Швеція
Sverige

МІЖНАРОДНИЙ ФОНД ВІДРОДЖЕННЯ

ЦСД

Мотиви та бар'єри науково-дослідної діяльності в Сумському державному університеті

аналітичний звіт

МОТИВИ ТА БАР'ЄРИ НАУКОВО-ДОСЛІДНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ В СУМСЬКОМУ ДЕРЖАВНОМУ УНІВЕРСИТЕТІ

Дослідницька команда:
Андріана Костенко – керівниця Центру соціальних досліджень Сумського державного університету, д-р. політ. наук, доцент
Ніна Світайло – зав. кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету, канд. філос. наук, доцент
Анна Євсеєва – фахівець кафедри психології, політології та соціокультурних технологій Сумського державного університету

Рецензент:
Анатолій Чорноус – проректор з наукової роботи Сумського державного університету, д-р. фіз.-мат. наук, професор

Мотиви та бар'єри науково-дослідної діяльності в Сумському державному університеті. Аналітичний звіт. – Суми, 2021. – 54 с.

Суми 2021

ЗМІСТ

ВСТУП 4

Методологія 5

РЕЗУЛЬТАТИ ОПИТУВАННЯ НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ СУМСЬКОГО ДЕРЖАВНОГО УНІВЕРСИТЕТУ 7

Внутрішні установки та мотиви 7

Механізми підтримки науково-дослідної діяльності 17

Бар’єри науково-дослідної діяльності 38

ВИСНОВКИ 45

РЕКОМЕНДАЦІЇ 47

Додатки **50**

ВСТУП

Відповідно до стратегії розвитку Сумський державний університет (далі – СумДУ) позиціонується як університет дослідницького типу, якому притаманна органічна єдність наукового й навчального процесу[1]. Проте попри високі показники науково-дослідної діяльності СумДУ[2] та наявність широкого спектру механізмів стимулювання наукових досліджень[3], спостерігається тенденція до перевантаження науково-педагогічних працівників (далі – НПП), обмеження ресурсів для широкого залучення НПП до керівництва науково-дослідними роботами, труднощі при оцінці ефективності науково-дослідних центрів/лабораторій тощо. Зазначені проблеми обумовлюють проведення дослідження щодо визначення мотивів та ключових бар'єрів (на рівні кафедр та університету), які обмежують науково-дослідну діяльність СумДУ.

Дослідницька мета – визначити типи мотивів, які спонукають НПП СумДУ займатися науково-дослідною діяльністю та виявити ключові бар'єри (на рівні кафедр, університету), що обмежують зазначену діяльність.

Практична мета – формування рекомендацій щодо вдосконалення організації науково-дослідної діяльності в СумДУ та нормативної бази за напрямом наукової діяльності (зокрема, положень щодо заохочення за результати наукових досліджень; удосконалення організаційної структури та/або менеджменту).

Завдання дослідження:

- визначити кількісно-якісні показники внутрішніх установок, мотивів (ідентифікації, інтересу, матеріальний, самоствердження, негативний) НПП СумДУ щодо науково-дослідної діяльності;
- оцінити механізми підтримки науково-дослідної діяльності на рівні кафедри та університету;
- виявити бар'єри, що ускладнюють/унеможливлюють науково-дослідну діяльність серед НПП СумДУ.

Дослідження проводилося Центром соціальних досліджень Сумського державного університету впродовж червня–серпня 2021 року в межах «Ініціативи з розвитку університетських аналітичних центрів», яку впроваджує Міжнародний фонд «Відродження» в партнерстві з Ініціативою відкритого суспільства для Європи (OSIFE) та за фінансової підтримки Посольства Швеції в Україні, а також за підтримки проректора з наукової роботи СумДУ – Анатолія Чорноуса.

---

[1] Стратегічний план розвитку Сумського державного університету на 2020–2026 роки. URL: https://sumdu.edu.ua/uk/about-sumdu/gen-info/misiia-viziia-stratehiia.html

[2] Звіти з наукової діяльності. URL:: https://sumdu.edu.ua/uk/science/science-info/reports-science.html

[3] Реєстр основної нормативної бази системи управління якістю діяльності Сумського державного університету. / 6.2. Заохочення за результатами наукової діяльності. URL: https://normative.sumdu.edu.ua/

Методологія

Метод дослідження: репрезентативне опитування серед науково-педагогічних працівників (не менеджмент) Сумського державного університету методом анкетування (через гугл-форму). Обробка результатів проводилася співробітниками ЦСД за допомогою програми «ОСА», що забезпечило можливість формування залежностей з урахуванням значущих для формування висновків та рекомендацій позицій – інститутів/факультетів, статусів науково-педагогічних працівників, статі опитаних тощо.

Цільова група – штатні науково-педагогічні та наукові працівники СумДУ (не менеджмент).

Усього в опитуванні взяли участь науково-педагогічних працівників – 351, що є достатнім для відображення загальної ситуації та тенденцій. Оскільки для коректного сприйняття як окремих показників, так і зроблених висновків важливими є позиції і статуси респондентів, наведемо таблицю, що відображає загальну характеристику респондентів (у відсотках), які взяли участь в опитуванні. Респонденти в межах цього дослідження представляють ті чи інші структурні підрозділи.

Таблиця 1

Загальна характеристика посад/статусу респондентів, які взяли участь в опитуванні,%

	аспірант	**викладач/старший викладач**	**доцент**	**професор**	**інше**
ТеСЕТ	6,7	26,7	56,7	6,7	3,3
ЕлІТ	0	14,3	50	35,7	0
ІФСК	2,7	48,6	43,2	2,7	2,7
МІ	9,5	45,2	28,6	14,3	2,4
ННІП	0	64,7	29,4	5,9	0
ННІ БіЕМ	6,3	29,1	44,3	16,5	3,8
Не зазначили	0	33,3	33,3	5,6	16,7
УСЬОГО	**4,8**	**35,5**	**41,8**	**13,5**	**3,6**

Зазначимо, що аспіранти факультету ЕлІТ та ННІ Права взагалі не взяли участь в опитуванні.

Гіпотези дослідження:

- у значної частини НПП СумДУ переважає ідентифікація із викладацькою діяльністю, а не з науковою, що впливає на визначення пріоритетів у роботі;

- механізми матеріального заохочення й системи укладання контрактів не викликають інтерес до наукової діяльності, а формують негативні внутрішні установки (немає інтересу, внутрішніх мотивів, а сприймається як вимушена діяльність, додаткове навантаження, або як механізм досягнення цілей, пов'язаних із отриманням наукових звань та ступенів);

- ключовими бар'єрами, що ускладнюють/унеможливлюють науково-дослідну діяльність серед НПП СумДУ, є: неінституалізованість наукових центрів; багатозадачність (неможливість фокусування) та недостатній рівень володіння науковими методологіями.

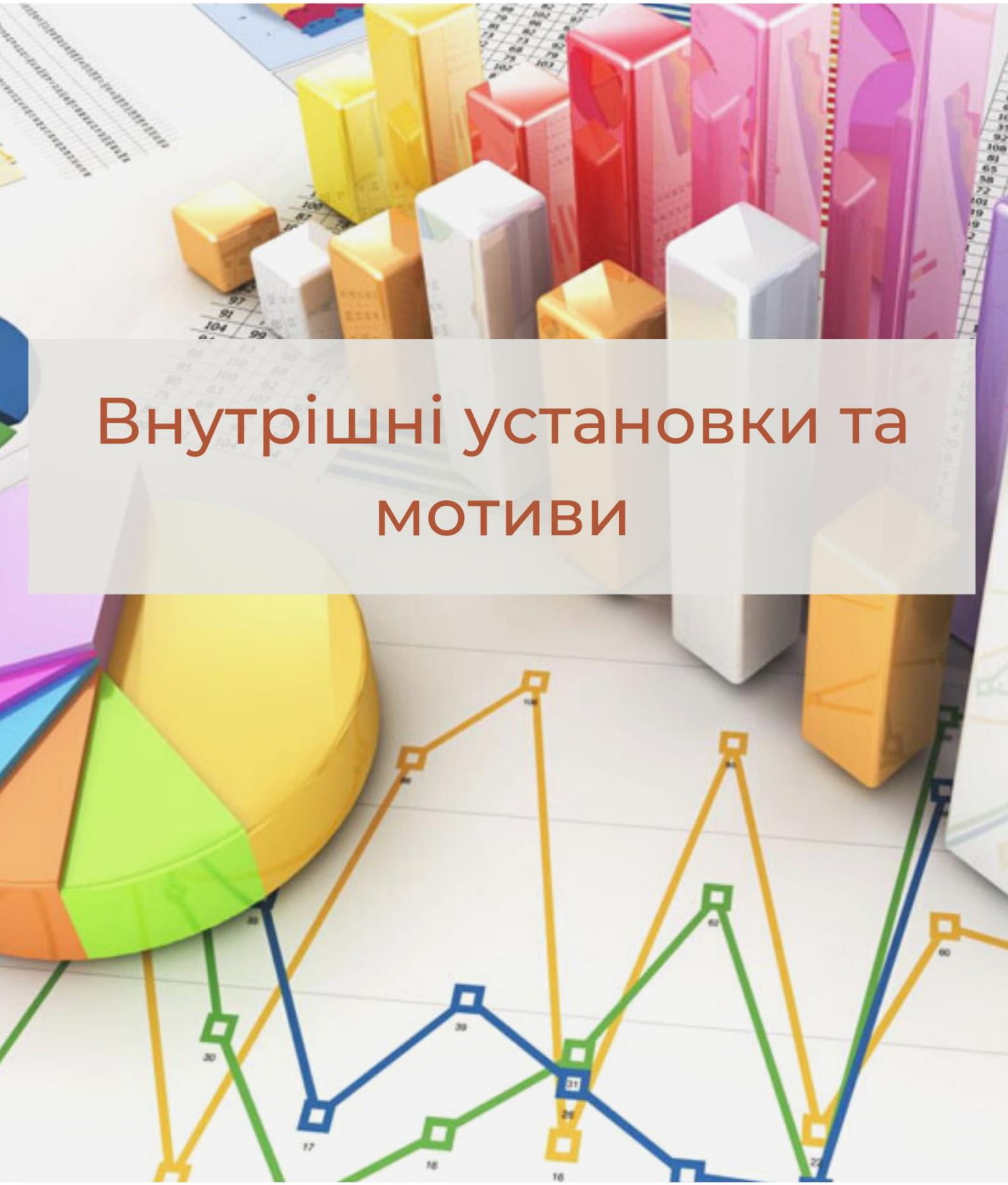
Обмеження дослідження:

Обмеження цього дослідження полягає у сфокусованості на суб'єктивних установках НПП СумДУ (ідентифікації, інтересу, мотивації), а також на механізмах підтримки науково-дослідної діяльності на рівні кафедри та університету. Звіт не є оцінкою результатів науково-дослідної діяльності СумДУ.

Швеція
Sverige

МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ

ЦСД

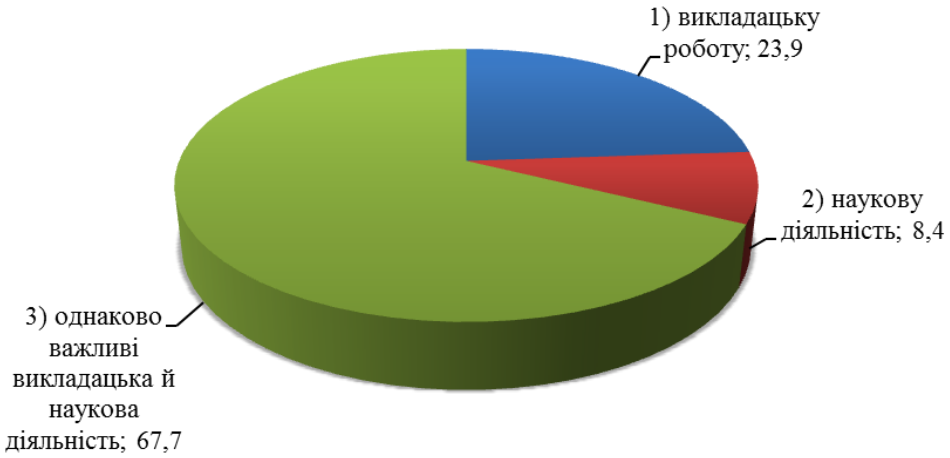


Внутрішні установки та мотиви

Внутрішні установки та мотиви

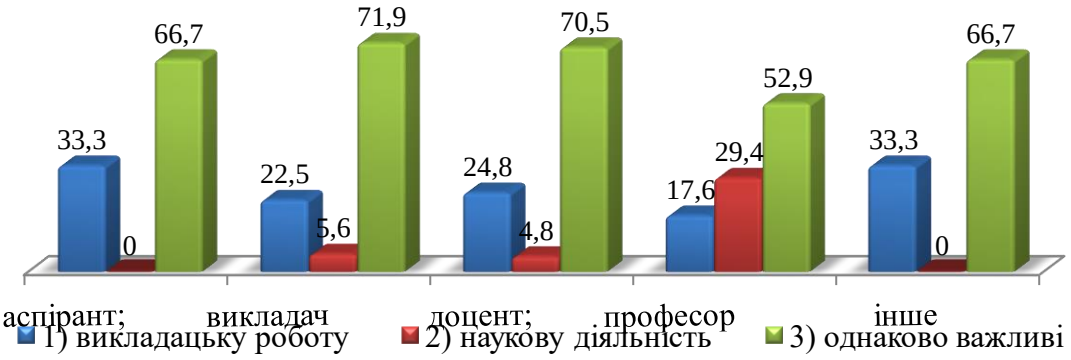
Однаково важливі викладацька й наукова діяльність для переважної більшості НПП (67,7%). Лише четверта частина опитаних (23,9%) вважають, що на першому місті має бути все ж викладацька робота, а 8,4% віддають перевагу науковій діяльності (діаграма 1).

