

## СЕКЦІЯ 3. ОСОБЛИВОСТІ ПІДГОТОВКИ НАУКОВИХ ТА НАУКОВО-ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ

DOI <https://doi.org/10.36059/978-966-397-331-9-22>

### КАРТОГРАФУВАННЯ СЕРЕДОВИЩА ПІДГОТОВКИ ДОКТОРІВ ФІЛОСОФІЇ PHD : ДОСВІД КНЕУ ІМ. В. ГЕТЬМАНА

**Антонюк Л.Л.**

*проф., проректор з наукової роботи  
Київський національний економічний університет  
імені В. Гетьмана  
м. Київ, Україна*

**Лігоненко Л.О.**

*проф. д.е.н., професор, гарант PhD  
Київський національний економічний університет  
імені В. Гетьмана  
м. Київ, Україна*

**Горбова Ю.С.**

*доц. к.с.н., директор Інституту соціологічних досліджень  
Київський національний економічний університет  
імені В. Гетьмана  
м. Київ, Україна*

Підготовка наукових кадрів є пріоритетним завданням для будь-якої держави світу, а реалізація інноваційної моделі післявоєнного відновлення України можлива завдяки примноженню наукового потенціалу та створенню ефективної наукової екосистеми для збереження та залучення талантів з усього світу. Тому розробка нових та удосконалення діючих програм підготовки докторів філософії PhD має враховувати не тільки нормативні вимоги, досвід інших університетів, запити роботодавців, а й враховувати потреби та інтереси здобувачів освіти. Це обумовлює інтерес до проведення різноманітних опитувань здобувачів освіти та інших стейкхолдерів процесу їх підготовки.

Європейською Асоціацією докторських програм в сфері менеджменту та бізнес-освіти (European Doctoral programs Association in Management & Business Administration – EDAMBA) в 2021 році було проведено Міжнародне дослідження «Mapping the Global Landscape of Business Doctoral Programs». КНЕУ ім. В. Гетьмана отримав запрошення долучитися до цього дослідження. Науковцями КНЕУ було розроблено українську версію опитувальника, яка поряд з питаннями

міжнародного дослідження, містить додаткові питання, які відзеркалюють українські реалії та проблеми підготовки здобувачів PhD.

Суб'єктами опитування були не тільки аспіранти, а й їх наукові керівники, випускники освітньо-наукових програм, викладачі цих програм та інші зацікавлені стейкхолдери- організатори процесу підготовки докторів філософії. Широкий перелік респондентів опитування обумовлює можливість не тільки оцінити в динаміці сприйняття здобувачами освіти різних аспектів їх реалізації протягом періоду навчання (випускники), а також визначити гармонійність сприйняття одних і тих самих явищ та процесів здобувачами та освітянами (гарантами, членами проектних груп, викладачами та науковими керівниками).

Опитування було розпочато на початку лютого 2022 р. в КНЕУ, а на наступному етапі планувалося ініціювати відповідне всеукраїнське опитування, яке не вдалось реалізувати через масштабне вторгнення рф. Метою цих тез є оприлюднення інсайтів, отриманих нами завдяки опитуванню 74 респондентів – аспірантів та освітян-науковців КНЕУ протягом лютого 2022 р. , які на наш погляд, не втратили своєї актуальності.

Найбільш важливі результати дослідження, як мають бути враховані про проектуванні чи удосконаленні освітньо – наукових програм (ОНП), полягають у наступному.

*По-перше*, бачення перспектив працевлаштування. Як засвідчило опитування, за час навчання в аспірантурі, бачення перспектив подальшого працевлаштування майже не змінюється. Пріоритет надається працевлаштуванню в приватному (бізнес)- несуттєві коливання 29–30%; державному (урядові структури) секторі (скорочення з 20% до 15%), продовженню та започаткуванню власного бізнесу (скорочення з 17%до 20%). В якості викладача себе бачить тільки кожен 5-тий респондент (скорочення з 18,8% до 17,2%).

Як свідчить відповідь на запитання «Наскільки Ви задоволені своїм поточним працевлаштуванням, якщо Ви зараз працюєте порівняно з Вашими планами та очікуваннями на момент вступу на ОНП?» дві третини респондентів висловлюють абсолютну (30%) та майже повну (32,5%) задоволеність результатами свого поточного працевлаштування. Не працює тільки 12.5% респондентів. Основними причинами такого становища найчастіше називається гнучкий графік освітнього процесу, он-лайн фора проведення занять, турботливе ставлення працівників відділу аспірантури, баланс між навантаженням в аспірантурі та роботою.

