



Перше тридцятиріччя першого в країні навчально-наукового комплексу безперервної освіти: що можемо пред'явити

Катерина Астахова,

доктор історичних наук, професор, ректор,
Харківський гуманітарний університет
«Народна українська академія»

Сьогоднішня сприймається сучасниками як епоха інтенсивних соціокультурних, економічних, технологічних, демографічних та інших змін, які приймають глобальні масштаби. У цій ситуації майбутнє соціальних та культурних інститутів, майже тих, що мають довгу історію, здається досить невизначеним. Це стосується і вищої освіти в цілому. Що вже казати про окремі інституції, які виникли на початку буремних 90-х років.

Але, здається, є сенс придивитися до становлення та розвитку саме цих окремих інституцій, що утворилися, пройшли період становлення і зуміли закріпитися на освітньому полі. На жаль, цих освітніх новоутворень не так вже і багато. Вони виникали як інноваційні, прагнули до змін та перетворень, проте не всі зуміли витримати випробування різного характеру. Досвід тих, хто "вижив", цікавий не лише з точки зору стійкості. Хоча, справедливості заради: якість "антихрупкості", риса не така вже і притаманна сучасним освітнім структурам.

Якщо уважно придивлятися до процесів, що відбуваються у вищій освіті, то можна побачити багато цікавого. Один з незвичайних маркерів, який заохочує дослідників до ретельного вивчення і прогнозування, це те, що освіта поступово перестає бути державним проектом та переходить до сфери ініціативи і від-

повідальності самої людини. На цьому фоні досвід позабюджетних інноваційних освітніх інституцій може виявитися корисним.

Идеться не про банальне "вивчення досвіду". По-перше, досвід сьогодні вже практично не працює, бо кардинально змінився світ. А, по-друге, більш захоплюючим може виявитися аналіз експериментів та нововведень, що прагнули втілити у життя приватні навчальні заклади. Щось з цього не витримало перевірку часом і само по собі — інформація для роздумів, щось, навпаки, виявилось корисним і призвело до позитивних наслідків. Тому може розглядатися як своєрідні "точки зростання", які вкрай потрібні в сучасних умовах тотального незадоволення освітою.

У травні 1991 року в Харкові виник перший в країні науково-навчальний комплекс позабюджетного фінансування, що прагнув реалізувати на практиці модель безперервної гуманітарної освіти. За перші три десятиліття свого існування Харківський гуманітарний університет "Народна українська академія" пройшов непростий шлях і зміг утвердитися у освітньому колі Харкова та країни.

Три десятиліття — значний за сучасними мірками період. І це дає підстави для спроби визначити, що дав ХГУ "НУА" місту, країні, освіті та людям. Завдання

досить амбітне. Але утворення комплексу були не менш амбітними. І вдалося.

Термін "якість", що постійно присутній у контексті освітньої діяльності, здається не завжди додає розуміння процесів, що відбуваються. "Якість освіти", "управління якістю освітою", "культура якості"... Поєднанням, які традиційно використовуються в освітньому дискурсі, нема числа. Як правило, під терміном "якість" мають на увазі сукупність властивостей та ознак, що визначають відповідність зразку.

Проте проблема критеріїв якості освіти залишається відкритою. Навіть "рейтингоманія", що захлеснула світ освіти на початку нового століття та відчутно стандартизувала підходи до оцінки діяльності університетів, не дає однозначної відповіді на питання "що добре, а що погано". Аналіз ключових параметрів рейтингів дає можливість легко побачити: підставою більшості з них є оцінка ресурсів, тобто дається відповідь на запитання "Скільки?" а не "Як?"