Діаграма 1. Яку діяльність Ви вважаєте пріоритетною, працюючи в університеті, %



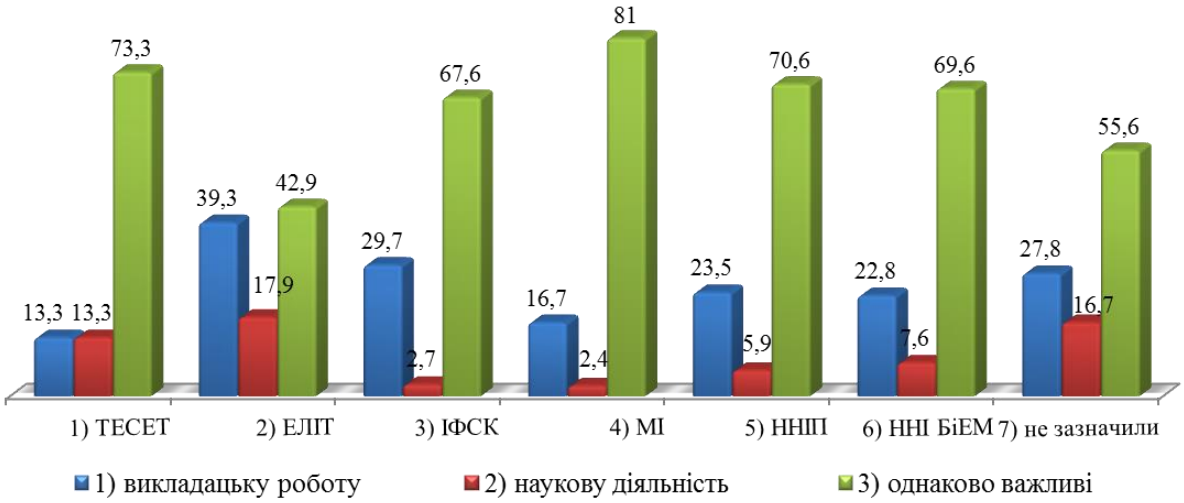
Про необхідність поєднувати обидва напрямки роботи частіше говорять молодші за статусом викладачі, доценти та аспіранти (діаграма 1а), а на значущість насамперед наукової роботи частіше вказують саме професори (29,4%).

Діаграма 1а. Яку діяльність, залежно від посади, Ви вважаєте пріоритетною, працюючи в університеті, %



Як бачимо з діаграми 1б, наполягають на пріоритетності викладацької роботи частіше науково-педагогічні працівники факультету ЕлІТ (39,3%) та ІФСК (29,7%). Серед тих респондентів, що вибрали варіант відповіді «однаково важливі викладацька й наукова діяльність», переважають представники Медичного інституту (81%) та факультету ТеСЕТ (73,3%).

Діаграма 1б. Яку діяльність, залежно від факультету/ інституту, Ви вважаєте пріоритетною, працюючи в університеті, %

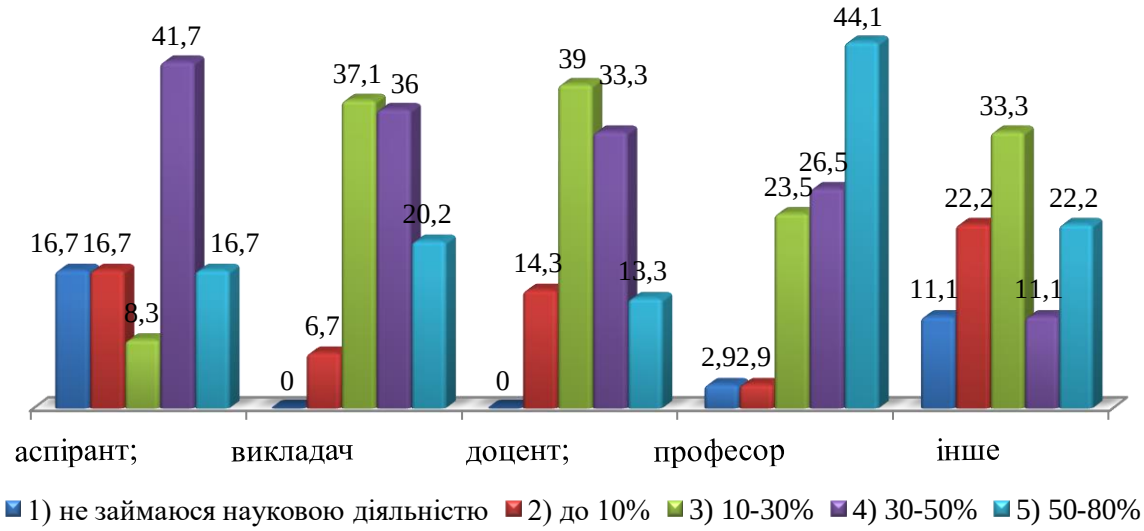


Від третини до половини часу зайнятості НПП припадає на наукову діяльність. Так, 34% опитаних зазначають, що вони приділяють науковій роботі від 10 до 30% свого робочого часу, а 33,1% опитаних – від 30 до 50% зайнятості. Лише 1,6% опитаних НПП зазначили, що вони не займаються наукою в СумДУ (діаграма 2).

Діаграма 2. Якщо повна Ваша зайнятість займає 100%, то скільки % припадає на наукову діяльність, %

Близько 33% аспірантів або взагалі не займаються науковою діяльністю або приділяють цьому до 10% своєї зайнятості. Більше половини робочого часу займає науковий напрямок у роботі професорського складу (44,1% опитаних)

Діаграма 2а. Якщо повна Ваша зайнятість, залежно від посади, займає 100%, то скільки % припадає на наукову діяльність, %



Особистий науковий інтерес є ключовим чинником, що стимулює займатися науково-дослідною діяльністю (68,9%).

До другої групи чинників опитані віднесли «рейтингові показники» – необхідність здобувати показники для кафедри/ факультету (46,6%), підписувати контракти (44,2%). Третя група чинників – «матеріальні», тобто потреба у додатковому заробітку (26,7%) та здобутті наукового ступеня (25,5%).

23,9% стимулює бажання відкрити щось нове, а 19,1% мріють зробити вклад у розвиток суспільства. А 12,7% займається науковою діяльністю з примусу керівництва.

Вибираючи варіант відповіді «інше», респонденти зазначили такі тези: *«У контрактах ні слова про викладацьку діяльність – лише наукова складова», «низька оплата основної посади (викладач) вимагає брати на себе обов'язки з написання та виконання НДР», «кадрові вимоги до викладачів»*.

Зазначимо, що опитані могли вибрати не один, а декілька варіантів, тому загальний показник перевищує 100% (діаграма 3).

Діаграма 3. Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю через (%):

Як бачимо з таблиці 2, жінки частіше зазначають про необхідність здобувати показники для структурного підрозділу (51,7%) та підписання контрактів (49,7%), тоді як чоловіки – про особистий науковий інтерес (73,1%), потребу в додатковому заробітку (37%).

Таблиця 2

Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю через (залежно від статі, %):

	Жіноча	**Чоловіча**	**ВСЬОГО**
1) необхідність підписання контрактів	49,7	37	44,2
2) необхідність здобувати показники для кафедри/факультету	51,7	39,8	46,6
3) примус з боку керівництва кафедри/факультету/університету	12,6	13	12,7
4) потребу здобути науковий ступінь/вчене звання	29,4	20,4	25,5
5) потребу в додатковому заробітку	18,9	37	26,7
6) особистий науковий інтерес	65,7	73,1	68,9
7) бажання відкрити щось нове	16,1	34,3	23,9
8) мрію зробити вклад у розвиток науки/суспільства	10,5	30,6	19,1

Для аспірантів основним стимулом є потреба здобути науковий ступінь (91,7%), для викладачів – особистий науковий інтерес (70,8%) та необхідність здобувати показники для кафедри та факультету (56,2%), доцентів – необхідність підписання контрактів (48,6%).

Таблиця 3

Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю через (залежно від посади, %):

	аспірант	викладач	доцент	професор	інше
1) необхідність підписання контрактів	16,7	44,9	48,6	38,2	44,4
2) необхідність здобувати показники для кафедри/факультету	41,7	56,2	42,9	35,3	55,6
3) примус з боку керівництва кафедри/факультету/університету	16,7	7,9	16,2	11,8	22,2
4) потребу здобути науковий ступінь/вчене звання	91,7	39,3	13,3	5,9	22,2
5) потребу в додатковому заробітку	25	27	21,9	38,2	22,2
6) особистий науковий інтерес	50	70,8	65,7	82,4	55,6
7) бажання відкрити щось нове	16,7	22,5	22,9	35,3	11,1
8) мрію зробити вклад у розвиток науки/суспільства	16,7	19,1	17,1	26,5	22,2
9) не займаюся науковою діяльністю	8,3	0	1	0	11,1
10) інше	0	0	1,9	2,9	11,1

Професійний розвиток (84,9%) та можливість задовольнити інтерес (57,8%) є ключовими перевагами для НПП від зайняття науково-дослідною діяльністю (діаграма 4).

У варіанті відповіді «інше» НПП зазначили такі переваги: «*підготовка аспірантів» та «коригування викладацької діяльності».*

Діаграма 4. Зазначте переваги для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю, %

Аспіранти серед переваг зазначають отримання посади, звання та можливість поїздок, відряджень; викладачі – професійний розвиток; а професори – додатковий заробіток та можливість налагодження міжнародних контактів (таблиця 5).

Таблиця 5

Зазначте переваги для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю, залежно від посади, %

	аспірант	**викладач**	**доцент**	**професор**	**інше**
професійний розвиток	83,3	92,1	81	82,4	77,8
додатковий заробіток	41,7	30,3	28,6	47,1	33,3
можливість поїздок, відряджень	41,7	30,3	23,8	35,3	22,2
можливість налагодження міжнародних контактів	41,7	25,8	21	44,1	33,3
отримання статусу	8,3	20,2	16,2	20,6	22,2
отримання посади, звання	58,3	47,2	20	17,6	22,2
можливість задовольнити інтерес, самореалізація	66,7	58,4	56,2	61,8	55,6
не займаюся науковою діяльністю	8,3	0	0	0	11,1
інше	0	0	2,9	5,9	11,1

Таблиця 6

Зазначте переваги для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю, залежно від факультету/ інституту, %

	ТеСЕТ	ЕлІТ	ІФСК	МІ	ННІП	ННІ БіЕМ	не зазначили
професійний розвиток	90	78,6	83,8	90,5	82,4	83,5	83,3
додатковий заробіток	46,7	39,3	18,9	21,4	35,3	38	33,3
можливість поїздок, відряджень	26,7	25	18,9	50	35,3	25,3	16,7
можливість налагодження міжнародних контактів	13,3	21,4	21,6	54,8	11,8	27,8	16,7
отримання статусу	10	17,9	13,5	23,8	29,4	16,5	22,2
отримання посади, звання	23,3	21,4	35,1	38,1	29,4	36,7	11,1
можливість задовольнити інтерес, самореалізація	50	64,3	45,9	73,8	52,9	54,4	66,7
не займаюся науковою діяльністю	0	0	0	2,4	0	1,3	0
інше	3,3	7,1	5,4	0	0	1,3	5,6

Витрачання багато зусиль (60,2%) та додаткове навантаження (53,8%) є ключовими недоліками від зайняття науково-дослідною роботою. Близько 20% опитаних зазначають про фінансові втрати, 13,7% – про необхідність займатися діяльністю, що не відповідає особистим інтересам (діаграма 5).

Наголосимо, що опитані могли вибрати не один, а декілька варіантів, тому загальний показник перевищує 100%.

Діаграма 5. Зазначте недоліки для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю, %

В іншому зазначали: *«купа бюрократії, на що витрачаються час та нерви, починаючи з підготовки заявок, закінчуючи звітами з НДР»; «надто велике навантаження іншими видами робіт; «недостатньо ресурсів для роботи»; «публікації за кордоном дуже коштовні для мене (~$500 за публікацію), університет не відшкодовує і 10% коштів, для мене це дуже проблематично»; «затрати (з власного бюджету, якщо немає теми або гранту) на ремонт обладнання, на оснащення, на матеріали»; «наукова діяльність не є обтяжливою, але через постійні доручення з заповнення звітної та іншої документації тощо, непотрібний дубляж інформації та гонитву за таргетами не вистачає часу на якісний процес викладання та наукової діяльності. Також треба звернути увагу на адекватну постановку завдань, зокрема, безкоштовна стаття Q1, Q2 – це мінімум півтора роки, аж ніяк із вересня по червень навчального року, тобто період, за який фактично підписується контракт», «надто ускладнені процедури оформлення фінансових питань».*

Як бачимо з таблиці 7, саме аспіранти частіше нарікають на додаткове навантаження (83,3%), завеликі вкладені зусилля (75%), втрату заробітку (41,7%) та на те, що займаються науковою діяльністю, що не відповідає їх науковим

інтересам (16,7%). Також варіант відповіді «вимагає багато зусиль» вибрали понад 65% викладачів та професорів.

Таблиця 7

Зазначте недоліки для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю, залежно від посади, %

	аспірант	**викладач**	**доцент;**	**професор**	**інше**
втрата можливостей для професійного зростання	0	1,1	6,7	2,9	11,1
необхідність займатися діяльністю, що не відповідає особистим інтересам	16,7	10,3	18,1	5,9	11,1
втрата заробітку/ фінансові витрати	41,7	19,5	17,1	20,6	33,3
додаткове навантаження	83,3	57,5	51,4	41,2	55,6
вимагає багато зусиль	75	65,5	52,4	67,6	55,6
марне витрачання часу	0	4,6	3,8	0	11,1
недоліків немає	8,3	16,1	16,2	20,6	11,1
інше	0	0	5,7	5,9	0

Таблиця 8

Зазначте недоліки для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю, залежно від факультету/ інституту, %

