

Відомості про автора:

Іванова Ольга Анатоліївна — кандидат економічних наук, доцент, проректор з науково-дослідної роботи; Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»; Харків, Україна; email: olgaiva.nua@gmail.com; ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-4948-4961>.



УДК 378.4.017

DOI:10.34142/nc.2024.2.20

(Не)можливі шляхи трансформації академічних викладачів

Роман Томашевський

Академічні викладачі — широке поняття, яке охоплює групу випускників академічних навчальних закладів на різних етапах їхньої наукової та викладацької кар'єри: від магістра до професора. У Східній Європі, включно з Польщею, у другій половині ХХ ст. вони користувались особливим соціальним статусом та мали відносно низьку фінансову винагороду. На Заході натомість академічний викладач асоціювався з високою повагою та задовільною оплатою праці. Майже усі члени академічної спільноти поділяли почуття приналежності до спільноти. Сьогодні різниця в оплаті праці залишається, однак етос професії послабився, особливо в університетах Центральної та Східної Європи.

Високий статус співробітника закладу вищої освіти раніше був зумовлений багатьма причинами, включно з тим, що доступ до академічного навчання був доволі обмеженим. З 1968 по 2000 р. цей чинник втратив вплив у зв'язку зі швидким розвитком вищої освіти та її експансією на ринку освітніх послуг. Тоді, з одного боку, зріс попит на академічних викладачів, з іншого — знизився поріг відбору. Як наслідок, до цієї професійної

корпорації потрапили погано підготовані, а нерідко й випадкові люди.

На початку ХХІ ст. ставлення до викладачів польських університетів стало переважно негативним. Нерідко негативні характеристики на адресу професорів продукувались навмисним чином. На той момент було створено каталог із 38 типажми академічних викладачів, серед яких 28 типажів були саме негативними [1].

На той момент темпи змін або реформ вищої освіти вже навряд чи можна було назвати раціональними. Швидше, їх можна було охарактеризувати як «реформаторську лихоманку».

У період польської незалежності (1918 — 2024 рр.) реформи академічних університетів відбувалися кожні 14–17 років (1920 — 2005 рр.). Ця періодизація віддзеркалює повний цикл розвитку академічного викладача: асистент 5–7 років, ад'юнкт додатково 8–13 років. Отже, в середньому потрібно було 20 років, щоб стати доктором наук або професором. З 2005 р. амплітуда змін зменшилася до 5–6 років. Незважаючи на те, що не були завершені попередні реформи, вже планувалися наступні реформи. Для викладача на першому етапі розвитку (асистент-

ад'юнкту) це означало часті і різкі зміни у вимогах або стандартах. Можливо, це сформувало думку, що професура блокує розвиток талановитих молодих дослідників. Пізніше критика набула форм загального та колективного звинувачення у кумівстві на адресу професури. А дещо пізніше ця критика стала приводом/передумовою для реформи 2009 — 2011 р., яку підготувала міністр вищої освіти професорка Барбара Кудрицька [4]. На цьому ґрунті виникло гасло «*університет, дружній до студентів*». Ці зміни посилили критику молодих дослідників, які нерідко висловлювали звинувачення на адресу професорів.

Питання заробітної платні, яка була дуже низькою, перетворилось на важливий чинник розвитку академічних викладачів. Наразі асистент у польському вузі отримує зарплату, яка коливається на рівні мінімальної платні у Польщі, приблизно 800 євро на руки, а професор — приблизно 1500 євро на місяць. Оскільки зарплата асистентів чи ад'юнктів зростає швидше, ніж зарплата докторів наук та професорів, це означає зниження мотивації в усіх групах працівників. Ці зарплати є незадовільними, тим паче, що сучасний асистент чи ад'юнкту має не менше двох ступенів магістра з різних дисциплін. Навколо зарплат кружляє низка політичних суперечок, але головна проблема — відсутність охочих працювати у закладі вищої освіти. Швидші темпи зростання зарплат молодих науковців пов'язані лише з тим, що закон забороняє зарплату нижче офіційного мінімального розміру. Але сучасний академічний викладач зобов'язаний займатися науковою та публіцистичною діяльністю, яка обраховується за бальною системою. Це означає, що викладачі зобов'язані публікувати матеріали лише в авторитетних видавництвах або наукових журналах, які присуджують авторам мінімум 70 балів. Однак можливості отримати такі бали поза природничими або технічними науками дуже обмежені. Такого типу видань чи журналів небагато. Крім того,

більшість із них вимагають плату за друк.

