

вдосконалити вимоги до обов'язкового, справедливого та відповідального рецензування матеріалів до публікацій.

Таким чином, збереження і зміцнення академічної доброчесності вимагає впровадження ефективних механізмів перевірки, прозорих та об'єктивних стандартів наукової діяльності для дослідників та освітян. Суто важливо, щоб наукова спільнота усіх рівнів працювала разом для забезпечення інтегритету академічної доброчесності та об'єктивності досліджень.

Список посилань

1. Fundamental Values of Academic Integrity – Electronic source. – Access mode: https://academicintegrity.org/images/pdfs/20019_ICAI-Fundamental-Values_R12.pdf (date of request 15.03.2024).

2. Alajami A. Promoting ethical behavior and how junior investigators perceive academic integrity: Critical approach. *Current Research in Behavioral Sciences*, 2021. Volume 2, 100027. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.crbeha.2021.100027>

3. Kuznietsova N. S., Nazarov I. V., Yefimenko L. V. Areas of reforming the statutory regulation of academic integrity in Ukraine. *Journal of the National Academy of Legal Sciences of Ukraine*, 2021. 28 (3). С. 176–185. DOI: [https://doi.org/10.37635/jnalsu.28\(3\).2021.176-185](https://doi.org/10.37635/jnalsu.28(3).2021.176-185)

КРІ – КОЛИ ПРАЦІВНИК ІНЕРТНИЙ...

Анічкіна О. В.

кандидат педагогічних наук, доцент,

завідувач кафедри хімії

Житомирський державний університет імені Івана Франка

м. Житомир, Україна

Ключові показники ефективності (англ. *key performance indicators, KPI*) – система оцінки, яка допомагає організації визначити ступінь досягнення стратегічних цілей. Для вищої освіти України з 2021 року розпочався період запровадження КРІ в контракти керівників закладів вищої освіти, що викликало їх запровадження в контрактах заступників керівника ЗВО та керівників структурних підрозділів. Проте потрапляння системи ключових показників ефективності до контрактів науково-педагогічних працівників, на сьогодні, ще нормативно

неврегульована в закладах вищої освіти України, проте неоднозначно відбувається.

Така проблема виникає тому, що відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (Стаття 53) «науково-педагогічні працівники – це особи, які за основним місцем роботи у закладах вищої освіти провадять навчальну, методичну, наукову (науково-технічну, мистецьку) та організаційну діяльність». Стаття 56 цього ж Закону України визначає «робочий час науково-педагогічного працівника включає час виконання ним навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи та інших трудових обов'язків... Норми часу навчальної, методичної, наукової, організаційної роботи визначаються закладом вищої освіти... Рекомендований перелік видів навчальної, методичної, наукової та організаційної роботи для науково-педагогічних, наукових і педагогічних працівників встановлюється центральним органом виконавчої влади у сфері освіти і науки».

Аналіз затвердженого примірного переліку цільових показників, що наводяться в контракті з керівником державного закладу вищої освіти (наказ МОН України від 05.03.2021 №299) дозволяє визначити відображення наукової, міжнародної, організаційної, господарської діяльності керівника, а відповідно і закладу вищої освіти та науково-педагогічних працівників у ньому, та практично повну втрату навчальної, методичної, виховної, що є ускладненням реалізації освітнього процесу.

Заклад вищої освіти це, перш за все, відповідно до Закону України «Про вищу освіту» (Стаття 1) «окремий вид установи, яка є юридичною особою приватного або публічного права, діє згідно з виданою ліцензією на провадження освітньої діяльності на певних рівнях вищої освіти, проводить наукову, науково-технічну, інноваційну та/або методичну діяльність, забезпечує організацію освітнього процесу і здобуття особами вищої освіти, післядипломної освіти з урахуванням їхніх покликань, інтересів і здібностей». Вища освіта в Україні – «сукупність систематизованих знань, умінь і практичних навичок, способів мислення, професійних, світоглядних і громадянських якостей, морально-етичних цінностей, інших компетентностей, здобутих у закладі вищої освіти (науковій установі) у відповідній галузі знань за певною кваліфікацією на рівнях вищої освіти...».

Така неузгодженість стає причиною професійного вигорання працівника, адже на кожного науково-педагогічного працівника КРІ керівника ЗВО прямо не розповсюджуються, проте формування КРІ науково-педагогічного працівника відбувається як результат трансдукції КРІ керівника ЗВО на діяльність науково-педагогічного працівника, адже досягнути виконання КРІ завідувача кафедри, декана факультету

або директора навчально-наукового інституту без долучення до роботи всіх членів колективу неможливо.

