

ДЕРЖАВНА
НАУКОВА
УСТАНОВА



ІНСТИТУТ
МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ
ОСВІТИ

Результати онлайн-опитування "Моніторинг дотримання принципів академічної свободи в університетах України"

Аналітичний звіт

(електронне видання)



Київ 2025

Рекомендовано до друку

Вченою радою Державної наукової установи “Інститут модернізації змісту освіти”

(протокол № 5 від 25.06.2025 р.)

Рецензенти:

Єгоров І. Ю., член-кореспондент НАН України, доктор економічних наук, професор, завідувач Офісу оцінювання діяльності наукових установ НАН України Державної установи "Центр оцінювання діяльності наукових установ та наукового забезпечення розвитку регіонів України НАН України";

Єжова О. О., доктор педагогічних наук, професор кафедри фізичної терапії, ерготерапії та спортивної медицини Сумського державного університету

Засць С. В., Бережна Т. І. Результати онлайн-опитування “Моніторинг дотримання принципів академічної свободи в університетах України”. Аналітичний звіт / за заг. ред. д-ра екон. наук, проф. К. С. Шапошникова. Київ : ДНУ “Інститут модернізації змісту освіти”. 2025. 80 с. (електронне видання)

Представлено підсумковий звіт результатів онлайн-опитування, проведеного вченими Інституту модернізації змісту освіти у співпраці з експертами Центру академічної етики та досконалості в освіті “Етос” у період з 01 по 28 лютого 2025 р., спрямованого на пропагування основних цінностей освіти і прав людини, посилення ролі університетів у розбудові демократичного суспільства, захисту академічної свободи. Наведено узагальнені дані результатів оцінки захисту та фактичного рівня академічної свободи, якою користується понад 1400 академічних працівників в Україні з 89 вітчизняних закладів вищої освіти. Охарактеризовані поточні рівні та зміни дотримання основних елементів академічної свободи – свободи викладання, свободи досліджень, автономії, управління, гарантії зайнятості та ін.

Результати онлайн-опитування можуть бути використані закладами вищої освіти для розроблення та впровадження ефективних внутрішніх політик і процедур захисту академічної свободи, як засіб належного адміністрування та демократичного управління, стимул для якісних досліджень і викладання, забезпечення взаємодії з суспільством, вони також будуть корисні академічній спільноті як інформаційне підґрунтя для експертної та академічної дискусії, для адвокації та моніторингу дотримання прав наукових, педагогічних, науково-педагогічних працівників.

Передмова.....	4
1. Інформація про заклади освіти, які взяли участь в опитуванні.....	7
2. Демографічні характеристики респондентів.....	14
3. Освітня діяльність та обов’язки респондентів.....	16
4. Академічна свобода і розвиток вищої освіти та науки в Україні	24
5. Академічна свобода у закладах освіти респондентів.....	38
6. Особистий досвід респондентів з викликів академічній свободі.....	43
Висновки та рекомендації за результатами дослідження.....	65
Додатки.....	69
А. Лист ДНУ “Інститут модернізації змісту освіти” від 21.01.2025 № 21/08-65 “Про проведення онлайн-опитування “Дотримання принципів академічної свободи в університетах України”	69
Б. Лист ДНУ “Інститут модернізації змісту освіти” від 17.02.2025 № 21/08-136 “Про завершення онлайн-опитування “Дотримання принципів академічної свободи в університетах України”	70
В. Перелік закладів вищої освіти, що взяли участь в опитуванні, за формою власності.....	71
Г. Зміст поняття “академічна свобода” в міжнародних та вітчизняних правових актах.....	73
Список використаних джерел.....	78

ПЕРЕДМОВА

З метою аналізу сучасного стану механізмів реалізації академічної свободи у закладах вищої освіти (ЗВО), виявлення ключових викликів, загроз та суперечностей її захисту в системі вищої освіти та науки України, а також розробки науково обґрунтованих рекомендацій щодо вдосконалення правових та інституційних механізмів її забезпечення для сприяння інноваційному розвитку освітньо-наукової сфери, Державна наукова установа "Інститут модернізації змісту освіти" у співпраці з Центром академічної етики та досконалості в освіті "Етос" у лютому 2025 року провела онлайн-опитування на тему: "Дотримання принципів академічної свободи в університетах України", що виконувалось в межах ініціативної НДР "Впровадження університетської автономії в контексті децентралізації управління ЗВО, демократизації освітнього процесу".

Об'єкт дослідження – академічна свобода як багатоаспектне явище у контексті функціонування та розвитку системи вищої освіти та науки в Україні.

Предмет дослідження – стан, особливості, виклики та механізми реалізації академічної свободи в закладах вищої освіти України, а також її вплив на розвиток національної вищої освіти та науки. Додатково, предмет дослідження охоплює індивідуальний досвід учасників освітнього процесу щодо сприйняття та реалізації академічної свободи, а також чинники, що перешкоджають або сприяють її забезпеченню.

Завдання дослідження:

визначити ключові складові та чинники, що формують зміст поняття "академічна свобода" з точки зору респондентів;

оцінити рівень обізнаності респондентів з міжнародними та національними правовими інструментами, що захищають академічну свободу в Україні;

виявити рівень загрози академічній свободі в Україні та проаналізувати динаміку її дотримання у різних сферах освітньо-наукової діяльності протягом останніх трьох років;

ідентифікувати причини, що перешкоджають бажанню громадян України працювати у сфері вищої освіти та науки, а також оцінити привабливість цієї галузі для потенційних працівників;

проаналізувати наявність та функціонування офіційних нормативних документів щодо захисту академічної свободи на рівні закладів освіти та їх структурних підрозділів;

дослідити наявність можливості подання скарг щодо порушення академічної свободи та зафіксувати випадки таких порушень, свідками яких були респонденти;

визначити теми, обговорення яких стало менш вільним для респондентів під час виконання службових обов'язків порівняно з попередніми періодами;

з'ясувати особистий досвід респондентів у сфері академічної свободи, зокрема наявність випадків дисциплінарних стягнень, утисків через академічні погляди, а також феномен самоцензури;

зібрати пропозиції щодо необхідних змін в Україні для забезпечення та розвитку принципів академічної свободи в закладах вищої освіти.

Незважаючи на те, що академічна свобода у вітчизняних ЗВО є задекларованою та важливою академічною цінністю, в Україні бракує емпіричного аналізу досвіду академічних працівників ЗВО з питання, як ця свобода діє на їхньому робочому місці, чи забезпечують існуючі законодавчі норми в ЗВО та державна інституційна політика в освіті й науці достатній захист академічної свободи.

Методологія дослідження.

Дослідження здійснено на виконання листів ДНУ “Інститут модернізації змісту освіти” від 21.01.2025 року № 21/08-65 ”Про проведення онлайн-опитування “Дотримання принципів академічної свободи в університетах України” (додаток А), від 17.02.2025 № 21/08-136 “Про завершення онлайн-опитування “Дотримання принципів академічної свободи в університетах України” (додаток Б).

Опитування відбувалось онлайн за напівстандартизованою формою (анкета містила закриті й напівзакриті запитання), базувалось на методиці, розробленій науковцями з Великої Британії, Південної Африки – Теренсом Карран, Клаусом Бейтер, Люсі Меллінсон та експертами Європейської дослідницької служби [1-4].

Реалізація опитування відбувалась у два етапи. На першому етапі здійснювалося суцільне розсилання (за визначеним списком) на електронні адреси ЗВО супровідного листа ДНУ “ІМЗО” з посиланням на електронну анкету. На другому етапі для стимулювання участі в опитуванні здійснювалося повторне розсилання листа ЗВО з нагадуваннями про завершення опитування.

Метод збору даних: онлайн-анкета для самозаповнення за допомогою інтернет-ресурсу Google Forms.

Інформація, що збиралася під час проведення онлайн-опитування, знаходиться поза межами статистики освіти і становить собою дані якісного характеру, важливі для розроблення та впровадження ефективних внутрішніх політик і процедур захисту академічної свободи в ЗВО.

Використання онлайн-опитування, проведене таким чином, має низку переваг:

- є змога долучити до опитування велику кількість учасників;
- швидкий процес збору даних, оскільки респонденти можуть заповнювати анкету в зручний для них час;
- гарантована анонімність, що відповідає етичним принципам та вимогам до дослідження;
- відповіді учасників опитування можна завантажити за допомогою Excel або експортувати в SPSS, без ручного введення кожної окремої таблиці даних і кодування великої кількості анкет;

з огляду на час та гроші, цей метод є швидким та високорентабельним.

Звичайно, таке опитування має свої труднощі та слабкі сторони, зокрема німецька дослідниця Яніка Спаннагель [5] виділяє такі основні проблеми:

проблеми з підбором респондентів: участь у опитуванні є добровільною, і ті, хто менш задоволені, швидше за все візьмуть участь, і в результаті критичні погляди можуть стати надмірно представленими. Досягнення достатньо великої

кількості респондентів часто є проблемою, але навіть з великою кількістю респондентів результати не можна вважати репрезентативними і, отже, такими, що можна узагальнити. Це може бути забезпечено лише шляхом випадкової вибірки, яка потребує набагато більше ресурсів, і не може бути виконана на безоплатних засадах;

спотворюючий вплив змістовно навантажених питань і схильності давати соціально очікувані відповіді: оскільки академічна свобода є цінністю, міцно вкоріненою у вищій освіті, будь-яке запитання на цю тему також чинить нормативний тиск на респондентів, щоб вони дали “правильну” відповідь (тобто, таку яка захищає академічну свободу);

неоднозначність термінів: респонденти можуть деякі терміни та поняття по-різному інтерпретувати, бо мають лише варіативні, розпливчасті, нечіткі уявлення про концепцію академічної свободи;

результати в “репресивних” інституціях можуть бути спотворені: у тих, де є більший контроль над комунікацією, опитування можуть не відображати справжні погляди освітян і науковців через страх перед спостереженням і помстою. У випадку добровільного та самостійного заповнення анкет також легко маніпулювати результатами, наприклад, мобілізуючи лояльних до заповнення чи примушуючи освітян і науковців відповідати “правильно”. У таких випадках також виникають питання захисту даних.

Таким чином, у проведеному дослідженні не ставили за мету отримати репрезентативну вибірку за певними параметрами, оскільки її неможливо було б навіть сформулювати пропорційно структурі мережі закладів вищої освіти різного типу, їхнього місця розташування й підпорядкування, зважаючи на ситуацію в країні, переміщення закладів освіти з окупованих територій та обмеженість ресурсів (безоплатний, ініціативний характер опитування). Проте використаний формат опитування все ж мав деяку перевагу – він гарантував відсутність впливу на респондента такого чинника як “ефект інтерв'юера”, мав формалізований інструментарій для зручності, не обмежував думку в часі тощо, що бракує іншим способам формування вибіркової сукупності. Респонденти добровільно відповідали на запитання онлайн-опитування (без жодного примусу), з метою задоволення потреби у правдивих та реальних висловленнях.

