

УПРАВЛІННЯ АКАДЕМІЧНИМ НАВАНТАЖЕННЯМ В КОНТЕКСТІ РЕФОРМИ ФІНАНСОВОГО ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ГАЛУЗІ ВИЩОЇ ОСВІТИ

І.Д. Скляр, к.е.н., доцент

Сумський державний університет

Вул. Римського-Корсакова, 2, 40007, м. Суми, Україна;

У статті наведено огляд підходів до управління академічним навантаженням на сучасному етапі розвитку вищої освіти. Зміна характеру академічної праці, інші запити до академічного середовища, реформування вищої освіти вимагають запровадження нових підходів до розподілу та обліку навантаження викладацького складу. Саме це завдання визначено як основне у контексті трансформації фінансового забезпечення вищої освіти України та виконання окремих статей Закону України «Про вищу освіту». На основі огляду досвіду щодо розподілу академічного навантаження, що мають різні країни, обґрунтовано необхідність запровадження моделі управління академічним навантаженням в університетах. Систематизовано методи планування академічного навантаження.

Ключові слова: вища освіта, академічне навантаження, методи планування академічного навантаження, модель управління академічним навантаженням.

DOI: 10.21272/1817-9215.2017.3-01

ПОСТАНОВКА ПРОБЛЕМИ

Актуальність питання реформування освіти в сучасній Україні, та вищої освіти зокрема, не підлягає сумніву, про що свідчать наукові публікації та доробок законотворців, що наразі сформовано. Так, Рекомендації парламентських слухань на тему: "Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні" зазначають, що «сучасний рівень освіти в Україні є недостатнім, не відповідає суспільним вимогам, потребам держави та міжнародним стандартам» [2]. Наслідком цього називають низький рівень людського розвитку – Україна посіла 81-ше місце у рейтингу серед 188 країн світу у 2015 році за індексом людського розвитку, та низьку конкурентоспроможність економіки – згідно з даними Всесвітнього економічного форуму Україна у 2016-2017 роках посіла 85-те місце серед 138 країн світу за індексом глобальної конкурентоспроможності (The Global Competitiveness Index), демонструючи при цьому спадну динаміку [2].

Більшість досліджень підтверджують, що проблема є комплексною, проте в її основі лежать фінансові механізми, що впливають на результативність функціонування цієї сфери. Деякі цифри стосовно вищої освіти у порівнянні з іншими країнами, засвідчують необхідність пошуку відповідей на більшість питань саме у фінансовій площині. Так, витрати на підготовку одного студента в Україні оцінюють на рівні 1000-1300 доларів США, тоді як у Сполучених

Штатах Америки і Канаді - 28-30 тис. доларів США, а у Великій Британії і Франції в діапазоні 16-18 тис. доларів США [2].

З огляду на актуальність питання фінансового забезпечення освіти в цілому та вищої світи зокрема досліджували багато вчених як вітчизняних, так і зарубіжних. Так, питання трансформації механізму фінансування вищої освіти займаються висвітлені у працях В. А. Касич [3], В. Савченко [6], Ю. Федорченка [5], Г. Хоружого [6], та ін. Наразі особлива увага приділяється удосконаленню механізму державного регулювання системи вищої освіти, формування механізму державного замовлення на підготовку фахівців, зв'язку змін у механізмах фінансування із забезпеченням якості вищої освіти. Проте на нашу думку найменш розробленим залишається питання нормування, обліку та розподілу навантаження науково-педагогічних працівників. Хоча саме це питання є найбільш актуальним у контексті виконання норм закону України «Про вищу освіту» та реалізації нових підходів до забезпечення якості вищої освіти вітчизняними вишами.

Тому метою цієї статті є огляд підходів до визначення структури навантаження академічних працівників, планування та розподілу та розроблення рекомендацій щодо впровадження моделей управління академічним навантаженням.