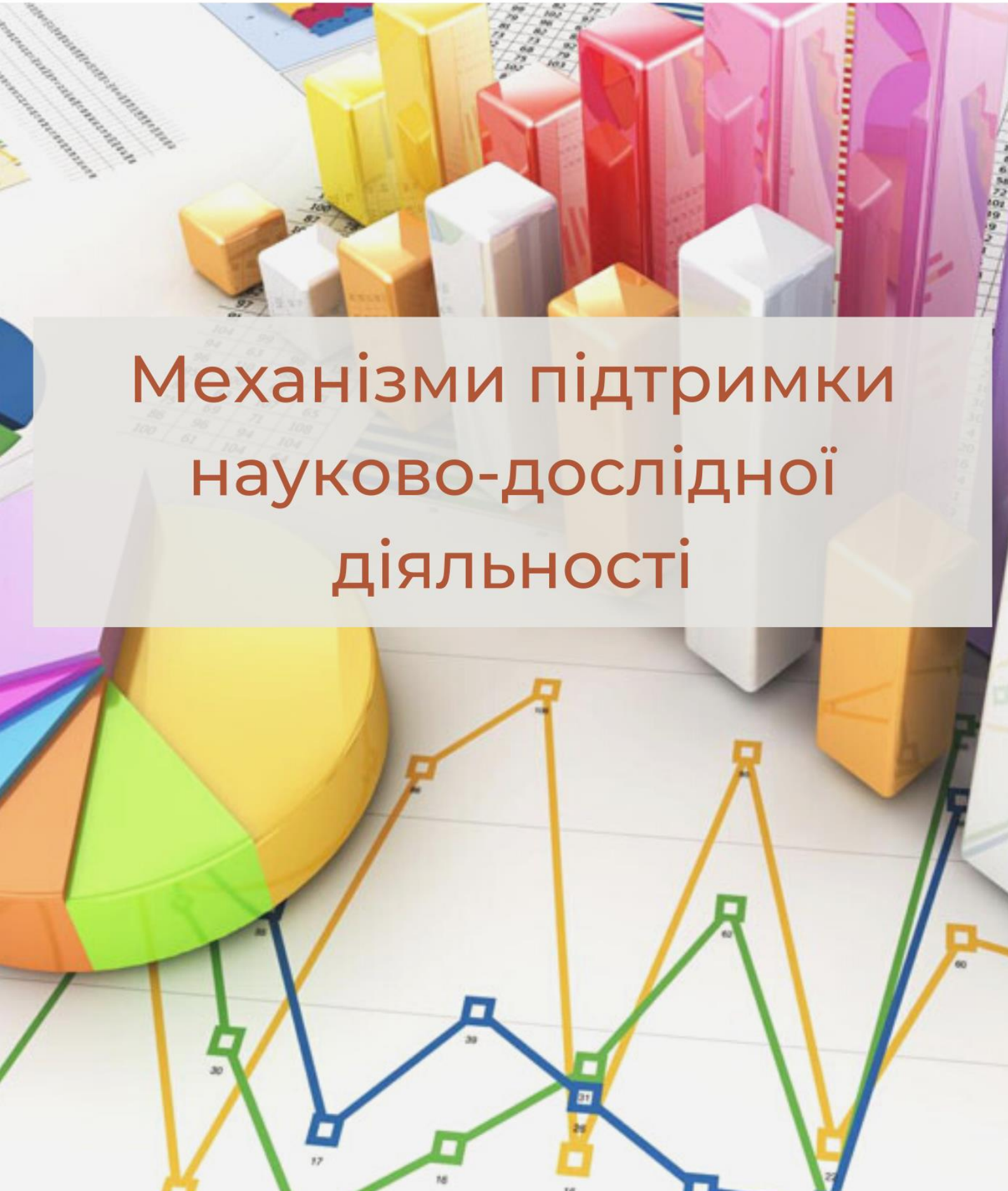
	ТеСЕТ	**ЕлІТ**	**ІФСК**	**МІ**	**ННІП**	**ННІ БіЕМ**	**не зазначили**
втрата можливостей для професійного зростання	6,9	0	5,4	2,4	0	6,3	0
необхідність займатися діяльністю, що не відповідає особистим інтересам	10,3	10,7	13,5	11,9	12,5	16,5	16,7
втрата заробітку/ фінансові витрати	20,7	7,1	27	19	25	17,7	33,3
додаткове навантаження	51,7	50	62,2	54,8	50	54,4	44,4
вимагає багато зусиль	44,8	53,6	59,5	66,7	62,5	70,9	33,3
марне витрачання часу	3,4	0	8,1	2,4	6,3	3,8	5,6
недоліків немає	24,1	25	13,5	14,3	6,3	13,9	22,2
інше	0	7,1	2,7	4,8	0	3,8	5,6

Серед недоліків зайняття науковою роботою представники факультету ІФСК та ННФ Права частіше за інших зазначають фінансові втрати, понад 70% опитаних працівників ННІ БіЕМ наголошують, що цей напрям вимагає багато зусиль, варіант «втрата можливостей для професійного зростання» частіше виявлено у відповідях представників факультету ТеСЕТ та ННІ БіЕМ.

Швеція
Sverige

МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ

ЦСА

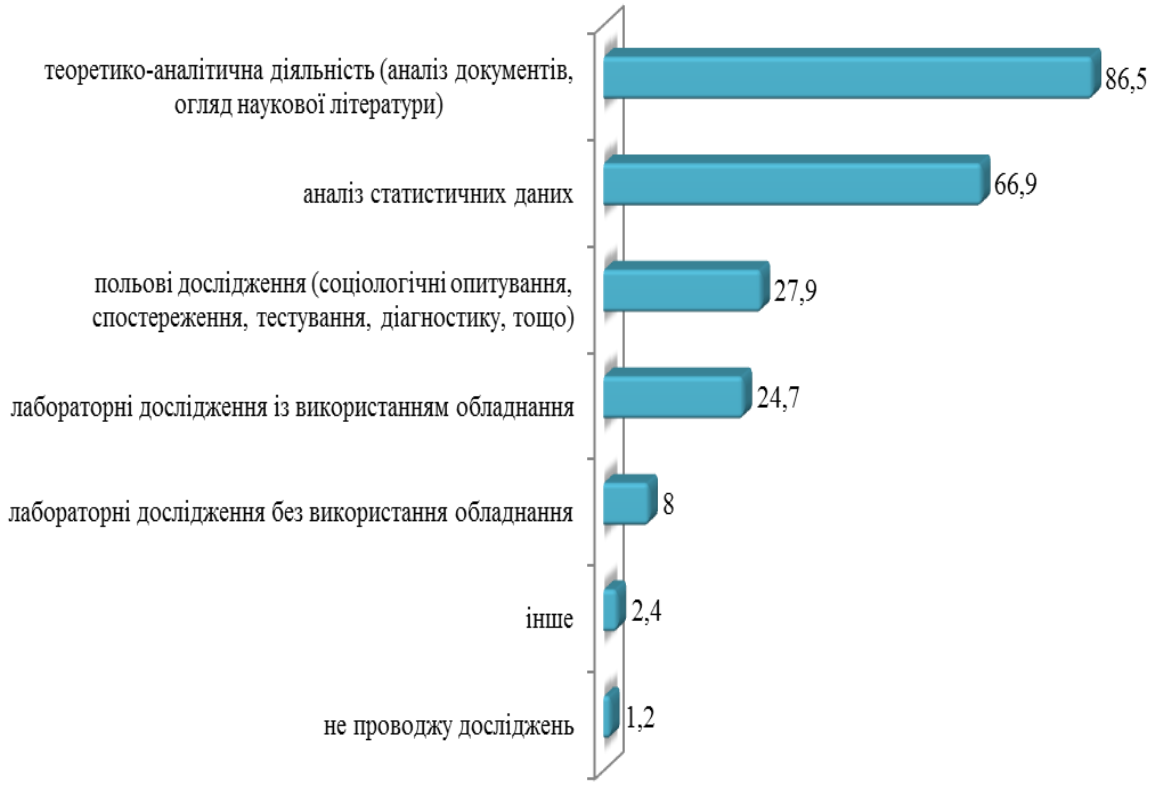


Механізми підтримки науково-дослідної діяльності

Механізми підтримки науково-дослідної діяльності

Аналіз документів та огляд наукової літератури є найбільш поширеними методами науково-дослідної діяльності серед НПП СумДУ (86,5%). Також науковці активно використовують аналіз статистичних даних (66,9%) (діаграма 6). Значно рідше застосовують у діяльності польові дослідження (соціологічні опитування, тестування, діагностику тощо) (27,9%) та лабораторні дослідження із використанням обладнання (24,7%).

Діаграма 6. Які методи науково-дослідної діяльності Ви застосовуєте, %



У категорії «інше» респонденти зазначили: *«інші спеціальні методи дослідження», «моделювання», «педагогічний експеримент, «використовую власне обладнання (університет обладнання не забезпечив) + ознайомлення з науковою працею світових лідерів у своїй галузі + робота зі студентами».*

Наведена нижче таблиця 10 ілюструє оцінки НПП щодо методів науково-дослідної діяльності, які використовуються залежно від посади та структурного підрозділу.

Таблиця 10

Які методи науково-дослідної діяльності Ви застосовуєте, залежно від факультету/ інституту, %

	лабораторні дослідження із використанням обладнання	лабораторні дослідження без використання обладнання	польові дослідження	аналіз статистичних даних	теоретико-аналітична діяльність	не проводжу досліджень	інше
ТеСЕТ	**60**	**23,3**	13,3	43,3	66,7	0	0
ЕлІТ	35,7	10,7	14,3	39,3	75	7,1	14,3
ІФСК	0	5,4	**48,6**	59,5	**97,3**	0	0
МІ	**59,5**	14,3	28,6	76,2	83,3	0	0
ННІП	0	0	11,8	64,7	**94,1**	0	0
ННІ БіЕМ	1,3	2,5	**34,2**	**89,9**	**93,7**	1,3	1,3
не зазначили	44,4	0	16,7	44,4	83,3	0	5,6

Наразі **державне фінансування залишається найбільш поширеним джерелом фінансування науково-дослідної діяльності** (діаграма 7).

Діаграма 7. З яких джерел Ви отримували фінансування для проведення наукових досліджень, %

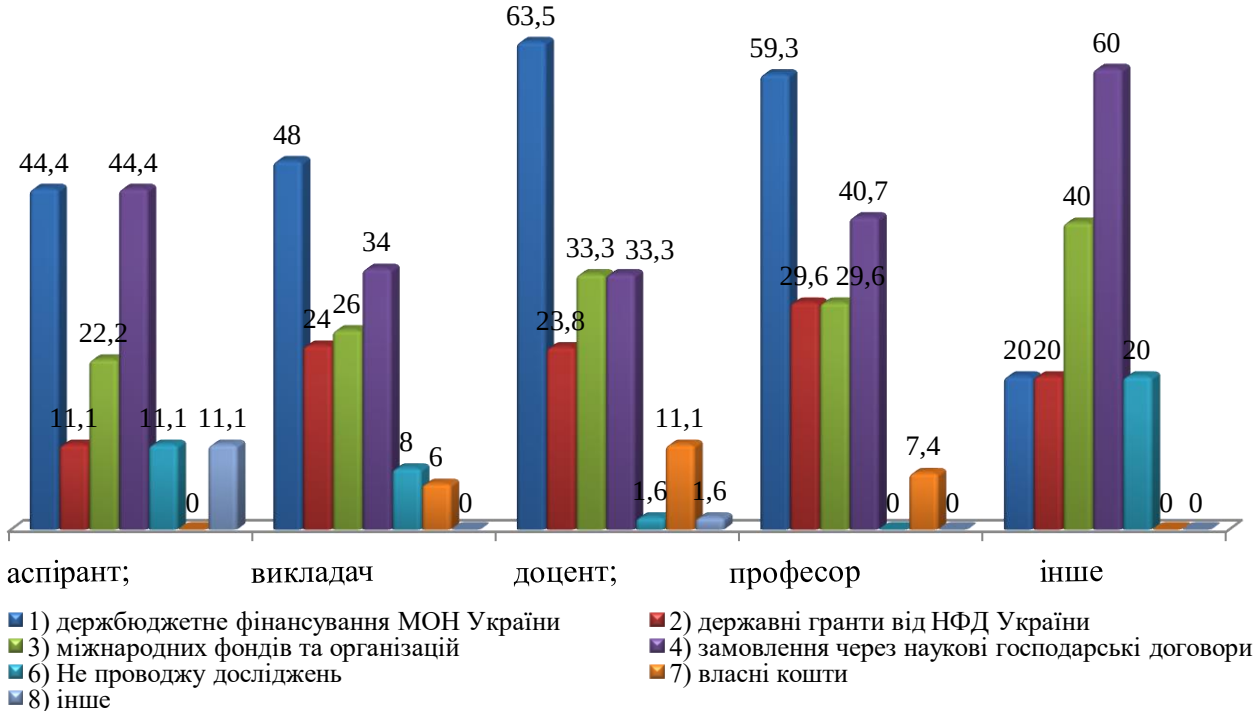
Близько 79% опитаних отримують фінансування для проведення власних досліджень з держбюджету; третина – з наукових господарських договорів (36,5%), а 29,5% – з міжнародних фондів. 7,7% опитаних у позиції «інше» зазначили: «*власні кошти», «фінансування з фонду університету», «неможливо знайти джерело фінансування для заявки на винахід або корисну модель*».

Респонденти могли вибрати декілька варіантів відповіді, тому загальний показник суттєво перевищує 100%.

Чоловіки частіше за жінок використовують замовлення через наукові господарські договори (42,1% та 31,1% відповідно) і вкладають власні кошти (9,2% порівняно з 6,3%). Жінки ж частіше отримують державні гранти від НФД України.

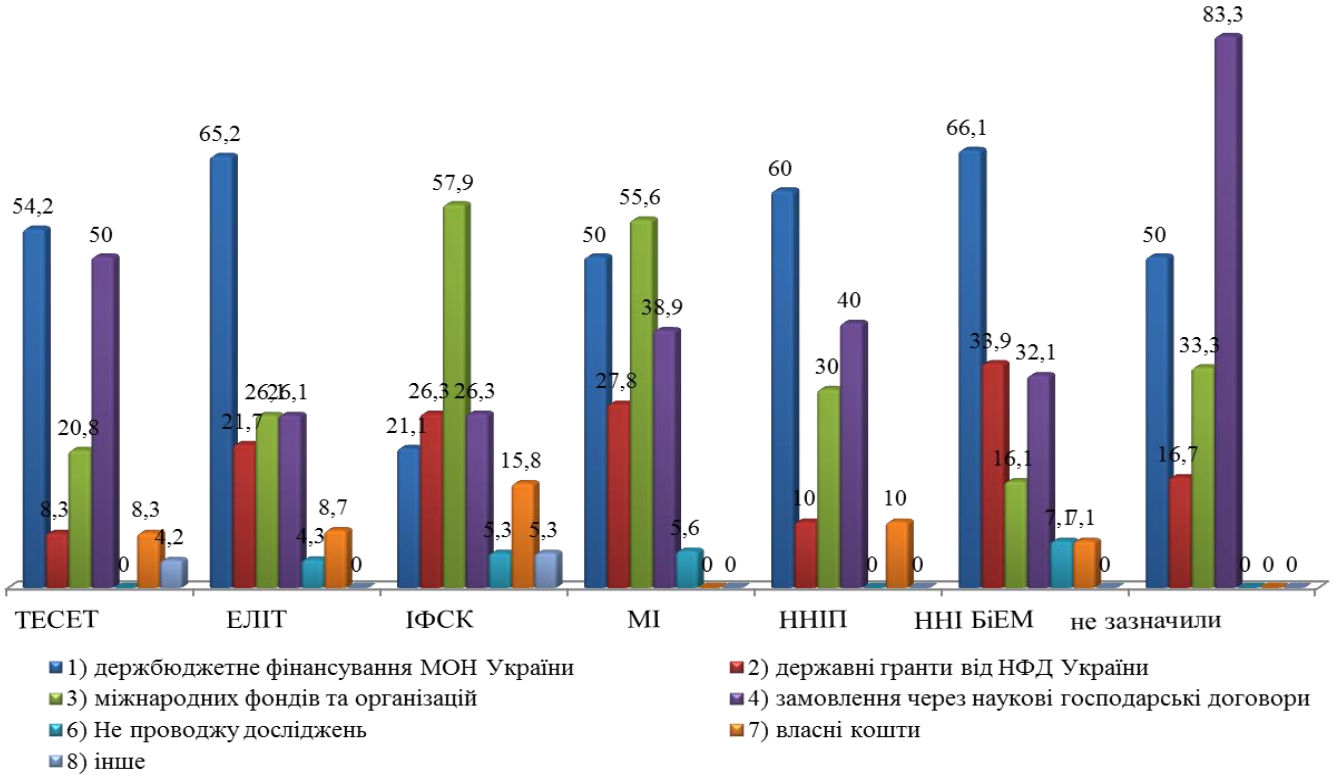
Держбюджетне фінансування частіше отримують доценти та професори; замовлення через наукові господарські договори – аспіранти. Аспіранти також частіше зазначають, що вони не проводять дослідження (діаграма 7а).

