

Чорнойван Г.П. Зарубіжний досвід розвитку кар'єри дослідника. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах* : зб. наук. пр. Запоріжжя : КПУ, 2016. Вип. 48 (101). С. 37-44

УДК 378.2

Г. П. ЧОРНОЙВАН

кандидат педагогічних наук,
старший науковий співробітник відділу інтеграції вищої освіти і науки, Інститут
вищої освіти НАПН України

ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД РОЗВИТКУ КАР'ЄРИ ДОСЛІДНИКА

У статті зазначено, що розвиток кар'єри дослідника є основою науки, тому вивчення зарубіжного досвіду в цій сфері, зокрема в частині підтримки науковців, залучення їх до проектів та програм із наданням грантів, розвитку наукоємного сектору, є вкрай необхідним. Вказано, що пріоритетом для України є навчання через дослідження, тому розвиток дослідницької компетентності в дослідників, створення сучасного інформаційного й матеріального забезпечення на базі вищих навчальних закладах або наукових установ необхідне для подальшої інтеграції України в міжнародний освітній простір та налагодження співпраці у цій галузі.

Ключові слова: *кар'єра дослідника, доктор філософії, дослідник, науковець, аспірантура, престижність професії дослідника, Європейський дослідницький простір, мережа EURAXESS, наукова віза.*

Ключовим пріоритетом Європейського дослідницького простору (ERA) є відкритий і привабливий ринок праці для дослідників, де дослідники й науковці можуть вільно переміщуватися з однієї країни в іншу, ділитися набутим досвідом, займаються спільною науковою діяльністю. Для реалізації національної стратегії, через ЄС деякі держави-члени та установи запровадили

низку заходів, програм та законодавчих актів, спрямованих на подолання бар'єрів у підготовці дослідників.

Кар'єра дослідника в Європейському просторі вищої освіти потребує більш детального вивчення та представлення на теренах вітчизняної науки. В статті використано дані з офіційних сайтів Європейського союзу у керуванні й підтримці кар'єрою дослідника, зокрема це [2; 5-9].

Мета статті – вивчення зарубіжного досвіду підтримки й розвитку кар'єри дослідника, зокрема впровадження його в Україні.

Введення науково-дослідницької компоненти в освітній процес університетів є пріоритетом для України. Зокрема, формування дослідницької компетентності у студента, створення сучасного інформаційного та матеріального забезпечення на базі вищих навчальних закладах або наукових установ необхідне для подальшої інтеграції України у міжнародний освітній простір та налагодження співпраці в цій галузі. Участь України у міжнародній рамковій програмі з наукових досліджень та інновацій «Горизонт 2020» (20.03.2015 р.) [5] надає дослідникам фінансових можливостей у кар'єрному зростанні, розробці та реалізації власних проектів.

Політичні ініціативи Європейського союзу нині спрямовані на прогрес наукових досліджень та інноваційних розробок, зокрема це стосується створення та розвитку мереж: EURAXESS; Стратегія розвитку людських ресурсів для дослідників (заснована на Статуті та Кодексі, принципів інноваційної докторської підготовки та підтримки дослідників); Європейський додатковий пенсійний фонд для дослідників (через мобільність, можуть виникнути прогалини за основним місцем роботи висококваліфікованих дослідників, тому потрібно забезпечити збереження їх пенсійних прав. Оскільки немає чіткої інформації про ці права, Європейська комісія вирішує ці проблеми створенням фонду, також встановлюють стандарти для підготовки наукових кадрів, привабливі умови зайнятості та відкритого набору для всіх ЄС-дослідників). Однак залишаються й істотні відмінності серед держав-членів у підтримці кар'єри дослідника [4; 7].

Варто зазначити, що програми ЄС забезпечують права і свободи дослідників, зокрема мережа EURAXESS («дослідники в русі») надає повний доступ до повного спектру інформаційних послуг і підтримки дослідників, які бажають продовжувати свою дослідницьку кар'єру у Європі або ж дистанційно співпрацювати з ними [2].

У мережі основними дефініціями є: «researchers» (дослідники) – це професіонали, які займаються концепцією або створенням нових знань, продуктів, процесів, методів і систем в управлінні проектами (це будь-які заходи, зокрема «фундаментальні дослідження», «стратегічні дослідження», «прикладні і наукові дослідження», експериментальні розробки і «передача знань», включаючи інновації та консультування, управління правами науковців та інтелектуальної власності, впровадження результатів наукових досліджень або наукової журналістики). Розрізняють початковий етап наукової кар'єри і етап «набутого досвіду» (термін «початкова стадія» відноситься до дослідників протягом перших чотирьох років (повна зайнятість) їх дослідницької діяльності, у тому числі в період навчання [12, с. 41]; етап «набутого досвіду» визначає дослідників, що мають не менше чотирьох років дослідницького досвіду (повна зайнятість) з моменту здобуття диплому [12, с. 42]).