Серед опитаних були не лише викладачі, а й наукові працівники, адміністрація ЗВО. Саме для цих груп академічна свобода є надзвичайно важливою для того, щоб вони могли успішно виконувати свої академічні, навчальні та дослідницькі обов'язки.

Анкета складалась з п'яти частин: Демографічні характеристики респондентів (5 запитань); Освітня діяльність та обов'язки респондентів (7 запитань), Академічна свобода і розвиток вищої освіти та науки в Україні (8 запитань); Академічна свобода у закладі освіти респондентів (5 запитань); Особистий досвід респондентів з викликів академічній свободі (7 запитань).

1. Інформація про заклади освіти, які взяли участь в опитуванні

У звіті наведено інформацію щодо досліджуваних питань, отриману в результаті опрацювання даних, зібраних станом на 01 березня 2025 року (рис. 1).

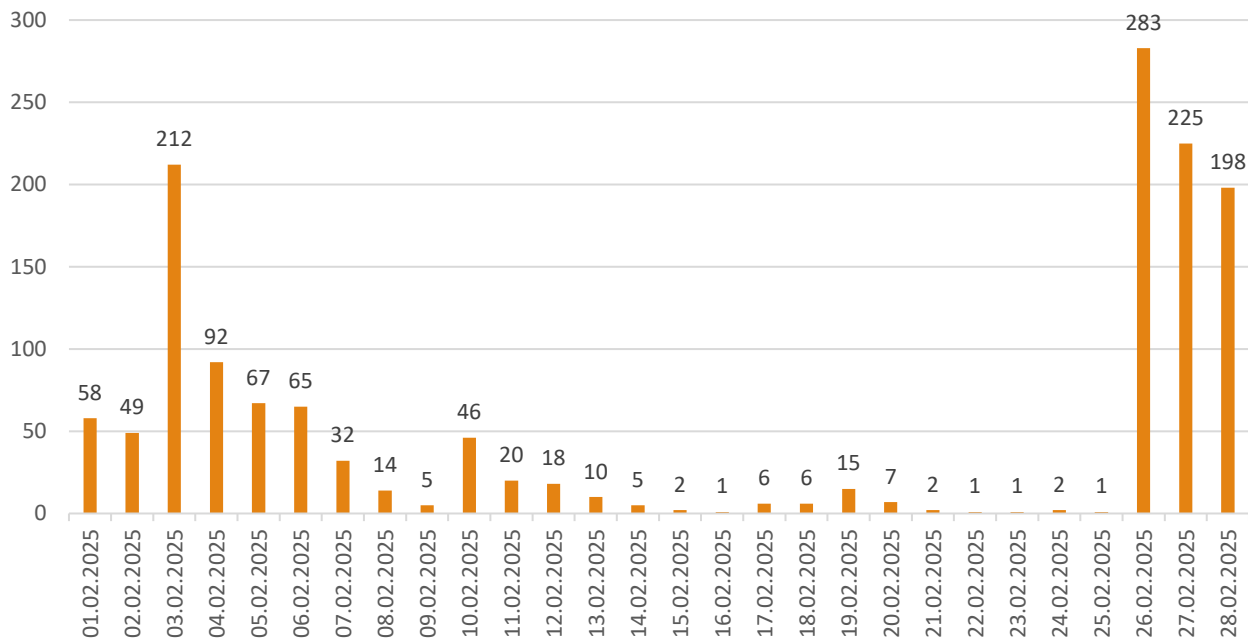


Рисунок 1.1 – Динаміка надходження анкет від учасників онлайн-опитування – представників адміністрації ЗВО в проміжок з 01 по 28 лютого 2025 року

В анкетуванні на анонімній, безкоштовній та безоплатній основі взяли участь 1489 респондентів – працівників ЗВО, проте придатними для цілей аналізу (відповідно до типу ЗВО та посади) виявилось 1443 відповіді працівників ЗВО із 89 закладів вищої освіти України, з них: державних – 76, комунальних – 3, приватних – 10 (рис. 1.2); у підпорядкуванні МОН України знаходилось 55 ЗВО (рис. 1.3).

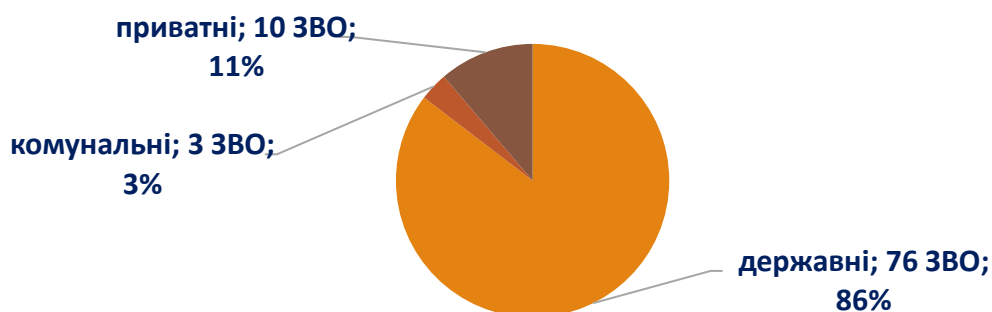


Рисунок 1.2 – Форма власності закладів вищої освіти учасників онлайн-опитування

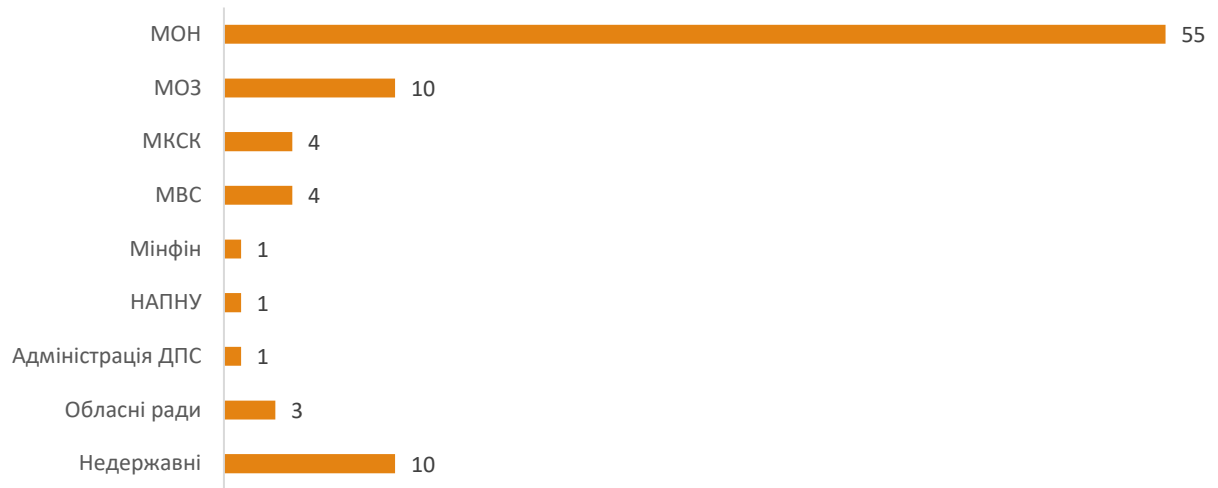


Рисунок 1.3 – Відомча належність закладів вищої освіти учасників онлайн-опитування

Заклади, які взяли участь в онлайн-опитуванні, представляють 24 регіони, серед яких присутні провідні університетські центри – Київський, Харківський, Дніпропетровський, Львівський і Одеський (рис. 1.4 – 1.5).

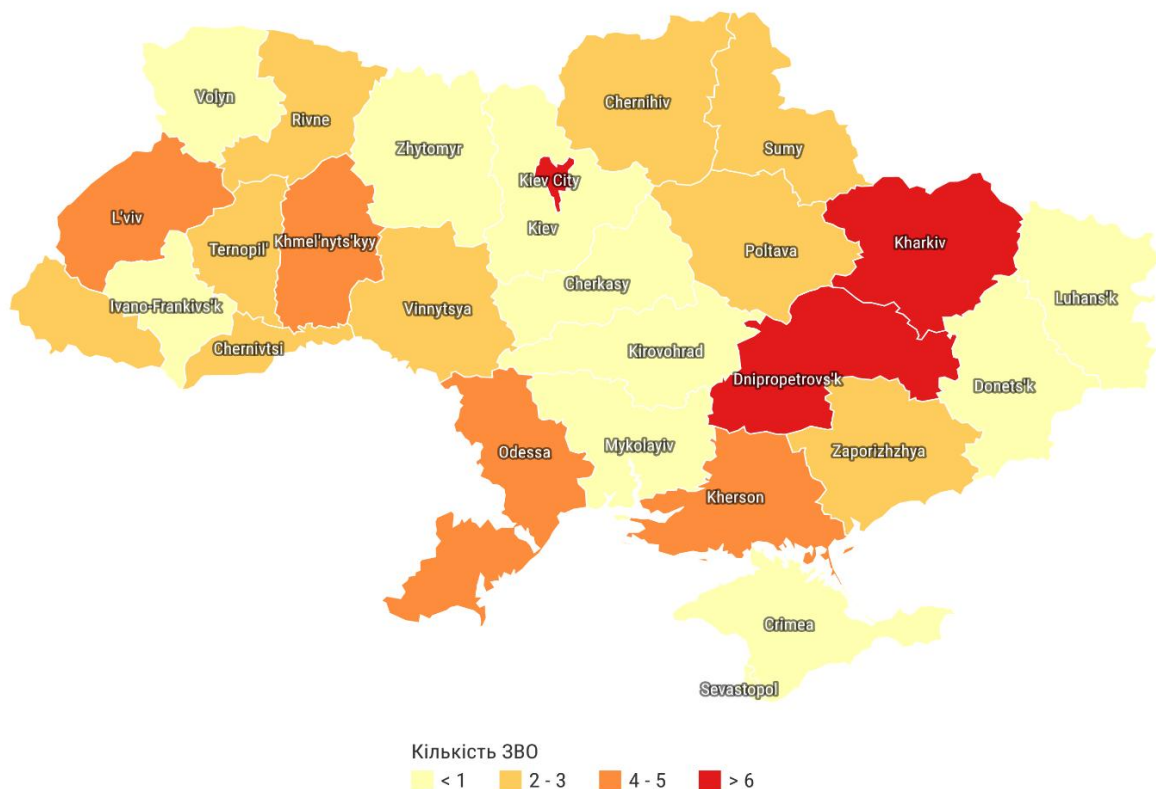


Рисунок 1.4 – Географія розподілу учасників онлайн-опитування за кількістю закладів вищої освіти в регіонах України

Примітка:

До участі в онлайн-опитуванні долучилися окремі заклади вищої освіти з Донецької, Луганської та Херсонської областей, що були релоковані в інші регіони України.

