DOI https://doi.org/10.36059/978-966-397-668-6-29

ВІД АДАПТАЦІЇ АСПІРАНТА ДО ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ЕКОСИСТЕМИ: ПРАКТИКИ ТА ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ТРЕТЬОГО РІВНЯ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Павличенко А. А.
доктор технічних наук,
перший проректор,
Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна

Колісник Л. О.
кандидат соціологічних наук, завідувач відділу аспірантури і докторантури, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка»
м. Дніпро, Україна

Сучасна система підготовки здобувачів вищої школи ступеня доктора філософії в Україні перебуває у процесі суттєвого оновлення та переосмислення. Змінюється як нормативне регулювання, так і саме розуміння завдань аспірантури: від формального виконання освітньо-наукової програми – до формування самостійного дослідника, здатного працювати і в конкурентному науковому середовищі, і в реальному економічному секторі.

Узагальнимо та представимо практики організації підготовки здобувачів ступеня доктора філософії, реалізовані в Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка», перспективи переходу від індивідуально-інституційної моделі супроводу аспірантів до системи професійної підтримки всіх учасників докторської освіти та формування міжуніверситетського дослідницького середовища.

Можна виділити декілька змін в системі підготовки аспірантів, які вимагають перегляду самого процесу підготовки, та на які слід звернути увагу: збільшення загального контингенту аспірантів та, відповідно, кількості задіяних науково-педагогічних (та педагогічних відповідно до представленого на громадське обговорення проєкту постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261 [3]) працівників, які здійснюють наукове керівництво аспірантами; збільшення обсягів місць за державним замовленням; скасування очної форми навчання для аспірантів, які навчаються за кошти фізичних та юридичних осіб (тобто наявність очної форми навчання тільки для місць за державним замовленням – на період тривання військово стану); поява проєктної аспірантури; підвищення уваги до академічної доброчесності; розширення можливостей участі в міжнародних проєктах, при цьому з

наявністю заборони на виїзд за кордон аспірантів-чоловіків; певна автономія університету, яка дозволяє вибудовувати власну підхід до внутрішньої університетської системи підготовки аспірантів; громадське обговорення проєкту постанови Кабінету Міністрів України «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261», метою якого є «…актуалізація та спрощення регулювання підготовки докторів філософії і докторів наук, усунення надмірної деталізації процедур… Зокрема, пропонується уніфікувати процедури, пов'язані із переведенням, відрахуванням, поновленням та академічною відпусткою аспірантів…, шляхом приведення їх до єдиного порядку, визначеного нормативними актами МОН та розширення можливостей закладів вищої освіти та наукових установ щодо організації підготовки на третьому рівні вищої освіти, зокрема шляхом уточнення категорій працівників, які можуть здійснювати наукове керівництво, та осіб, які мають право здобувати ступінь доктора філософії поза аспірантурою» [3].

Внутрішньо-університетська система підготовки аспірантів складаються як з дотримання нормативних документів, так і зі створення власного динамічного, відповідного до особливостей університету середовища (зокрема пошук та залучення талантів, реалізація та повторюваність найкращих практик, створення мотиваційного клімату) з врахуванням специфіки та інтересів регіону, потреб громад тощо. В НТУ «Дніпровська політехніка» системно працює над створенням такого конструктивного середовища, надаючи можливості аспірантам успішно адаптуватись в університеті, розкрити власний потенціал, використати та зміцнити кадрові, технічні інформаційні та інші можливості університету.