Паралельно із «дослідниками» в програмі є й інші учасники, а саме «employers» – «роботодавці» (у контексті цієї мережі «роботодавці» відноситься до всіх державних або приватних установ, які співпрацюють із дослідниками на договірній основі або іншими видами договорів та домовленостей, в тому числі без прямих фінансових відносин. Останнє стосується, зокрема, установ вищої освіти, професорсько-викладацького складу освітніх закладів, лабораторій, фондів або приватних організацій, де дослідники або погоджуються на науково-дослідницьке стажування або здійснюють свою науково-дослідницьку діяльність на основі фінансування, що надається третьою стороною) та «funders» – «спонсори» (категорія осіб, які забезпечують фінансування (стипендії, премії, гранти) у державних і приватних науково-дослідних установах, зокрема в установах вищої освіти. Вони можуть обумовлювати

ключові умови для надання фінансування установам, які повинні задовольнити їх та застосовувати ефективні стратегії, практики і механізмів відповідно до загальних принципів і вимог) [13; 15].

Метою мережі EURAXESS є консолідація спільних зусиль країн-учасниць ЄС задля вирішення найбільш нагальних сучасних проблем людства, зокрема, у сфері охорони здоров'я. На першу сходинку серед глобальних проблем людства нині ставиться людський ресурс, тому економічні оцінки в охороні здоров'я направлені для інвестицій в цю галузь. Зазначимо, що участь в проекті гідно оплачується в євро. Аспіранти призначаються строком на 4 роки, починаючи з тимчасовим контрактом на 1,5 роки з подальшим другим тимчасовим контрактом на 2,5 роки. Винагорода буде здійснюватися відповідно до кандидатської шкали, встановленою колективним договором праці [2]. Під проект набирається група PhD, які в процесі виконання дослідження досягають поставленої мети проекту і одночасно захищають свої дисертаційні дослідження. PhD – це рання стадія кар'єри дослідника (0-4 роки аспірантури). Також в проекті задіяні досвідчені професіонали (4-10 років або пост-доктори) та більш досвідчені дослідники, з досвідом більше 10 років в науці.

Діяльність таких проектів, позитивно впливають на розвиток науки й кар'єру дослідника, особливо для талановитої молоді. Не менш важливим є створення Європейською Комісією документів для підтримки дослідників: «European Charter for Researchers» (Європейську хартію дослідників) і «Code of Conduct for the Recruitment of Researchers» (Кодекс поведінки для працевлаштування дослідників) [2; 14].

Набір загальних принципів і вимог, які визначають роль, обов'язки і права дослідників, а також роботодавців (спонсорів) *забезпечує Європейська хартія дослідників*. Створення позитивних відносин між дослідниками і роботодавцями (спонсорами) сприяє успішній генерації, передачі, обміну та поширенню знань, мобільності як основного засобу для підвищення професійного розвитку дослідників, розвитку кар'єри дослідників. Дослідники мають домінуюче зобов'язання гарантувати, що вони дотримуватимуть вимоги відповідного

національного чи регіонального законодавства, принципів визнання основних прав Європейського Союзу й поважатимуть основні права. Навантаження за програмою підготовки докторів філософії не повинно бути надмірним і перешкоджати дослідникам проводити науково-дослідницьку діяльність за проектом. Значну увагу приділено оплаті праці дослідників [2].

Зазначимо, що в проекті створені умови, щоб сприяти розвитку кар'єри дослідників, переважно в межах управління людськими ресурсами, визначеної стратегії розвитку кар'єри для дослідників на всіх етапах дослідження. Проект включає наявність наставників, які надають підтримку й керують особистим і професійним розвитком дослідників, мотивують їх і сприяють зниженню будь-якої невпевненості у своїй майбутній професійній діяльності. Дослідники ознайомлені з цими положеннями [4].

Не менш важливим документом є Кодекс поведінки для набору дослідників. Документ складається з набору загальних принципів і вимог, яких слід дотримуватися роботодавцям та спонсорам при наборі дослідників, а саме прозорість процесу набору й рівне ставлення до всіх претендентів, зокрема, у зв'язку з розвитком привабливого, відкритого та сталого європейського ринку праці для дослідників (кодекс є доповненням до Європейської хартії дослідників). Дотримуючись Хартії та Кодексу поведінки, учасники проектів демонструють свою прихильність діяти відповідально і респектабельно, забезпечують справедливі рамкові умови для дослідників, з явним наміром внести свою користь у поширення Європейського дослідницького простору [2; 4; 14].