Це є цілком зрозумілим, адже керівники ЗВО зацікавлені у виконанні власних КРІ і тому чітко контролюють їх виконання всім колективом, проте і відмовлятися від всієї позаКРІної роботи теж не згодні. Як тільки КРІ керівника потрапляють до його контракту, цілі діяльності ЗВО точково трансформуються під них, що не відповідає досягненню кращого результату, а є достатньо суб'єктивним.

Таким чином, де-факто кожен науково-педагогічний працівник має КРІ, де-юре – ні. Така ситуація призводить до утворення неузгодженої системи роботи та позбавляє колектив синергії для досягнення нададитивного ефекту, коли ціле більше суми окремих частин. Адже включити до переліку КРІ всі види роботи НПП неможливо, а формування фрагментарних КРІ призводить до перепрацювання, перевантаження та перевтоми НПП, а з часом – професійного вигорання. Затверджений примірний перелік цільових показників, що наводяться в контракті з керівником державного закладу вищої освіти не відображає видів роботи науково-педагогічних працівників, тому і спричинює нормативне виконання цікавих керівнику ЗВО КРІ, а додаткове (позаоблікове) виконання всіх інших видів робіт.

В такому випадку слід спочатку переглядати систему роботи закладу вищої освіти, види діяльності науково-педагогічного працівника та тільки після цього формувати цільові показники її ефективності. На сьогодні КРІ науково-педагогічного працівника є фрагментарними, зорієнтованими на досягнення КРІ керівника ЗВО і не відповідають змісту діяльності науково-педагогічних працівників.

Тому при формуванні цільових показників діяльності науково-педагогічних працівників слід звертати увагу на особливості діяльності викладача ЗВО та основний вид його роботи – НАВЧАЛЬНУ. Заклад вищої освіти не є науковою установою; міжнародним рекрутинговим центром чи туристичною агенцією; фінансовою організацією чи податковою службою; постійне зростання мультимедійної техніки не визначає якість освіти здобувачів тощо. Перш ніж запроваджувати індикатори та показники якості діяльності керівника, а відповідно і ЗВО, слід визначитися з продуктом, який буде отриманий в результаті. Заклад вищої освіти має провадити підготовку висококваліфікованих фахівців для розбудови економіки держави, а не як-небудь провадити освітній процес між закордонними відрядженням, конференціями, поданням грантів і іншим.

Спочатку створюємо нормативне підґрунтя, формуємо зміст і систему роботи, а тоді оцінюємо досягнення результатів, а не навпаки. Система освіти є надзвичайно інерційна, бо зміни внесені сьогодні

в освітню програму бакалавра буде помітно через 4 роки. Тому формуючи КРІ науково-педагогічного працівника слід звернути увагу не лише на щорічне збільшення публікацій у виданнях, які реферуються у науково-метричних базах Web of Science та/або Scopus, а й у фахових виданнях України; підвищення ефективності співпраці з зовнішніми стейкхолдерами; досягнення середнього та високого рівня балів за результатами рейтингування діяльності; забезпечення викладання освітніх компонент з урахуванням відповідності освітньої та/або професійної кваліфікації та наявності рівня професійної активності не нижче визначеного в «Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності»; наявність виданих навчально-методичних посібників; наявність виданого підручника чи навчального посібника; виконання обов'язків наставника академічної групи тощо.

Лише узгоджене виконання Закону України «Про вищу освіту», Ліцензійних умов провадження освітньої діяльності, Положення про акредитацію освітніх програм та нормативних документів ЗВО, як індикатора автономії та академічної свободи, дозволить прозоро, зрозуміло та доступно оцінити ефективність функціонування закладів вищої освіти.

Слід почати з побудови ієрархічної системи цілей діяльності ЗВО, основних напрямків і видів, розподілити їх на близькі та далекі. Як правило, КРІ встановлюються лише для близьких, швидко досягнутих цілей. Далі слід підготувати науково-педагогічних працівників до запровадження системи КРІ та обов'язково пояснити мету їх запровадження і очікувані результати, додатковим мотивуючим чинником може виступити рейтингування ефективності роботи науково-педагогічних працівників та отримане за їх результатами заохочення. Після, слід розробити систему показників звернувши увагу на їх вимірюваність, повноцінність, досяжність, ресурсозатратність тощо. Ідеальним є автоматизація обліку КРІ науково-педагогічних працівників, що дозволяє досягти прозорості роботи та переконання в об'єктивності запроваджених *Key Performance Indicators* та дозволить науково-педагогічному працівнику бути активним, ефективним і мобільним у виконанні професійних обов'язків.