

Вплив повномасштабної війни на умови праці викладач_ок у закладах вищої освіти (на прикладі міста Дніпра)

Звіт за результатами дослідження



Авторки: Ірина Когут, Тетяна Жерьобкіна, Юлія Назаренко

Редактор: Іван Вербицький

Коректура: Роксолана Машкова

Верстка: Ярослав Онищук

Це дослідження проведене аналітичним центром Cedos на замовлення ГО «Платформа рівних можливостей» за підтримки Luminate Foundation.

У цьому звіті ми використовуємо іменник з відділеним «_» гендерованим закінченням для позначення особи, гендер як_ої невідомий чи не має значення в нинішньому контексті, або групи осіб різного гендеру, гендер яких невідомий чи гендер яких не має значення в нинішньому контексті. Ми однаково поважаємо жінок, небінарних осіб і чоловіків. Оскільки в україномовному інформаційному просторі сьогодні набагато частіше підкреслюється існування чоловіків, ніж усіх інших (тобто більшості людей), ми, з метою урівноваження цього перекося, тут і надалі використовуємо таку форму для позначення сукупності різних людей чи людини, гендер як_ої невідомий.

ГО «Платформа рівних можливостей» — це громадська організація у місті Дніпрі, заснована у 2021 році з місією сприяти створенню рівних можливостей, інклюзії та недискримінації для всіх малопредставлених груп українського суспільства з акцентом на системах прийняття рішень у соціальних, політичних та економічних процесах.

Сайт ГО «Платформа рівних можливостей»: <https://www.eop.org.ua/>

Cedos — це незалежний аналітичний центр і спільнота, що працює над питаннями соціального розвитку з 2010 року. Ми віримо, що кожна людина має право на гідний рівень життя. Тому метою Cedos є пошук системних причин соціальних проблем і варіантів їхнього вирішення. Наш підхід базується на дослідженнях. Ми вивчаємо суспільні процеси та державні політики, поширюємо критичне знання, просуваємо прогресивні зміни, навчаємо і посилюємо спільноту прихильників цих змін.

Сайт Cedos: <https://cedos.org.ua/>

2023

Зміст

● Вступ	4
● Навантаження	7
● Оплата праці.....	12
● Наука	15
● Міжнародна підтримка	18
● Освітнє середовище та обладнання	20
● Гендерна рівність	23
● Висновки.....	26

● Вступ

Вища освіта є важливим інструментом розвитку людського потенціалу, забезпечення ринку праці кваліфікованою робочою силою, економічного зростання і збільшення продуктивності, зокрема й у контексті відновлення країни від негативних наслідків війни. Одним із ключових факторів забезпечення якісної вищої освіти є викладацтво — люди, які безпосередньо навчають здобувач_ок освіти. Під викладач_ками у цьому звіті маються на увазі науково-педагогічні працівни_ці закладів вищої освіти, тобто особи, які працюють в університетах за основним місцем роботи і здійснюють викладацьку та наукову діяльність.

Повномасштабне вторгнення Росії в Україну, що розпочалося у 2022 році, значно вплинуло на освіту загалом і на вищу освіту зокрема. Його наслідками стали руйнування інфраструктури, масові переміщення студентства та викладацького складу в межах України та за кордон, масові обстріли та відключення електроенергії восени–взимку 2022–2023 років

Метою цього дослідження було з'ясувати ключові впливи повномасштабної війни на умови праці викладацтва на прикладі окремого міста. Окремим фокусом аналізу були гендерні аспекти змін умов праці викладацтва під впливом війни.

Кейсом для цього дослідження було обране місто Дніпро. Це одне з п'яти найбільших міст України, де до повномасштабного вторгнення мешкали 968 тисяч осіб. Після початку російсько-української війни Дніпро прийняло значну кількість внутрішньо переміщених осіб і є важливим логістичним хабом для регіонів, де відбуваються бойові дії.

У цьому місті зосереджена велика кількість закладів вищої освіти — 18 університетів¹ з близько 300, які зараз функціонують в Україні. 11 із них перебувають у державній власності, тобто отримують фінансування з державного бюджету. 5 є приватними, а 2 — комунальними, їхнім засновником є обласна рада. У цих закладах освіти станом на 1 січня 2024 року навчаються більше 63 тисяч студент_ок, з яких жінки становлять 44%.

¹ У цю кількість не враховано дніпровські філії закладів вищої освіти, розташованих в інших містах.

В університетах міста Дніпра станом на початок 2024 року працюють 4767 науково-педагогічних працівни_ць. 1210 із них не мають наукового ступеню (або освітнього рівня «Доктор філософії»), 2514 — мають ступінь кандидат_ки наук, 154 — доктор_ки філософії та 889 — ступінь доктор_ки наук².

У цьому дослідженні була використана змішана методологія.

По-перше, у жовтні 2023 року ми провели дві фокус-групові дискусії з викладач_ками. У фокус-групових дискусіях взяли участь 17 викладачок і викладачів — 9 жінок та 8 чоловіків. Для того, щоб охопити різні досвіди викладацтва під час повномасштабного вторгнення, у рекрутингу учасни_ць до уваги бралася форма власності університету (публічний чи приватний), спеціалізація університету, факультет і кафедра, на якій працюють викладач_ки.

По-друге, ми надіслали запити на публічну інформацію стосовно ключових показників діяльності закладів освіти. Всього такі запити було надіслано у 20 закладів, однак відповідь надали лише 3 з них.