Наявність в окремій категорії дослідників прав і обов'язків, за якими вони можуть працювати на всій території Європейського Союзу, повинно спростувати твердження, що науково-дослідницька кар'єра в Європі є фрагментованою. Європейська хартія дослідників сприяє відносинам між дослідниками й роботодавцями для успішного розвитку науки, передачі та обміну знаннями між поколіннями дослідників. Кодекс поведінки дослідників спрямований на поліпшення їх набору, він робить процедуру відбору

справедливою і більш прозорою, беручи до уваги не тільки кількість публікацій претендентів, але й більш широкий діапазон критеріїв оцінки, зокрема навчання, вміння контролювати, здатність працювати в команді, передача знань, комунікативність тощо [2].

Для полегшення процесу мобільності дослідників запроваджено наукову візу, яку можуть отримати дослідники з державних і приватних організацій. Щоб отримати її, здобувач повинен мати вищу освіту, навчатися за докторськими програми або ж мати науковий ступінь і обиратися у науково-дослідницькій організації для проведення дослідницького проекту [11].

Відмінність наукової візи від звичайної візи в тому, що має певні позитивні переваги для дослідників та їх родини. По-перше, після отримання дозволу на проживання, дослідник матиме рівний статус, що й громадяни приймаючої країни з точки зору оплати та умов праці, доступу до товарів і послуг, визнання професійної кваліфікації та соціального забезпечення. По-друге, дозвіл на проживання може бути наданий членам сім'ї дослідника, протягом терміну проведення дослідження. По-третє, дослідник може отримати посаду викладача. Для отримання наукової візи потрібно зібрати необхідні документи, зазначені в договорі на участь у відповідному проекті. Маючи наукову візу, дослідник може відвідувати й інші країни, які є членами ЄС, і в яких діє наукова віза. Це стосується, наприклад, участі у науково-практичній конференції, або проведення частини дослідження в іншій країні (члена ЄС) на строк до 3 місяців. Якщо перебування більше ніж 3 місяці, потрібно підписати угоду з організацією в новій країні. Немає стандартної процедури для застосування короткострокових віз. ЄС підготував рекомендації, що закликають країни-члени ЄС, щоб полегшити входження дослідника на період до трьох місяців. В основному, це стосується дослідників, які подорожують дуже часто для проведення досліджень або беруть участь у міжнародних науково-практичних конференціях [11].

Активним учасником у створенні програм підтримки дослідників на різних етапах їх кар'єри є Великобританія. Сім дослідних рад Великобританії

об'єдналися у Research Councils UK (RCUK) (Наукова рада Великобританії). У підтримці глобальної дослідницької позиції Великобританії Рада пропонує широкий спектр можливостей у фінансуванні, сприянні міжнародному співробітництву й забезпеченні доступу до потужних об'єктів та інфраструктури по всьому світі. Значну увагу приділено навчанню й розвитку кар'єри дослідників, мотивації молодих людей займатися дослідженнями. Рада працює в партнерстві з іншими спонсорами Великобританії у фінансуванні науково-дослідних проектів, наукових та освітніх структур, бізнесу, уряду та благодійних організацій [9]. Великобританія, як європейський лідер у галузі досліджень, забезпечує розміщення досліджень у центрі національного, економічного, культурного та соціального процвітання.

Результати діяльності об'єднаної ради дають змогу забезпечувати міцну доказову базу для підтримки подальшого фінансування наукових досліджень у Великобританії; поліпшити якість звітності про результати наукових досліджень урядові, громадськості та іншим організаціям; зміцнення політики та стратегії розвитку; розвивати й підтримувати на більш тривалий термін відносини з тими, хто отримав премії за нові розробки й тими, хто був нагороджений після завершення дослідження; поліпшити зв'язок з дослідниками та науково-дослідними організаціями, пропонуючи їм нові можливості для вивчення кращого варіанту для фінансування результатів наукових досліджень; брати участь і співпрацювати з державними органами, бізнесом, урядом та благодійними організаціями [10].

У ході дослідження, яке проводила компанія CFE Research за фінансовою підтримкою Наукової ради Великобританії було складено звіт, у якому зазначений економічний, соціальний та культурний вплив докторантів на організації, в яких вони працювали або працюють та вказує на внесок PhD у розвиток інновацій. Звіт складається із ключових висновків, відповідаючи на запитання: Як PhD може сприяти підвищенню конкурентоспроможності та продуктивності організації? [6].