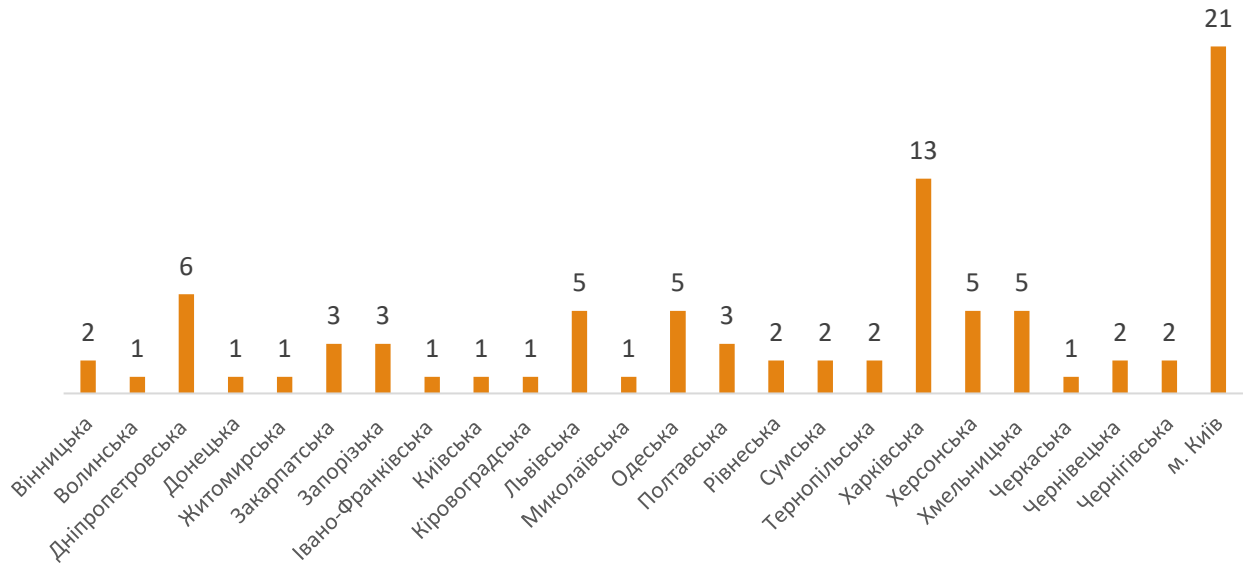


Рисунок 1.5 – Розподіл закладів вищої освіти, працівники яких взяли участь в онлайн-опитуванні, за регіонами України

За формалізованими ознаками половина закладів належать до провідних ЗВО України. Серед них – 44 (49 %) національних, 51 (57 %) посідають позиції у першій половині з 235 ЗВО Консолідованого рейтингу 2024 року, який інтегрує рейтинги “Топ-200 Україна”, “Scopus” та “Бал ЗНО на контракт” (табл. 1.1) [6].

Таблиця 1.1 – Список університетів, працівники яких взяли участь в онлайн-опитуванні, із зазначенням місця в Консолідованому рейтингу закладів вищої освіти у 2024 році

№ з/п	Назва закладу освіти	Місце в консолідованому рейтингу ЗВО-2024
1	2	3
1.	Буковинський державний медичний університет	26
2.	Вищий навчальний заклад "Університет імені Альфреда Нобеля"	109-110
3.	Вищий приватний навчальний заклад "Львівський медичний університет"	186
4.	Вінницький державний педагогічний університет імені Михайла Коцюбинського	92
5.	Державне некомерційне підприємство "Державний університет "Київський авіаційний інститут" (Національний авіаційний університет)	19-20
6.	Державний біотехнологічний університет	78
7.	Державний вищий навчальний заклад "Ужгородський національний університет"	11
8.	Державний заклад "Луганський державний медичний університет"	101-102
9.	Державний заклад вищої освіти "Університет менеджменту освіти"	161
10.	Державний податковий університет	99
11.	Державний торговельно-економічний університет	27-28
12.	Державний університет інфраструктури та технологій (правонаступник Національний транспортний університет)	97-98

Продовження табл. 1.1

1	2	3
13.	Державний університет економіки і технологій	164
14.	Дніпровський державний аграрно-економічний університет	135-136
15.	Дніпровський державний технічний університет	176
16.	Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара	15-17
17.	Донбаська державна машинобудівна академія	85
18.	Донецький національний університет імені Василя Стуса	24
19.	Дрогобицький державний педагогічний університет імені Івана Франка	72
20.	Закарпатська академія мистецтв	208-209
21.	Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II	140
22.	Заклад вищої освіти "Міжнародний університет бізнесу і права"	відсутній в рейтингу
23.	Заклад вищої освіти "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна"	177
24.	Заклад вищої освіти "Подільський державний університет"	170-171
25.	Запорізький державний медико-фармацевтичний університет	55-56
26.	Івано-Франківський національний технічний університет нафти і газу	44
27.	Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка	132-133
28.	Київський інститут Національної Гвардії України	відсутній в рейтингу
29.	Київський національний університет імені Тараса Шевченка	1
30.	Київський національний університет театру, кіно і телебачення імені І.К. Карпенка-Карого	235
31.	Київський столичний університет імені Бориса Грінченка	45
32.	Комунальний заклад "Харківська гуманітарно-педагогічна академія" Харківської обласної ради	217-218
33.	Криворізький державний педагогічний університет	68-69
34.	Луцький національний технічний університет	61
35.	Львівський державний університет внутрішніх справ	115-116
36.	Львівський державний університет фізичної культури імені Івана Боберського	105
37.	Національна академія внутрішніх справ	104
38.	Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (військова частина 9960)	181-182
39.	Національна академія образотворчого мистецтва і архітектури	146-147
40.	Національна музична академія України імені П.І. Чайковського	227
41.	Національний аерокосмічний університет "Харківський авіаційний інститут"	38
42.	Національний лісотехнічний університет України	36
43.	Національний медичний університет імені О.О. Богомольця	8
44.	Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"	4
45.	Національний транспортний університет	75
46.	Національний університет "Запорізька політехніка"	60
47.	Національний університет "Одеська морська академія"	157
48.	Національний університет "Чернігівський колегіум" імені Т.Г. Шевченка	121
49.	Національний університет охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика	96
50.	Національний університет харчових технологій	48
51.	Національний фармацевтичний університет	88
52.	Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя	169
53.	Одеський національний економічний університет	80-81
54.	Одеський національний медичний університет	49-50
55.	Одеський національний морський університет	113

Закінчення табл. 1.1

1	2	3
56.	Одеський національний технологічний університет	65-66
57.	Поліський національний університет	132-133
58.	Полтавський державний аграрний університет	135-136
59.	Полтавський державний медичний університет	51-52
60.	Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка	143
61.	Приватний вищий навчальний заклад "Міжнародна академія екології та медицини"	відсутній в рейтингу
62.	Приватний вищий навчальний заклад-інститут "Українсько-американський університет Конкордія"	152-153
63.	Приватний заклад вищої освіти "Кам'янець-Подільський податковий інститут"	відсутній в рейтингу
64.	Приватний заклад вищої освіти "Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика"	відсутній в рейтингу
65.	Приватний заклад вищої освіти Харківський гуманітарний університет "Народна українська академія"	155
66.	Рівненський державний гуманітарний університет	139
67.	Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка	148
68.	Сумський державний університет	18
69.	Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля	64
70.	Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного	114
71.	Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського	47
72.	Тернопільський національний медичний університет імені І. Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України	22
73.	Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя	62-63
74.	Український державний університет залізничного транспорту	51-52
75.	Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини	158
76.	Харківська державна академія фізичної культури	187-188
77.	Харківський національний автомобільно-дорожній університет	93
78.	Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця	58
79.	Харківський національний медичний університет	21
80.	Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди	83-84
81.	Харківський національний університет внутрішніх справ	137
82.	Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна	5
83.	Херсонська державна морська академія	151
84.	Херсонський державний аграрно-економічний університет	144
85.	Херсонський державний університет	68-69
86.	Херсонський національний технічний університет	149-150
87.	Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова	129
88.	Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка	152-153
89.	Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича	6

Примітка:

* У Консолідованому рейтингу закладів вищої освіти України 2024 [6] підсумкова таблиця рейтингу містить оцінки 235 закладів вищої освіти. До Консолідованого рейтингу не включено заклади, що перебувають у стані реорганізації чи ліквідації.

Вибіркова сукупність відповідає генеральній сукупності за регіональним розподілом, який демонструє концентрацію переважної частини закладів вищої освіти у м. Київ, а також Дніпропетровській, Львівській, Одеській та Харківській областях (табл. 1.2).

Таблиця 1.2 – Розподіл ЗВО за регіонами та формою власності (без відокремлених структурних підрозділів, коледжів, технікумів та заблокованих суб'єктів освітньої діяльності), що складають генеральну і вибірку сукупність онлайн-опитування

Регіон	Надіслані листи щодо участі в опитуванні				Взяли участь у опитуванні			
	Всього*	з них			Всього	з них		
		державні	комунальні	приватні		державні	комунальні	приватні
Вінницька область	9	5	–	4	2	2	–	–
Волинська область	3	2	–	1	1	1	–	–
Дніпропетровська область	18	11	1	6	6	5	–	1
Донецька область	6	5	–	1	1	1	–	–
Житомирська область	5	4	1	–	1	1	–	–
Закарпатська область	7	3	1	3	3	2	–	1
Запорізька область	12	6	1	5	3	3	–	–
Івано-Франківська область	6	4	–	2	1	1	–	–
Київська область	5	3	–	2	1	1	–	–
Кіровоградська область	6	4	–	2	1	1	–	–
Луганська область	1	1	–	–	–	–	–	–
Львівська область	19	12	1	6	5	4	–	1
Миколаївська область	7	3	–	4	1	–	–	1
Одеська область	20	16	–	4	5	5	–	–
Полтавська область	7	5	1	1	3	3	–	–
Рівненська область	6	4	1	1	2	2	–	–
Сумська область	4	4	–	–	2	2	–	–
Тернопільська область	5	4	1	–	2	2	–	–
Харківська область	28	20	1	7	13	11	1	1
Херсонська область	6	4	–	2	5**	4	–	1
Хмельницька область	10	5	2	3	5	3	1	1
Черкаська область	7	5	1	1	1	1	–	–
Чернівецька область	3	2	–	1	2	2	–	–
Чернігівська область	5	4	–	1	2	2	–	–
м. Київ	84	39	4	41	21	17	1	3
Разом	289	175	16	98	89	76	3	10
У % від загальної кількості	100,0	60,6	5,5	33,9	100,0	85,4	3,4	11,2

Примітка:

* за даними ЄДЕБО

**ЗВО тимчасово розміщені в Миколаєві, Одесі, Кропивницькому, Івано-Франківську, Хмельницькому

Крім того, в опитуванні взяли участь 10 з 17 ЗВО, які ввійшли до міжнародного університетського рейтингу “Times Higher Education”, а саме: Сумський державний університет – найкращий в групі 801-1000 світового рейтингу; Національний медичний університет імені О. О. Богомольця, Національний аерокосмічний університет "Харківський авіаційний інститут", ДНП "Державний університет "Київський авіаційний інститут", НТУУ “Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського”, Дніпровський національний університет імені Олеся Гончара, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, ДВНЗ "Ужгородський національний університет", Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна, Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича – найкращі в групі 1501+ світового рейтингу [7].