Везумовно, методологій рейтингування у світі велика кількість і вони різні. Наприклад, академічний рейтинг університетів світу (ARWU), що готує Центр досліджень університетів світового рівня (CWCU) Шанхайського університету Цзяо Тун, за основу бере шість ключових показників, серед яких: кількість випускників та співробітників, лауреатів Нобелівської чи Філдсовської премій, високоцитованих дослідників та ін. Інший рейтинг за версією британського видання Times Higher Education, позиціонується як експертно-аналітичний, та враховує рівень досягнень університетів на підставі комбінації статистичного аналізу їхньої діяльності, аудованих даних та результатів експертних опитувань. Існують численні рейтинги, де висновки робляться за результатами наукових досліджень та публікацій за показниками освітнього процесу. Але домінують, всежтаки, кількісні параметри. Аналогічні підходи закладені у ліцензійні та акредитаційні критерії: кількість студентів, випускників, викладачів з науковими сту-

пеннями та званнями, обсяги бібліотечних фондів, комп'ютерної та медіа техніки, кількість стажувань за межами країни та ін. Оцінка ресурсних можливостей, безумовно, дозволяє оцінити потенціал навчального закладу. При цьому статистичні параметри навряд чи наближають до розуміння що, кінець кінцем, постає якісною освітою, а що — не дуже.

Здається, чим більше в університеті академіків та лауреатів престижних наукових премій, тим краще. Практика ж університетського повсякдення не завжди це підтверджує. Часто трапляється: чим вище статус, наукова кваліфікація та досягнення викладача, тим менше часу та інтересу в нього залишається до звичайних студентів. Як, до речі, суперечливо виглядає з точки зору оцінки якості освіти, критерій публікаційної активності викладачів, їхня присутність в наукометричних базах даних. Для представників точних та природничих наук ситуація якоюсь мірою зрозуміла. Що до фахівців соціо-гуманітарних наук, то тут Scopus чи Web of Science навряд чи відображають статус-кво. Скоріше навпаки, бо технології підвищення індексів та самовисування з наукою мають мало спільного.

В будь-якому випадку намагання "спіймати" та препарувати поняття якості у сфері вищої освіти то наближає до омріяної мети, то знову відводить від неї.

Проте спроба оцінити внесок окремого навчального закладу в систему освіти регіону або країни, роздивитися кореляцію результатів його діяльності з поняттям "якісна освіта", не здається марною. Тим паче, що ХГУ "НУА", по-перше, інноваційний за своєю суттю, а, по-друге, реально існує у освітньому просторі вже три десятиліття.

Традиційний ювілейний підхід до аналізу діяльності навчального закладу припускає викладення різних статистичних параметрів перелік досягнень. Безумовно, шлях зрозумілий, і можна його використати, проте сучасний світ настільки транспарентний та переважаний інформацією, що знайти будь

які цифри чи події з історії навчального закладу досить легко. Крім того, НУА у попередні роки, готуючись до ювілеїв, опублікувала декілька монографій та збірок, які містять опис історичних подій, статистику, документи, аналітичні статті, перелік досягнень і перемог [1]. У репозиторії ХГУ "НУА" [2] відображені науково-дослідні розвідки, методичні напрацювання, матеріали конкретно-соціологічних досліджень та ін.

Тому у статті, враховуючи її формат та цілі, хотілося б спробувати проаналізувати внесок ювіляра у розвиток освіти міста та країни, придивитися до впливу на суспільне життя. Відповідно, предметом аналізу є внесок науково-навчального комплексу, а об'єктом — його діяльність протягом тридцяти років.

Приймаючи до уваги позиції, окреслені раніше, представляється доцільним сконцентрувати увагу не на кількісних параметрах (скільки випустили, опублікували, працевлаштували, перемогли та отримали), а на принципово важливих, які є підстави віднести до категорії суттєвих напрацювань, які представляють собою реальне прирощення наукових знань та освітньої практики.

На рівні гіпотези є підстави для припущення, що ХГУ "НУА" як науково-освітній комплекс, що реалізує на практиці модель неперервної гуманітарної освіти, являє собою унікальне одиничне явище в системі освіти країни. За структурою, організаційно-управлінськими властивостями, іншим характеристиками він не має аналогів в Україні.