Вплив навчання на ОНП на працевлаштування оцінює як нейтральний 75% респондентів. Це є одночасно викликом та можливістю. Оскільки поточне працевлаштування не пов'язано з навчанням на ОНП, набуті під час навчання нові знання

та компетенції ( які обумовлюються змістовним наповненням ОНП) будуть відігравати вирішальну роль в процесі майбутнього працевлаштування. Вимоги, озвучені аспірантами, прості та очікувані: цікава, гарно оплачувальна робота, можливість кар'єрного зростання, заснування власної справи. Перелік дисциплін ОНП має створювати передумови для реалізації цих побажань з врахуванням світових трендів зайнятості.

Тільки 7,5% респондентів зазначили, що працевлаштування без навчання в аспірантурі було б неможливим, та тільки 12,5% – що навчання в аспірантурі сприяло працевлаштуванню в даній організації/на посаді. Тільки два респондента (2,5%) відмітили негативний вплив навчання на працевлаштування (бажання працедавця залучити співробітника на повну зайнятість, що не легітимно для очної форми навчання).

*По-друге*, організація та інструментарій навчального процесу в умовах пандемії COVID-19. Відповіді респондентів на питання цього блоку опитувальника мали встановити найпоширеніші форми та інструментарій проведення занять в умовах ковідних обмежень. Як підтвердили 70% респондентів, навчальний процес здійснювався за допомогою різноманітних засобів віддаленої он-лайн взаємодії; 17,5% респондентів зазначили використання змішаної форма (залежно від епідеміологічної ситуації та карантинних обмежень).

До топ-3 інструментів (хмарних сервісів), які використовуються, увійшли: ZOOM та інші аналогічні засоби проведення онлайн зустрічей, нарад тощо – 45,3% респондентів; TMS (постійний канал для розміщення матеріалів та комунікації) – 31,3%; MOODLE – платформа для дистанційного навчання – 28,1%. Тобто для окремих видів занять та взаємодій використовуються різні інструменти. Це підтвердили 17,2% респондентів, які зазначили, що базовий засіб комунікації не визначений, кожен викладач вирішує це питання самостійно та доводить відповідну інформацію до аспірантів. Така «демократія» є не дуже зручною як для аспірантів (необхідність користування багатьма сервісами, розпорошеність навчальних матеріалів, складність планування навчального навантаження тощо), так і для контролю навчального процесу. Тому доцільним пріоритетом подальшого розвитку ОНП ми вважаємо здійснення вибору на користь одного базового інструменту. Найкращим вибором, на наш погляд, є TMS Office 365.

До ТОП-5 засобів комунікації з викладачами ОНП увійшли Електронна пошта та Viber ( по 53% респондентів), Telegram (47%), телефон (40,9%), ZOOM та інші аналогічні засоби (39,4%). Створення команди в TMS для спілкування (консультацій) з викладачем, розміщення там файлів, користування чатом поки що практикує тільки кожен третій респондент опитування. На наш погляд, саме цей варіант

є оптимальним для сторін, які взаємодіють, тому заслуговує на більш активну популяризацію для усвідомлення усіх переваг, які він надає.

*По-третє*, модель наукового керівництва та напрями підтримки з боку наукового керівника. Найпоширенішою моделлю (67,5%) є призначення науковим керівником окремої особи. Проте наявні приклади і альтернативних підходів- кілька осіб (наукові керівники та консультанти з різними правами та повноваженнями) – 12,5%; науковий керівник, при потребі- консультанти – 7,5%; гнучка модель, яка передбачає поєднання різних варіантів протягом навчання – 7,5%.

Вибір наукового керівника у більшості випадків здійснюється на розсуд самого аспіранта (55%). У третині випадків аспірант погоджується на пропозицію кафедри і тільки кожному восьмому аспіранту (12,5%) науковий керівник призначений рішенням кафедри.

Основним фактором, який вплинув на вибір наукового керівника виявилися особистісні відносини, досвід попередньої співпраці під час написання магістерської роботи (40%), тобто «науковий тандем» склався та вже був результативним; спільні цінності та наукові інтереси (30%). Кафедральні обмеження ( наявність вільного часу для здійснення керівництва в межах навантаження викладача) дуже рідко (7,5%), але впливають на вибір : для 12 аспірантів цей чинник обмежив вибір наукового керівника. Це обумовлює доцільність ініціювання можливості погодинної оплати наукового керівника, який поза межами планового навантаження «обраний» аспірантом.

Аспіранти КНЕУ підтвердили, що за заявою аспіранта можлива зміна наукового керівника (47,5%). Кожен 5-тий зазначив, що це не тільки можливість, а й реальна практика (тобто йому відомі такі випадки). Крім того, типовою ситуацією для КНЕУ виявилось проживання аспіранта х науковим керівником в одному населеному пункті (72,5% респондентів), проте кожен 5-ий (20%) проживають у різних населених пунктах, що обумовлює ще більшу актуальність налагодження ефективної он-лайн взаємодії . 2 аспіранта (2.5%) мали наукових керівників поза межами України, проте це не заважає їх науковій комунікації.