Крім цього, для аналізу були використані дані Єдиної державної електронної бази з питань освіти щодо кількості науково-педагогічних працівни_ць і кількості студентства університетах Дніпра.

Обмеження цього дослідження полягає у тому, що його результатами є передусім узагальнені висновки щодо впливу повномасштабного вторгнення на умови праці викладач_ок на прикладі одного міста. Ситуація в конкретних закладах вищої освіти може суттєво відрізнятися залежно від їхньої специфіки: типу закладу, розміру, співвідношення між кількістю студент_ок на бюджетній і контрактній формах навчання, кількості іноземного студентства. Крім цього, ситуація в різних містах і регіонах може значною мірою відрізнятися, тому ці висновки не можна прямо інтерпретувати як такі, що характеризують усю систему вищої освіти в Україні. Водночас результати цього аналізу можуть стати основою для наступних досліджень.

Дослідження показало, що після початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну у викладач_ок зросло навантаження. При цьому заробітна плата не зросла або зросла непропорційно до збільшення витраченого на роботу часу.

² Протягом останніх 10 років в Україні триває реформа вищої освіти.

Через вплив війни на бізнес і державний бюджет заклади освіти мають менше коштів та можливостей для прикладних і фундаментальних досліджень. Повномасштабне вторгнення вплинуло на освітнє середовище, в якому працюють викладач_ки. Кампуси двох найбільших університетів міста зазнали пошкоджень внаслідок ракетних обстрілів. Скорочення державного фінансування вищої освіти і науки у поєднанні з витратами на відновлення пошкоджених і зруйнованих будівель обмежили спроможність університетів купувати навчальні матеріали та наукове обладнання.

● Навантаження

Повномасштабне вторгнення вплинуло на те, скільки роботи виконують університетські викладач_ки. Ці зміни відбулися і щодо кількості навчальних годин, і щодо обсягу часу, який викладач_ки витрачають на роботу. Викладач_ки, які взяли участь у дослідженні, повідомили про різні досвіди щодо змін у робочому навантаженні.

У частини викладацтва робоче навантаження помітно зросло через збільшення кількості студентства. Порівняно з періодом перед повномасштабним вторгненням кількість студент_ок в університетах міста зросла на 11%³. Для викладач_ок збільшення кількості студентства означало збільшення кількості навчальних груп — а отже, й аудиторних годин, які вони мають відпрацювати.

Кількість студент_ок у закладах вищої освіти Дніпра на початок календарного року

Рік	Кількість студент_ок
2019	61 672
2020	61 846
2021	59 232
2022	57 060
2023	59 242
2024	63 439

Зауважимо, що кількість студент_ок в університетах Дніпра змінювалася різною мірою в межах галузей знань. На 1 січня 2024 року порівняно з 1 січня 2022 року найбільшою мірою зросла кількість студентства, що навчається на механічній інженерії, транспорті, виробництві та технологіях, архітектурі та будівництві, аграрних науках і цивільній безпеці (на 50–70% у кожній із галузей). Натомість кількість тих, хто вивчає медицину, сферу обслуговування, міжнародні

³ При цьому це зростання супроводжувалося суттєвим збільшенням частки чоловіків серед студентства. Так, кількість жінок, які навчаються в університетах, між 2022 та 2024 роками зменшилася на 5%, натомість кількість студентів-чоловіків зросла на 28% і на початок 2024 року вони становлять 56% студентства.

відносини, а також автоматизацію і приладобудування, хімічну та біоінженерію скоротилася (від 13% до 50%).

Таким чином, залежно від факультету і кафедри, де працює викладач чи викладачка, їхнє навантаження могло як зрости, так і скоротитися. Ці дані суголосні з досвідом деяких із учасни_ць дослідження, які повідомили, що їхнє навчальне навантаження через зменшення кількості студент_ок скоротилося. Зокрема, йшлося про те, що різко впала кількість іноземних студент_ок, які через безпекову ситуацію покинули навчання.

Зростання кількості студентства, за словами учасни_ць дослідження, могло супроводжуватися скороченням кількості викладацтва — частина з них шукали прихистку за кордоном або в інших регіонах України, звільняючись з університетів.

Викладач_ки, які взяли участь у фокус-групових дискусіях, під час обговорення питання виїзду за межі України наголошували на інституційній прив'язці до університету. Зокрема, для них важливо було не залишати студент_ок, кафедру, поки, на їхню думку, умови не стануть загрозливими для життя. Попри це, учасни_ці дослідження наголошували, що в них було багато можливостей для того, аби виїхати за кордон, але не було потреби скористатися цими можливостями, а також вони не планують цього в майбутньому. Частина з них розглядають лише короткострокові поїздки за межі України.

Приклади університетів, що надали дані про кількість викладацтва, демонструють, що динаміка таких змін різниться від університету до університету.

У Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара, одному з найбільших у місті, кількість ставок науково-педагогічних працівни_ць зросла на 7% порівняно з 2021–2022 навчальним роком (із 419 до 447)⁴, що відображає зростання кількості студент_ок. Натомість кількість викладач_ок за два навчальні роки скоротилася на 22% — з 768 до 600. Кількість жінок і чоловіків змінилася однаковою мірою, тож їхнє співвідношення в цьому університеті не змінилося: 62% жінок, 38% чоловіків. За кордоном перебуває невелика частка викладач_ок цього університету, які досі працюють у ньому, — 35 осіб, із них 29 жінок. Таким чином, можемо припустити, що навантаження викладач_ок помітно зросло.