Обов'язковим елементом успішного онбордингу аспірантів першого року навчання вже дев'ятий рік поспіль стає інтеграційна зустріч на початку кожного навчального року, яка передбачає: знайомство з адміністрацією університету, як демонстрацію щирості та відкритої взаємодії; зустріч з керівниками структурних підготовки аспірантів; налагодження комунікації між самими аспірантами; ознайомлення з основними вимогами та правилами відділу аспірантури і докторантури щодо організації успішного навчання в аспірантурі, написання дисертації, взаємодії з науковим керівником, міжнародних можливостей тощо. З метою уникнення періоду інформаційного вакууму та невизначеності підтримується успішна комунікація з аспірантами, науковими керівниками, гарантами освітніх програм третього-освітньо-наукового рівня. Ефективність такої комунікації підвищується за рахунок наявності в університеті ради здобувачів вищої освіти ступеня доктора філософії, старост в групіх різних років аспірантів. Тобто такий підхід спрямований не стільки на вирішення проблем, які можуть виникнути, скільки на превентивне усунення їх першопричини; подолання інформаційного вакууму, тощо.

Також для подолання певної інформаційної невизначеності, в НТУ «Дніпровська політехніка» щорічно для наукових керівників, які вперше починають здійснювати наукове керівництво аспірантами, організовується навчально-методичний семінар, метою якого є надання інформаційної, методичної, організаційної допомоги науковим керівникам, які ще не мають достатнього досвіду наукового керівництва. А науковий керівник сьогодні – це не лише фахівець, який консультує щодо дисертації, він одночасно: науковий наставник, консультант, організатор дослідницького процесу, комунікатор, носій академічної культури, учасник забезпечення академічної доброчесності, партнер аспіранта у формуванні дослідницької траєкторії тощо.

Українська система вищої освіти поки що не передбачає окремий вид підвищення кваліфікації власне для наукових керівників аспірантів та наукових консультантів для докторантів, а така форма повною мірою покриває потреба у підготовці наукових керівників до певних викликів. Успішною спробою побудови системи підвищення кваліфікації наукових керівників за участі авторів можна вважати реалізований в 2023 р. пілотний мікропроєкт з підвищення кваліфікації наукових керівників PhD «Інноваційний науковий керівник», як результат VI Фази проєкту «Інноваційний університет та лідерство» [2, с. 251]. Участь в пілотному проєкті взяли 152 наукові керівники аспірантів і докторантів з семи університетів та науково-дослідних установ України [1, с. 179]. В кінці 2026 році заплановано початок реалізації оновленої версії такої програми для представників всіх закладів вищої освіти та науково-дослідних установ в межах Центру освітнього консалтингу та оцінювання якості (https://westudy.ua/cecqa/page/news). Якщо від аспіранта очікується готовність до самостійної дослідницької діяльності, то університет, міжуніверситетські обєднання, обєднання фахіців різних університетів можуть і мають створити умови і для професійного розвитку тих, хто супроводжує цей процес.

Ще одним суттєвим нововведенням в системі підготовки аспірантів є впровадження в 2026 році проєктної аспірантури, модель якої реалізується як експеримент відповідно до постанови КМУ №164; МОН також визначило конкурсний відбір PhD-дослідницьких проєктів та їх фінансування. Суттєвою різницю між традиційною формою підготовки та проєктною є те, що відбір відбувається не вступника, а PhD-дослідницького проєкту, наявного потенціалу для його реалізації майбутнього аспіранта і наукового керівника. Крім того, змінюється логіка фінансування, за якою держава фінансує не стільки місце в аспірантурі, скільки дослідника разом із його дослідженням; оплачується не тільки праця аспіранта, але і його наукового керівника; передбачаються окремі ресурси на матеріали, обладнання, відрядження, апробацію та публікацію результатів тощо.

За умов успішної реалізації перших проєктних аспірантур, очевидно, що буде розширюватись кількість галузей, які будуть брати участь в

експерименті, і, як результат, буде перебудована, переосмислена вся архітектура системи підготовки аспірантів в Україні. Можливо, вдасться певною мірою дати відповіді на запитання, поставлені професором Ганною Толстановою в статті «Дзеркало тижня»: що має давати аспірантура молодому дослідникові, і що має отримувати від неї суспільство? [4] Важливо також враховувати одну з головних тенденцій, європейських університетів, яка полягає в тому, що підготовка молодих дослідників дедалі частіше не обмежується стінами університету, а аспірант може проводити дослідження разом із компанією, лікарнею, органом влади, громадою чи громадською організацією – і працювати над проблемою, яку потрібно вирішити в реальному житті. Наступним кроком може стати конкурс, у якому ще одним учасником разом з аспірантом і університетом буде суспільний партнер – приватне підприємство, державний орган, громада.