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Зміни у вищій освіті вимагають трансформацій усіх без виключення компонентів системи. На думку більшості, саме питання фінансів є у даному є ключовим. Так, у [2] зазначено, що якість кадрів вищої освіти напряму залежить від рівня оплати праці, який наразі є критично низьким. Так, посадовий оклад доктора наук, професора у 2015 році в Україні склав 134 долари США, тоді як у Чехії - 1800 доларів США, у Польщі - 2800 доларів США, а в Китаї - 3100 доларів США. Проте існує й протилежна думка: «Подекуди складається враження, що вищі навчальні заклади в країні існують не для того, щоб забезпечувати належну освіту тим, хто в них навчається, а лише для того, щоб забезпечувати засобами для існування людей, які в тих закладах працюють» [5]. Автор говорить про те, що фінансування вищої освіти спрямовано переважно на збереження чинних кількісних параметрів цієї сфери, зокрема кількість місць державного замовлення. На думку Юрія Федорченка фінансуватися повинна система забезпечення якості вищої освіти, а не підтримання існуючих кількісних параметрів вітчизняної системи.

В основі забезпечення якості вищої освіти мають бути ґрунтовні механізми, які реально відображають процес

Серед змін, які необхідно врахувати варто відзначити такі.

Змінюється характер академічної роботи. Академічні працівники виконують широкий перелік функцій, що поряд із навчанням майбутніх фахівців, проведенням досліджень, менторством включає також активну участь у міжнародних зв'язках, співпрацю з бізнесом. Крім того, професорсько-викладацький склад сьогодні можна розглядати як акторів у механізмі

генерування експортних доходів, оскільки успішне академічне середовище створює експортний продукт на основі знань. Ці аспекти праці академічних працівників зумовлюють потребу формування механізмів планування, обліку та розподілу функцій професорсько-викладацького складу, структури академічного навантаження.

Coates H., Goedegebuure L. [8], зазначають, що важливою основою для будь-якої ініціативи щодо розвитку робочої сили є розуміння основних змін, що з нею відбуваються, змін запитів осіб, що навчаються, та змін освіти як такої. Наразі вища освіта, демографічні показники робочої сили та знання в цілому, змінюються так швидко і з такими зрушеннями у бік гібридних відкритих і розподілених форм навчання, що вимагають обґрунтування нових концепцій ролі викладача та очікувань від освіти та відповідного впровадження цих концепцій.

В обґрунтуванні стратегії змін у вищій освіті Австралії Coates H., Goedegebuure L. [8], виходять з того, що за своїм характером академічна робота має багато різних аспектів, що відрізняються залежно від галузей знань, традицій університету, громадянського контексту та суто особистісних характеристик. При цьому описуючи академічне навантаження, вони керуються чітко структурованим підходом, згідно з яким академічна робота (функції науково-педагогічного працівника) включає п'ять складових: навчання відкриттю, навчання викладанню, навчання інтеграції, навчання використанню.

Відповідно до ст. 56. Закону України «Про вищу освіту» [1], перед Міністерством освіти і науки України наразі стоїть завдання сформувати рекомендований перелік видів навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи для науково-педагогічних працівників, визначити норми часу навчальної роботи, згідно сформованого переліку.

Сформувати повний та вичерпний перелік видів навчальної роботи, що враховуються при визначенні максимального навчального навантаження на одну ставку науково-педагогічного працівника, що не може перевищувати 600 годин на навчальний рік, наразі досить складно. Можна говорити про два загальні варіанти планування і обліку видів навчального навантаження, що складають максимально 600 год: деталізований перелік та узагальнений перелік (наприклад, аудиторна (контактна) та неаудиторна робота).

Керуючись ст. 50 Закону України «Про вищу освіту» [1], вважаємо за доцільне визначити саме загальні пропорції між аудиторною та неаудиторною роботою. Адже жорстке нормування навчальної роботи НПП відповідно до абзацу 2 п.2 ст. 56, яким встановлені різні вимоги до різних типів вишів, вишів різної форми власності, на нашу думку, суперечить принципу автономії вищих навчальних закладів (ст. 1 п 1., ст. 2 п. 3, ст. 3 п. 3 Закону України «Про вищу освіту»), передусім ст. 32 п. 2 цього закону, який визначає, що «вищі навчальні заклади мають рівні права, що становлять зміст їх автономії та самоврядування». Звичайно, ця норма потребує юридичного тлумачення, але наразі вбачається, що наявні суперечності ускладнюють процедуру формування політики управління навантаженням, що має бути сформована вищими як складова загальної системи управління.