На основі опитування дослідників, які отримали ступінь PhD 7-9 років назад, здійснено перший ґрунтовний звіт, який допомагає прослідкувати динаміку розвитку кар'єри дослідника в середньотерміновій перспективі. У розділі звіту «Кар'єрна подорож випускників докторантури» [6, с. 38-56] розглянуто три основні типи випускника докторантури за ранньою, середньою і пізньою кар'єрою дослідника. Випускники з соціальних наук, мистецтва і гуманітарних наук мають старший вік, ніж дослідники в сфері науки. 92% респондентів, які працюють у сфері вищої освіти, відповіли, що через шість місяців після закінчення навчання не працюють за фахом. Невпевненість у затребуваності науково-дослідних робіт в галузі вищої освіти, робить більш привабливими перспективи в інших секторах, це і є основною причиною руху докторантів в інші сектори (мистецтво, суспільні науки, біологічні науки, біомедичні науки, фізичні науки та інженерія). Найбільш частіше змінюють шлях кар'єри у вищій освіті на інші сектори пост-доктори та наукові співробітники. Респонденти відзначили самозайнятість, що дозволяє активний і позитивний вибір, забезпечення свободи, гнучкості і можливість застосувати свої навички. 27% респондентів деякий період були безробітні після завершення навчання. Частка осіб, які працюють дослідниками у вищій освіті, значно більше потерпають від безробіття, порівняно з в іншими секторами, в яких задіяні дослідники [6, с. 38].

Отже, серед різних програм у підтримці кар'єри дослідників, неможливо уникнути всіх проблем на цьому шляху. Незадоволеність, а більш всього незатребуваність тих досліджень, які здійснюються у сфері вищої освіти, призводить до безробіття дослідників або ж пошуку кращих перспектив у інших секторах. Також однією з негативних тенденцій для кар'єрного зростання є низький рівень заробітної плати. Наприклад, в Польщі через це вчені змушені брати додаткові заняття в приватному секторі, як правило, в приватних університетах, де краща оплата. Звичайна ситуація зайнятості дослідника – це повна зайнятість в державному вищому навчальному закладі й частина часу зайнятості в приватному секторі. Перевагою двох існуючих паралельних

секторів користуються переважно старші за віком й більш досвідчені науковці, адже саме на них є попит з боку приватних установ (академіки, ректори, проректори, декани тощо) [3].

У Німеччині кар'єра багатьох претендентів на здобуття докторського ступеня, залежить від того, чи затвердять фінансування подальших дослідницьких проектів і як швидко вдасться успішно працевлаштуватися. В ході дослідження добувачеві пропонують 0,5 ставки, а також участь у тимчасових програмах. У Німеччині з 2012 р. розпочато практику «tenure track», яка полягає у тому, що одразу після здобуття докторського ступеня, молоді дослідники отримують контракт асистента професора на шість років, який передбачає фіксовану зарплатню та високий рівень відповідальності. Якщо дослідники ефективно виконують поставлені завдання, їх підвищують до посади доцента, а в перспективі й до професора. Описана кар'єрна схема надає набагато більший рівень фінансової безпеки й стабільності, однак вимагає якості та відповідальності. Нині лише Мюнхенський технічний університет починає запроваджувати цей підхід. Інші університети утримуються, адже є багато дешевої робочої сили, яка активно займається викладанням і дослідженнями, навіщо щось змінювати [1].

Висновки. Сучасний ринок праці вимагає від фахівців глибоких теоретичних знань, здатності та бажання працювати, застосовувати набуті знання на практиці, генерувати нові ідеї на практиці. Інтегрування вітчизняної науки й вищої освіти до Європейського союзу відкриває перед країною й дослідниками безліч можливостей, зокрема безвізовий режим, участь у міжнародних програмах і проектах, забезпечення руху кар'єрними сходинками. Участь українських освітньо-наукових установ у європейських програмах і проектах сприяє дослідникам втілити свій потенціал і зробити посильний внесок у розвиток науки, розробки нових модернізованих технологій тощо. Поряд з цим залишається невирішеною низка проблем, які перешкоджають ефективному розвитку кар'єри дослідників, зокрема на ранніх її етапах. У зв'язку з цим, за сприяння Європейського простору вищої освіти та Європейського

дослідницького простору, розроблено ряд програм і документів, які забезпечують підтримку дослідників, захищають їх права й визначають певні обов'язки. Європейський досвід варто врахувати для посилення ролі дослідників та їх кар'єри як у науці, так і наукоємного сектору економіки.