З рейтингу найкращих від QS World University Rankings by Subject-2025 в онлайн-опитуванні взяли участь 6 з 10 ЗВО, а саме: НТУУ “Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського”, Київський національний університет імені Тараса Шевченка, Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна, Державний торговельно-економічний університет, Сумський державний університет, Національна музична академія України імені П. І. Чайковського [8].

2. Демографічні характеристики респондентів

В онлайн-опитуванні придатними до обробки виявились анкети 1443 осіб, проте з них 62 особи не вказали деякі індивідуальні характеристики (посаду, стаж роботи та ін.) та назву закладу ЗВО, в якому вони працюють, через побоювання деанонізації.

Жінки склали переважну більшість учасників онлайн-опитування, майже вдвічі перевищивши кількість чоловіків, тобто спостерігається виражений гендерний дисбаланс у вибірці, що є типовим для такого типу онлайн-опитувань, оскільки відображає специфіку цільової аудиторії дослідження (табл. 2.1, рис. 2.1).

Таблиця 2.1 – Статева структура учасників онлайн-опитування

Стать	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Жіноча	950	65,8
Чоловіча	493	34,2
Разом	1443	100,0

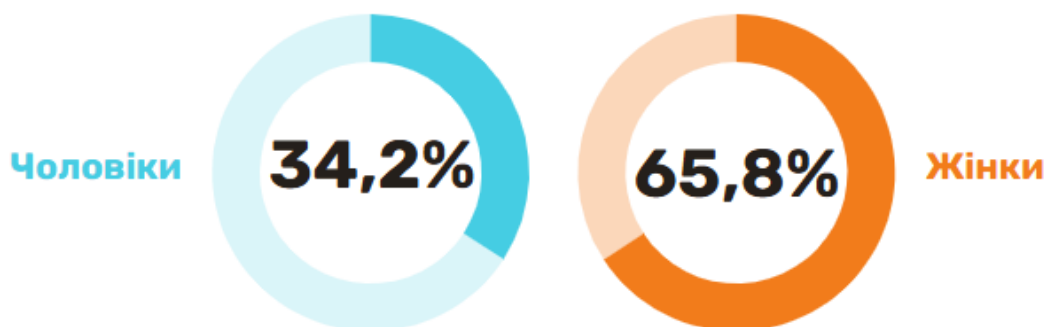


Рисунок 2.1 – Розподіл учасників онлайн-опитування за статтю, у % від загальної кількості опитаних

Найбільша частка учасників опитування припадає на вікові групи 40-44 роки (16,7 %), 45-49 років (16,4 %) та 50-54 роки (15,2 %), табл. 2.2., рис. 2.2.

Таблиця 2.2 – Вікова структура учасників онлайн-опитування

Вік, років	осіб	у % від загальної кількості опитаних
до 25	49	3,4
25-29	54	3,7
30-34	91	6,3
35-39	154	10,7
40-44	241	16,7
45-49	236	16,4
50-54	220	15,2
55-59	149	10,3
60-64	119	8,2
65 і старші	130	9,0
Разом	1443	100,0

Це свідчить про те, що переважна більшість аудиторії учасників опитування – це представники категорії осіб середнього віку.

Учасники віком до 30 років склали найменшу частку (7,1 %). Учасники віком від 55 років і старші становили значну частину опитаних (27,5 %), що свідчить про активну участь людей старшого віку в цьому опитуванні.

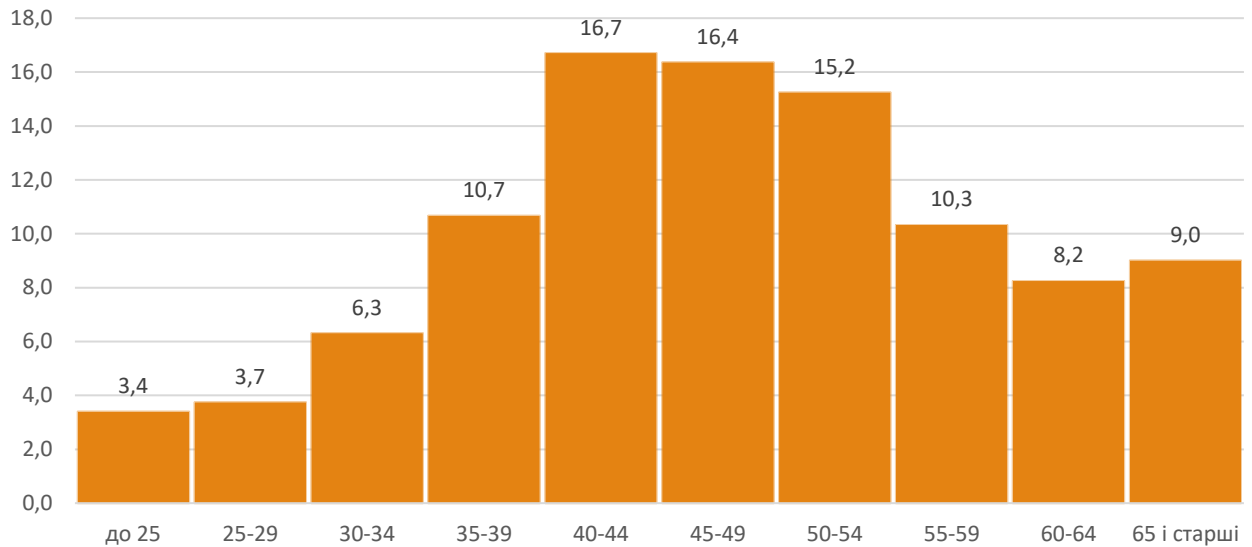


Рисунок 2.2 – Розподіл учасників онлайн-опитування за віком, у % від кількості опитаних

Таким чином, віковий розподіл учасників онлайн опитування представлений різними віковими категоріями, проте спостерігається "пік" участі працівників ЗВО у середньому віковому діапазоні, що може свідчити про високий експертний рівень учасників опитування з питань, що підлягали моніторингу.

3. Освітня діяльність та обов'язки респондентів

Найактивніше відповідали на запитання онлайн-опитування доценти (47,2 %) та старші викладачі (12,2 %), табл. 3.1, рис. 3.2.

Таблиця 3.1 – Структура учасників онлайн-опитування за посадами в ЗВО

Посада	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Адміністрація (ректор, проректори)	11	0,8
Директор інституту, декан і їхні заступники, зав. кафедри	111	7,7
Керівник наукового структурного підрозділу	21	1,5
Керівник, заступник керівника іншого навчального структурного підрозділу (крім кафедри, факультету, інституту)	11	0,8
Професор	157	10,9
Доцент	681	47,2
Старший викладач	176	12,2
Асистент	88	6,1
Викладач	119	8,2
Науковий співробітник	33	2,3
Педагогічний працівник	21	1,5
Допоміжний персонал	4	0,3
Не надали відповідь	10	0,7
Разом	1443	100,0



Рисунок 3.1 – Розподіл учасників онлайн-опитування – працівників закладів вищої освіти за посадами, у % від кількості опитаних

Отже, опитування переважно охопило науково-педагогічних працівників ЗВО – доцентів, професорів та старших викладачів, разом ці три категорії становили близько 70 % усіх респондентів.

Представництво адміністрації вищого рівня (ректори, проректори) та допоміжного персоналу відповідає їх меншій чисельності в структурі ЗВО. Такий розподіл учасників свідчить про те, що результати опитування значною мірою відображатимуть погляди та досвід безпосередніх учасників освітнього та наукового процесу – науково-педагогічних працівників. Це робить дані особливо цінними для оцінки академічної свободи, наукової діяльності тощо.

Опитування охопило значну кількість працівників ЗВО з великим стажем роботи. Категорії ”більше 25 років“, ”21-25 років“ та ”16-20 років“ разом складають 53,8 % респондентів. Це вказує на те, що більшість опитаних мають глибокий досвід роботи в системі вищої освіти (табл. 3.2).

Таблиця 3.2 – Структура учасників онлайн-опитування за терміном роботи в ЗВО, в якому вони працюють, на момент опитування

Термін роботи, років	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Менше одного року	79	5,5
1 – 5	209	14,5
6 – 10	175	12,1
11 – 15	204	14,1
16 – 20	229	15,9
21 – 25	213	14,8
Більше 25 років	334	23,1
Разом	1443	94,5

Отримана вибірка відображає різноманітність стажу роботи учасників опитування, охоплюючи як початківців, так і дуже досвідчених фахівців, хоча з явним домінуванням останніх (рис. 3.2).

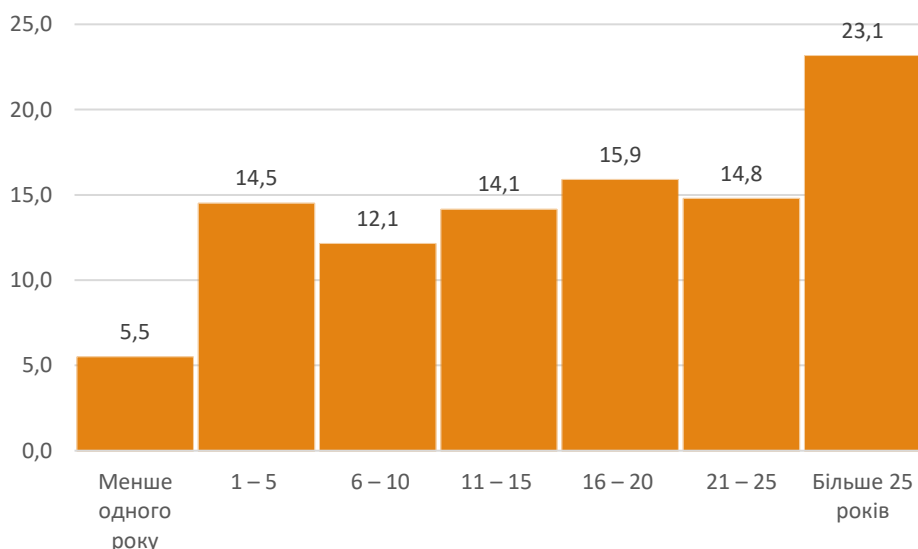


Рисунок 3.2 – Розподіл респондентів – працівників закладів вищої освіти за терміном роботи в ЗВО, років

Середній термін роботи респондентів в певному ЗВО складав 16 років.