Ще одним елементом, який блокує задоволення викладачів від роботи, є система оцінювання працівників університетів. Навіть асистент із ступенем магістра зобов'язаний упродовж чотирьох років опублікувати кілька статей в авторитетних спеціалізованих виданнях і видати хоча б одну книгу. Це здається абсурдним, адже зазвичай першою книгою є публікація кандидатської дисертації — дослідження, яке писалося протягом 6–8 років. Тому асистенти та ад'юнкти чекають у видавництвах, поки ті приймуть їхні тексти, а одночасно вони повинні усвідомлювати, що рецензія на публікацію може виявитись негативною. Додатково викладачі повинні відповідати завищеним стандартам навчання. З цієї причини їх оцінюють студенти. Часто одна негативна оцінка призводить до негайного спостереження за викладачем (автоматичне відвідування занять), а дві негативні оцінки означають обов'язкове звільнення з роботи. Подібні випадки не такі вже й рідкісні та регулюються по-різному в окремих закладах вищої освіти. Однак вони трапляються і викликають дискомфорт у всіх викладачів. Студенти, які не дозріли до навчання у повній мірі, оцінюють науково-педагогічний склад, немов покупець оцінює продавця на фірмі чи у сфері послуг.

Донедавна академічна спільнота чітко класифікувала викладачів закладів вищої освіти на такі групи: 1 — управлінці та організатори науки, 2 — наукові працівники, 3 — вчені. Перші дві групи, хоча й узурпували право домінувати в цій системі, не формують етос середовища. На початку 1982 р. у Польщі під тиском «Солідарності» ухвалили ліберальний закон про вищу освіту. Як наслідок, науково-педагогічні колективи ЗВО мали у своєму розпорядженні правила та механізми внутрішнього позитивного відбору, які забезпечували стабільність і розвиток науково-педагогічних кадрів [2]. Починаючи з 2005 р. реформаторська лихоманка нівелювала такий стан речей [3]. Ймовір-

но, реформи 2011 — 2014 рр. (так звана реформа Барбари Кудрицької), 2016 — 2018 рр. (так звана реформа Ярослава Говіна) і можливі зміни до закону про вищу освіту, на які очікують цього року, призведуть до хаосу в управлінні. Адже у системі управління домінуючу роль стала відігравати центральна адміністрація. Цьому досі сприяють такі інструменти управління, як надзвичайна стандартизація академічного викладання (з 2010 р.), ідея Барбари Кудрицької ліквідувати так звану «олігархію професорів», бальна система оцінювання установ (наукових видавництв чи журналів) або викладачів. (Це називається „punktoza” (від польського слова „punkt” — бал, очко). Хворобливе явище в системі наукової класифікації, коли замість того, щоб присвятити себе справжній науці, дослідники та викладачі повинні працювати на отримання балів у різноманітних рейтингах та звітах.) Сучасний молодший або середній академічний персонал не може відповідати цим критеріям через надмірні вимоги, а надто через швидку мінливість правил управління закладом вищої освіти. Можливо, це «постмодерністська мудрість», але, швидше за все, схоже на управління через конфлікт.

Інституційна трансформація системи відбувається у рази швидше, ніж здатність академічних викладачів адаптуватися до змін. Питання наукових досліджень і розробка окремих тем, які потребують часу та роботи, відсуваються в часі. Адже відбувається зміна правил чи балів, що присвоюються конкретній науковій продукції, або змінюють бали для видавництв, які друкують наукову продукцію. Більше того, це часто трапляється вже після виходу у світ книги чи статті! Ситуація на межі з патологією. Отже, природна реакція академічних викладачів — прагнення отримати високі бали. Якість або тематика наукової продукції в цьому контексті залишається другорядною. Крім того, викладачі та науковці намагаються отримати кошти на наукові дослідження і презентацію

результатів (конференції чи наукові симпозиуми), що особливо важливо з огляду на низькі зарплати викладачів.

Деякі з них намагаються пристосуватися, посилюючи свою активність у спробах отримати т. зв. «гранти». При цьому існує додатковий тиск з боку адміністрації, яка наполягає, щоб це була іноземна стипендія.