Діаграма 7а. З яких джерел Ви отримували фінансування для проведення наукових досліджень, залежно від посади, %



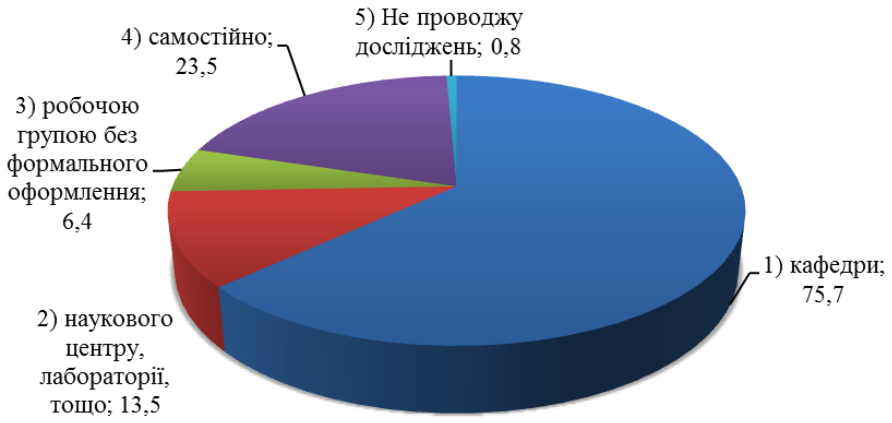
Представники ІФСК та МІ активніше залучають кошти з міжнародних фондів та організацій (57,9% та 55,6% відповідно), варіант відповіді «наукові госпдоговори» вибрали 50% опитаних представників факультету ТеСЕТ. Власні кошти витрачають на науково-дослідну роботу 15,8% респондентів із факультету ІФСК (діаграма 7б).

Діаграма 7б. З яких джерел Ви отримували фінансування для проведення наукових досліджень, залежно від факультету/ інституту, %



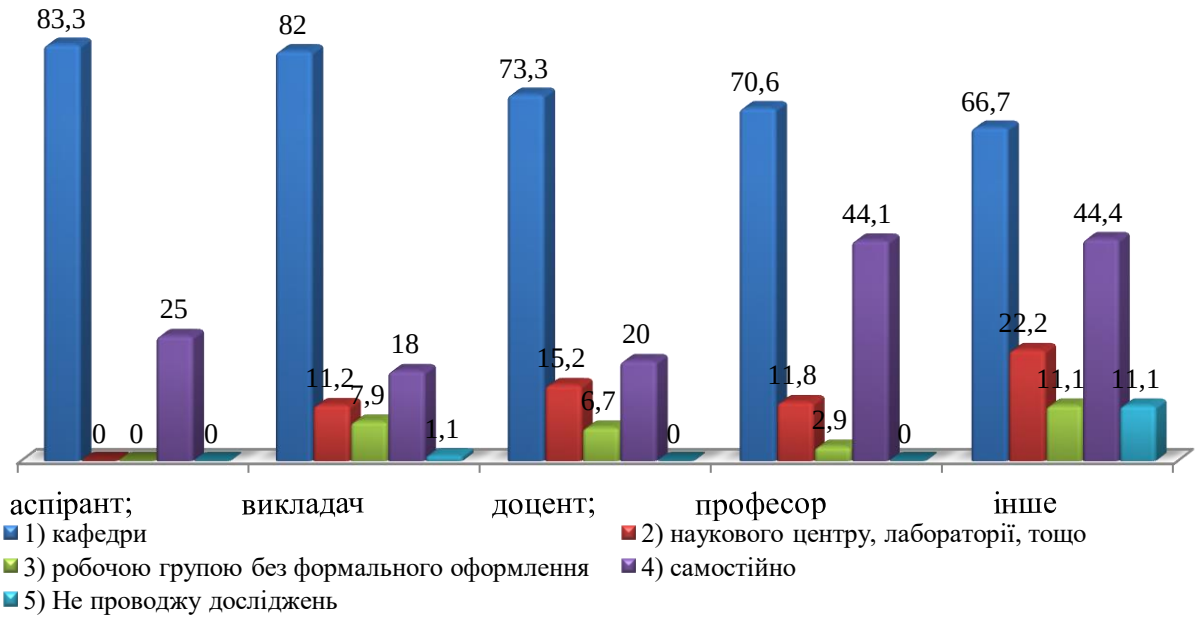
Базою проведення науково-дослідних робіт є кафедри, а наукові центри не є осередками такої роботи. Так, 75,5% респондентів займаються науково-дослідною роботою на базі своєї кафедри і лише 13,5% опитаних – наукового центру, лабораторій тощо. Самостійно проводять дослідження 23,5% НПП (діаграма 8).

Діаграма 8. На базі якого структурного підрозділу Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю, %



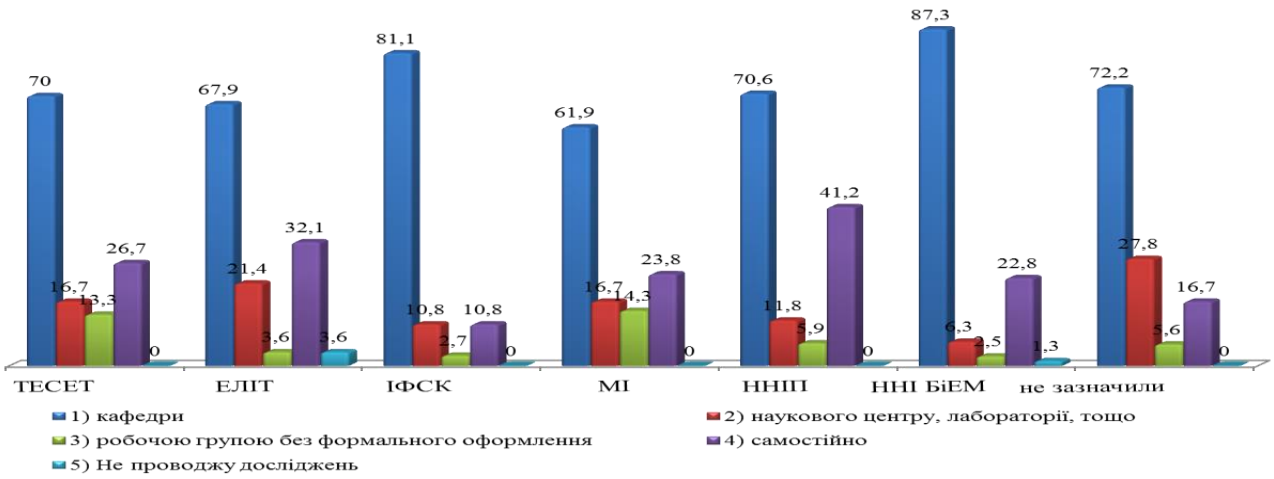
Аспіранти працюють або на базі кафедри, або самостійно. Значна частина професорів (44,4%) також здійснюють дослідження самостійно (діаграма 8а).

Діаграма 8а. На базі якого структурного підрозділу Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю, залежно від посади, %



Представники ННА Права частіше за інших працюють самостійно (41,2%), а МІ та факультет ТеСЕТ частіше – робочою групою без оформлення (14,3 та 13,3% відповідно) (діаграма 8б).

Діаграма 8б. На базі якого структурного підрозділу Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю, залежно від факультету/ інституту, %

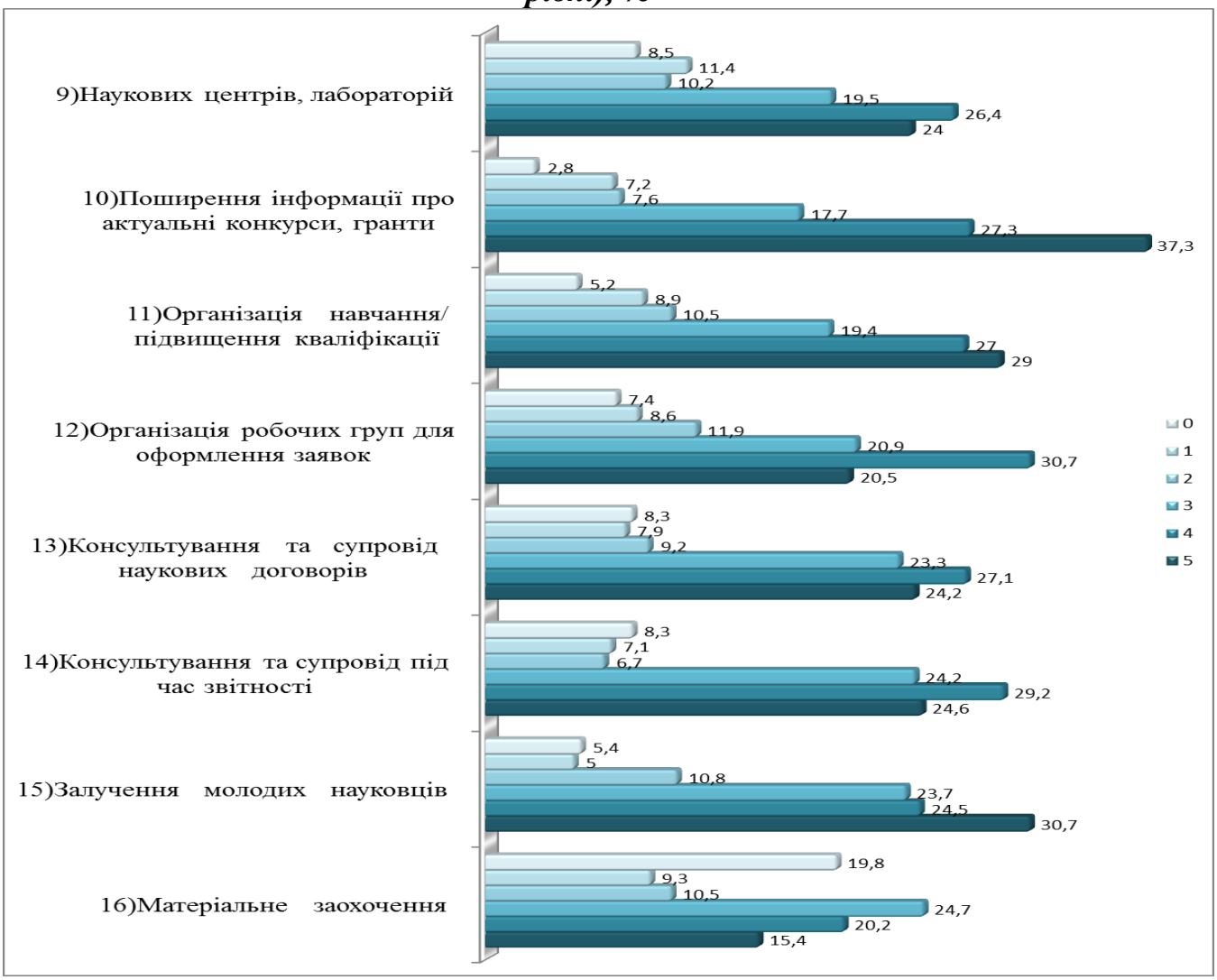


Механізми підтримки науково-дослідної діяльності на рівні кафедри

9–16. У наступному блоці питань респондентам пропонувалося оцінити механізми **підтримки науково-дослідної діяльності на рівні кафедри** за 6-бальною системою (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні).

Досить ефективно кафедра виконує інформаційну та рекрутингову функцію молодих науковців, при цьому майже не застосовує матеріальних механізмів заохочення (діаграма 9–16).

Діаграма 9–16. Оцініть механізми підтримки науково-дослідної діяльності на рівні кафедри за 6- бальною системою (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні), %



Так, найбільше позитивних відгуків було отримано за позиціями «поширення інформації про актуальні конкурси та гранти» (37,7% оцінили цей напрямок на «відмінно», 27,3% – на «добре»), «організація навчання та підвищення кваліфікації» (29 та 27% відповідно) та «залучення молодих науковців» (30,7% зазначили «відмінний рівень», 24,5% – «добрий»).

Найбільше нарікають науково-педагогічні працівники на «матеріальне заохочення» науково-дослідної діяльності (19,8% відповіли, що цей механізм взагалі не організований на рівні кафедри).

Наведені нижче таблиці 11–18 ілюструють оцінки НПП механізмів підтримки науково-дослідної діяльності на рівні кафедри залежно від структурного підрозділу, де вони працюють.

Як бачимо з таблиці 11, найбільш неорганізована робота наукових центрів та лабораторій, на думку респондентів, саме на ННІП (23,5%), факультеті ТеСЕТ (17,2%) та ЕлІТ (14,8%).

Таблиця 11

Підтримка роботи наукових центрів, лабораторій при кафедрі, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	**17,2**	13,8	13,8	24,1	20,7	10,3
ЕлІТ	**14,8**	14,8	11,1	22,2	25,9	11,1
ІФСК	2,8	8,3	11,1	16,7	25	36,1
МІ	7,1	16,7	14,3	16,7	21,4	23,8
ННІП	**23,5**	17,6	0	11,8	17,6	29,4
ННІ БіЕМ	5,2	7,8	7,8	22,1	28,6	28,6
не зазначили	0	5,6	11,1	16,7	50	16,7

Таблиця 12

Інформаційна підтримка науково-дослідної діяльності (поширення інформації про актуальні конкурси, гранти, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	**6,7**	**10**	6,7	26,7	26,7	23,3
ЕлІТ	7,1	7,1	14,3	17,9	25	28,6
ІФСК	0	2,7	0	16,2	32,4	48,6
МІ	**7,3**	**9,8**	9,8	14,6	26,8	31,7
ННІП	0	**18,8**	12,5	6,3	25	37,5
ННІ БіЕМ	0	3,8	6,3	19	24,1	46,8
не зазначили	0	11,1	11,1	16,7	38,9	22,2

Інформаційною підтримкою науково-дослідної діяльності частіше невдоволені представники ННІП (18,8% опитаних говорять про незадовільний рівень), медичного інституту та факультету ТеСЕТ (таблиця 12).