⁴ Дані надані щодо загального фонду університетського бюджету.

Натомість у Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» кількість ставок за цей період зросла на 5% (з 557 до 582), а кількість викладач_ок впала на 7% (з 639 до 594)⁵. Частка жінок серед викладацтва при цьому також практично не змінилася — вона становить 44–45%.

В Університеті митної справи та фінансів кількість ставок за два навчальні роки скоротилася на 16% (з 273 до 230), а кількість викладач_ок — на 9% (з 223 до 203)⁶, тож навантаження викладач_ок зросло мінімально. Співвідношення кількості чоловіків і жінок серед викладацтва також не змінилося.

На основі свідчень викладач_ок ми можемо припустити, що години навантаження в університетах можуть розподілятися між викладацтвом непропорційно — старші викладач_ки можуть отримувати більше навантаження, ніж молодші.

Наприклад, в мене колеги, молоді вчені, так? Я можу за них говорити, тому що в нас є тут більш досвідчені, які скажуть самі за себе. Дуже така серйозна доволі проблема, коли в нас є пенсіонери, які мають 1,5 ставки, і в нас є молоді вчені, які не мають і 0,7.

Викладач_ка

Також може різнитися кількість саме аудиторних годин (лекцій та семінарів), які входять до навантаження викладач_ок. Рішення про це приймає заклад освіти: на одну ставку навантаження співвідношення між аудиторними годинами та іншими видами роботи (методичною, науковою, організаційною тощо) може бути різним від викладач_ки до викладач_ки. Учасни_ці дослідження свідчили, що протягом останніх двох років кількість аудиторних годин на ставку могла збільшуватися. Таким чином, викладач_ка може проводити суттєво більше занять, однак отримати за них ту саму плату, що й до збільшення (за рахунок того, що загальне навантаження не змінилося, але частка аудиторних годин у ньому зросла).

Онлайн-викладання є одним із найбільших викликів для викладач_ок. Учасни_ці дослідження засвідчили, що освітній процес у їхніх університетах протягом періоду

⁵ Дані надані щодо загального та спеціального фондів університетського бюджету.

⁶ Дані надані щодо загального та спеціального фондів університетського бюджету.

повномасштабного вторгнення відбувався спочатку у дистанційному, а пізніше — у змішаному режимі. Викладач_ки в умовах онлайн- або змішаного навчання мають адаптувати не лише форми викладання та роботи зі студент_ками. Вони самостійно здійснюють технічну підтримку своїх курсів — наприклад, знімають і редагують відео. У таких умовах складно організувати навчання синхронно онлайн і офлайн, але частина студент_ок з безпекових міркувань мають труднощі з логістикою і не можуть відвідувати університет під час змішаного навчання. Для технічних спеціальностей є необхідність організувати лабораторні заняття онлайн: викладач_ка має знімати відео у лабораторії або замість роботи у лабораторії шукати матеріали (відео), де висвітлено відповідну тему. Відеозаписи лекцій потрібно обробляти і викладати для студент_ок, які не могли їх відвідати.

[Якби] лабораторні або практичні роботи можна було б проводити в звичайному режимі, то для цього є спеціально створена лабораторія, є спеціальне обладнання, з яким потрібно працювати. А тут саме потрібно підшукувати подібні або схожі матеріали, щоб використати для того, щоб студентам на пальцях буквально показати, яка ця робота, наприклад, в області біотехнологій, клітинної інженерії.

Викладач_ка

Змішане навчання може відбуватися по-різному. Один варіант передбачає, що вся група певну кількість днів навчається онлайн, а певну — офлайн. Водночас існує й інший варіант, коли частина групи навчається в університеті офлайн, а частина, яка не перебуває в Дніпрі, навчається дистанційно. Це означає, по суті, подвоєння навантаження для викладач_ок. Відповідно, вони мають розмішувати онлайн не лише лекційний матеріал, а й усі інші навчальні матеріали, у тому числі самостійно записувати на відео лабораторні роботи або підбирати вже наявні відповідні матеріали онлайн, якщо вони існують. За словами учасни_ць дослідження, це займає у них багато часу.

Організаційне навантаження на викладач_ок зросло через потребу перепланувати курси у разі пропущених занять, неможливість працювати через відключення електроенергії, повітряні тривоги.

Внаслідок повномасштабного вторгнення у викладач_ок з'явилися також нові види непедагогічного навантаження. Так, під час повітряних тривог університети мають надавати доступ до укриттів усім, хто цього потребує. Якщо і коли в

університеті розміщено пункт незламності, там необхідне цілодобове чергування. У деяких випадках до чергування в укриттях, зокрема і вночі, залучали викладач_ок. Цю роботу не оплачували додатково.

Крім цього, з початку повномасштабного вторгнення у викладач_ок з'явилося завдання вести облік студент_ок і регулярно підтверджувати місце перебування студент_ок, чи перебувають вони в безпеці.

По-друге, нам постійно треба перевіряти, де наші студенти знаходяться, щодо їх безпеки, чи за кордоном вони, тут чи ні. Відповідно, також це не тільки на кураторів розповсюджується, але і взагалі на всіх викладачів. І, відповідно, в нас були додаткові консультації для тих, хто не міг вчасно вийти, наприклад, на заняття, або на екзамени, або ще щось таке.