Крім того, Ганна Толстанова звертає увагу на те, що «…дискусія вже не зводиться лише до industrial PhD – індустріальної аспірантури, де дослідження проводять спільно університет і компанія, а тема дисертації випливає з реальних потреб бізнесу чи промисловості. Значно точніше говорити про «партнерську» (collaborative) підготовку аспірантів. Тут партнерами університету можуть бути наукоємні компанії, лікарні, органи державної влади, територіальні громади, музеї, громадські організації та інші установи, яким для розв'язання конкретних проблем потрібні нові знання й дослідження» [4]. Аспірант може частину дослідження виконувати разом із зовнішнім партнером. Або ж мати другого наукового керівника від організації-партнера. Можна піти навіть розглянути альтернативну модель підготовки, коли дослідник уже працює в компанії чи іншій неакадемічній організації, виконує там своє дослідження і водночас проходить докторську підготовку та отримує наукове керівництво в університеті. Тобто мова йде про створення певного містка між двома середовищами.

Розглянуті практики організації підготовки аспірантів і професійного розвитку наукових керівників засвідчують важливість системної підтримки всіх учасників докторської освіти. Наступним кроком у даному напрямі є розширення інституційних можливостей університетів через міжуніверситетську співпрацю, яка дає змогу об'єднувати освітні, наукові та інші ресурси для підготовки нового покоління дослідників.

Прикладом такого підходу є створення дванадцятьма університетами України Альянсу українських університетів для дослідження технологій захисту довкілля Environmental Doctoral & Research Alliance (EDRA). Місія Альянсу полягає в об'єднанні наукового, освітнього та інноваційного потенціалу університетів для розвитку передових досліджень, підготовки висококваліфікованих наукових кадрів і впровадження інноваційних технологій у сфері захисту навколишнього середовища. Діяльність Альянсу ґрунтується на принципах

академічного партнерства, доброчесності, відкритості науки, міждисциплінарності та міжнародної співпраці, орієнтована на забезпечення екологічної безпеки, кліматичної стійкості та післявоєнного відновлення довкілля України.

Одним із ключових напрямів діяльності EDRA є формування спільної міжуніверситетської програми підготовки докторів філософії за спеціальністю «Технології захисту навколишнього середовища». Її реалізація передбачає розробку узгоджених навчальних планів, виконання спільних освітньо-наукових проєктів, можливість спільного наукового керівництва та консультування дисертаційних досліджень, академічну мобільність аспірантів і взаємне визнання результатів навчання. Передбачається також організація спільних навчальних курсів, літніх шкіл і тренінгів, а в перспективі – реалізація програм подвійних дипломів. Такий підхід створює передумови для розширення індивідуальних дослідницьких траєкторій аспірантів, залучення їх до ширшого академічного середовища.

Інституційним механізмом реалізації цих завдань має стати міжуніверситетська докторська школа дослідження сучасних технологій захисту довкілля. Її діяльність спрямовуватиметься на координацію підготовки аспірантів, розвиток дослідницьких та інноваційних компетентностей, підтримку міждисциплінарних досліджень і реалізацію спільних освітніх та науково-технічних проєктів. Важливим складником цієї моделі є формування мережі спільної дослідницької інфраструктури, яка передбачає використання лабораторного обладнання, проведення експериментальних досліджень, обмін науковими даними та розвиток цифрових платформ і відкритих наукових баз.