Незадоволені організацією навчання / підвищення кваліфікації та організацією робочих груп для оформлення заявок частіше НПП факультетів ЕлІТ та ТеСЕТ. Найбільш налагоджені ці механізми підтримки, як бачимо з таблиць 13 та 14, на факультеті ІФСК та в ННІ БіЕМ (таблиця 13).

Таблиця 13

Організація навчання/підвищення кваліфікації (формальної/неформальної) за методологією наукових досліджень; пошук фінансової підтримки для наукових досліджень тощо, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	**13,3**	**13,3**	**10**	13,3	33,3	16,7
ЕлІТ	**14,8**	**11,1**	**14,8**	22,2	18,5	18,5
ІФСК	0	0	13,5	27	**21,6**	**37,8**
МІ	4,8	11,9	11,9	21,4	31	19
ННІП	11,8	11,8	11,8	17,6	5,9	41,2
ННІ БіЕМ	1,3	6,5	6,5	15,6	**32,5**	**37,7**
не зазначили	0	16,7	11,1	22,2	27,8	22,2

Таблиця 14

Організація робочих груп для оформлення заявок/запитів на фінансування науково-дослідної діяльності, залежно від факультету/ інституту, %

	0	1	2	3	4	5
ТеСЕТ	**13,8**	**24,1**	**10,3**	27,6	17,2	6,9
ЕлІТ	**17,9**	**10,7**	**10,7**	14,3	42,9	3,6
ІФСК	2,8	2,8	13,9	22,2	**22,2**	**36,1**
МІ	7,1	9,5	7,1	23,8	35,7	16,7
ННІП	5,9	23,5	17,6	17,6	17,6	17,6
ННІ БіЕМ	5,3	1,3	13,3	16	**33,3**	**30,7**
не зазначили	0	5,9	11,8	35,3	41,2	5,9

Якщо ж оцінювати консультування та супровід наукових договорів на етапі виконання та під час звітності (таблиці 15 та 16) – серед лідерів знову ННІ БіЕМ (загалом 55–65% – оцінок «відмінно» та «добре»), ІФСК (загалом 55–60% –оцінок «відмінно» та «добре») та ННІП (45–50%).

Таблиця 15

Консультування та супровід наукових договорів/грантів (на етапі виконання), залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	17,2	10,3	6,9	24,1	31	10,3
ЕлІТ	14,8	11,1	3,7	25,9	29,6	14,8
ІФСК	2,8	2,8	8,3	27,8	**25**	**33,3**
МІ	4,9	12,2	12,2	22	29,3	19,5
ННІП	11,8	17,6	11,8	11,8	5,9	**41,2**
ННІ БіЕМ	6,9	4,2	11,1	19,4	**27,8**	**30,6**
не зазначили	5,6	5,6	5,6	38,9	33,3	11,1

Таблиця 16

Консультування та супровід під час звітності наукових договорів/грантів, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	21,4	7,1	7,1	39,3	14,3	10,7
ЕлІТ	15,4	3,8	11,5	15,4	38,5	15,4
ІФСК	2,8	2,8	2,8	33,3	**22,2**	**36,1**
МІ	4,9	12,2	9,8	22	34,1	17,1
ННІП	11,8	5,9	17,6	11,8	**11,8**	**41,2**
ННІ БіЕМ	5,4	6,8	4,1	18,9	**33,8**	**31,1**
не зазначили	5,6	11,1	0	33,3	38,9	11,1

Залучення молодих науковців до наукової та проєктної діяльності взагалі неорганізовано або ж організовано на незадовільному рівні, за результатами опитування (таблиця 17) в ННІП (23,6%) та на факультеті ТеСЕТ (20,6%).

На матеріальне заохочення (зокрема через звільнення навантаження) нарікають працівники всіх підрозділів (таблиця 18), проте найактивніше факультет ТеСЕТ (33,3% – вибрали варіант відповіді «механізм не організовано на рівні кафедри» та ННІП (29,4%).

Таблиця 17

Залучення молодих науковців до наукової та проєктної діяльності, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	**10,3**	**10,3**	17,2	20,7	17,2	24,1
ЕлІТ	7,7	3,8	7,7	38,5	26,9	15,4
ІФСК	2,8	0	19,4	19,4	22,2	36,1
МІ	4,9	7,3	7,3	26,8	24,4	29,3
ННІП	**11,8**	**11,8**	17,6	5,9	23,5	29,4
ННІ БіЕМ	4	2,7	6,7	21,3	25,3	40
не зазначили	0	5,9	5,9	35,3	35,3	17,6

Таблиця 18

Матеріальне заохочення (зокрема через звільнення навантаження) за науково-дослідну діяльність, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	**33,3**	16,7	6,7	20	13,3	10
ЕлІТ	18,5	14,8	7,4	33,3	18,5	7,4
ІФСК	13,9	2,8	16,7	33,3	16,7	16,7
МІ	19	11,9	7,1	28,6	23,8	9,5
ННІП	**29,4**	5,9	11,8	17,6	11,8	23,5
ННІ БіЕМ	17,9	6,4	9	20,5	24,4	21,8
не зазначили	11,8	11,8	23,5	17,6	23,5	11,8

Наступне питання анкети **«Зазначте, які додаткові механізми науково-дослідної діяльності варто впровадити на рівні кафедри»** було відкритим. Нижче наводимо відповіді респондентів, які ми розділили на групи за напрямами:

Матеріальне заохочення:

- *виконання госпдоговірних робіт, готовий працювати, але з фінансуванням цих робіт;*
- *варто заохочувати працівників, які займаються науковою діяльністю, залежно від реальних показників наукової активності, а не за посадою;*
- *допомога у фінансуванні публікацій статей у журналах з технічних наук, що індексуються у БД Scopus, та патентів на винаходи;*
- *достатнє фінансування;*
- *матеріальна мотивація;*
- *матеріальне заохочення (зокрема через звільнення навантаження) за науково-дослідною діяльністю;*
- *фінансова підтримка на початковій стадії роботи;*
- *фінансування на науково-дослідницьку діяльність;*
- *необхідна фінансова та моральна підтримка;*
- *організація лабораторії (багатопрофільної) на рівні інституту хоча б з незначним фінансуванням;*
- *залучення всього штату кафедри до науково-дослідної діяльності, преміювання навіть за незначні досягнення;*
- *преміювання, хоча б символічне, за підсумками публікаційної активності;*
- *можливість залучення «накладних витрат» для реалізації подальших планів.*

Методологічні семінари, обмін досвідом:

- *I think it will be useful to have a weekly Research Seminar where current staff who are involved into research as well as PhD students present their research results as well*

as invited presenters from other institutions (can be done remotely, i.e. online these days). I have suggested this idea but there was no response;

- *більше методологічних семінарів, групових досліджень, міждисциплінарної діяльності;*
- *залучення до НДД науковців інших структурних підрозділів;*
- *наукові семінари;*
- *на загальноуніверситетському рівні запровадити центри підтримки науковців, курси інформування поетапного написання статей і опублікування в БД Scopus WoS, інформування про етапи подання не онлайн від бібліотеки, а очні обов'язкові курси! Такої роботи, на жаль немає;*
- *постійно діючі наукові семінари викладачів та студентів;*
- *спільні наукові семінарі викладачів з аспірантами, магістрами, студентами для генерації ідей, коригування напрямів досліджень;*
- *спільні наукові заходи із закордонними колегами;*
- *формування наукових напрямів або шкіл.*

Інформаційна підтримка:

- *доведення інформації щодо наявних грантових та госпдоговірних тематик за профілем кафедри до КОЖНОГО науково-педагогічного працівника засобами електронної пошти/електронного кабінету;*
- *надання більше інформації щодо міжнародних проєктів, грантів.*

Графік роботи та навантаження:

- *додаткове розвантаження на впровадження науково-дослідної діяльності; неможливо однаково якісно займатися науково-дослідною діяльністю і викладанням одночасно;*
- *гнучкий графік роботи;*
- *окремо виділити години для підготовки проєктів;*
- *докорінно на основі зарубіжного досвіду змінювати механізми формування навантаження викладачів-науковців (80% наука та 20% викладання або 40% наука та 60% викладання та інші пропорції), відповідно формувати показник ефективності, преміювання тощо. Більш справедливо підходити до формування навантаження на викладачів, які займаються науковою діяльністю. Не навантажувати розробленням нових дисциплін або формувати тільки англомовне навантаження (хоча на кафедрі більшість викладачів мають сертифікат B2 (якщо можна його вважати сертифікатом));*
- *звільнити викладачів від виконання невластивих їм обов'язків;*
- *зменшити навчально-методичне навантаження – 8 відповідей;*
- *компенсація за рахунок розвантаження від навчальної діяльності.*

Матеріально-технічна база:

- *оновлення матеріально-технічної бази;*
- *закупівля відповідного сучасного обладнання;*
- *на кафедрі повинно бути повноцінне робоче місце з функціонуючим комп'ютерним забезпеченням (функціонуючі комп'ютер, принтер) та з повноцінним Інтернетом, щоб не доводилося всю роботу виконувати вдома;*
- *розвиток матеріальної бази кафедри;*
- *краще матеріальне забезпечення.*

Організаційна підтримка:

- *контроль цих механізмів майже повністю взяли на себе інститут і університет;*
- *ураховувати специфіку кафедри;*
- *організовувати, а не отримувати власну вигоду;*
- *пошуки, відбір і підготовка молодих перспективних викладачів;*
- *некоректні питання щодо підтримки наукової діяльності на рівні кафедри. (має бути тільки рівень університету, наприклад, як кафедра може здійснити консультування та супровід під час звітності наукових договорів/грантів тощо);*
- *рівномірно розподіляти наукову, навчальну й організаційну діяльність;*
- *турбуватися, щоб дедлайни підготовки статей не відкладалися через термінову підготовку іншої документації.*

Колективна робота:

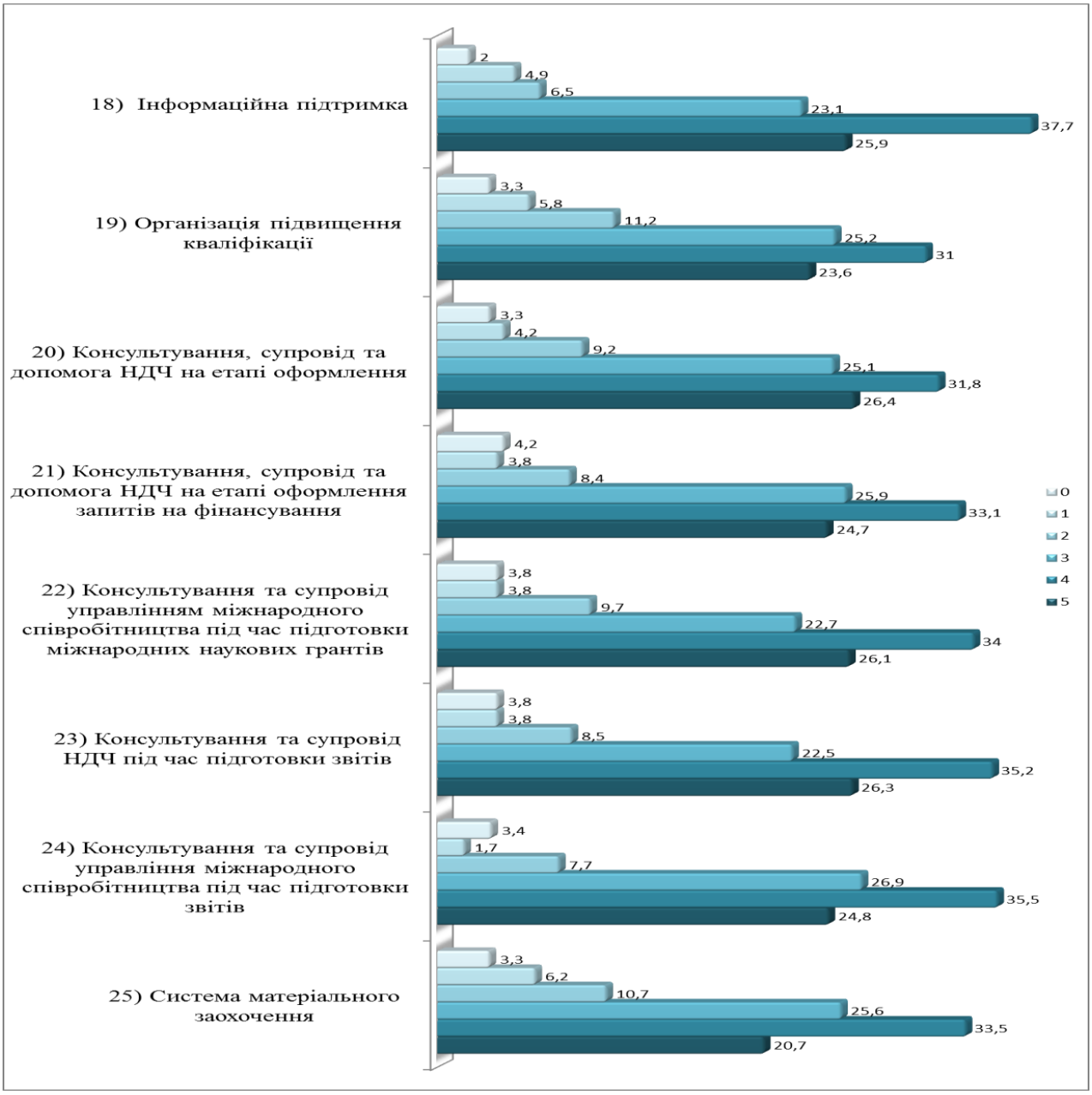
- *запровадження структурної одиниці «наукова група», децентралізація у адміністративно-фінансових питаннях;*
- *колективна робота над науково-дослідною темою (працюють усі, а не один за всіх);*
- *варто хоча б запровадити таку діяльність, а не виконувати теми другої половини дня;*
- *зробити це питанням вільного вибору викладача.*

У наступному блоці питань респондентам пропонувалося **оцінити механізми підтримки науково-дослідної діяльності на рівні університету** за 6-бальною системою (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні).

Підтримка науково-дослідної роботи більш системно здійснюється на рівні університету, який виконує як інформаційну та консультативну функції, так і застосовує матеріальні механізми заохочення НПП.

На рівні університету підтримка НДР організована більш комплексно і передбачає застосування широкого спектру механізмів. Майже відсутні негативні оцінки, лише 9,5% опитаних невдоволені механізмами матеріального заохочення (ураховуються оцінки «0» та «1») та 9,1% – на організацію підвищення кваліфікації (діаграма 18–25).

Діаграма 18–25. Оцініть механізми підтримки науково-дослідної діяльності на рівні університету за 6-бальною системою (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень, 5 – організовано на відмінному рівні), %



Наведені нижче таблиці 19–26 ілюструють оцінки НПП механізмів підтримки науково-дослідної діяльності на рівні університету залежно від структурного підрозділу, де вони працюють.