Структура комплексів, відповідно місії, цілепокладання, побудована на культурі діалогу, на визнанні того, що освіта може бути якісною виключно тоді, коли базується на діалозі, на людиноцентричності.

Вказані підходи, безумовно, значно легше декларувати, ніж втілювати, тим паче в умовах переходу освіти на мегарівні, що з точки зору фінансової обґрунтованості цілковито виправдано. Проте реальні суб'єкт-суб'єктні стосунки та

особистісний аспект освітньої діяльності можна зберігати лише за умови реальної можливості "почути" учня, вступити з ним у діалог.

Що дає право стверджувати про наявність цих підходів у навчальному комплексі? По-перше, концептуальні позиції, сформульовані у стратегії розвитку НУА та чітке розуміння необхідності саме таких підходів до побудови освіти. По-друге, співвідношення чисельності викладачів та студентів, відомий "коефіцієнт", який у НУА завжди був в рази нижчим, ніж у інших освітніх структурах. При середньому коефіцієнті у вищій школі країни 1:15 (тобто на одного викладача припадає 15 студентів), за час існування НУА показник по університету коливався в межах 1:5,5 – 1:11, а по структурному підрозділу НУА — Спеціалізованій економіко-правовій школі — 1:6 до 1:9.

Таке співвідношення в цілому, дозволяє реально забезпечити індивідуалізацію освітнього процесу.

Фінансово такий коефіцієнт себе не виправдовує, але з точки зору суб'єкт-суб'єктних підходів він виправданий та необхідний. У протилежному випадку викладач замінюється на постійно поспішаючого "інструктора", здатного підказати студентові де і що можна "взяти" для вивчення дисципліни, але не більше того. До діалогу чи "почутості" часу вже не вистачить.

По-друге, від початку існування НУА багато уваги приділяла впровадженню заходів, здатних забезпечити умови для розвитку тих, хто випереджує програму, та вирівнюванню тих, кому важко дається її подолання. Це система обов'язкових додаткових занять (включених до розкладу), індивідуальних консультацій, додаткових та дострокових сесій, індивідуальних графіків, інститут т'юторів та кураторів. На перший погляд — нічого нового. Проте, коли все це реально працює, формується можливість побудови індивідуальної освітньої траєкторії. Обдаровані та навчені працювати студенти не гальмують, очікуючи, пока інші засвоять матеріал, а ті,

хто мав сумну передісторію попереднього навчання, починають розуміти "правила гри" та підключатися. Не все ідеально, безумовно. І, все ж, у сукупності, дає наслідки, за які не соромно.

Кожен університет знає наслідки розшарування студентського складу. Перетворення вищої освіти з елітної на масову дало змогу зайняти студентські лави не лише тим, хто підготовлений до цього. "Неготових", незважаючи на введення ЗНО та порогові бали, вистачає. І це біда не виключно вітчизняна. Вирішувати її намагаються практично всі освітні системи, бо для конкретного університету, чим кращі абітурієнти, тим краще з ними працювати. Але з точки зору потреби країни у значній кількості людей, здатних адекватно реагувати на сучасність та бути готовими до викликів, ситуація не така вже і проста. Тому системи освіти більше зацікавлені в інституціях, спроможних працювати, не знижуючи якості, з різними за віком, підготовкою, мотивацією студентами. Це теж слід враховувати.

Непроста ситуація і вимагає непростих рішень. Тому напрацювання, що дозволяють надавати якісну освіту в умовах її масовізації, погодьтеся, здатні уваги.

Одним із важливих напрацювань НУА є створення та трансляція культурно-освітнього середовища (далі КОС), за допомогою якого педагогічна повсякденність ніби "просочує" людину, яка навчається в конкретному освітньому закладі. Будеться "реєстр елементів", що у сукупності із корпоративною культурою, принципами функціонування організації, іншими впливовими деталями утворюють своєрідне "оточуюче середовище". Перебування у такому КОС, взаємодія з ним через участь у освітньому процесі, різних формах соціальної активності формує певну систему поглядів, оцінок, сукупність яких, з часом, дає "людину академічну".