Таким чином, висока частка досвідчених працівників може суттєво вплинути на результати опитування, особливо якщо питання стосуються ретроспективного аналізу змін у системі освіти, тривалих тенденцій, або ж вимагають глибокого розуміння функціонування ЗВО. Їхні відповіді можуть відображати більш глибоку перспективу та критичне мислення щодо проблем у галузі.

Опитування виявило, що значна більшість учасників має великий загальний стаж педагогічної (науково-педагогічної) роботи. Категорії “більше 25 років”, “21-25 років” та “16-20 років” сукупно становлять 65,4 % від усіх опитаних. Це свідчить про те, що опитування охопило переважно досвідчених фахівців у галузі освіти та науки (табл. 3.3).

Таблиця 3.3 – Структура учасників онлайн-опитування за загальним стажем педагогічної (науково-педагогічної) роботи

Стаж, років	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Менше одного року	53	3,7
1 – 5	120	8,3
6 – 10	137	9,5
11 – 15	190	13,2
16 – 20	229	15,9
21 – 25	264	18,3
Більше 25 років	450	31,2
Загальний підсумок	1443	100,0

Частка респондентів із загальним стажем менше 5 років є відносно невеликою, що може бути обумовлено або загальною структурою кадрового складу в ЗВО, або ж меншою зацікавленістю / досяжністю в опитуванні для цієї групи (рис. 3.3).

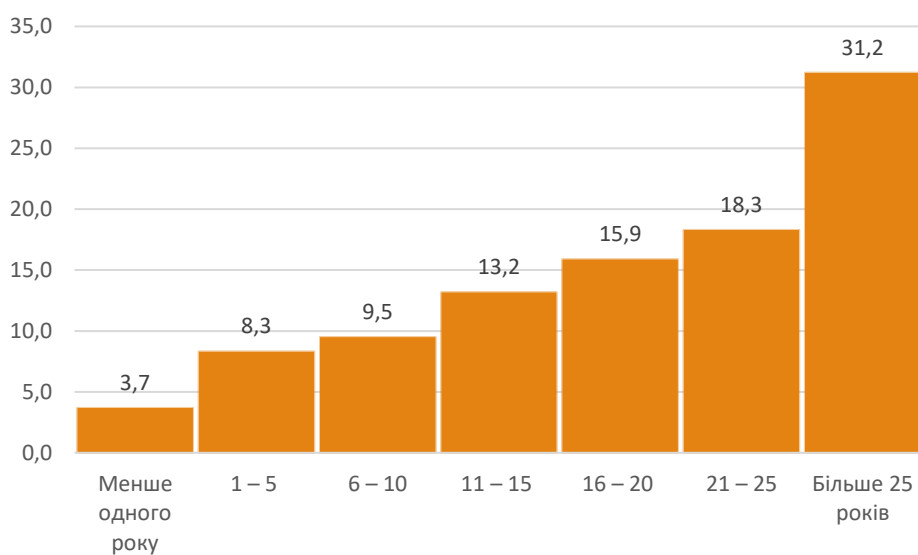


Рисунок 3.3 – Розподіл респондентів – працівників закладів вищої освіти за загальним стажем педагогічної (науково-педагогічної) роботи, років

Загальний середній стаж педагогічної (науково-педагогічної) роботи респондентів склав 18,6 років.

Такий розподіл за стажем свідчить про те, що отримані в опитуванні дані відображатимуть погляди та досвід осіб, які мають глибоке розуміння функціонування системи вищої освіти та наукової діяльності, і які також, ймовірно, мали змогу спостерігати її зміни протягом тривалого часу. Це робить вибірку цінною для аналізу тенденцій, викликів та оцінки реформ у галузі.

Загалом, дані показують, що опитування було проведено серед зрілої та досвідченої аудиторії фахівців у сфері освіти та науки.

Переважає більшість респондентів представляє галузі "Освіта" та "Культура, мистецтво та гуманітарні науки", які разом складають понад 50 % учасників. Це може вказувати на те, що опитування відображає загальну структуру зайнятості в українських ЗВО.

Галузі бізнесу, права, медицини та природничих наук також мають помітну частку серед опитаних, що забезпечує певну широту охоплення різних дисциплін.

Такі сфери, як "Фізична культура та спорт", "Безпека та оборона", "Сільське, лісове, рибне господарство та ветеринарна медицина" мають дуже низьке представництво, що є очікуваним, враховуючи їх меншу чисельність у загальній структурі ЗВО (табл. 3.4, рис. 3.4).

Таблиця 3.4 – Структура учасників онлайн-опитування за навчальною / дослідницькою галуззю

Навчальна / дослідницька галузь	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Безпека та оборона	25	1,7
Бізнес, адміністрування та право	146	10,1
Інженерія, виробництво та будівництво	78	5,4
Інформаційні технології	62	4,3
Культура, мистецтво та гуманітарні науки	231	16,0
Освіта	497	34,4
Охорона здоров'я та соціальне забезпечення	121	8,4
Природні науки, математика та статистика	105	7,3
Сільське, лісове, рибне господарство та ветеринарна медицина	38	2,6
Соціальні науки, журналістика та інформація	78	5,4
Транспорт та послуги	46	3,2
Фізична культура та спорт	11	0,8
Не зазначили	5	0,3
Разом	1443	100,0

У цілому отримані дані свідчать про те, що респонденти, які взяли участь, були з усього спектру академічних дисциплін, проте наявне деяке зміщення в бік конкретної предметної галузі – освіта.

Цей розподіл за галузями є критично важливим для інтерпретації результатів. Наприклад, думки щодо академічної свободи, фінансування науки

чи інновацій можуть суттєво відрізнятися залежно від специфіки навчальної чи дослідницької галузі. Результати, ймовірно, відображатимуть передусім позицію педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників гуманітарного, соціального та освітнього спрямування.



Рисунок 3.4 – Розподіл респондентів - працівників закладів вищої освіти за навчальною / дослідницькою галуззю, у % від загальної кількості опитаних

Переважає більшість учасників опитування (понад 75 %, якщо об'єднати націленість їх діяльності на "Викладання і дослідження" та "Дослідження і викладання") виконують як викладацькі, так і дослідницькі функції. Це відображає типову модель роботи науково-педагогічного складу в багатьох ЗВО.

Приблизно кожен шостий респондент (17 %) зосереджений переважно на викладанні. Відносно невелика кількість респондентів вказали дослідження або лише управлінські функції як свій основний фокус у діяльності. Це може вказувати на те, що більшість науковців також викладають, а більшість управлінців паралельно ведуть викладацьку або дослідницьку діяльність (табл. 35, рис. 3.5).

Таблиця 3.5 – Структура учасників онлайн-опитування за основним фокусом (націленістю) їх діяльності

Основний фокус (націленість) діяльності	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Викладання	245	17,0
Викладання і дослідження	957	66,3
Дослідження	37	2,6
Дослідження і викладання	126	8,7
Управлінські функції, викладання, дослідження	9	0,6
Управлінські функції	50	3,5
Інше (творча діяльність, лікувально-діагностичної робота, спорт)	13	0,9
Не надали відповідь	6	0,4
Разом	1443	100,0

Цей розподіл є критичним для інтерпретації відповідей на питання, що стосуються часу, ресурсів, пріоритетів та проблем у різних сферах діяльності ЗВО. Оскільки більшість респондентів поєднують викладання та дослідження, їхні відповіді, ймовірно, відображатимуть складність балансування між цими двома аспектами роботи.



Рисунок 3.5 – Розподіл респондентів – працівників ЗВО за основним фокусом (націленістю) їх діяльності, у % від загальної кількості опитаних

Переважає більшість респондентів (понад 80 %) працюють на умовах повної зайнятості. Це робить вибірку репрезентативною для основної маси працівників ЗВО (табл. 3.6).

Близько чверті опитаних (22,8 %) працюють дистанційно, що відображає сучасні реалії організації праці, особливо в умовах, які склалися в Україні.

Працівники з неповною зайнятістю становлять меншість (14,1 %).

Таблиця 3.6 – Структура учасників онлайн-опитування за зайнятістю на посаді в ЗВО, в якому працює на момент опитування респондент

Зайнятість на нинішній посаді	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Гнучкий графік з підсумованим часом	21	1,5
Неповна зайнятість згідно режиму роботи закладу	117	8,1
Неповна зайнятість, дистанційна робота	86	6,0
Повна зайнятість згідно режиму роботи закладу	969	67,2
Повна зайнятість, дистанційна робота	242	16,8
Інше (сумісник, мобілізований в ЗСУ)	4	0,3
Не надали відповідь	4	0,3
Разом	1443	100,0

Характер зайнятості може впливати на сприйняття робочого навантаження, балансу між роботою та особистим життям, а також на доступ до ресурсів та взаємодію з колегами. Висока частка повноцінно зайнятих працівників (особливо тих, хто працює в офісі) може свідчити про більш глибоке занурення в інституційне життя та більшу обізнаність з внутрішніми процесами.

Загалом, дані свідчать, що опитування охопило переважно працівників ЗВО, які є повноцінно зайнятими, при цьому досить значна частина з них працює в дистанційному форматі (рис. 3.6).



Рисунок 3.6 – Розподіл респондентів – працівників закладів вищої освіти за зайнятістю на посаді в ЗВО, в якому працює на момент опитування респондент, у % від загальної кількості опитаних

Більшість учасників опитування (понад 80 %, якщо об'єднати всі види фіксованих контрактів та договір на 1 рік до конкурсу) працюють за строковими трудовими договорами. Це відображає сучасні реалії працевлаштування у сфері вищої освіти в Україні (табл. 3.7).