До топ-5 видів діяльності, які потребують підтримки наукового керівника увійшли підтримка процесу підготовки дисертації (зауваження, поради та рекомендації) – 54,7%, підтримка/досвід процесу наукових публікацій – 48,4%, фокусування на проведенні дослідження – 31,3%.

По-четверте, частота зустрічей з науковим керівником. Як показало дослідження, якщо до пандемії третина (35%) респондентів зустрічалися з науковим керівником один раз на місяць, то в умовах обмежень та завдяки он-лайн інструментам взаємодії кожен третій (30%) зустрічаються з науковим керівником кожного дня., а кожен четвертий (25%) – раз на тиждень . Частка аспірантів, яким достатньо

3–4 зустрічі протягом семестру, не змінилася – 10,5% респондентів. Таким чином, навантаження на наукових керівників реально збільшилося завдяки більш інтенсивній співпраці та суттєво перевищує 5 годин на місяць.

*По-п'яте*, готовність до педагогічної діяльності. 65% аспірантів зазначили, що вони відчувають свою готовність до педагогічної діяльності (відповіді «так» і «мабуть так»). Сприяє цьому як окрема дисципліна, так і педагогічна практика, які визначені обов'язковими компонентами ОНП в КНЕУ. Проте, як вже було визначено вище, академічна кар'єра не є пріоритетною для здобувачів освіти (тільки 18,8% планують роботу в закладах освіти). В той же час, як вірно зазначають респонденти, набуті навички будуть корисні при корпоративному навчанні, а також для подальшому підтримання зв'язків з університетом (різноманітні форми позанавчальної роботи).

*По-шосте*, критерії успішності навчання в аспірантурі. З значним відривом від інших головним критерієм успіху здобувачі вважають захист дисертації – 50%, інші позитивні наслідки та впливи отримали суттєво меншу підтримку, зокрема: Здійснення публікацій у престижних фахових виданнях (32,8%), здобуття навичок підготовки наукових статей, науково-аналітичних звітів тощо (31,3%), знайомство та налагодження ділових стосунків для подальшої співпраці/ консультування (29,6%), можливість працевлаштування, виходячи з ваших очікувань та бажань, або формування передумов для успішного розвитку власного бізнесу (21,6%).

*По-сьоме*, позиціонування по завершенню аспірантури. Найбільш поширеним уявленням респондентів опитування щодо майбутнього профілю (образу) докторанта PhD виявилися такі. Стати визнаним викладачем – новатором, який захоплює викладає (прагнуть стати 62,5%, хоча тільки 18,8% планують в подальшому роботу в закладах освіти); стати визнаним експертом з прикладних питань свого дослідження прагне стати 40,6%; стати експертом у своїй сфері, до якого часто звертаються журналісти та ЗМІ – мета майже третини (29,7%) респондентів; співпрацювати в чисельних науково-дослідних, бізнес- та суспільно значимих проєктах хотіли б 28,1% аспірантів. Високу суспільно значиму мету- впливати завдяки проведеному дослідженню на державну політику – поділяють 23,4% респондентів. Обрані «профілі майбутнього», на наш погляд, слід враховувати при формуванні варіативної частини освітньої траєкторії. Каталог вибіркового дисциплін підготовки доктора філософії PhD у КНЕУ містить більше 60 дисциплін, що дозволяє кожному аспіранту належним чином готуватися до набуття відповідно «образу», однак пропозиції щодо розробки нових та уточнення змісту окремих дисциплін були спрямовані відповідним кафедрам.

Критично оцінюючи отримані результати дослідження необхідно зазначити, що настав час їх перевірки на адекватність сучасним вимогам, зокрема реаліям підготовки аспірантів в умовах військової агресії. Вони виявилися ще більш важкими, непередбачуваними та складними в усіх аспектах освітньо-наукового процесу, обумовили нові виклики та проблеми для усіх учасників даного процесу. Проте життя триває, підготовка аспірантів та захисти PhD дисертацій продовжуються. В цих умовах базові детермінанти організації навчального процесу мають ще в більшій мірі відповідати очікуванням та можливостям усіх учасників, що є запорукою життєздатності та вектором успішного розвитку ОНП.

У вересні 2023 р. нами була розроблена уточнена та доповнена версія опитувальника, який покладе початок новому всеукраїнському дослідженню питань, що пов'язані з підготовкою докторів філософії та забезпечення якості наданих послуг.