Викладач_ка

● Оплата праці

Викладач_ки у державних університетах отримують заробітну плату відповідно до займаної посади та кількості робочих годин, а розмір окладу визначається за тарифною сіткою, єдиною для працівни_ць усіх публічних закладів і установ. Також вони отримують доплату за науковий ступінь. Розмір окладу для викладач_ок, які не займають адміністративні посади, становить від 11 400 грн (300 дол.) до 12 900 грн (340 дол.). На додачу до окладу викладач_ки можуть отримувати доплати за науковий ступінь доктор_ки філософії та доктор_ки наук у розмірах, відповідно, 15% і 25% посадового окладу, а також за вчене звання доцент_ки і старшо_ї дослідни_ці – 25% посадового окладу, професор_ки – 33% посадового окладу.

Приватні університети можуть встановлювати заробітну плату викладач_ок на власний розсуд.

Таким чином, державні університети не мають великої гнучкості в оплаті праці викладач_ок, однак у ситуаціях браку фінансування просто зменшити заробітну плату також неможливо. Тож зростання чи скорочення заробітної плати викладач_ок залежить насамперед від кількості робочих годин, а та, у свою чергу, – від кількості студент_ок, хоч і опосередковано.

Після початку повномасштабного вторгнення відбувся секвестр державного бюджету, аби фінансувати оборону країни. Державне фінансування вищої освіти було урізане приблизно на 20%, а у 2023 році в бюджет заклали аналогічну суму.

У поєднанні з інфляцією, яка 2022 року становила 26%, і зростанням цін на споживчі товари, послуги та матеріали, це означало, що університети мають менше коштів при зростанні витрат на утримання кампусів, а ті заклади, приміщення яких зазнали руйнувань, – додаткові витрати на реконструкцію. Викладач_ки ж мають практично незмінний оклад, реальна вартість якого знизилася.

Інформант_ки, які засвідчили значне зростання кількості студент_ок, також мали більше навантаження – відповідно, в таких випадках їхня платня зросла. Водночас вони засвідчили, що університети, намагаючись заощаджувати кошти, переводять деякі види діяльності на погодинну оплату, збільшують кількість студент_ок у групах або об'єднують

групи для лекційних занять, збільшують кількість аудиторних годин на ставку, підштовхують викладач_ок до відпустки за власний рахунок тощо.

При цьому дані, надані університетами, показують, що тенденції щодо середнього розміру заробітної плати різняться.

У Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара середня заробітна плата⁷ викладач_ок скоротилася – від 17,3 тис. грн (450 дол.) 2021 року до 16,5 тис. грн (435 дол.) 2022 року та 14,6 тис. (385 дол.) 2023 року. У Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» середня заробітна плата між 2021 та 2023 роками практично не змінилася і становить близько 18 тис. грн (475 дол.). Натомість в Університеті митної справи та фінансів середня зарплата зросла з 17,6 тис. (463 дол.) у 2021 році до 19 тис. у 2022 році та 20,4 тис. (537 дол.) у 2023 році. Для порівняння, середня заробітна плата в Україні за III квартал 2023 року становила близько 18 тисяч грн (475 дол.).

Викладач_ки засвідчили, що заробітної плати, яку вони отримують в університеті, їм недостатньо.

Якби я жив лише з того, що заробляю в університеті, то, скоріше за все, якість життя мого була б в рази нижча. Тобто цього явно недостатньо, навіть для забезпечення по сьогоднішнім міркам, ну, якихось базових потреб. Тому доводиться працювати в інших закладах, доводиться виконувати якусь суміжну роботу, яка іноді може складати... Якщо взяти це до питання нашого навантаження. Да? Якщо додати, вона може складати половину або таке саме навантаження, як в університеті.

Викладач_ка

Насамперед ця проблема актуальна для молодих викладач_ок: вони працюють на нижчих посадах і можуть не мати доплат або мати невеликі. Однак і викладач_ки з досвідом у кілька десятків років стверджували, що їм не вистачає заробітної плати. Виходом для викладач_ок стає додаткова робота поза університетом і фінансова підтримка від родини.

Крім невеликого розміру платні, викладач_ки стикаються з необхідністю витратити власні кошти на активності, пов'язані з їхньою роботою. Йдеться про оплату витрат на участь у конференціях, публікації статей, видання монографій та підручників. Важливо зауважити, що ці активності

⁷ До відрахування податку на доходи фізичних осіб та військового збору, які становлять 19,5%.

є підставою для оцінки якості роботи викладач_ки та/або вимогою для присвоєння освітнього рівня доктор_ки філософії або ступеня доктор_ки наук.

Дані, надані університетами щодо витрат на ці види діяльності викладач_ок, показують різні підходи залежно від закладу освіти. Так, університет імені Гончара не фінансував наукові публікації та закордонні відрядження для участі у конференціях, стажуваннях тощо, а на відрядження всередині країни витратив зникло малі суми — близько 6 тис. грн (160 дол.) у 2022 році і близько 20 тис. грн (530 дол.) за 3 квартали 2023 року. Аналогічною є ситуація в Університеті митної справи і фінансів — він не оплачував наукові публікації, а на відрядження 2023 року витратив трохи більше двох тисяч гривень (60 дол.). На відміну від двох попередніх університетів, Дніпровська політехніка витрачала кошти на наукові публікації — 12,5 тис. грн (330 дол.) 2023 року, 42 тис. грн (1100 дол.) 2021 року. На відрядження за 3 квартали 2023 року цей університет витратив 267 тис. грн (7000 дол.), за 2022 рік — 170 тис. грн (4460 дол.), а за 2021 рік — 300 тис. грн (7900 дол.).