Ми проаналізували досвід провідних університетів Австралії, Ірландії, Польщі, Російської Федерації, Великобританії. Серед університетів Великобританії на даному етапі були проаналізовані University of Salford (публічний університет, 20 000 студ., 7 факультетів (schools), 2700 працівників); University of Brighton (публічний університет, 20 700 студ., 5 факультетів (14 schools), 2500 працівників) University of Sussex (публічний університет, 13 500 студ., 12 schools, 2120 працівників).

Проведений аналіз закордонного досвіду дозволяє зробити такі висновки. Робочий час викладача розподіляється на три частини: викладання (teaching), наукові дослідження (research), інші види роботи (commercial, services). Найбільш традиційні пропорції розподілу роботи – 40/40/20 (%). Хоча є інші приклади, зокрема в Австралії застосовується 3 моделі: орієнтована на викладання – 70/10/20%, збалансована – 40/40/20%, орієнтована на дослідження – 20/60/20% [8].

За результатами аналізу усі методи планування академічного навантаження можна розділені на дві групи: методи прямого розрахунку та методи непрямого розрахунку.

Методи прямого розрахунку (input methodology). Суть методів у тому, що обліковуються ті види робіт, які безпосередньо виконуються викладачем. Досвід закордонних університетів свідчить, що навчальна робота викладача обліковується у таких трьох складових: 1) контактна (аудиторна) робота (teaching contact), 2) підготовка до заняття (teaching preparation), 3) оцінювання (assessment). При цьому перші дві складові можна розглядати як фіксовану частину (за аналогією постійних витрат підприємства), оскільки вона не залежить від кількості студентів, третя складова змінною частиною навантаження, тобто такою, що залежить від кількості студентів. У деяких випадках до навчальної роботи також включається виконання функцій відповідального за дисципліну (Module leader, Lecturer-in-charge) [7; 8].

Тому облік академічного навантаження здійснюється за визначеними видами роботи: аудиторні заняття, неаудиторна робота – час на підготовку та забезпечення викладання, оцінювання. Усі методи, які відносяться до цієї групи, відрізняються ступенем деталізації. Є приклади використання високого ступеня деталізації, є методи з мінімальним рівнем деталізації, крайнім випадком яких є облік лише аудиторної роботи. Є приклади, коли вводиться спеціальна облікова одиниця розрахунку навчального навантаження викладача (юніт, кредит (але не кредит ECTS)).

Методи непрямого розрахунку (output methodology). Суть цих методів полягає у тому, що облік і розподіл академічного навантаження здійснюється не за обсягом безпосередньо виконаних викладачем робіт, а за «виходом» освітнього процесу – кількістю студентів, які обслуговує викладач, та кількістю кредитів ECTS, що має засвоїти студент. Оскільки кредит ECTS відображає обсяг роботи студента, а не викладача, тому і методи називаються непрямыми (методами за «виходом»).

Є приклади поєднання методів прямого та непрямого розрахунку. Поєднання полягає у тому, що кількість студентів враховується при визначенні обсягу

фінансування, який отримує певний структурний підрозділ, і при цьому встановлюється норматив навчального навантаження (прямий метод). Прикладом такого поєднання є вищі Польщі, де при розподілі обсягів фінансових ресурсів враховується кількість студентів, аспірантів та викладачів на факультеті, і при цьому встановлено норматив навчального навантаження.

З огляду на закордонний досвід вважаємо, що поряд із рекомендаціями МОН України щодо переліку видів роботи науково-педагогічних працівників повинна бути сформована система управління навантаженням (workload management). Ця система має формуватися самим вишем відповідно до загальної системи управління, розмірів, диференційованості послуг тощо. Тобто формування найбільш адекватної моделі управління академічним навантаженням в університеті є завданням і відповідальністю самого університету.