Час і зусилля, витрачені на пошуки грантів або стипендій, часто забирають і зменшують можливості проводити відносно регулярні дослідження в рамках академічної роботи. Ця група академічних викладачів, найчастіше молодих, вже отримала зневажливі/негативні прізвиська «грантоїди» та «стипендіаточки» („granciarze” і „stypenderki”). Однак наукові досягнення, отримані в результаті грантів чи стипендій, — питання другорядне. Важливим є сам факт отримання фінансових ресурсів.

За результатами *Закону про вищу освіту* від 20 липня 2018 р. (так звана реформа Говіна) [5], академічні викладачі польських вузів стали свідками руйнування наукової ієрархії. Вчене звання від магістра до професора фактично перестало мати значення. Викладач визначається кількістю набраних ним балів, а університет (або факультет чи інститут) — сумою балів його співробітників. Наукові права чи створення академічних статутів вже не залежать від складу вчених рад, в яких переважали би професори. Останні перестали бути гарантами прав, адже в базових навчальних підрозділах скасована мінімальна штатна чисельність докторів наук чи професорів. Теоретично кандидатську чи докторську роботу можна захищати в науковій раді, яка складається лише з кандидатів наук. Таке рішення, запозичене з англосаксонського світу, демотивує магістрів і кандидатів наук. Адже, якщо вони набирають необхідну кількість балів, зможуть залишитися вічними академічними викладачами.

У 2022 р. було проведено оцінювання усіх викладачів польських вузів за чотири роки, відповідно до міністерських крите-

ріїв. Результат показав, що академічну кар'єру може почати кожний викладач: і талановитий, і випадковий. Після ще двох років роботи системи Говіна було вирішено відновити мінімальну штатну чисельність докторів наук та професорів, оскільки академічна спільнота опинилася перед загрозою колапсу.

Шеретворення, описані вище, як у самих академічних установах, так і в середовищі викладачів, призвели до ситуації, яку можна охарактеризувати як «патову». Сумнівно, чи зможе пересічний академічний викладач польського вишу творчо пристосуватися до темпу і змісту змін, нав'язаних йому згори. Адже кожна спроба може бути знищена черговою зміною, запропонованою міністерством. Отже, наведена ситуація дозволяє зробити висновок, що системи вищої освіти повинні функціонувати протягом тривалого часу, а реформи можуть відбуватися рідко.

Відомості про автора:

Томашевський Роман — доктор історичних наук, професор, Поморський університет; м. Слупськ, Польща; email: trop3@op.pl, ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-8499-3243>

Література

1. Jaroń J. Próba typologii nauczycieli akademickich w Polsce w kontekście podnoszenia jakości studiów. Ethos inteligencji i meandry szkolnictwa wyższego w Polsce, red. E. Jarmoch, Siedlce 2009.
2. *Ustawa z dnia 04.05.1982 r. O szkolnictwie wyższym*, Dz.U. z 1982 r. Nr 14, poz. 113.
3. *Ustawa z dnia 27.07.2005 r. Prawo o szkolnictwie wyższym*, Dz.U. z 2005 r. Nr 164, poz. 1365.
4. *Ustawa z dnia 18.03.2011 r. O zmianie ustawy Prawo o szkolnictwie wyższym, ustawy o stopniach naukowych i tytule naukowych oraz o stopniach i tytule w zakresie sztuki oraz o zmianie innych ustaw*, Dz.U. z 2011 r. Nr 84, poz. 455, Nr 112, poz. 654.
5. *Ustawa z dnia 20.07.2018 r. Prawo o szkolnictwie wyższym i nauce*, Dz.U. z 2018 r., poz. 1668.

09.02.2024



УДК 378.4.017

DOI:10.34142/nc.2024.2.23

Набуття ступеня доктора філософії: виклики для наукової спільноти в Україні

*Ірина Шевченко,
Ірина Змійова*

Наукова спільнота України переживає період важливих реформ, розпочатих і активно впроваджуваних Міністерством освіти і науки, незважаючи на виклики війни. Дослідни-

ки у різних галузях знань мають не тільки вправно вивчати свою царину науки, робити відкриття, здобувати нове знання, а й опановувати нові правила адміністрування науки. В сучасних умовах вони