● Наука

Наукова діяльність університетських викладач_ок через скорочення бюджетного фінансування скоротилася в обсягах. Обсяг Національного фонду досліджень, який розподіляє грантове державне фінансування між науков_ицями, скоротився від 0,83 млрд грн у 2022 році до 0,5 млрд у 2023 та 0,61 млрд у 2024 році. Бюджетна програма фінансування саме університетських досліджень, що у 2022 році становила 105 млн грн, у 2023 році практично не фінансувалася, але на 2024 рік повернулася в розмірі 118 млн. Скорочено було також загальну програму фінансування наукових досліджень у наукових установах та університетах — із 1,27 млрд 2022 року (перед секвестром бюджету) до 0,67 млрд 2023 року та 0,8 млрд 2024 року.

Учасни_ці дослідження засвідчили, що відчули скорочення державного фінансування наукової діяльності — обсяг коштів, доступний їм, скоротився, і не всі дослідницькі теми продовжували фінансувати.

Навіть більшою мірою, за словами викладач_ок, скоротилася наукова діяльність на замовлення підприємств. Бізнес зупинив замовлення досліджень, бо також відчув дефіцит коштів, труднощі в організації роботи через масове переміщення населення, дефіцит електроенергії та безпекові виклики.

По-перше, це секвестр державних тем від МОН [Міністерства освіти і науки]. По-друге, це скорочення того бюджету, який взагалі виділяється що на фінансування молодих вчених, їх розробок, що на фінансування (нерозбірливо) вчених. Про господовірні тематики я взагалі не кажу, підприємці кажуть: «В нас нема грошей на це, вибачте».

Викладач_ка

Це згортання співпраці з університетами стосується як приватних підприємств, так і публічних. Наприклад, дослідницькі проекти одного з університетів із «Укрзалізницею» з початком повномасштабного вторгнення припинилися.

До агресії в нас були якісь... тематика була дуже багато з УЗ⁸ і так далі. І коли агресія почалася, тематика кудись зникла. Зрозуміло, куди зникла, не потрібно випробування рухомого складу по дії на колію і так далі. Якось [махнув рукою] зійшло нанівець.

Викладач_ка

Через скорочення або обмеження такої співпраці з підприємствами викладач_ки мають труднощі у навчальній та науковій роботі, адже ці підприємства надавали їм практичну базу для студент_ок, теми для досліджень.

Викладач_ки також стикаються з кадровими проблемами під час наукової роботи. Зокрема, через те, що частина викладач_ок, зокрема молодих, перемістилися за кордон, є труднощі зі збором дослідницьких команд.

В нас додатково дуже скоротилась кількість молодих вчених, через те що вони поїхали. Тому не можна нормально сформувати колектив молодих вчених зараз. І це проблема не тільки мого університету. Я просто бачу, коли на рівні області ми підбираємо комусь. Наприклад, в мене не вистачає біолога, а в мене не вистачає того. І ми підбираємо, фактично, колективи ось такі.

Викладач_ка

Викладач_ки, які є військовозобов'язаними, не можуть відвідувати навчальні та наукові заходи за кордоном. Існує процедура, за якою Міністерство освіти і науки може просити Державну прикордонну службу дозволити виїзд, однак інформант_ки засвідчили, що на практиці ця опція не є для них доступною — отримати такий дозвіл дуже складно, за їхньою оцінкою. Їм відомі також випадки, коли перетнути кордон не вдалося навіть за наявності дозволу від Міністерства освіти і науки. У такому разі єдиним способом брати участь у таких заходах, з досвіду інформант_ок, є дистанційний.

Повномасштабне вторгнення продовжило практику дистанційного формату проведення наукових заходів (конференцій, семінарів тощо). Це підвищує їхню доступність для викладач_ок, однак обмежує можливості для нетворкінгу, обміну досвідом тощо.

Через високе аудиторне навантаження викладач_ки і до повномасштабного вторгнення стикалися з викликами у

⁸ «Укрзалізниця» — державне підприємство, що контролює пасажирські та вантажні залізничні перевезення у країні.

науковій діяльності. Наявність наукових публікацій є умовою отримання наукового ступеню, а також одним із критеріїв оцінки діяльності університету, тож викладач_ки відчують тиск щодо необхідності мати публікації. При цьому оплата за публікацію, участь у наукових конференціях та інших заходах, за словами учасни_ць дослідження, здійснюється їхнім коштом. Збільшення викладацького, організаційного навантаження та погіршення психоемоційного стану ускладнило наукову роботу, але вимоги щодо неї не були знижені.

● Міжнародна підтримка

Після початку повномасштабного вторгнення академічні спільноти багатьох країн оголосили про готовність надати підтримку українським викладач_кам і науков_цям. Серед форм такої підтримки були вакансії та доступ до роботи у лабораторіях і дослідницьких центрах, грантові програми, програми обмінів, стажування та менторство. Однак у контексті цього дослідження важливо уточнити, що значна частина такої підтримки скеровувалася на допомогу викладач_кам, які внаслідок війни покинули Україну або готові були виїхати за кордон — постійно чи тимчасово. Таким чином, доступ до таких видів підтримки обмежений для військовозобов'язаних викладачів (переважно чоловіків), які на практиці не можуть покинути країну. Учасни_ці дослідження згадували, що закордонні відрядження, які можливі за умов підтримки Міністерства освіти і науки та дозволу Прикордонної служби, у випадку чоловіків насправді доступні тільки керівництву університетів.