Таблиця 3.7 – Структура учасників онлайн-опитування за типом трудового договору

Тип трудового договору	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Постійний, безстроковий	150	10,4
Фіксований контракт терміном 3-5 років	603	41,8
Фіксований контракт терміном 2-3 роки	108	7,5
Фіксований контракт терміном 1 рік	445	30,8
Без контракту, на 1 рік до проведення конкурсу	106	7,3
Строковий трудовий договір на термін менше навчального року	7	0,5
Погодинна оплата	12	0,8
Сумісництво	1	0,1
Інше (сумісництво)	3	0,2
Не надали відповідь	8	0,6
Разом	1443	100,0

Відносно невелика частка працівників, що працюють за постійними, безстроковими договорами (10,4 %) свідчить про поширення контрактної системи працевлаштування, що може мати наслідки для стабільності кадрів та їхньої соціальної захищеності.

Контракти на 1 рік (30,8 %) та відсутність контракту до проведення конкурсу (7,3 %) разом складають значну частину, що може впливати на відчуття стабільності та довгострокове планування кар'єри у працівників.

Такі форми, як погодинна оплата, сумісництво та короткострокові договори, представлені дуже незначною кількістю респондентів (рис. 3.7).



Рисунок 3.7 – Розподіл респондентів - працівників ЗВО за типом трудового договору, у % від загальної кількості опитаних

Тип трудового договору може впливати на рівень впевненості працівників у завтрашньому дні, їхню готовність до інновацій, лояльність до закладу та, можливо, навіть на їхні відповіді щодо академічної свободи та інших аспектів роботи. Працівники на короткострокових контрактах можуть відчувати більший тиск та меншу захищеність.

Загалом, дані опитування показують, що воно було проведено серед аудиторії, для якої характерна висока частка строкової зайнятості, що є важливим контекстом для інтерпретації всіх подальших результатів дослідження.

4. Академічна свобода і розвиток вищої освіти та науки в Україні

Останнє десятиліття показало, що Європейський Союз не повністю здатний захищати академічну свободу, і в багатьох державах-членах було висловлено занепокоєння щодо поточного стану захисту академічної свободи в університетах країни. З метою визначення та спільного розуміння змісту академічної свободи Європейська парламентська дослідницька служба [9] на підставі низки програмних документів (Додаток Г) визначила загальні елементи академічної свободи (рис. 4.1).

Основні елементи (відзначені помаранчевим кольором, на світлому тлі) формують ядро академічної свободи, яке включає свободу викладання, свободу досліджень та свободу навчання. Свобода поширення знань часто розглядається як частина свободи викладання та дослідження, але все ж є окремим істотним елементом. Свобода самоврядування (яка не те саме, що інституційна автономія) розглядається як істотний елемент. Елементами підтримки академічної свободи (захисні засоби, на синьому тлі) – є ті елементи, які захищають основні елементи. Їх відсутність не обов’язково означає порушення академічної свободи, але без таких гарантій порушенням важче запобігти. Ці елементи включають гарантію зайнятості (термін перебування на посаді чи подібні довгострокові умови працевлаштування), фінансову безпеку та інституційну автономію (див. рис. 4.1).



Рисунок 4.1 – Концептуальна модель академічної свободи з основними та допоміжними елементами [9]

З метою з’ясування обізнаності респондентів (педагогічних, науково-

педагогічних, наукових працівників вітчизняних ЗВО) з точкою зору європейських дослідників щодо розуміння змісту терміну “академічна свобода” учасникам опитування було поставлене запитання “Відзначте, будь ласка, які складові та чинники, на вашу думку, комплексно розкривають зміст поняття “академічна свобода”.

Виявилось, що для учасників опитування, академічна свобода насамперед асоціюється з такими основними видами академічної діяльності, як викладання, навчання та дослідження, що входять до ядра академічної свободи (табл. 4.1).

Можливість поширювати знання як у межах ЗВО, так і за його межами, також є високо оціненою складовою (відповідно цю складову обрано 63,8 % та 47 % учасниками опитування).

Інституційна автономія, самоврядування та фінансова безпека визнаються важливими чинниками, хоча і з меншим відсотком підтримки порівняно з основними складовими академічної свободи. Це вказує на розуміння учасниками опитування необхідності системних умов для реалізації академічної свободи.

Хоча гарантія зайнятості є важливим аспектом для комфортного та стабільного життя учасників освітнього процесу, вона в учасників опитування отримала меншу підтримку як ключовий елемент самого поняття академічної свободи, ніж інші перелічені свободи та інституційні фактори.

Незважаючи на те, що лише 12 % обрали всі ключові компоненти та чинники, що на них впливають, високі показники за багатьма пунктами свідчать про те, що академічна свобода учасниками опитування сприймається як багатогранне поняття, що охоплює як особисті свободи, так і інституційні умови.

Таблиця 4.1 – Складові та чинники, які на думку учасників опитування, комплексно розкривають зміст поняття “академічна свобода”

Складові та чинники академічної свободи	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Свобода викладання (свобода навчати)	1135	78,7
Свобода навчання (свобода вивчати, отримувати знання)	1104	76,5
Свобода досліджень (свобода вільно досліджувати)	1101	76,3
Свобода поширення знань у закладах освіти	920	63,8
Свобода поширення знань поза закладами освіти	678	47,0
Інституційна автономія	519	36,0
Самоврядування	504	34,9
Фінансова безпека	457	31,7
Гарантія зайнятості	333	23,1
Всі разом	173	12,0
Жодне з наведених	1	0,1
Інше	11	0,8

Частина опитаних учасників запропонувала свою думку щодо складових та чинників, які комплексно розкривають зміст поняття “академічна свобода”, (табл. 4.2, наведено в редакції першоджерела).

Таблиця 4.2 – Коментарі учасників онлайн-опитування на запитання: “Які складові та чинники, на вашу думку, комплексно розкривають зміст поняття “академічна свобода?”

Відповіді
Свобода вибору змісту, форм і ресурсів навчання
Навчальні заклади та науково-дослідні організації не мають права обмежувати академічні свободи для своїх штатних співробітників, а також використовувати їх публічні заяви як привід для дисциплінарних заходів або звільнення
Відсутність вказівок від керівництва щодо безкінечного написання звітів про роботу, науку, виховну та ін. роботи, відсутність вказівок щодо кількості написання наукових статей та статей, що індексуються у наукових базах
Свобода вільно висловлювати свої погляди
Право педагогів, зокрема концертмейстерів, на реалізацію своїх безпосередніх професійних компетенцій, а не безкінечне превалювання форми над змістом та написування кілометрів нікому не потрібних псевдо наукових, методичних і тому подібних праць, аби просто зайняти час людини замість того, щоб якісно забезпечити її роботою
Свобода академічної мобільності
Мізерна зарплата (вистачає лиш доїхати на роботу), тут можна ставити крапку. Коли людину експлуатують за безцінь, важко говорити за якусь свободу
Свобода викладання, Свобода досліджень
На мій погляд, у навчальному процесі свободи забагато - хто що хоче, те й викладає...
Дотримання принципів свободи слова і творчості
Дотримання конституційних норм

Проаналізувавши, як учасники опитування розуміють сутність академічної свободи та які її складові й чинники вони вважають ключовими, перейдемо до розгляду більш конкретного аспекту – рівня їхньої поінформованості щодо міжнародних правових інструментів, які покликані захищати та сприяти реалізації академічної свободи.

Розуміння цієї обізнаності є важливим для оцінки того, наскільки академічна спільнота спирається на міжнародні норми у відстоюванні своїх прав і свобод, а також для виявлення можливих прогалин у знаннях, які можуть перешкоджати ефективному захисту академічної свободи.

Як виявилось, Велика хартія університетів є найвідомішим міжнародним документом, що захищає академічну свободу в ЗВО, для учасників опитування – її знають або про неї обізнані 56,9 % респондентів (табл. 4.3).

Таблиця 4.3 – Обізнаність учасників онлайн-опитування з міжнародними правовими інструментами, які захищають і сприяють академічній свободі

Міжнародні правові інструменти, які захищають і сприяють академічній свободі	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Велика хартія університетів 2020	821	56,9
Лімска декларація “Про академічну свободу і автономію вищих навчальних закладів” (Ліма, 10 вересня 1988 р.)	323	22,4
Рекомендація ЮНЕСКО щодо статусу викладацького складу вищої освіти (Париж, 11 листопада 1997 р.)	594	41,2
Римське міністерське комюніке, ЄПВО, 2020	261	18,1
Боннська декларація про свободу наукових досліджень, 2020	555	38,5
Публікації Ліги європейських дослідницьких університетів (LERU, квітень 2023 р.)	382	26,5
З жодним з вище перелічених	105	7,3
Важко сказати	2	0,1
Без відповіді	26	1,8
Інше (вітчизняне законодавство у сфері освіти, КЗпП, університетські нормативно-правові документи, Болонська декларація)	6	0,4

Рекомендація ЮНЕСКО щодо статусу викладацького складу вищої освіти є другим за поширеністю документом, про який знають 41,2 % опитаних. Це також високий показник, що вказує на обізнаність щодо міжнародних стандартів у професійній діяльності викладачів.

З Боннською декларацією про свободу наукових досліджень, обізнані 38,5 %. Це досить високий рівень обізнаності, враховуючи, що це відносно новий документ, зосереджений саме на наукових дослідженнях.

Публікації Ліги європейських дослідницьких університетів відомі 26,5 % опитаних, що може бути пов'язано з їх більш вузьким фокусом або специфікою аудиторії.

З Лімською декларацією “Про академічну свободу і автономію вищих навчальних закладів” ознайомлені 22,4 %. Це старий, але важливий документ, і обізнаність про нього є помірною.

Про Римське міністерське комюніке знають 18,1 %. Це відносно низький показник поінформованості учасників опитування порівняно з іншими важливими документами, можливо через його більш технічний характер у контексті Європейського простору вищої освіти.

105 осіб (7,3 % від загальної кількості опитаних) зазначили, що не обізнані з жодним із перелічених інструментів. Це свідчить про певну частку респондентів, які не володіють знаннями про міжнародні правові основи академічної свободи.

Інші відповіді респондентів (вітчизняне законодавство у сфері освіти, КЗпП, університетські нормативно-правові документи, Болонська декларація) або їх відсутність (важко сказати, без відповіді) можуть свідчити про плутанину з ідентифікацією документів або про те, що для деяких учасників опитування національні документи є більш релевантними.

Таким чином, поінформованість учасників опитування щодо ключових міжнародних документів (Велика хартія університетів 2020, Рекомендація ЮНЕСКО та Боннська декларація) демонструє їх високий рівень обізнаності, що свідчить про загальну інформованість частини академічної спільноти щодо міжнародних стандартів.

Незважаючи на високі показники поінформованості за деякими документами, частка респондентів, які не знайомі з жодним з них (7,3 %), або тих, хто обізнаний лише з обмеженою кількістю документів, вказує на необхідність посилення інформаційної роботи в ЗВО щодо міжнародних правових інструментів, які захищають академічну свободу.