Концепція Альянсу була представлена одним з авторів на ConnectED Networking 2026, що проходив 6-9 жовтня в Брандербурзі, Німеччина.

Отже, перспективною моделлю розвитку третього рівня вищої освіти є не просто вдосконалення окремих процедур підготовки аспірантів, а формування цілісної екосистеми докторської освіти, що поєднує інституційний супровід здобувача, проєктну організацію дослідження, професійний розвиток наукових керівників та міжуніверситетську й міжнародну наукову співпрацю.

Література:

1. Авшенюк Н.М., Гловюк І.В., Колісник Л.О., Музиченко Г.В., Осмоловська А.О., Садова У.Я., Яцишин А.В. Реалізація проєкту «Студії інноваційного наукового керівництва» Інноваційний університет і лідерство: проєкт і мікропроєкти – V Варшава, 2024. Відповідальні редактори Т.Фініков, Р.Сухарскі, С. 179-202, 2024 http://www.edupolicy.org.ua/_dx/assets/images/InnoUni-VI_block_site.pdf

2. Колісник Л.О. Програма підвищення кваліфікації «Інноваційний науковий керівник PhD» (польський досвід): за результатами реалізації

VI фази проєкту «Інноваційний університеті та лідерство» file:///C:/Users/user/Downloads/232-Chapter%20Manuscript-12931-1-10-20231116.pdf

3. МОН пропонує до громадського обговорення проєкт постанови КМУ «Про внесення змін до постанови Кабінету Міністрів України від 23 березня 2016 р. № 261» https://mon.gov.ua/news/mon-proponuie-do-hromadskoho-obhovorennia-proiekt-postanovy-kmu-pro-vnesennia-zmin-do-postanovy-kabinetu-ministriv-ukrainy-vid-23-bereznia-2016-r-261?__cf_chl_tk=5rA0OxWi3vaQ.fii0wOkgZWvxtzbkx IrnQZ03nSnr6U-1791544646-1.0.1.1-4coqE74Sd6mw2b9V7t2EhauDi7kn4EyeDqKudpn39pg

4. Толстанова Г. Не лише дисертація: навіщо Україні змінювати аспірантуру https://zn.ua/ukr/EDUCATION/ne-lishe-disertatsija-navishcho-ukrajini-zminjuvati-aspiranturu.html?fbclid=IwY2xjawU4J4dleHRuA2FlbQIxMABwZG9mBWJyaWQRMVRSV2VWcE5RWm1wWGdzdXJzcnRjBmFwcF9pZBAyMjIwMzkxNzg4MjAwODkyAAEevCm2jop9wEwgS_K3LUMv5d2l4-x3SrjNj9gPEEteJui_6zrwXY-PLYXd46I_aem_eAmR-xBZZYuo_fiseiO91Q

DOI https://doi.org/10.36059/978-966-397-668-6-30

МІЖ БЮРОКРАТИЗАЦІЄЮ ТА ІНСТИТУЦІЙНОЮ ЕФЕКТИВНІСТЮ: ПОВОЄННА ТРАНСФОРМАЦІЯ ПРАВООХОРОННОЇ СИСТЕМИ УКРАЇНИ

Покатаєв П. С.
доктор юридичних наук,
доктор наук з державного управління, професор,
перший проректор,
Класичний приватний університет
м. Запоріжжя, Україна

Повномасштабна війна стала для системи публічного управління України не лише безпековим випробуванням, а й своєрідним інституційним стрес-тестом, що особливо виразно виявив структурні дисфункції правоохоронної системи: дублювання компетенцій, надмірну складність міжвідомчої координації, бюрократизацію управлінських процедур та фрагментарність інформаційної взаємодії [4; 7]. У перспективі повоєнного відновлення збереження такої інституційної архітектури означатиме відтворення не лише організаційної надмірності, а й високої управлінської вартості самої держави. Тому трансформація правоохоронної системи має