Водночас існують і форми підтримки, спрямовані саме на академічну спільноту в Україні. Учасни_ці дослідження зазначали, що протягом останніх 2 років мають активніше залучати грантове фінансування через зростання цін і скорочення державних видатків на вищу освіту та науку. Інформант_ки засвідчили, що з початком повномасштабного вторгнення вони також отримували підтримку від наукових установ, закладів освіти та урядів інших країн у вигляді можливості безкоштовних публікацій у рецензованих виданнях. За їхніми словами, це мало для них вагоме значення і було помічним, бо університети не оплачують вартість публікацій, хоча існують вимоги наявності публікацій і для отримання освітніх ступенів доктор_ки філософії та доктор_ки наук, і для акредитації та ліцензування університету.

Тому доводиться і за підвищення кваліфікації сплачувати, і за публікацію статей, монографій і тому подібне. А це не дуже маленькі суми. Особливо якщо ми говоримо про Scopus, Web of Science. Це дуже великі витрати. А для того, щоб підтримувати ці ліцензійні умови, нам потрібно це робити.

Викладач_ка

Звісно, є, там, безкоштовні видання, де можна чекати і 3, і 4 роки. Але ми щороку маємо звітувати по цим ліцензійним вимогам, що в нас мають бути, там, статті, тези, доповіді і так далі. Тому все це, звичайно. Якщо ми хочемо прискорити, то треба за це платити.

Викладач_ка

Також од_на з учасни_ць розпові_ла про отримання гранту на забезпечення діяльності одного з підрозділів університету, що потребує спеціальних умов для утримання матеріалів і колекцій:

Останній рік в нас покращилось співробітництво з організацією «Міжнародна рада ботанічних садів» щодо охорони рослин, штаб-квартира якої перебуває в К'ю, в Лондоні. І ми отримали доступ кращий до грантових програм, і певне фінансування для того, щоб підтримати власну життєдіяльність. Близько 200 тисяч гривень⁹ ми отримали додаткового фінансування. І певною мірою саме це фінансування дозволило нам пережити в тому числі і цю зиму. Тобто було закуплене спеціальне обладнання, в якості грантової допомоги. Ну, і таким чином, ми, якби не закордонні наші колеги, то, може, б і не вижили.

Викладач_ка

Тож серед форм підтримки, яка є вагомим для викладач_ок і якої вони потребують, є доступ до наукових публікацій, розширення безкоштовних можливостей публікування у рецензованих журналах, а також фінансова підтримка функціонування закладів вищої освіти, особливо в ускладнених умовах, як-от при регулярних відключеннях електропостачання.

⁹ Приблизно 5300 доларів.

● Освітнє середовище та обладнання

Станом на лютий 2024 року, за даними Міністерства освіти і науки, пошкоджень зазнали 3798 закладів освіти, 365 закладів були зруйновані. З них пошкоджені 89 університетів. У Дніпропетровській області пошкоджень зазнали 5 університетів. Зокрема, в Дніпровському національному університеті імені Олеся Гончара пошкоджень зазнали 3 навчальні корпуси та спортивний комплекс (Палац спорту), в Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка» — один корпус.

Університети в Україні мають системні труднощі з якістю освітнього середовища, включно з забезпеченням обладнанням і матеріалами для навчання та наукової діяльності. Протягом останніх 5 років Уряд та університети намагалися долати цю проблему — зокрема, було створено Фонд розвитку вищої освіти, кошти з якого спрямовувалися на капітальні видатки університетів. У 2022 році його розмір становив 250 млн грн, у 2023 році коштів на фонд не було забюджетовано, у 2024 році на фонд заклали 240 млн.

Скорочення обсягу коштів на фінансування вищої освіти у поєднанні з необхідністю фінансування відновлення пошкоджених і зруйнованих будівель закладів освіти під час повномасштабного вторгнення могли зробити проблему освітнього середовища й умов, у яких працюють викладач_ки, більш гострою. До прикладу, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара у 2021 році витратив на придбання наукового обладнання 339 тис. грн, натомість у 2022 та 2023 роках кошти на це не витрачалися. Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» у 2021 році витратив на наукове обладнання 3,3 млн грн, у 2022 році — 1,1 млн, а на 2023 рік було заплановано витратити 4,8 млн.

Існує дефіцит обладнання, навчальних і витратних матеріалів. Водночас їхня закупівля є ускладненою через скорочення фінансування й обмеження Уряду щодо використання бюджетних коштів в умовах воєнного стану. Одним із рішень цієї проблеми можуть бути центри колективного користування науковим обладнанням. Наприклад, у Дніпрі такий центр за напрямком «Інноваційна енергетика»

функціонує¹⁰ в Національному технічному університеті «Дніпровська політехніка».

Учасни_ці дослідження поділилися прикладом складнощів, з якими стикається ботанічний сад. У холодну пору року, особливо у перехідні періоди, коли централізоване опалення ще не увімкнули або вже вимкнули, а температура залишається низькою, для утримання колекції потрібні стабільні кліматичні умови. Ботанічний сад має генератори, аби контролювати температуру, однак стикаються із дефіцитом пального, а окремі приміщення теплиць опалюються дровами вручну.