Рівень обізнаності учасників опитування з міжнародними правовими інструментами, є важливою основою для розуміння глобальних стандартів академічної свободи, разом з тим логічним наступним кроком є аналіз того, наскільки респонденти обізнані з національними нормами – конституційними та іншими правовими актами України, які безпосередньо регулюють та захищають академічну свободу.

Вивчення цієї обізнаності дозволить оцінити, чи усвідомлює українська академічна спільнота свої права та механізми їхнього захисту в національному правовому полі, що є критично важливим для практичної реалізації академічної свободи в українських ЗВО.

Так, більше половини учасників опитування (60,2 %) заявляють про свою обізнаність з національними правовими актами, що захищають академічну свободу (табл. 4.4). Це позитивний момент, оскільки розуміння правових засад є ключовим для їх реалізації та захисту.

Майже 30 % респондентів висловили невизначеність ("важко сказати"), що може означати, що їхні знання фрагментарні, несистематизовані, або ж вони не впевнені у повноті своїх знань щодо конкретних норм. Кожен десятий учасник (10 %) відкрито визнає свою необізнаність. Це свідчить про необхідність цілеспрямованих освітніх та інформаційних кампаній для підвищення правової грамотності в академічному середовищі.

Якщо порівняти дані з обізнаністю щодо міжнародних правових інструментів (див. табл. 4.3, де найвищий показник був 56,9 %), то обізнаність з національними нормами виявляється дещо вищою, що є логічним, оскільки національне законодавство має безпосереднє застосування.

Таблиця 4.4 – Обізнаність учасників онлайн-опитування з нормами конституційного і правового захисту академічної свободи в Україні

Стан обізнаності	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Ні	145	10,0
Так	868	60,2
Важко сказати	430	29,8
Разом	1443	100,0

Загалом, дані вказують на те, що хоча більшість академічної спільноти заявляє про обізнаність з національними правовими засадами академічної свободи, існує значна частка працівників, які або сумніваються у своїх знаннях, або прямо не обізнані, що створює ризики для ефективного захисту та реалізації академічної свободи.

Результати проведеного опитування демонструють високий попит на додаткову інформацію щодо правового захисту академічної свободи. Це підтверджує, що, незважаючи на певну обізнаність (див. табл. 4.4), існує потреба в більш глибоких знаннях, систематизації інформації або практичних рекомендаціях.

Значна частка тих, хто "ще не визначився", є потенційною аудиторією для інформаційних кампаній (табл. 4.5). Можливо, вони потребують розуміння, чому ця інформація є важливою і як вона може бути корисною для них.

Таблиця 4.5 – Вияв бажання учасників онлайн-опитування отримати додаткову інформацію про конституційний / законодавчий захист академічної свободи в Україні

Вияв бажання	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Ні	140	9,7
Так	980	67,9
Ще не визначився (лася)	323	22,4
Разом	1443	100,0

Високий інтерес до цієї теми підтверджує її актуальність та важливість для працівників ЗВО, особливо в контексті сучасних викликів. Це вказує на те, що питання академічної свободи не є абстрактним, а має практичне значення для більшості респондентів.

Загалом, дані свідчать про те, що академічна спільнота в Україні демонструє значний інтерес до поглиблення своїх знань про правові механізми захисту академічної свободи, що відкриває можливості для подальшої просвітницької діяльності та розробки відповідних інформаційних ресурсів.

Високий рівень зацікавленості учасників опитування у отриманні додаткової інформації про конституційний та законодавчий захист академічної

свободи в Україні може бути зумовленим як прагненням краще розуміти свої права, так і відчуттям, що ці права можуть бути під загрозою. У зв'язку з цим, наступним важливим етапом нашого аналізу є дослідження ступеня згоди учасників онлайн-опитування з твердженням “академічна свобода в Україні наразі перебуває під загрозою”, що дозволить безпосередньо оцінити сприйняття поточної ситуації (табл. 4.6).

Таблиця 4.6 – Ступінь згоди учасників онлайн-опитування з твердженням “академічна свобода в Україні наразі перебуває під загрозою”

Ступінь згоди	У сфері вищої освіти і науки в цілому		У ЗВО, в якому працює респондент	
	осіб	у % від загальної кількості опитаних	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Категорично не погоджуюсь	68	4,7	172	11,9
Не погоджуюсь	364	25,2	640	44,4
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	478	33,1	356	24,7
Погоджуюсь	264	18,3	128	8,9
Повністю погоджуюсь	122	8,5	46	3,2
Не можу оцінити або не знаю	147	10,2	101	7,0
Разом	1443	100,0	1443	100,0

Отже, існує чіткий розрив між тим, як респонденти оцінюють академічну свободу в українській вищій освіті та науці в цілому, і тим, як вони сприймають її у своєму власному закладі.

Думки щодо загрози академічній свободі на загальнонаціональному рівні розділені, з невеликою перевагою тих, хто не погоджується із загрозою або займає нейтральну позицію. Приблизно чверть опитаних відчувають загрозу.

На локальному рівні (у власному ЗВО) переважна більшість (понад 56 %) не відчуває загрози академічній свободі у своєму конкретному закладі. Лише близько 12 % вважають, що в їхньому ЗВО академічна свобода під загрозою.

Працівники ЗВО, як правило, відчувають себе більш захищеними і бачать менше загроз академічній свободі у своєму безпосередньому робочому середовищі, ніж у системі вищої освіти і науки в цілому. Це може вказувати на те, що проблеми сприймаються як системні або загальнонаціональні, а не локальні.

Значна кількість респондентів, які обрали "Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь", вказує на складність та багатогранність питання, можливо, на наявність як позитивних, так і негативних факторів, що впливають на академічну свободу. В обох випадках (і в цілому, і в ЗВО) відсоток тих, хто не погоджується з твердженням про загрозу, перевищує відсоток тих, хто погоджується.

Аналіз ступеня згоди учасників опитування з твердженням про загрозу академічній свободі в Україні дав нам загальне уявлення про сприйняття поточної ситуації як на загальнодержавному рівні, так і в межах конкретного закладу. Однак, щоб отримати більш детальну та динамічну картину, важливо перейти від статичної оцінки до аналізу змін у дотриманні принципів академічної свободи в окремих ключових сферах. Тому наступним кроком є оцінка учасниками онлайн-опитування змін у дотриманні принципів академічної свободи у сфері публічних виступів, наукових досліджень та викладання протягом останніх років. Це дозволить виявити конкретні тенденції та напрями, де академічна свобода зазнає найбільших або найменших змін, та уточнити, чи є відчуття загрози реальною і динамічною реакцією.

Так, близько половини учасників опитування (44,8 %) вважають, що стан академічної свободи у сфері публічних виступів залишається незмінним. Це може свідчити про те, що ця сфера або не є першочерговим об'єктом обмежень / розширення, або ж зміни відбуваються повільно і не є очевидними для всіх (табл. 4.7).

Серед тих, хто відзначає зміни, спостерігаються дві майже рівні за чисельністю групи: 1) ті, хто бачить зростання академічної свободи (29,8 %); 2) ті, хто бачить зменшення академічної свободи (25,2 %). Цей баланс між позитивними та негативними оцінками вказує на відсутність єдиної домінуючої тенденції та, ймовірно, залежить від індивідуального досвіду, специфіки закладу чи дисципліни.

Таблиця 4.7 – Оцінка учасниками онлайн-опитування змін у дотриманні принципів академічної свободи в сфері публічних виступів протягом останніх трьох років

Стан змін	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Академічна свобода значно зросла	142	9,8
Академічна свобода дещо зросла	289	20,0
Академічна свобода залишилася незмінною	647	44,8
Академічна свобода дещо зменшилася	259	17,9
Академічна свобода значно зменшилася	106	7,3
Разом	1443	100,0

Незважаючи на розбіжності, відсотки "значного" зростання чи зменшення відносно невисокі, що свідчить про відсутність різких і масових змін у сприйнятті академічної свободи у публічних виступах.

Загалом, дані показують, що у сфері публічних виступів думки щодо змін у дотриманні академічної свободи є розділеними, з переважанням точки зору про стабільність. Хоча є групи, що відзначають як зростання, так і зменшення, жодна з цих тенденцій не є домінуючою.

Як і у випадку зі свободою публічних виступів, найбільша частка респондентів (44,4 %) відзначає, що академічна свобода у сфері наукових

досліджень залишилася незмінною. Це свідчить про сприйняття цієї сфери як такої, що не зазнала значних змін (табл. 4.8).

Сукупна частка тих, хто відзначає зростання академічної свободи становить 30,6 %, а тих, хто відзначає зменшення академічної свободи – 25,1 %. Ці показники дуже близькі до тих, що були зафіксовані для публічних виступів (29,8 % зростання проти 25,2 % зменшення). Це свідчить про схоже сприйняття динаміки змін у цих двох сферах академічної свободи.

Отже, чітко домінуюча тенденція ані до значного зростання, ані до значного зменшення академічної свободи в наукових дослідженнях відсутня, або розподіл відповідей вказує на неоднорідний досвід респондентів.

Таблиця 4.8 – Оцінка учасниками онлайн-опитування змін у дотриманні принципів академічної свободи в сфері наукових досліджень протягом останніх трьох років

Стан змін	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Академічна свобода значно зросла	144	10,0
Академічна свобода дещо зросла	297	20,6
Академічна свобода залишилася незмінною	641	44,4
Академічна свобода дещо зменшилася	252	17,5
Академічна свобода значно зменшилася	109	7,6
Разом	1443	100,0

Як і в попередніх сферах (публічні виступи та наукові дослідження), найбільша частка респондентів (44,5 %) вважає, що академічна свобода у сфері викладання залишилася незмінною. Це свідчить про загальне сприйняття стабільності у ключових аспектах академічної діяльності (табл. 4.9).

Проте в даній сфері тенденції до зростання переважають тенденції до зменшення. Так, сукупна частка тих, хто відзначає зростання академічної свободи становить 32,9 %, а тих, хто відзначає зменшення академічної свободи становить 22,6 %.

Порівняно з попередніми сферами, у викладанні відсоток тих, хто бачить зростання (32,9 %), є дещо вищим, ніж у публічних виступах (29,8 %) та наукових дослідженнях (30,6 %). Водночас, відсоток тих, хто бачить зменшення (22,6 %), є дещо нижчим, ніж у публічних виступах (25,2 %) та наукових дослідженнях (25,1 %).

Ці дані дають змогу припустити, що в сфері викладання учасники опитування дещо частіше відзначають позитивні зміни у дотриманні академічної свободи порівняно з публічними виступами та науковими дослідженнями, або ж негативні зміни сприймаються менш гостро.