За слухним зауваженням соціолога професора Володимира Ядова, інтелігентність виникає (чи не виникає) внаслідок

впливу на людину епохи, батьків та середовища. І якщо перші два параметра людина сама не обирає, то останній, як правило, визначає на власний розсуд.

Сказане значною мірою полегшує розуміння КОС НУА та увагу, що їй надають. Заклад прагне відтворювати "навколишнє середовище", яке складає сприятливі умови для формування особистості, набуття компетенцій, без яких сучасна людина обійтися не може. Зрозуміло, що кожен суб'єкт освітнього процесу використовує можливості навчального закладу по-різному. Проте тут вже виникає своєрідна зона відповідальності освітньої інституції, яка не просто забезпечує КОС, а й відпрацьовує шляхи її трансляції та втілення.

Для НУА це органи студентського та учнівського самоврядування, профспілкова організація, численні громадські ради (професорська, бібліотечна, художня, рада музею, каплиці св. Татіани, ветеранів освіти та ін.), реально діючі активи студентських та учнівських груп. Такий підхід дозволяє, попри всі складнощі, концентрувати та направляти у позитивне русло соціальну активність всіх учасників освітнього процесу, забезпечити їхню взаємодію та прийняття того КОС, яке притаманне НУА.

КОС не даність, сформована одного разу та збережена на все життя. Враховуючи постійну зміну студентського складу, напрацювання на розвиток та трансляцію КОС відбувається постійно.

Аналізуючи напрацювання у сфері КОС, необхідним здається досягнення оновленого розуміння того, що сприймається як само собою зрозуміле. Практично всі університети, загальноосвітні заклади мають власну корпоративну культуру. Між тим НУА вдалося просунути цим шляхом трошки далі інших. Саме тут за звичайним знаходиться екстраординарне: сформовано КОС цілого навчально-наукового комплексу, у зону впливу якого входять вікові категорії від 1,5–6 років (дошкільна підготовка до 80+ (освітні програми для осіб "третього

віку"); КОС успішно транслюється вже на друге покоління, оскільки на навчання до закладу прийшли діти випускників; відстеження та аналіз особистісного та кар'єрно-професійного зростання випускників (цим займаються Лабораторія планування кар'єри та Лабораторія проблем вищої школи) свідчать про деякі відмінності від середньостатистичних показників. Випускники НУА краще зберігаються у професії (82 — 83%), мають більше дітей у родині (1,9 — 2,1) та менше розлучаються (12 % при 62 % по країні).

Далекосяжні висновки передчасні. Необхідні більш ретельні дослідження та час. Проте багато роботодавців, які постійно працюють з випускниками НУА, відмічають якість підготовки, прагнення до саморозвитку, самоосвіти та підвищення кваліфікації. Саме з "цього ряду" і високі показники чисельності випускників, що повертаються до Alma mater для отримання другої вищої освіти, навчання на програмах PhD, MBA. Все це дозволяє серйозно ставитися до висновків щодо наявності деяких відмінностей випускників НУА.

Вивчення "фактору середовища" НУА попереду, але його наявність — це факт. Експеримент, що проводиться у навчальному комплексі, дав змогу побачити, якого досвіду набуває людина із щоденного перебування у конкретному освітньому середовищі, долучаючись до своєрідного "реєстру елементів", котрі складають КОС НУА [3].

До переліку внесків ювіляра у розвиток вітчизняної освіти можна віднести напрацювання у сфері соціального партнерства у освіті: конструктивної взаємодії організацій з різних секторів (державна, бізнес, некомерційний сектор, ЗМІ та ін.) під час вирішення освітніх та соціально-економічних проблем, що забезпечує синергетичний ефект від "складання" ресурсів на "користь" кожній зі сторін та населенню [4, с.64].