В умовах дистанційного навчання, особливо у перші місяці після початку повномасштабного вторгнення, коли частина викладач_ок і студент_ок не могли відвідувати очне навчання, університети доклали зусиль для розміщення навчальних матеріалів онлайн — на навчальних платформах або ж у віртуальних бібліотеках. Викладач_ки з кількох університетів засвідчили, що мають необхідний доступ до Scopus, Web of Science, ResearchGate, SKOLAR.

Таким чином, викладач_ки потребують як обладнання для наукової та навчальної діяльності, так і ресурсів для облаштування освітнього простору й адаптації освітнього процесу до дистанційного навчання.

Окремо учасни_ці дослідження виділили проблему з доступністю навчальної літератури. Університети мають дуже обмежені ресурси на придбання, підготовку та видання навчальної та наукової літератури. Це, зокрема, спричиняє описану вище необхідність викладач_кам самостійно оплачувати видання монографій, підручників та іншої літератури, автор_ками якої вони є. Але після початку повномасштабного вторгнення з'явився або посилився ще один виклик. Через згаданий дефіцит коштів значна частина навчальної літератури, якою викладач_ки (і, відповідно, студент_ки) користувалися під час освітнього процесу, є російськомовною. Це або старі, іноді ще радянського часу видання, які зберігаються в бібліотеках або онлайн, або сучасніші російські або російськомовні підручники та монографії, якими користуються через низький рівень володіння англійською та брак коштів на закупівлю літератури цієї мовою, а також через відсутність українських та

¹⁰ Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (2018). Положення про Центр колективного користування науковим обладнанням. https://igee.nmu.org.ua/ua/files/Polozhennja_CKKN0.pdf.

україномовних відповідників. Викладач_ки стверджували, що, з одного боку, їхні заклади освіти відмовляються від практики включення російської та російськомовної літератури у курикулуми, але з іншого — не можуть забезпечити українську й україномовну та/або англomовну літературу на заміну. Для вирішення цієї проблеми необхідні кошти на переклад і видання необхідної для навчання літератури іноземними мовами, а також видання такої літератури українських автор_ок. Важливим є також перегляд структури навантаження університетських викладач_ок, аби ті мали більше часу на написання власних навчальних і наукових праць.

● Гендерна рівність

Під час роботи над цим дослідженням ми не ідентифікували значної відмінності між викладачами та викладачками за гендером стосовно того, яким чином на умови їхньої праці вплинула повномасштабна війна.

Чоловіки-викладачі є особливою професійною групою серед чоловіків в Україні загалом, бо вони можуть бути захищені від мобілізації. Згідно з законом «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію», під час воєнного періоду викладачі не підлягають призову на військову службу, якщо вони працюють у закладах вищої освіти за основним місцем роботи не менш як на 0,75 ставки¹¹. У інших професійних групах через мобілізацію чоловіків може виникати або збільшуватися гендерна диспропорція (залишається більше жінок), натомість у випадку викладацтва цього не спостерігається чи спостерігається меншою мірою.

Загалом у сфері вищої освіти в Україні¹² чоловіки частіше займають керівні посади і через це мають більшу заробітну плату, а жінки, відповідно, займають нижчі посади та мають менші заробітні плати. У рамках цього дослідження ми не зафіксували свідчень чи даних про те, що в умовах повномасштабної війни ця ситуація змінилася. Водночас можливе загальне зменшення як публічного, так і приватного фінансування вищої освіти може мати непропорційно більший вплив саме на тих працівни_ць сфери, які займають нижчі посади, тобто більшою мірою на жінок. Загальне погіршення економічної ситуації в країні також може мати більш відчутний вплив на людей з меншою заробітною платою, якими частіше є жінки.

Додатковим фактором впливу на жінок є також те, що жінки в Україні, як і загалом у світі, частіше виконують неоплачувану доглядову працю, кількість якої могла зрости¹³ в умовах повномасштабної війни, зокрема внаслідок ускладнення побуту через відключення електропостачання, повітряні тривоги, загострення захворювань, зумовлені бойовими

¹¹ Закон України «Про мобілізаційну підготовку та мобілізацію» (1993): <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/3543-12#Text>.

¹² Cedos (2014). Чим відрізняються жінки і чоловіки: про гендерну (не)рівність у вищій освіті. <https://cedos.org.ua/researches/chym-vidrizniaiutsia-zhinky-i-choloviky-pro-hendernu-ne-rivnist-u-vyshchii-osviti/>.

¹³ Cedos (2023). Вплив війни на можливості жінок: результати дослідження. <https://cedos.org.ua/vplyv-vijny-na-mozhlyvosti-zhinok/>.

діями поранення, вимушене переселення інших член_кинь родини, які можуть потребувати додаткового догляду. Відповідно, можливе збільшення кількості неоплачуваної доглядової праці могло вплинути на зменшення кількості вільного часу, часу для дозвілля, відновлення і розвантаження.

Для сприяння гендерній рівності й попередження та протидії дискримінації, сексуальним домаганням, булінгу окремі заклади вищої освіти в Україні запровадили відповідні політики. У Дніпрі, наприклад, Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» має План розвитку гендерної рівності на 2023–2025 роки. Він містить індикатори гендерної рівності, досягнення яких прагне університет, у межах таких ключових цілей: баланс роботи та особистого життя, гендерний баланс у лідерстві та прийнятті рішень, рівність при прийомі на роботу та просуванні по службі, інтеграція гендерного виміру в науково-дослідницький і викладацький зміст, заходи проти гендерного насильства, зокрема сексуальних домагань, запобігання гендерного розриву в системі оплати праці¹⁴.