Як бачимо з таблиць19–26, працівники медичного інституту частіше за інших невдоволені інформаційною підтримкою науково-дослідної діяльності на рівні університету (7,3% опитаних зазначили, що цей механізм взагалі не працює, а також консультуванням та супроводом управління міжнародного співробітництва під час підготовки міжнародних наукових грантів (12,5% вибрали варіанти оцінок «0» та «1»).

ЕлІТ частіше виявляє недоліки щодо організації підвищення кваліфікації за методологією наукових досліджень та пошуку фінансової підтримки для наукових досліджень (7,4% вважають, що цей механізм взагалі не організовано і 11,1% – організовано на незадовільному рівні). Найбільше низьких оцінок представники факультету визначили і щодо позиції «консультування та супровід управління міжнародного співробітництва під час підготовки звітів за результатами виконання міжнародних наукових грантів».

Таблиця 19

Інформаційна підтримка науково-дослідної діяльності НДЧ, ЦНТЕІ, Управління міжнародного співробітництва, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	3,3	13,3	3,3	30	33,3	16,7
ЕлІТ	3,6	3,6	10,7	25	35,7	21,4
ІФСК	0	0	5,6	33,3	30,6	30,6
МІ	7,3	7,3	2,4	26,8	34,1	22
ННІП	0	5,9	5,9	11,8	41,2	35,3
ННІ БіЕМ	0	3,9	7,8	15,6	44,2	28,6
не зазначили	0	0	11,1	22,2	38,9	27,8

Науково-педагогічні працівники факультету ІФСК незадоволені консультуванням НДЧ на етапі оформлення наукових договорів (11,2% вибрали варіанти оцінок «0» та «1») та під час підготовки звітів (13,9%). Водночас на факультеті ТеСЕТ спостерігається найбільше незадоволення наданням допомоги НДЧ на етапі оформлення запитів на фінансування (13,8% в сумі за позиціями «0» та «1») та системою матеріального заохочення (17,8% за двома найнижчими оцінками).

Таблиця 20

Організація підвищення кваліфікації за методологією наукових досліджень; пошуку фінансової підтримки для наукових досліджень тощо, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	6,7	6,7	16,7	26,7	26,7	16,7
ЕлІТ	**7,4**	**11,1**	22,2	14,8	29,6	14,8
ІФСК	2,9	0	5,9	32,4	23,5	35,3
МІ	5	2,5	10	30	37,5	15
ННІП	0	0	11,8	23,5	35,3	29,4
ННІ БіЕМ	0	10,4	7,8	23,4	32,5	26
не зазначили	5,9	0	11,8	23,5	29,4	29,4

Таблиця 21

Консультування, супровід та допомога НДЧ на етапі оформлення наукових договорів та грантових угод, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	3,4	3,4	13,8	20,7	34,5	24,1
ЕлІТ	3,7	0	14,8	14,8	33,3	33,3
ІФСК	**5,6**	**5,6**	8,3	38,9	16,7	25
МІ	5	5	2,5	40	17,5	30
ННІП	**5,9**	**5,9**	11,8	5,9	35,3	35,3
ННІ БіЕМ	1,3	4	10,7	18,7	42,7	22,7
не зазначили	0	6,7	0	33,3	40	20

Таблиця 22

Консультування, супровід та допомога НДЧ на етапі оформлення запитів на фінансування держбюджетних НДР та /або державних грантів, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	**6,9**	**6,9**	6,9	24,1	37,9	17,2
ЕлІТ	7,4	0	7,4	25,9	25,9	33,3
ІФСК	5,6	5,6	5,6	30,6	27,8	25
МІ	5	5	10	32,5	27,5	20
ННІП	5,9	5,9	0	23,5	35,3	29,4
ННІ БіЕМ	1,4	2,7	13,7	17,8	39,7	24,7
не зазначили	0	0	0	41,2	29,4	29,4

Таблиця 23

Консультування та супровід управління міжнародного співробітництва під час підготовки міжнародних наукових грантів, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	**11,1**	0	7,4	18,5	48,1	14,8
ЕлІТ	7,4	3,7	7,4	33,3	37	11,1
ІФСК	2,8	0	13,9	44,4	16,7	22,2
МІ	**2,5**	**10**	2,5	25	30	30
ННІП	**6,3**	**6,3**	12,5	12,5	31,3	31,3
ННІ БіЕМ	0	3,9	13	11,7	37,7	33,8
не зазначили	6,7	0	6,7	20	40	26,7

Таблиця 24

Консультування та супровід НДЧ під час підготовки звітів за результатами виконання держбюджетних НДР та /або державних грантів, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	10,7	0	3,6	21,4	42,9	21,4
ЕлІТ	7,4	0	11,1	14,8	37	29,6
ІФСК	**5,6**	**8,3**	2,8	33,3	25	25
МІ	2,5	5	10	30	25	27,5
ННІП	5,9	5,9	5,9	11,8	35,3	35,3
ННІ БіЕМ	0	4,2	13,9	19,4	37,5	25
не зазначили	0	0	0	18,8	56,3	25

Таблиця 25

Консультування та супровід управління міжнародного співробітництва під час підготовки звітів за результатами виконання міжнародних наукових грантів, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	3,8	3,8	7,7	23,1	42,3	19,2
ЕлІТ	**7,4**	**3,7**	3,7	33,3	40,7	11,1
ІФСК	5,7	0	11,4	40	20	22,9
МІ	2,6	5,1	5,1	28,2	30,8	28,2
ННІП	5,9	0	5,9	23,5	41,2	23,5
ННІ БіЕМ	0	0	9,3	20	38,7	32
не зазначили	6,7	0	6,7	26,7	40	20

Таблиця 26

Система матеріального заохочення за результатами науково-дослідної діяльності, залежно від факультету/ інституту, %

	0 балів	1 бал	2 бали	3 бали	4 бали	5 балів
ТеСЕТ	7,1	10,7	10,7	21,4	35,7	14,3
ЕлІТ	7,4	3,7	18,5	18,5	33,3	18,5
ІФСК	2,7	5,4	13,5	32,4	27	18,9
МІ	4,9	9,8	2,4	22	41,5	19,5
ННІП	0	0	17,6	29,4	29,4	23,5
ННІ БіЕМ	0	6,6	9,2	26,3	32,9	25
не зазначили	6,3	0	12,5	31,3	31,3	18,8

Наступне питання анкети «**Зазначте, які додаткові механізми науково-дослідної діяльності варто провадити на рівні університету**» було відкритим. Нижче наводимо відповіді респондентів, які ми розділили на групи за напрямами:

Фінансування:

- *запровадження системи накопичення «бонусів» за публікації та проєкти з подальшою «монетизацією» у вигляді обладнання;*
- *підвищення рівня розміру премій за статтю (публікація статті коштує 10 000 грн – премія 1 000 грн). Сприяння міжнародним стажуванням та навчанню та їх фінансування. Якісні курси англійської мови;*
- *гарна оплата;*
- *достатнє фінансування – 7 відповідей;*
- *згідно з вимогами НАЗЯВО аспіранти в наукових лабораторіях працюють безкоштовно, а СумДУ все за гроші. Порушуючи всі вимоги НАЗЯВО;*
- *наразі наукова-дослідна діяльність, враховуючи заробітки у цій сфері та зусилля, які необхідні для виконання досліджень, є швидше благодійністю, ніж додатковою роботою;*
- *фінансова підтримка аспірантів при виконанні НДР у лабораторіях СумДУ – можливо, менша оплата за дослідження, а також це стосується подачі заявок на патенти.*

Публікації:

- *Publishing international Journals (in English) which will be respected by the research community;*
- *ураховувати особливості наукових спеціальностей (не урівнювати їх); наявність (кількість)/відсутність в Україні журналів за профілем наукової спеціальності (фахових, SCOPUS/WoS – географію їх публікації), обсяг статей,*

наявність в СумДУ необхідного програмного забезпечення, вільного доступу до необхідних баз даних за профілем спеціальності;

- *допомога у фінансуванні публікацій статей у журналах з технічних наук, що індексуються у БД Scopus, та патентів на винаходи;*
- *підвищення компенсації за «скопус/wos» публікації;*
- *підвищити матеріальне заохочення за публікації у високорейтингових журналах.*

Навантаження:

- *600 аудиторних годин + методична робота знищують будь-який науковий потенціал, тому, як мінімум, не варто зобов'язувати контрактом НПП демонструвати гарні показники скрізь.*

- *докорінно на основі зарубіжного досвіду змінювати механізми формування навантаження викладачів-науковців (80% наука та 20% викладання або 40% наука та 60% викладання та інші пропорції), відповідно формувати показники ефективності, преміювання тощо.*

Інформування:

- *ми переконані, що вкрай потрібне ПРЯМЕ доведення інформації від НДЧ, ЦНТЕІ, інших відповідних структур щодо наявних грантових та госпдоговірних тематик за галузями знань до КОЖНОГО науково-педагогічного працівника засобами електронної пошти/електронного кабінету на кшталт щомісячних розсилок-дайджестів від бібліотеки СумДУ. Головна проблема недолучення до науково-дослідної сфери – відсутність відповідної інформації щодо існуючих проєктів. Кому і як доводять цю інформацію ЦНТЕІ та інші структури – незрозуміло. Чим коротшим буде інформаційний ланцюжок від тих, хто акумулює відповідну інформацію, до потенційних виконавців, тим буде краще;*
- *надавати більше інформації щодо міжнародних проєктів, грантів.*

Навчання та підвищення кваліфікації:

- *адекватна постановка завдань, яка виходить з ВЛАСНОГО (не друкованого) досвіду написання наукових робіт; проведення безкоштовних семінарів-практик для викладачів щодо підвищення їх професійного рівня (моделювання, обробка даних, статистична обробка даних, візуалізація даних);*
- *розроблення короткострокових (упродовж тижня) курсів підвищення кваліфікації за методологією наукових досліджень; пошуку фінансової підтримки для наукових досліджень, які б змогли пройти в ідеалі всі науково-педагогічні працівники університету;*
- *організація і проведення щорічної загальноуніверситетської наукової конференції, на якій обов'язково заслуховувати доповіді керівників тем. Це дозволить розширити наукові зв'язки між різними кафедрами та оцінити більш*

об'єктивно змістовну частину роботи, що є пріоритетною; організація постійно діючих міжкафедральних семінарів за основними науковими напрямами. Необхідно відходити від формальної кількісної оцінки наукової діяльності;

- *створення центру підтримки науковців з метою супроводу коректного написання та видання публікацій в БД Scopus Wos, підтримки проведення наукових досліджень, їх апробації.*

Матеріально-технічна база:

- *на певних викладачів покладають велику кількість завдань, водночас бракує як часу, так і технічного забезпечення для здійснення НДР. Тож неможливо охопити повноцінно викладацьку, науково-дослідну, організаційну, міжнародну, профорієнтаційну, роботу щодо наповнення різних баз, звітів/таблиць тощо. На рівні університету повинні діяти механізми розвантаження тих викладачів, котрі активно займаються науково-дослідною діяльністю, і водночас покращуватися матеріальна база робочого місця викладача (див. п. 17);*
- *створення стратегії розвитку матеріальної бази;*
- *на рівні університету необхідно ввести безкоштовне користування приладами центру колективного користування. Це дозволить ефективно проводити підготовку до подачі заявок за умови відсутності власного фінансування;*
- *оновлення матеріально-технічної бази;*
- *проведення наукових вебінарів;*
- *необхідно оновлювати матеріально-технічне забезпечення науково-дослідних лабораторій;*

Звітність:

- *зменшити до мінімуму кількість звітних документів з д/б тематики. Скасувати нікому не потрібні квартальні звіти. За основу звітної документації взяти форму анотованого звіту МОН. Його можна використовувати як для внутрішнього, так і для зовнішнього користування. Усі інші звітні документи, за винятком розширеного звіту, скасувати. Це дозволить більш якісно скласти анотований звіт МОН та заощадити час;*
- *не повинно бути тем 2-ї половини дня. Звітність однакова, планування теж. Усі теми мають бути фінансованими;*
- *спрощення і зменшення обсягу бюрократично-звітних процедур;*
- *поліпшення процедури оформлення документації, пов'язаної з фінансуванням;*
- *введення аудитного супроводу.*

Рейтинг:

- *упровадження індивідуального рейтингу;*
- *ліквідація коефіцієнтів порівняння при визначенні рівня ефективності науково-дослідної діяльності молодих науковців.*

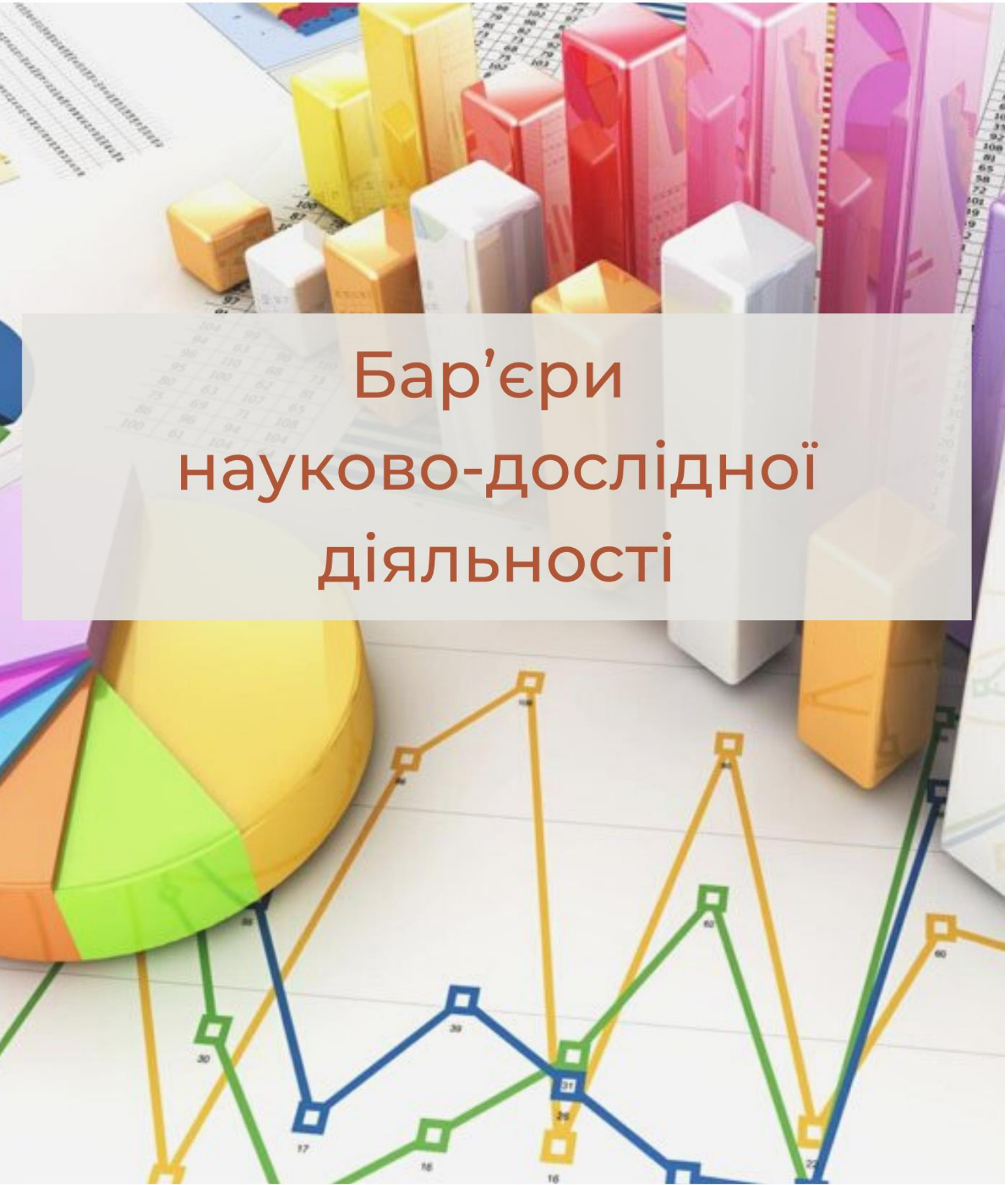
Співпраця:

- *більша інтеграція між кафедрами та факультетами;*
- *міждисциплінарні проєкти, приміром, мова і автоматична обробка мови;*
- *співпраця між кафедрами ,факультетами ,інститутами для підписання наукових договорів та отримання грантів. Матеріальна підтримка університету;*
- *пошуки, відбір і підготовка молодих перспективних викладачів, посилення заохочення;*
- *визначення конкретних завдань для структурного підрозділу з НДД;*
- *звільнення викладачів і науковців від виконання невластивих їм обов'язків;*
- *зробити це питанням вільного вибору викладача.*

Швеція
Sverige

МІЖНАРОДНИЙ
ФОНД
ВІДРОДЖЕННЯ

ЦСД



Бар’єри науково-дослідної діяльності

Бар’єри науково-дослідної діяльності

Серед науковців найбільший запит на навчання з фандрайзингової діяльності та розуміння потреб ринку наукових досліджень. Так, на запитання «Яких знань, вмінь та навичок Вам не вистачає для успішного впровадження науково-дослідної діяльності?» найбільший відсоток опитаних вибрали варіант відповіді «відсутність навичок оформлення заявок і запитів на отримання фінансування (36,6%). Приблизно така сама частина респондентів відчуває нестачу інформації про потреби ринку в певній науково-технічній продукції (35,4%). Кожен четвертий із опитаних не впевнений у власній готовності реалізувати проєкт через відсутність досвіду. Втім серед перелічених бар’єрів науково-дослідної діяльності варіант відповіді «немає бажання» вибрали лише 2,4% науково-педагогічних працівників (діаграма 27).

Зазначимо, що опитані могли вибрати не один, а декілька варіантів, тому загальний показник перевищує 100%.

Діаграма 27. Яких знань, вмінь та навичок Вам не вистачає для успішного впровадження науково-дослідної діяльності, %

Таблиця 27

Яких знань, вмінь та навичок Вам не вистачає для успішного впровадження науково-дослідної діяльності, залежно від посади, %

	аспірант	викладач	доцент	професор	інше
недостатньо володію методологією проведення наукових досліджень	**25**	12,4	15,4	9,7	33,3
нестача інформації про потреби ринку	33,3	33,7	33,7	**48,4**	22,2
відсутність навичок оформлення заявок	**41,7**	**42,7**	36,5	25,8	11,1
невміння працювати із потенційними замовниками	8,3	13,5	11,5	**16,1**	11,1
невміння планувати бюджет наукового гранту	**16,7**	14,6	14,4	12,9	22,2
невпевненість у готовності реалізувати проєкт через відсутність досвіду	**66,7**	33,7	22,1	0	22,2
не маю бажання	0	2,2	1,9	3,2	11,1
володію усіма необхідними навичками і успішно впроваджую	8,3	13,5	17,3	**29**	0
інше	0	3,4	1	9,7	22,2

Наведені нижче таблиці 27 та 28 ілюструють оцінки НПП наявних бар'єрів науково-дослідної діяльності залежно від посади та структурного підрозділу, де вони працюють.

Найбільше бар'єрів у науково-дослідній діяльності відчувають саме аспіранти, насамперед через брак досвіду, навичок та вмінь. Опитані старші наукові співробітники та професори частіше зазначають серед перешкод нестачу інформації про потреби ринку (100% та 48,4 опитаних відповідно).

Працівники медичного інституту частіше заявляють про відсутність навичок оформлення заявок (половина опитаних) та невміння планувати бюджет (29,3%). Відповіді третини респондентів із факультету ІФСК свідчать про невпевненість та відсутність досвіду реалізації проєктів. Науково-педагогічні працівники ННІ БіЕМ та факультету ТеСЕТ недостатньо володіють методологією проведення наукових досліджень (21,8% та 20,7% відповідно).

Варіант відповіді «володію усіма необхідними навичками і успішно впроваджую» найактивніше вибирали працівники ННІ права (29,4%) та факультету ЕлІТ (25,9%).

Таблиця 28

Яких знань, вмінь та навичок Вам не вистачає для успішного впровадження науково-дослідної діяльності, залежно від факультету/ інституту, %

	ТеСЕТ	ЕлІТ	ІФСК	МІ	ННІП	ННІ БіЕМ	не зазначили
недостатньо володію методологією проведення наукових досліджень	**20,7**	11,1	13,5	4,9	0	**21,8**	17,6
нестача інформації про потреби ринку	51,7	37	29,7	24,4	23,5	**39,7**	35,3
відсутність навичок оформлення заявок	37,9	33,3	32,4	**48,8**	29,4	37,2	23,5
невміння працювати із потенційними замовниками	10,3	**18,5**	13,5	9,8	11,8	12,8	11,8
невміння планувати бюджет наукового гранту	**24,1**	11,1	13,5	**29,3**	17,6	7,7	0
невпевненість у готовності реалізувати проєкт через відсутність досвіду	13,8	18,5	**32,4**	29,3	29,4	28,2	17,6
не маю бажання	0	3,7	2,7	2,4	0	3,8	0
володію усіма необхідними навичками і успішно впроваджую	10,3	**25,9**	10,8	12,2	**29,4**	15,4	23,5
інше	6,9	3,7	2,7	7,3	0	0	11,8

Серед варіантів «інше» були такі відповіді респондентів: «*подання грантів – це лотерея»; «відсутність партнерів ЄС для спільних проєктів»; «відсутність вільного доступу до необхідних баз даних; потреба в оволодінні математичними (статистичними) методами дослідження та відповідним програмним забезпеченням (зокрема, SPSS)»; «відсутність команди»; «на рівні філіалу немає ініціативи»; «не вистачає часу»; «усе залежить від настрою і бажання в певний момент»; «фінансування статей Q1-Q3 Ціна 1200–4000S*».

Останнім запитанням анкети було «**Які виникають труднощі на рівні кафедри, університету для успішного провадження науково-дослідної діяльності?»**. Як бачимо з діаграми 28, «покладання на викладачів великої кількості завдань» найбільше перешкоджає успішній реалізації науково-дослідних проєктів (76,8% усіх опитаних вибрали цей варіант відповіді). Ще половина респондентів «перевантажена викладацькою діяльністю». Про «відсутність команди для проведення спільних досліджень» говорить кожен четвертий опитаний. Цікаво, що «відсутність наукових центрів та лабораторій» в опитуванні відзначили лише 12,8% опитаних. Водночас «здійснює свою наукову діяльність на базі цих центрів» також незначний відсоток (див. діаграму 28).

Зазначимо, що «не виникає труднощів» лише у 6,8% науково-педагогічних працівників.

Діаграма 28. Які виникають труднощі на рівні кафедри, університету для успішного провадження науково-дослідної діяльності, %

Таблиця 29

Які виникають труднощі на рівні кафедри, університету для успішного провадження науково-дослідної діяльності, залежно від посади, %

	аспірант	викладач	доцент	професор	інше
багатозадачність (на викладачів покладають велику кількість завдань)	**83,3**	75,3	79	70,6	77,8
перезавантаженість викладацькою діяльністю	33,3	40,4	47,6	**58,8**	33,3
науково-дослідна діяльність не є в пріоритеті	8,3	1,1	9,5	**17,6**	11,1
про це ніхто не згадує	0	2,2	6,7	**8,8**	0
відсутність команди для проведення спільних досліджень	8,3	**24,7**	**24,8**	23,5	33,3
відсутність наукових центрів, лабораторій	**33,3**	14,6	7,6	14,7	22,2
непрозорість розподілу фінансування за результатами отриманих проєктів	0	3,4	7,6	8,8	0
труднощі не виникають	0	5,6	8,6	8,8	0
інше	8,3	0	1,9	11,8	0

Наведені нижче таблиці 29 та 30 ілюструють оцінки НПП наявних труднощів на рівні кафедри та університету для успішного провадження науково-дослідної діяльності залежно від посади та структурного підрозділу, де вони працюють.

Варіант відповіді «непрозорість розподілу фінансування за результатами отриманих проєктів» у загальних результатах опитування вибрали лише 6% респондентів, проте в розподілі за посадами бачимо, що для старших наукових співробітників це питання актуальне і болюче на всі 100% (таблиця 29). Бракує наукових центрів та лабораторій насамперед аспірантам (33,3%), а для професорів науково-дослідна діяльність здебільшого не є пріоритетною (17,6%).

Таблиця 30

Які виникають труднощі на рівні кафедри, університету для успішного провадження науково-дослідної діяльності, залежно від факультету/ інституту, %

	ТеСЕТ	ЕлІТ	ІФСК	МІ	ННІП	ННІ БіЕМ	не зазначили
багатозадачність (на викладачів покладають велику кількість завдань)	73,3	78,6	**81,1**	71,4	64,7	**86,1**	52,9
перезавантаженість викладацькою діяльністю	30	**64,3**	51,4	50	52,9	43	23,5
науково-дослідна діяльність не є в пріоритеті	6,7	7,1	5,4	**11,9**	0	7,6	11,8
про це ніхто не згадує	13,3	**17,9**	2,7	2,4	0	1,3	0
відсутність команди для проведення спільних досліджень	20	**35,7**	8,1	28,6	23,5	25,3	29,4
відсутність наукових центрів, лабораторій	30	3,6	5,4	**21,4**	5,9	6,3	29,4
непрозорість розподілу фінансування за результатами отриманих проєктів	6,7	10,7	2,7	4,8	**11,8**	5,1	5,9
труднощі не виникають	6,7	7,1	5,4	0	11,8	8,9	11,8
інше	3,3	0	2,7	7,1	0	2,5	0

Представники факультету ІФСК та ННІ БіЕМ частіше за інших вибирають «багатозадачність викладачів», тоді як представники факультету ЕлІТ, за результатами опитування, найбільш «перевантажені викладацькою діяльністю» (64,3%). Про непрозорість розподілу фінансування за результатами отриманих проєктів свідчать 11,8% опитаних із ННІ права. У медичному інституті, на думку 21,4% опитаних, «відсутні наукові центри та лабораторії».

Серед варіантів «інше» були такі відповіді респондентів: *«перевантаженість викладацькою діяльністю в умовах COVID-19»; «відсутність сучасного обладнання»; «на кафедрі немає коштів, а будь-яка науково-дослідна діяльність потребує фінансування»; «працюють і звітуються не всі, а лише одна-декілька осіб за всіх», «фінансування досліджень», «проблеми закупівлі обладнання», «за фактом – значне оподаткування виконаних робіт (ПДВ)», «наукові напрями роботи кафедри вузько обмежені, не охоплюють профіль (напрям) наукового дослідження викладача»*.

ВИСНОВКИ

Для переважної більшості науково-педагогічного персоналу **однаково важливими є викладацька й наукова діяльність**. Від третини до половини робочого часу НПП СумДУ витрачають на наукову діяльність. Результати опитування свідчать, що професори віддають перевагу науковій роботі, приділяючи їй 50–80% своєї зайнятості, тоді як аспіранти частіше говорять про пріоритет викладацької роботи, зізнаючись, що не займаються науковою діяльністю або витрачають на неї до 10% робочого часу.

Особистий науковий інтерес є ключовим чинником, що стимулює займатися науково-дослідною діяльністю (68,9%). Другу групу чинників становлять «рейтингові показники» – необхідність здобувати показники для кафедри/ факультету (46,6%) та підписувати контракти (44,2%), а третю – «матеріальні», тобто потреба у додатковому заробітку (26,7%) та здобутті наукового ступеня (25,5%). Це свідчить, з одного боку, про дієвість мотиваційних стимулів (матеріального заохочення, рейтингових показників), які впроваджені в СумДУ, а з іншого – неврахування стимулів особистісного характеру в нормативній базі університету.

Серед переваг від зайняття науково-дослідною діяльністю НПП називають професійний розвиток (84,9%) та можливість задовольнити інтерес (57,8%). Про кар'єрні переваги (отримання посади, звання та можливість поїздок) частіше зазначають аспіранти; про професійний розвиток – викладачі; а про додатковий заробіток та можливість налагодження міжнародних контактів – професори.

Серед недоліків від зайняття науково-дослідною діяльністю НПП називають витрачання багато зусиль (60,2%) та додаткове навантаження (53,8%). Також респондентів непокоять фінансові втрати (20%) і необхідність займатися діяльністю, яка не відповідає особистим інтересам (13,7%).

Тобто механізми матеріального заохочення й системи укладання контрактів не спонукають до наукової діяльності, а формують у значної частини НПП негативні внутрішні установки (немає цікавості, інтересу) й сприйняття науково-дослідної діяльності як вимушеної, як додаткового навантаження або як механізму досягнення цілей, пов'язаних із отриманням наукових звань та ступенів.

Найбільш поширеними методами науково-дослідної діяльності серед НПП СумДУ є аналіз документів та огляд наукової літератури (86,5%), аналіз статистичних даних (66,9%). Значно рідше застосовують у діяльності польові дослідження (соціологічні опитування, тестування, діагностику тощо) (27,9%) та лабораторні дослідження із використанням обладнання (24,7%). Додаткові

коментарі НПП свідчать, що науково-дослідна діяльність сприймається лише як публікація матеріалів, а не як проведення досліджень із застосуванням методів збору, обробки та аналізу даних. Подібне сприйняття обумовлене наявною в СумДУ системою індикаторів оцінки результатів науково-дослідної діяльності.