Соціальне партнерство являє собою нову соціальну функцію системи освіти. Фахівці відмічають: соціальне партнерст-

во не є статичним соціальним становищем. Це процес постійного досягнення рівноваги інтересів всіх суб'єктів, що розвиваються [4, с.64].

Протягом всього періоду свого існування НУА вимушена постійно будувати свої відношення із владою, органами державного управління. Цей вид державно-приватного партнерства зазнає постійних змін і теж не є статичним. Якщо дослідити основні етапи розвитку таких стосунків, то з урахуванням специфічності українського контексту, можна виокремити основні маркери, вектори та акценти. Особливо в межах таких зон як розподіл ролей партнерів та ресурсних ризиків. Вже відмічалось: формування соціального партнерства поки не має системного характеру. Освітні інституції, в тому числі і НУА, в міру свого розуміння, будують таке партнерство. Практично із кожним з означених суб'єктів цих взаємовідносин принципи і підходи складаються різні. І це закономірно, бо звичайний світ на початку нового тисячоліття практично скінчився. Відповідно динаміка суспільних стосунків прискорилося та суттєво змінилася. Як змінилися і всі суб'єкти соціального партнерства: державні органи, бізнес-середовище, роботодавці, освітні заклади, абітурієнти, викладачі, студенти... Зазнали змін не лише внутрішні характеристики цих суб'єктів, але й принципи взаємовідносин.

Університети в останні роки опинилися в скрутному становищі і гостро відчули на собі "запросну перенавантаженість". Держава, органи управління освітою, громадські об'єднання, студенти — всі змінилися не лише самі по собі, а ще й відчутно "наростили" вимоги освітніх установ. В ситуації балансування між традиціями та інноваціями, університети почали вибудовувати власні стосунки із різними стейкхолдерами. При цьому їм не завжди вдається дотриматися паритету між задоволенням та формуванням освітніх потреб.

НУА, спираючись на власне розуміння місії та призначення освітньої інституції,

використовуючи принципи функціонування, закладені в "Концепції розвитку НУА на період до 2035 р." [5], формувала свої відносини в межах соціального партнерства на підставах фундаментального посилення, стверджуючого, що освіта не є послугою.

НУА будувала свої відносини із зовнішніми стейкхолдерами, спираючись на виважені позиції: раціональність; взаємоповага та відповідальність; визнання за приватним сектором освіти рівних прав функціонування з освітніми структурами, заснованими за ініціативою держави; врахування некомерційного характеру функціонування НУА.

Не можливо вибудувати з усіма суб'єктами соціального партнерства окремі "правила гри". Проте для систематизації стосунків та їхнього розвитку на наукових засадах в НУА розроблено та впроваджуються комплексні довгострокові програми — своєрідні додатки до "Концепції розвитку". Йдеться про такі програми як "Кадри", "Програма супроводу випускників", "Абітуриєнт", "Програма неперервної практичної підготовки студентів та взаємодії із роботодавцями" та ін. Ці документи, безумовно, не панацея, але в них зазначено цілі, стратегію, форми та методи взаємодії із групами впливу. Постійно програми оновлюються, аналізується їхня ефективність. Робота дозволяє тримати проблеми відносин з різними групами стейкхолдерів в полі зору та додавати їм сучасного змісту. Водночас із комплексними програмами, відповідно до специфіки та запитів партнерів, опробуються інші форми взаємодії. Так, взаємовідносини із випускниками розвиваються на підставі традиційних та інноваційних форм. Навчальний заклад враховує суттєві зміни, що відбулися у стосунках університетів зі своїми вихованцями. Зовсім недавно навчальні заклади були більше зацікавлені у розвитку контактів з випускниками, ніж навпаки. Зрозуміло, бо випускники — потенціальні роботодавці, викладачі, спонсори. Проте зона тяжіння університетів розширюєть-