Список використаної літератури

1. Мерш Б. Наукова кар'єра у Німеччині [Електронний ресурс] / Б. Мерш, Н. Мар'янчик. – Режим доступу: http://osvita.ua/abroad/higher_school/germany/31109/

2. Офіційний сайт мережі EURAXESS [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/jobs/jobDetails/34030339>

3. Структура академічної кар'єри Польщі [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.eui.eu/ProgrammesAndFellowships/AcademicCareersObservatory/AcademicCareersbyCountry/Poland.aspx>

4. Чорнойван Г.П. Розвиток кар'єри дослідника в Європейському дослідницькому просторі / Г.П. Чорнойван // Вища освіта України: теоретичний та науково-методичний часопис. – 2015. – № 3 (Дод. 3). – С. 264–269. – (Тем. вип.: Інтеграція вищої освіти і науки).

5. Horizon 2020. The EU Framework Programme for Research and Innovation [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.ec.europa.eu/programmes/horizon2020/en/h2020-sections

6. Impact of Doctoral Careers [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rcuk.ac.uk/RCUK-prod/assets/documents/skills/timodcfullreport.pdf>

7. Researchers' career development Charter & Code, HR Strategy for Researchers and "HR Excellence in Research" logo // DG Research and Innovation: Researchers' Report 2014: Final Report / The report and its annexes are available at: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/general/researchPolicies> P. 76-79

8. Researchfish [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rcuk.ac.uk/research/researchoutcomes/researchfish/>

9. Research Councils UK [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rcuk.ac.uk/skills/percase/>

10. Research Outcomes Overview [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rcuk.ac.uk/research/researchoutcomes/>

11. Scientific Visa package [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/services/scientificVisa>

12. Work Programme «Structuring the European Research Area» Human Resources and Mobility Marie Curie Actions (September 2004) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://cordis.europa.eu/pub/fp6/docs/wp/sp2/r_wp_200208_en.pdf

13. The Community will endeavour to apply the commitments laid down in this Recommendation to the receiver of funding in the context of the Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/definitions>

14. The European Charter for Researchers: Evaluation / Appraisal systems in Section 1 of this document [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ec.europa.eu/euraxess/index.cfm/rights/europeanCharter>

15. The Framework Programme(s) for Research, Technological Development and Demonstration Activities [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=URISERV%3Ai23022>

Чорнойван А.П. Зарубежный опыт развития карьеры исследователя

В статье указано, что развитие карьеры исследователя является основой науки, поэтому изучение зарубежного опыта в этой сфере, в частности поддержки ученых, привлечении к проектам и программам, предоставлении грантов, развитию наукоемкого сектора является крайне необходимым. Указано, что приоритетом для Украины является обучение через исследование, развитие исследовательской компетентности, создание современного информационного и материального обеспечения на базе высших учебных заведениях или научных учреждений для дальнейшей интеграции Украины в международное образовательное пространство и налаживание сотрудничества в этой области.

Ключевые слова: карьера исследователя, доктор философии, исследователь, ученый, аспирантура, престижность профессии исследователя, Европейский исследовательский пространство, сеть EURAXESS, научная виза.

Chornoivan A. Foreign Experience of the Career Development of Researchers

The article stated that the career development of researchers is the basis of science, so the study of international experience in this field, in particular support of the scientists engaged in projects and programmes, providing grants, the development of high-tech sector is essential.

The current labour market requires professionals are to have profound theoretical knowledge, ability and desire to apply their knowledge and generate new ideas in practice. The integration of the science and higher education of Ukraine to the European Union countries opens many possibilities for researchers, including visa-free travel, participation in international programmes and projects, ensure progression on the career ladder.

EU Policy initiatives is now focused on the progress of research and innovation. Besides creation and development of networks EURAXESS; Human resources development strategy for researchers (based on the Charter and Code principles of innovative doctoral training and research support); European supplementary pension fund for researchers, mobility. The Commission addresses problems concerning academic research, a fund to set standards for training academics developing, attractive employment conditions and opening a set for all EU-researchers.

The priority for Ukraine is learning through research, development of research competence, creation of modern information and financial security in higher education or research institutions for the further integration of Ukraine into the international educational space and cooperation in ERA.

Key words: *career researcher, PhD, scientist, researcher, graduate school, the prestige of the profession of a researcher, European Research Area, Network EURAXESS, Scientific Visa.*