5. Рейтингова система оцінювання. URL: <https://kpi.ua/scale>.
177. Національний університет "Львівська політехніка". URL: <http://lp.edu.ua/>.
178. Николаев, С. (ред.). (2017). Вища освіта в Україні: порядок денний для реформ. URL:<https://www.kas.de/de/web/ukraine/publikationen/einzeltitel/-/content/visa-osvita-v-ukraini-poradok-dennij-dla-reform16>.
179. Ножова, Г., Брітченко, І. (2011). Інноваційна діяльність в контексті стратегічного управління. *Науковий вісник ПУЕТ*. № 6(51). Час.1. С. 34-39.
180. Ольшанцева, Т., Брітченко, І. (2013). Прогнозування тенденцій розвитку ринку освітніх послуг в Україні. *Збірник наукових праць Таврійського державного агротехнічного університету (економічні науки)*. № 3(23). С.146-152.
181. Паламарчук О. та ін. Участь академічного персоналу в ефективному врядуванні університету . Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах. Препринт (аналітичні матеріали II): К: Інститут вищої освіти НАПН України. 2019. С. 6269. URL: https://ihed.org.ua/wpcontent/uploads/2020/04/Analiz_dosvidu_vriaduvania_v_univer_ch2_analit_IVO-2019-96p_avtors-kolektiv.pdf.
182. Панок, В. Г., Рудь, Г. В. (2006). Психологія життєвого

- шляху особистості: моногр. К.: Ніка-Центр. 280 с.
183. Паризьке комюніке. (2018). URL:<https://mon.gov.ua/storage/app/media/news/%D0%9D%D0%BE%D0%B2%D0%B8%D0%BD%D0%B8/2018/06/06/12/paris-communiqueenua2018.pdf>.
184. Петренко, О.Б., Пелех, Ю.В., & Пелех Л.Р. (2017). Інноваційне управління вищими навчальними закладами: теоретичний аналіз проблеми. Інноватика у вихованні. Вип. 5. С. 31-40.
185. Положення про систему внутрішнього забезпечення якості освіти Донецького національного університету внутрішніх справ (2020). URL: <https://www.dli.donetsk.ua/education/education-reglament>.
186. Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка (2020) Методичні рекомендації щодо порядку і критерії оцінювання результатів навчання у Полтавському національному педагогічному університеті імені В.Г. Короленка. URL: <http://pnpu.edu.ua/wp-content/uploads/2020/03/mr-pro-kriteri%D1%97-oczinyuvannya.pdf>.
187. Полторацька, В.В., Каданер, О.В. (2009). Контроль і оцінювання навчальних досягнень студентів в умовах модульно-рейтингової системи навчання. Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. URL: <https://www.sportpedagogy.org.ua/html/journal/2009-03/09pvvrs1.pdf>
188. Помиткін, Е. О. (2008). Психологічні механізми духовного розвитку професіонала: сутність та діагностика. 1-10. URL: http://lib.iitta.gov.ua/6186/1/_-08_doc.pdf.
189. Постанова № 62 від 14.02.2008 р. "Про затвердження Положення про вищі навчальні заклади МВС (2008). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/z0193-08/conv/print>.
190. Приходькіна, Н.О. (2014). Педагогічний контроль в системі освіти: робоча навч. прогр. для освітньо-кваліфікац. рівня "Магістр" зі спец. "Педагогіка вищої школи". К.: НАПН України, ДВНЗ "Ун-т менедж. освіти", Ін-т менедж. та психології.
191. Про громадські об'єднання: Закон України (2020). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/4572-17>.
192. Про затвердження кваліфікаційних характеристик

- професій (посад) педагогічних та науково-педагогічних працівників навчальних закладів. Наказ Міністерства освіти і науки України від 01 червня 2013р. № 665. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v0665729-13#Text>.
193. Прокопчук, І. (2000). Конфлікт цінностей свобода/рівність в умовах демократії. *Нова політика*. № 1. С. 65-72.
194. Результати загальнонаціонального опитування "Перспективи та потреби розвитку університетів України у процесі реформування вищої освіти у контексті європейської інтеграції" (2019) ; за заг. ред С. Калашнікової. Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. 64. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/105/98>.
195. Рейтинг закладів вищої освіти "Топ-200 Україна 2018/2019" (2019). URL: <https://ru.osvita.ua/vnz/rating/64884/>.
196. Решетова, І. А. (2018). Напрями вдосконалення системи управління вищими навчальними закладами. *Економіка і суспільство*. Вип. № 17. С. 341–346. DOI: <https://doi.org/10.32782/2524-0072/2018-17-50>.
197. Рожнова, Т.С. (2013). Критерії та показники оцінювання результативності управління ВНЗ на засадах інноваційних технологій. *Витоки педагогічної майстерності. Збірник наукових праць*. 11. С. 289-295.
198. Рябченко, В. (2018). Теоретичні основи впливу соціального середовища на ефективне врядування в українських університетах: світоглядно-компетентнісний аспект. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (частина I). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України. С. 32-35.
199. Рябченко, В. (2019). Розвиток особистісного потенціалу академічного персоналу і здобувачів вищої освіти як інтегрований критерій результативності та ефективності університетського управління. 1(7). 65-88. URL: <https://ul-journal.org/index.php/journal/article/view/87/83>.
200. Самбрська, С. (2018). Львівські студенти впливатимуть на якість освіти у своїх вишах. Національний університет львівська політехніка. URL: <https://lpnu.ua/news/2018/studenty-lvivskoyi-politehniky-zmozhut-vplyvaty-na-yakist-osvity-u-svoeyemu->

universyteti.