Наприкінці 2022 року Уряд України схвалив Стратегію впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року¹⁵, що спрямована на всі рівні освіти, зокрема й на вищу. Документ передбачає 4 стратегічні цілі:

- комплексне впровадження принципів, політики і заходів щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності та недискримінації у нормативно-правових документах;
- посилення ролі закладів освіти у координації дій суб'єктів реалізації державної політики щодо забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків у сфері освіти, запобігання та протидії насильству і дискримінації та вдосконалення освітнього процесу на засадах рівності прав та можливостей жінок і чоловіків, поваги до людської гідності, недискримінації, інклюзивності та протидії насильству, зокрема за ознакою статі;

¹⁴ Національний технічний університет «Дніпровська політехніка» (2023). План розвитку гендерної рівності Національного технічного університету «Дніпровська політехніка» на 2023–2025 роки.

https://www.nmu.org.ua/ua/content/infrastructure/structural_divisions/Internal_quality_higher_education/gender_equality/План-розвитку-гендерної-рівності.pdf.

¹⁵ Розпорядження Кабінету Міністрів України «Про схвалення Стратегії впровадження гендерної рівності у сфері освіти до 2030 року та затвердження операційного плану заходів на 2022–2024 роки з її реалізації».

<https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1163-2022-%D1%80#Text>.

- посилення компетенції і можливості професійної спільноти фахів_чинь з питань забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, розширення міжнародної співпраці у напрямі забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків;
- забезпечення рівних прав та можливостей жінок і чоловіків, запобігання та протидія будь-якій дискримінації, впровадження практик інклюзивності у сфері освіти як основи для подолання наслідків військових дій і післявоєнної відбудови України.

● ВИСНОВКИ

Після початку повномасштабного вторгнення Росії в Україну у викладацтва закладів вищої освіти Дніпра зросло навантаження. На це впливали різні фактори. У частині університетів збільшилася кількість студентства і зменшилася кількість викладач_ок, тож для тих, хто лишилися працювати, зросла кількість навчальних годин. Через перехід на дистанційне та змішане навчання викладач_кам доводиться витратити на підготовку навчальних матеріалів та оцінку робіт більше часу. Через масове переміщення, обстріли, відключення електроенергії зросло організаційне навантаження — від обліку студент_ок до необхідності змінювати розклад.

Також для викладач_ок збільшилося непедагогічне навантаження: у деяких університетах їх долучали до чергувань в укриттях для забезпечення туди доступу під час повітряних тривог і, за наявності, у пунктах незламності.

Ще один виклик, який існував і раніше, — низька заробітна плата викладач_ок, що в умовах повномасштабного вторгнення супроводжується інфляцією. Особливо актуальним це питання є для молодих викладач_ок, у яких розмір доплат є невеликим або доплат взагалі немає. У деяких університетах Дніпра за минулі кілька років середня зарплата викладач_ок зросла, тоді як в інших спостерігається або її скорочення, або брак змін.

Щодо призову на військову службу чоловіки-викладачі, на відміну від багатьох інших професійних груп, мають відстрочку, якщо вони працюють у закладах вищої освіти не менш ніж на 0,75 ставки. Водночас через впроваджені обмеження на перетин кордону викладачі призовного віку та викладачки окремих спеціальностей не можуть брати участь у навчальних і наукових закордонних заходах. Хоча існує можливість отримати дозвіл на виїзд, на практиці, з досвіду викладач_ок, ця процедура є складною, а в деяких випадках не спрацьовує. Це залишає актуальною опцію дистанційних заходів.

Обмеження виїзду за кордон для частини викладацтва та скорочення державного фінансування негативно вплинули й на наукову діяльність: зменшилися її обсяги, деякі теми не отримали фінансування, стало складніше збирати дослідницькі команди через виїзд з країни частини фахів_чинь. Крім цього, через дефіцит коштів, відключення

електроенергії, переміщення населення та інші причини, пов'язані з війною, бізнес також зменшив замовлення досліджень.

Очевидних проявів гендерної нерівності в умовах праці, на які б вплинула війна, під час цього дослідження не було виявлено. Натомість у деяких окремих університетах існують політики щодо запобігання та протидії проявам гендерної нерівності, зокрема сексуальним домаганням і дискримінації. Моніторинг і оцінювання ефективності цих політик потребують окремих досліджень.

Серед ключових потреб викладач_ок в умовах повномасштабного вторгнення на прикладі Дніпра можна виокремити такі:

1. Освітні простори, приміщення для навчання і викладання онлайн – з доступом до інтернету, електропостачання, техніки.
2. Можливості для створення матеріалів для онлайн-навчання: простір для запису, обладнання, технічна підтримка для обробки відео тощо, а також менторська підтримка щодо створення таких матеріалів.
3. Навчальна та наукова література українською й англійською мовами в умовах обмеження на використання російської літератури: підтримка перекладів на українську, підтримка видання оригінальних підручників і монографій.
4. Безкоштовний та всеохопний доступ до закордонних бібліотек.
5. Можливість безкоштовно навчатися, проходити стажування та підвищення кваліфікації, зокрема з виїздом за кордон.
6. Безкоштовна публікація статей у рецензованих журналах (наприклад, Scopus) та інформування про такі можливості, менторська підтримка у їхньому написанні та публікації.
7. Дослідницьке обладнання, зокрема для центрів колективного користування.
8. Кошти для поточного утримання приміщень.