У роботі [11] пропонуються такі обов'язкові елементи моделі управління навантаженням:

1. Навчальний заклад має визначити та узгодити принципи та завдання управління навантаженнями відповідно до політики, що визнає цінність та переваги управління академічним навантаженням.

2. Визначено широкий спектр академічних заходів у галузі викладання, наукової роботи та організаційних функцій (services), а також визначено та узгоджено кількісні показники для цих заходів.

3. Сформовано простий процес, що забезпечує послідовність та перевірку даних щодо навантаження.

4. Процес є керованим, стійким і підтримує якість, продуктивність та баланс між робочим та особистим життям.

5. Модель управління академічним навантаженням інтегрована в загальну систему управління та узгоджена з іншими підходами. Наприклад, дані, зібрані для управління навантаженням, інтегровані з системою управління дослідженнями. Крім того, результати управління академічним навантаженнями можуть бути використані як інформаційна база для систем управління ефективністю.

Цікавим є досвід європейських країн. Так для вищої освіти Ірландії процес запровадження моделі управління академічним навантаженням запроваджено відносно недавно (початок 2000-х років), тому постійний розвитку та інтеграція є його характерними особливостями. Наразі пропонують виділяти три групи моделей управління академічним навантаженням [10].

Інтегрована модель передбачає загальну інтеграцію та узгодження процесів, пов'язаних із обліком академічного навантаження, зокрема управління продуктивністю.

Модель управління повним навантаженням. Ця модель стосується усіх видів функцій, які виконують академічні працівники – навчальна робота, наукова діяльність та організаційно-адміністративні функції. Проте ці моделі не інтегровані у загальну інституційну структуру.

Гібридна або часткова модель управління академічним навантаженнями. Установи, що мають моделі такого типу як правило зосереджуються на навчальній та науковій роботі.

Досвід університетів Великої Британії свідчить, що більшість освітніх установ орієнтовані на відкритість, що дає змогу факультетам та школам планувати академічне навантаження у спосіб, що найбільш відповідає їхнім потребам у плануванні ресурсів. Тобто університетська політика є достатньою.

Характерним є те, що установи з меншою часткою доходів від наукових досліджень, як правило, вдаються до розроблення моделей управління академічним навантаженнями частіше, ніж дослідницько орієнтовані установи.

Австралійський досвід говорить про активний розвиток та запровадження моделей управління навантаженням, що пов'язано із необхідністю укладати угоди з працівниками кожні три роки. Ці угоди стосуються широкого кола умов, в тому числі питання академічного навантаження. Акцент робиться на забезпеченні узгодженості академічного навантаження зі стратегічним напрямом діяльності установи, а також на забезпеченні справедливості, прозорості, керованості та відсутності ризику для здоров'я та безпеки. Спільним для усіх університетів є єдиний узгоджений підхід до розуміння академічної праці, її структури. Тобто три основні складові: навчальна, наукова робота та організаційно-обслуговуючі функції визнаються складовими навантаження викладацького складу.

Варто відзначити, що майже для усіх країн характерним є пошук єдиного, узгодженого в межах системи вищої освіти підходу до управління навантаженням.

Отже, аналіз закордонного досвіду щодо побудови моделей управління академічним навантаженням дозволяє виділити такі принципи їх побудови:

- ефективність та підзвітність. Саме вимоги ефективності та прозорості активізували процеси розроблення та впровадження моделей управління академічним навантаженням. Тому принципи ефективності та підзвітності є визначальними у процесі впровадження моделі управління навантаженням;
- гнучкість – різні системи передбачають різні підходи до управління навантаженням, проте установи, як правило, вносять зміни відповідно до власних потреб. Тому у процесі кількісної оцінки академічного навантаження гнучкість моделі є вкрай важливою;
- постійне удосконалення та розвиток. Моделі мають удосконалюватися з часом, оскільки змінюється освітнє середовище, характер академічної праці, розширюється перелік функцій викладацького складу тощо
- делегування управління навантаженням академічним підрозділам, оскільки саме цей рівень дозволяє концентрувати необхідний рівень інформації та враховувати нові зовнішні виклики та внутрішні запити, що виникають в процесі академічної діяльності.