201. Ситник, Г. (2004). Національні цінності як основа прогресивного розвитку особистості, суспільства, держави. *Вісник НАДУ*. № 2. С. 369-374.

202. Скиба, Ю. (2020). SWOT-аналіз як інструмент виявлення науково-педагогічного потенціалу українських університетів. *Освітологічний дискурс*. (3). 86-91. URL: <https://od.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/737>
<https://doi.org/10.28925/2312-5829.2020.3.6>.

203. Спілка ректорів вищих навчальних закладів України (2019). URL:<http://www.vnz.univ.kiev.ua/ua/>.

204. Спілка ректорів і Національне агентство із забезпечення якості вищої освіти домовилися про співпрацю (2019). URL: <http://www.vnz.univ.kiev.ua/ua/news-1-3-127-spilka-rektoriv-i-nacionalne-agentstvo-iz-zabezpechennya-yakosti-vischoi-osviti-domovilisya-pro-spiivpracyu>

205. Стандарти і рекомендації щодо забезпечення якості в Європейському просторі вищої освіти (2015). Київ. 35 с.

206. Статут Київського Національного університету імені Тараса Шевченка. Погоджено конференцією трудового колективу Київського національного університету імені Тараса Шевченка. Протокол від 08.11.2016 року № 2. (2016). URL: <http://www.univ.kiev.ua/pdfs/statut/statut-22-02-17.pdf>.

207. Статут Спілки ректорів вищих навчальних закладів України (2019). URL:<http://www.vnz.univ.kiev.ua/ua/4-dokumenty>.

208. Статут Харківського національного університету імені В.Н.Каразіна, (2016). URL: <http://www.univer.kharkov.ua/docs/statute/uk-statut2016.pdf>.

209. Стратегія розвитку Каразінського університету на 2019–2025 роки. Затверджено рішенням Конференції трудового колективу університету від 27 грудня 2018 року. (2018). URL: <https://www.univer.kharkov.ua/docs/work/strategiya-rozvytku-universitetu-2019-2025-2.pdf>.

210. Стратегія розвитку національного технічного університету України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського" на 2020-2025 роки (проєкт) (2020). URL: <https://data.kpi.ua/sites/default/files/files/2020-2025-strategy.pdf>.

211. Студентське самоврядування – важливий фактор розвитку

- якісної освіти (2015). Київський національний університет культури і мистецтв. URL: <http://knukim.edu.ua/studentske-samovryaduvannya-vazhliivy-faktor-rozvitku-yakisnoyi-osviti/>.
212. Студпарламент КНУ. Студкуратор. URL: <https://sp.knu.ua/studkurator-2/>.
213. Сурмін, Ю. (2003). Ціннісні процеси пострадянського суспільства: методологічний аспект. Зб. наук. пр. НАДУ. Вип. 1. С. 87–98.
214. Тархан Л. (2008) Теоретичні і методичні основи формування дидактичної компетентності майбутніх інженерів-педагогів: автореф. дис. ... докт. пед. наук: спец. 13.00.04 "Теорія і методика професійної освіти". К. 40.
215. Трибулькевич, К. Г. (2016). Розвиток студентського самоврядування у вищих навчальних закладах України (1917-2010 рр.): монографія. Одеса: КУПРІЄНКО СВ, 454 с.
216. Турчин, А. І. (2010). Система контролю й оцінювання навчальних досягнень студентів у ВНЗ Німеччини. Наукові записки Тернопільського національного педагогічного університету імені Володимира Гнатюка. Серія: Педагогіка. Britchenko, I., Kraus, N. & Kraus K. (2019). University innovative hubs as points of growth of industrial parks of Ukraine. Financial and credit activity: problems of theory and practice. Vol.4, No 31(2019). P. 448-456.
217. Українська асоціація студентів (2020). URL: <http://uas.ngo/home/pro-uas>.
218. Червона, Л. (2018). Роль студентської спільноти у забезпеченні ефективного університетського врядування: теоретичні основи. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (частина I). Київ: Інститут вищої освіти НАПН України, С. 76-100.
219. Червона, Л. (2019). Роль студентської спільноти у забезпеченні ефективного університетського врядування: аналіз вітчизняних та зарубіжних практик. Аналіз провідного вітчизняного та зарубіжного досвіду розвитку щодо механізмів реалізації ефективного врядування в університетах: препринт (аналітичні матеріали) (частина II). Київ: Інститут вищої освіти

НАПН України, С. 70-94.

220. Шелер, М. (1994). Формализм в этике и материальная этика ценностей. Избранные произведения. М. : Гнозис. С. 305–328.

221. Шопенгауэр, А. (1999). Об основе морали. Две основные проблемы этики; Афоризмы житейской мудрости : Сб. / пер. с нем. Мн. : ООО "Попурри". 592 с.

222. Шубін, А., Брітченко, І., Перепелиця, Р., Брітченко, Г. (2007). Маркетинг менеджмент: новые решенияю. Донецьк: ДонНУЕТ ім. М. Туган-Барановського. 326 с.

223. Якобе, В. (1994). Происхождение зла и человеческая свобода или трансцендентальная философия и метафизика. *Вопросы философии*. №1. С. 102-110.

**PROBLEMS AND PROSPECTS OF HIGHER EDUCATION
SYSTEM DEVELOPMENT IN MODERN SOCIETY**

Monograph

Format 60x84/16
Circulation: 200 copies

VUZF Publishing House “St. Grigorii Bogoslov”

Sofia, 2020

ISBN 978-954-8590-89-1