Державне фінансування залишається найбільш поширеним джерелом фінансування науково-дослідної діяльності (79%), застосовують також фінансування з наукових господарських договорів (36,5%) та фінансування з міжнародних фондів (29,5%). Держбюджетне фінансування частіше отримують доценти та професори; замовлення через наукові господарські договори – аспіранти. Аспіранти також частіше зазначають, що вони не проводять дослідження.

Науково-дослідна діяльність організована на кафедрах (75,5%), а не на базах наукових центрів, лабораторій **(**лише 13,5%), тому 23,5% НПП самостійно проводять дослідження. Аспіранти працюють або на базі кафедри, або самостійно. Значна частина професорів (44,4%) також здійснюють дослідження самостійно.

Досить ефективно кафедра виконує інформаційну та рекрутингову функцію молодих науковців, при цьому майже не застосовує матеріальних механізмів заохочення. Підтримка науково-дослідної роботи **на рівні університету є більш системною,** оскільки НПП досить позитивно оцінюють виконання як інформаційної та консультативної функцій, так і застосування матеріальних механізмів заохочення.

Ключовими **бар'єрами для науково-дослідної діяльності серед НПП є:**

- у сфері навчання: не вистачає навичок оформлення заявок і запитів на отримання фінансування (36,6%), інформації про потреби ринку у певній науково-технічній продукції (35,4%), досвіду реалізації проєктів (25,6%), а також недостатній рівень володіння методологією проведення досліджень та невміння планувати бюджет проєкту;

- у сфері менеджменту: покладання на викладачів великої кількості завдань (76,8%), перевантаження викладацькою діяльністю (45,6%), відсутність команди для проведення спільних досліджень (24%), а також відсутність наукових центрів та лабораторій (12,8%).

Значна кількість нарікань на перевантаженість та нерівномірний розподіл доручень, які стримують активну наукову діяльність, свідчать про доцільність детального аналізу ситуації на рівні структурних підрозділів та у частині раціонального планування і врахування реальних можливостей та мотивів окремих категорій працівників.

РЕКОМЕНДАЦІЇ

Рекомендації сформовані на основі отриманих результатів і передбачають рішення на рівні університету та факультету/кафедри. Структура рекомендацій на кожному рівні охоплює: механізми підтримки (інституалізація науково-дослідної діяльності; індивідуальний рівень), систему навчання/підвищення кваліфікації; комунікацію та взаємодію; рейтингування.

На рівні університету

1. Механізми підтримки

1.1. Інституалізація науково-дослідної діяльності:

- надати фінансову, експертну та організаційну підтримку для розвитку інституційно спроможних та ефективних науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на рівні кафедр), здатних продукувати якісні дослідження та рекомендації;
- розробити механізми залучення молодих науковців, аспірантів до діяльності науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на рівні кафедр);
- розробити та затвердити систему оцінки якості роботи науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на рівні кафедр), орієнтовану на RBM (менеджмент, орієнтований на результат), з подальшим переглядом їх кількості, спеціалізації тощо;
- розробити план поступового переходу основного персоналу до штату науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на рівні кафедр) замість надання послуг на підставі договорів цивільно-правового характеру;
- розробити систему контролю якості результатів науково-дослідної діяльності, наукових/аналітичних продуктів з подальшою оцінкою їх впливу на наукову та громадську спільноти та органи влади;
- провести аналіз ринку наукових послуг за основними тематиками.

1.2. Індивідуальний рівень:

- внести зміни до шаблону контракту, виділивши окремі показники щодо викладацької (кадрові вимоги до викладачів) та наукової діяльності;
- систематично проводити опитування НПП щодо наукових інтересів із подальшим формуванням робочих груп.

2. Система навчання/підвищення кваліфікації:

- розроблення навчального плану для підвищення кваліфікації НПП на основі оцінки персоналу;

- розвиток наукового/аналітичного потенціалу у молодих науковців, аспірантів шляхом планування навчання/підвищення кваліфікації з використанням наукових методів досліджень зі збору, обробки та аналізу даних;

- формування у НПП навичок з оформлення заявок і запитів на отримання фінансування, а також планування бюджету проєкту;

- документальне оформлення та регулярне впровадження у практику системи наставництва в рамках підвищення кваліфікації.

3. Комунікація та взаємодія:

- посилення взаємодії між науково-дослідними центрами/лабораторіями (що діють на рівні кафедр) у проведенні міждисциплінарних досліджень;

- сприяння мережуванню та поширенню інформації про кращі практики діяльності науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на рівні кафедр);

- налагодження співпраці з донорами, які підтримують діяльність університетських науково-дослідних центрів/лабораторій;

- пряме доведення інформації відповідних університетських структур до кожного НПП засобами електронної пошти/електронного кабінету (щомісячна розсилка дайджестів);

- проведення регулярних моніторингів реалізації проєктів та бюджетів проєктів (не лише д/б);

- регулярне висвітлення у ЗМІ результатів досліджень.

4. Рейтингування:

- упровадження рейтингу науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на базі кафедр);
- упровадження ранжування НПП окремо за показниками викладацької та наукової діяльності з подальшою можливістю пріоритизації діяльності НПП.

На рівні факультетів, кафедр

1. Механізми підтримки

1.1. Інституалізація науково-дослідної діяльності:

- розроблення стратегічних планів науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на базі кафедр) з подальшим розвитком їх спроможності, орієнтованої на RBM (менеджмент, орієнтований на результат);
- створення бази потенційних донорів (регулярно переглядати оголошення донорів відповідно до пріоритетної наукової тематики НПП факультету/кафедри);
- розроблення фандрайзингового плану науково-дослідних центрів/лабораторій (що діють на базі кафедр) з подальшим визначенням особи, відповідальної за фінансове планування;

- приділення значної уваги диверсифікації джерел фінансування наукових досліджень.

1.2. Індивідуальний рівень:

- перерозподіл доручень НПП у напрямі пріоритизації діяльності: викладацька чи наукова; передбачити різні підходи до формування навантаження для викладачів, які займаються науковою та навчальною діяльністю;
- розроблення механізмів матеріальної мотивації НПП відповідно до показників наукової активності, а не залежно від посади.

2. Система навчання/підвищення кваліфікації:

- організація курсів відповідно до тематики щодо застосування методів дослідження, підвищення якості наукових/аналітичних матеріалів.

3. Комунікація та взаємодія:

- налагодження міжфакультетської співпраці.

4. Рейтингування:

- фінансова підтримка НПП за результатами рейтингу.

ДОДАТКИ

Анкета

Шановні колеги! Центр соціальних досліджень СумДУ проводить опитування НПП (НП) щодо мотивації та бар'єрів науково-дослідної діяльності в СумДУ. За результатами опитування будуть підготовлені рекомендації до нормативної бази наукової діяльності СумДУ. Опитування анонімне, і результати будуть використані лише в узагальненому вигляді. Просимо дати відповіді на запитання.

БЛОК І. ВНУТРІШНІ УСТАНОВКИ ТА МОТИВИ

1. Працюючи в університеті, Ви вважаєте пріоритетною:
1) викладацьку роботу
2) наукову діяльність
3) однаково важливі викладацька й наукова діяльність
4) мені байдуже
5) інше _____

2. Якщо повна Ваша зайнятість займає 100%, то скільки % припадає на наукову діяльність?
1) не займаюся науковою діяльністю
2) до 10%
3) 10-30%
4) 30-50%
5) 50-80%
6) Інше _____

3. Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю через: *(можна вибрати декілька варіантів)*
1) необхідність підписання контрактів
2) необхідність здобувати показники для кафедри/факультету
3) примус з боку керівництва кафедри/факультету/університету
4) потребу здобути науковий ступінь/вчене звання
5) потребу в додатковому заробітку
6) особистий науковий інтерес
7) бажання відкрити щось нове
8) мрію зробити вклад у розвиток науки/суспільства
9) не займаюся науковою діяльністю
10) інше _____

4) Зазначте переваги для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю: *(можна вибрати декілька варіантів)*
1) професійний розвиток
2) додатковий заробіток
3) можливість поїздок, відряджень
4) можливість налагодження міжнародних контактів
5) отримання статусу
6) отримання посади, звання
7) можливість задовольнити інтерес, самореалізація
8) не займаюся науковою діяльністю

9) інше _____

5) Зазначте недоліки для Вас особисто від зайняття науково-дослідною діяльністю: *(можна вибрати декілька варіантів)*
1) втрата можливостей для професійного зростання
2) необхідність займатися діяльністю, яка не відповідає особистим інтересам
3) втрата заробітку/ фінансові витрати
4) додаткове навантаження
5) вимагає багато зусиль
6) марне витрачання часу
7) недоліків немає
8) інше _____

БЛОК ІІ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ ПРОЄКТНОЇ ТА НАУКОВО-ГОСПОДАРСЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ

6. Які методи науково-дослідної діяльності Ви застосовуєте? *(можна вибрати декілька варіантів)*
1) лабораторні дослідження із використанням обладнання
2) лабораторні дослідження без використання обладнання
3) польові дослідження (соціологічні опитування, спостереження, тестування, діагностику тощо)
4) аналіз статистичних даних
5) теоретико-аналітичну діяльність (аналіз документів, огляд наукової літератури)
6) не проводжу досліджень
7) інше _____
7. З яких джерел Ви отримували фінансування для проведення наукових досліджень? *(можна вибрати декілька варіантів)*
1) держбюджетне фінансування МОН України
2) державні гранти від НФД України
3) міжнародних фондів та організацій
4) замовлення через наукові господарські договори
5) проводжу дослідження самостійно без залучення фінансування в рамках «теми другої половини дня»
6) не проводжу досліджень
7) інше _____
8. На базі якого структурного підрозділу Ви займаєтеся науково-дослідною діяльністю?
1) кафедри
2) наукового центру, лабораторії тощо
3) робочою групою без формального оформлення
4) самостійно
5) не проводжу досліджень
6) інше _____

ОЦІНІТЬ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ НАУКОВОЇ ТА ПРОЄКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РІВНІ КАФЕДРИ ЗА 5-БАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):
9. Підтримка роботи наукових центрів, лабораторій при кафедрі (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5

10. Інформаційна підтримка науково-дослідної діяльності (поширення інформації про актуальні конкурси, гранти) (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5

11. Організація навчання/підвищення кваліфікації (формальної/неформальної) за методологією наукових досліджень; пошук фінансової підтримки для наукових досліджень тощо (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні)**:**

0; 1; 2; 3; 4; 5

12. Організація робочих груп для оформлення заявок/запитів на фінансування науково-дослідної діяльності (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5

13. Консультування та супровід наукових договорів/грантів (на етапі виконання) (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні)**:**

0; 1; 2; 3; 4; 5;

14. Консультування та супровід під час звітності наукових договорів/грантів (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

15. Залучення молодих науковців до наукової та проєктної діяльності (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

16. Матеріальне заохочення (зокрема через звільнення навантаження) за науково-дослідною діяльністю (де 0 – не організовано на рівні кафедри, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

17. Зазначте, які додаткові механізми науково-дослідної діяльності варто впровадити на рівні кафедри _____

ОЦІНІТЬ МЕХАНІЗМИ ПІДТРИМКИ НАУКОВОЇ Й ПРОЄКТНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ НА РІВНІ УНІВЕРСИТЕТУ ЗА 5-БАЛЬНОЮ СИСТЕМОЮ (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

18. Інформаційна підтримка науково-дослідної діяльності НДЧ, ЦНТЕІ, Управління міжнародного співробітництва (поширення інформації про актуальні конкурси, гранти тощо) (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

19. Організація підвищення кваліфікації за методологією наукових досліджень; пошуку фінансової підтримки для наукових досліджень тощо (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

20. Консультування, супровід та допомога НДЧ на етапі оформлення наукових договорів та грантових угод (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

21. Консультування, супровід та допомога НДЧ на етапі оформлення запитів на фінансування держбюджетних НДР та /або державних грантів (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

22. Консультування та супровід управління міжнародного співробітництва під час підготовки міжнародних наукових грантів (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

23. Консультування та супровід НДЧ під час підготовки звітів за результатами виконання держбюджетних НДР та /або державних грантів (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

24. Консультування та супровід управління міжнародного співробітництва під час підготовки звітів за результатами виконання міжнародних наукових грантів (де 0 –не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

25. Система матеріального заохочення за результатами науково-дослідної діяльності (де 0 – не організовано на рівні університету, 1 – незадовільний рівень організації, 5 – організовано на відмінному рівні):

0; 1; 2; 3; 4; 5;

26. Зазначте, які додаткові механізми науково-дослідної діяльності варто провадити на рівні університету _____

БЛОК ІІІ. БАР'ЄРИ, ЩО УСКЛАДНЮЮТЬ/УНЕМОЖЛИВЛЮЮТЬ НАУКОВУ ТА ПРОЄКТНУ ДІЯЛЬНІСТЬ

27. Яких знань, вмінь та навичок Вам не вистачає для успішного впровадження науково-дослідної діяльності? *(можна вибрати декілька варіантів)*

1) недостатньо володію методологією проведення наукових досліджень

2) нестача інформації про потреби ринку у певній науково-технічній продукції

3) відсутність навичок оформлення заявок/запитів на отримання фінансування наукових досліджень

4) невміння працювати із потенційними замовниками;

5) невміння планувати бюджет наукового гранту

6) невпевненість у готовності реалізувати проєкт через відсутність досвіду

7) не маю бажання

8) володію усіма необхідними навичками й успішно впроваджую

9) інше _____

28. Які виникають труднощі на рівні кафедри, університету для успішного провадження науково-дослідної діяльності? *(можна вибрати декілька варіантів)*

1) багатозадачність (на викладачів покладають велику кількість завдань)

2) перезавантаженість викладацькою діяльністю
3) науково-дослідна діяльність не є в пріоритеті
4) про це ніхто не згадує
5) відсутність команди (робочої групи) для проведення спільних досліджень
6) відсутність наукових центрів, лабораторій/ або обмежена кількість викладачів можуть долучатися до їх роботи
7) непрозорість розподілу фінансування за результатами отриманих проєктів або його відмінність від планового запиту
8) труднощі не виникають
9) інше _____-

СОЦІАЛЬНО-ДЕМОГРАФІЧНИЙ БЛОК

29. Стать:
1. Жіноча
2. Чоловіча

30. Посада:
1) аспірант;
2) викладач/старший викладач;
3) доцент;
4) с. н. с.
5) професор

31. Чи маєте ви науковий ступінь/вчене звання:
1) не маю, але планую отримувати (підвищувати)
2) маю, підвищувати не планую
3) не маю і не планую отримувати

32. Факультет:
1) ТеСЕТ
2) ЕлІТ
3) ІФСК
4) МІ
5) ННІП
6) ННІ БіЕМ