Використання цих принципів дозволить визначити параметри, які можуть допомогти створити більш достовірну та продуктивну картину поточної та майбутньої академічної роботи.

Формування моделей управління академічним навантаженням у сучасних умовах є нагальною потребою, оскільки створить основу для підвищення ефективності викладацької роботи, створить передумови для удосконалення

процедур забезпечення якості. Основними перевагами запровадження цих моделей є

- більша прозорість у процесі розподілу академічного навантаження;
- удосконалення управління академічними кадрами, що дозволяє науковцям зосередитися на їх сильних сторонах;
- розуміння академічним персоналом пріоритетів розвитку університету, свого внеску у їх досягнення;
- інформаційна база для розвитку кадрового потенціалу;
- якісна комунікація та підзвітність між персоналом та адміністрацією вишів;
- створення передумов для ефективного управління витратами;
- можливість інтеграції моделей управління академічним навантаженнями в загальну систему управління та удосконалення останньої.

SUMMARY

The article offers an overview of contemporary approaches to academic workload management at the present stage of higher education development. A nature of academic work is changing. Requests of the academic environment and the reform of higher education require the search of new approaches to the allocation and accounting of the teaching staff workload. This task is defined as the main one in the context of the transformation of the financial provision of higher education in Ukraine and the implementation of the Law of Ukraine "On Higher Education". Based on of the best experiences of academic workload allocation we grounded the need to implement a model for managing academic workload in universities. Methods of planning academic load are systematized also.

Key words: higher education, academic workload, methods of academic workload planning, model of academic workload management.

СПИСОК ЛІТЕРАТУРИ

1. Закон України «Про вищу освіту» від 01.07.2014 № 1556-VII – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>
2. Постанова Верховної Ради України Про Рекомендації парламентських слухань на тему: "Про стан та проблеми фінансування освіти і науки в Україні" від 12 липня 2017 року № 2133-VIII. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/2133-19/page>
3. Касич А. О. Особливості фінансування вищої освіти в Україні та інших країнах світу / А. О. Касич, В. А. Циган [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.economy.nayka.com.ua/?op=1&z=2587>.
4. Савченко В.А. Механізм формування державного замовлення на підготовку фахівців і робітників / В.А. Савченко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2014. – № 1. – С. 83–88 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : http://nbuv.gov.ua/UJRN/stvtpt_2014_1_12
5. Федорченко Ю. Фінансування вищої освіти: між стратегічними інвестиціями і тактичною доцільністю / Юрій Федорченко // Портал громадських експертів «Освітня політика» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://education-ua.org/ua/articles/876-finansuvannya-vishchoji-osviti-mizh-strategichnimi-investitsiyami-i-taktichnoyu-dotsilnistyu>
6. Хоружий Г.Ф. Проблеми фінансування вищої освіти в контексті болонського процесу / Г.Ф. Хоружий // Фінансовий простір. – 2011. - № 1 – с. 124-130.
7. Barrett L. The Management of Academic Workloads / Lucinda Barrett and Peter Barrett // Leadership Foundation - Research and Development Series, 2008.
8. Coates H., Goedegebuure L. The real academic revolution: why we need to reconceptualise Australia's future workforce, and eight possible strategies for how to go about this. – Available from: https://www.researchgate.net/publication/241801436_The_real_academic_revolution_why_we_need_to_reconceptualise_Australia's_future_workforce_and_eight_possible_strategies_for_how_to_go_about_this

9. Iris Vardi The impacts of different types of workload allocation models on academic satisfaction and working life, 2009.
10. Optimising Resources in Irish Higher Education. Expert Group on Future Funding for Higher Education. Discussion Paper for Stakeholder Consultation 26th June 2015. – Available from: <https://www.education.ie/en/The-Education-System/Higher-Education/Higher-Education-Optimising-Resources-in-Irish-Higher-Education-Discussion-Paper-2-.pdf>
11. Review of workload allocation models in Irish Higher Education Institutions. – Available from: <http://hea.ie/assets/uploads/2017/06/Review-Of-Workload-Allocation-Models-in-Irish-Higher-Education-Institutions.pdf>