ся на очах. Сучасні навчальні заклади — це величезні можливості спілкування. Сьогодні найбільшими цінностями стають інформація, швидкість її отримання та довірчі контакти. На чому зросла славнозвісна Силиконова долина? На значній концентрації інтелекту та бізнесу. А університети, як раз, являють собою саме такі точки концентрації інтелектуального обміну. При цьому ті, хто включений до аури університету, не сплячуть за пошук, за контакти, за інтелектуальне спілкування. Все це мають "люди університету" безоплатно, бо вони — включені до системи. І це спрацьовує. Зростання ролі інформації як економічного ресурсу, належність до певної спільноти стають критичними умовами успіху.

Конкретні форми взаємодії із випускниками НУА розширюються постійно: паралельно із існуванням Асоціації та виданням "Альманаху" функціонують інтелектуальний клуб, випускники активно залучаються до навчального процесу, входять до складу Опікунської ради та Консультативної ради з фінансових та інвестиційних питань. Викликають інтерес спортивна та дитяча програми, участь у захисті проектів "Школи підприємництва" для старшокласників, відбуваються "Сніданки випускників" за участі ректора та деканів. Як наслідок, стосунки із випускниками можна віднести до ефективної форми взаємодії із стейкхолдерами.

З кожним із суб'єктів соціального партнерства результативність взаємовідносин різна. Проте, враховуючи експериментальний характер навчального закладу, його позабюджетність, наукові розвідки соціального партнерства, досвід НУА, здається, може бути у пригоді. Навчальному закладові вдалося не лише відчутти перехід від формально-примусової моделі до ініціативно-гуманістичної, зорієнтованої на узгодження інтересів, ціннісних настанов, вимог стейкхолдерів, але й просунути на шляху створення моделі соціально-партнерських відносин навчального закладу. НУА закладає основу під появою нового покоління людей,

знайомих із основами партнерських стосунків, маючих досвід їхнього будування.

Приймаючи до уваги, можливо, "ювілейні перебільшення", все ж таки, здається, є підстави для констатації: в обличчі ХГУ «НУА» освітня система країни має унікальне одиничне явище, інституціональну форму, яка дозволяє реалізувати на практиці модель неперервної гуманітарної освіти з досить ефективними для суспільства наслідками.

Література:

1. *Народная украинская академия: вчера, сегодня, завтра...* : [юбилейн. вып. Харьков : 2001. 188 с. ; Очерки истории Народной украинской академии : научное издание. Харьков : Изд-во НУА, 2006. 519 с. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/462> ; Дорогу осилит

идуший... : монография. Харьков : Изд-во НУА, 2015. 645 с. ; Диалоги со временем. Харьков, НУА. 2021.

2. *Электронный архив ХГУ «НУА»* [Электронный ресурс]. Режим доступа: dspace.nua.kharkov.ua.

3. *Звіти про проведення соціологічних досліджень науковою лабораторією проблем вищої школи ХГУ «НУА»* // *Электронный архив ХГУ «НУА»* [Электронный ресурс]. Режим доступа: dspace.nua.kharkov.ua/jspui/handle/123456789/216.

4. *Костина Е.Ю.* Социальное партнёрство в деятельности современных университетов // *Вестник высшей школы.* 2015. № 12. С.63–67.

5. *Концепция, основные направления и стратегические задачи развития Народной украинской академии до 2035 года* [Рукопись] : утверждено на заседании ученого Совета НУА 28.01.2019, протокол 6. 195 с.

22.12.2020

Відомості про автора

Катерина Вікторівна Астахова — доктор історичних наук, професор, ректор; Харківський гуманітарний університет «Народна українська академія»; Харків, Україна; email: rector@nua.kharkov.ua; ORCID: 0000-0001-6973-2152; Google Scholar <https://scholar.google.com.ua/citations?user=VtxSs7EAAAAAJ&hl=ru&oi=sra>