Загалом, у всіх трьох розглянутих сферах академічної діяльності (публічні виступи, наукові дослідження, викладання) переважає думка про стабільність у дотриманні принципів академічної свободи протягом останніх років (близько 44-

45 % респондентів). Однак, серед тих, хто помічає зміни, існує певний баланс між позитивними та негативними тенденціями, хоча у сфері викладання спостерігається дещо вищий відсоток респондентів, які відзначають зростання академічної свободи. Це свідчить про те, що загальна картина є неоднозначною і залежить від конкретної сфери діяльності та, ймовірно, індивідуального досвіду кожного респондента.

Таблиця 4.9 – Оцінка учасниками онлайн-опитування змін у дотриманні принципів академічної свободи в сфері викладання протягом останніх трьох років

Стан змін	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Академічна свобода значно зросла	168	11,6
Академічна свобода дещо зросла	308	21,3
Академічна свобода залишилася незмінною	642	44,5
Академічна свобода значно зменшилася	89	6,2
Академічна свобода дещо зменшилася	236	16,4
Разом	1443	100,0

Для повноцінної оцінки загального стану та привабливості сфери вищої освіти і науки в Україні з погляду її безпосередніх учасників, важливо перейти до питання, що відображає їхній інтегрований професійний досвід та лояльність до галузі та послужить індикатором їх задоволеності та оптимізму, інтегруючи всі вищезгадані аспекти – від розуміння академічної свободи до її фактичного дотримання та перспектив розвитку на думку працівників ЗВО.

Більше половини учасників опитування (53,4 %), ті що поставили (7-10 балів) готові рекомендувати галузь "Вища освіта і наука" своїм колегам, що свідчить про домінуюче позитивне, або принаймні прийнятне, ставлення до сфери (табл. 4.10).

Однак, майже чверть опитаних (21,7 %) висловили низьку ймовірність рекомендації (1-4 бали), що вказує на наявність серйозних проблем або розчарувань у цій групі. Ще близько чверті (24,8 %) займають нейтральну позицію, що може означати, що їхній досвід неоднозначний, і вони не можуть однозначно рекомендувати чи не рекомендувати галузь.

Ці результати корелюють з попередніми аналізами відповідей учасників опитування щодо академічної свободи. Незважаючи на те, що багато хто з них не відчуває прямої загрози академічній свободі у своєму ЗВО, загальні виклики в галузі (про які йшла мова при оцінці "сфери вищої освіти і науки в цілому") можуть впливати на загальну готовність рекомендувати її як сферу діяльності.

У цілому дані показують, що, хоча більшість працівників ЗВО є лояльними до своєї сфери та готові її рекомендувати, існує значний сегмент тих, хто відчуває певні труднощі або невпевненість, що зменшує їхнє бажання заохочувати інших до роботи в цій галузі.

Таблиця 4.10 – Відповідь учасників онлайн-опитування на запитання “Наскільки ймовірно, що ви порекомендуєте колегам, які шукають роботу, галузь “Вища освіта і наука” як сферу діяльності в Україні?” (за шкалою від одиниці до десяти)

Бали	осіб	у % від загальної кількості опитаних
1	96	6,7
2	42	2,9
3	94	6,5
4	81	5,6
5	228	15,8
6	129	9,0
7	242	16,8
8	205	14,2
9	121	8,4
10	201	14,0
Разом	1439	100,0

Результати опитування, наведені в табл. 4.10 можна проаналізувати ще за допомогою методу вимірювання задоволеності співробітників, індексу задоволеності персоналу – eNPS (англ. Employee Net Promoter Score), (рис. 4.2).

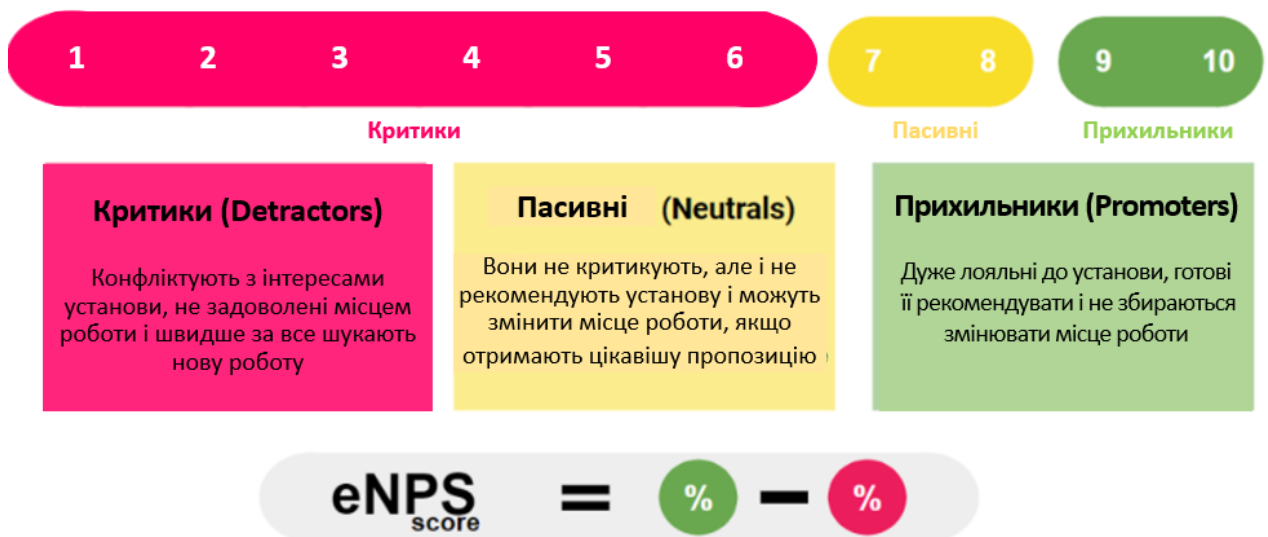


Рисунок 4.2 – Розрахунок індексу задоволеності персоналу [10]

За даними опитування отримано $eNPS = -24$, що є негативним. Це свідчить про те, що кількість "критиків" (незадоволених працівників, які не рекомендуватимуть галузь) значно перевищує кількість "прихильників" (лояльних працівників, які готові її рекомендувати).

Такий eNPS вказує на проблемну ситуацію в галузі "Вища освіта і наука" в Україні з погляду залученості та задоволеності її працівників. Це свідчить про

те, що хоча більше половини опитаних (53,4 %) готові рекомендувати галузь (7-10 балів), значна частина цих "рекомендаторів" припадає на "пасивних" (31 %, 7-8 балів), а не на активних "прихильників". При цьому частка тих, хто не рекомендуватиме галузь, є найбільшою (46,5 %).

Негативний eNPS може мати серйозні наслідки для галузі, такі як: складність у залученні нових талановитих кадрів; зростання бажання вже працюючих співробітників змінити місце роботи або галузь; зниження мотивації та продуктивності; негативні відгуки "критиків" можуть шкодити іміджу галузі.

Вважається, що eNPS вище 0 є прийнятним, вище 20 – добрим, а вище 50 – відмінним. Відповідно, показник -24 вказує на наявність значних викликів у залученні та утриманні персоналу у сфері вищої освіти і науки, а також на загальне незадоволення умовами праці, перспективами або іншими аспектами діяльності в цій сфері.

Отже, низький і негативний показник eNPS (-24) для галузі "Вища освіта і наука" в Україні, розрахований на основі відповідей учасників онлайн-опитування, є серйозним сигналом для стейкхолдерів. Він вказує на те, що значна частина працівників не тільки не є амбасадорами своєї професії, а й активно не рекомендує її іншим. Це підкреслює нагальну потребу в комплексному аналізі причин такого незадоволення та впровадженні стратегічних змін для покращення умов праці, підвищення привабливості галузі та відновлення довіри та лояльності працівників.

Основними та найбільш значущими причинами, що перешкоджають бажанню працювати у сфері вищої освіти і науки в Україні, є низький рівень заробітної плати (на думку 83,2 % опитаних) та висока інтенсивність праці / перенавантаження (47,8 % опитаних). Це прямі економічні та організаційні чинники, які роблять галузь менш привабливою (табл. 4.11).

Відсутність соціального пакету (на думку 18,4 % опитаних) та обмежені можливості для професійного й кар'єрного зростання (9,9 % опитаних) також відіграють важливу роль, хоча й менш виражену порівняно з першими двома факторами.

Такі фактори, як низька залученість до управлінських рішень (на думку 8,0 % опитаних) та токсична корпоративна культура (7,7 % опитаних), вказують на системні проблеми у внутрішньому функціонуванні закладів, які також впливають на привабливість роботи.

Відсутність якісних і безпечних укриттів, бомбосховищ (на думку 8,7 % опитаних) підкреслює вплив поточних безпекових викликів на бажання працювати в Україні, особливо у сфері, яка часто передбачає фізичну присутність.

Досить невелика частка респондентів (9,8 %) вважає, що перешкоди відсутні, що підкреслює загальну проблемність ситуації в галузі.

Цей аналіз підтверджує, що проблеми фінансового та організаційного характеру є найбільш гострими для потенційних і поточних працівників сфери вищої освіти і науки в Україні, що також підтверджено раніше наведеним низьким показником eNPS.

Таблиця 4.11 – Відповідь учасників онлайн-опитування на запитання ”Які причини, на вашу думку, можуть перешкоджати бажанню громадян України працювати у сфері вищої освіти і науки?”

Причини	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Низький рівень заробітної плати	1201	83,2
Висока інтенсивність праці, перенавантаження	690	47,8
Відсутність соціального пакету	265	18,4
Відсутність можливостей для професійного розвитку й кар’єрного зростання	143	9,9
Відсутність якісних і безпечних укриттів, бомбосховищ	125	8,7
Низька залученість працівників до прийняття колегіальних управлінських рішень	115	8,0
Токсична корпоративна культура і менеджмент	111	7,7
Некомфортні умови праці, незручний графік роботи	107	7,4
Перешкоди відсутні	141	9,8
Інше	26	1,8

Частина опитаних учасників (1,8 %) запропонувала своє бачення причин, які можуть перешкоджати бажанню громадян України працювати у сфері вищої освіти і науки, (табл. 4.12, наведено в редакції першоджерела).

Таблиця 4.12 – Коментарі учасників онлайн-опитування на запитання: “Які причини, на вашу думку, можуть перешкоджати бажанню громадян України працювати у сфері вищої освіти і науки?”

Відповіді
Перезавантаженість бюрократичною не творчою діяльністю, яку вимагає МОН
Неприйнятно низька фінансова компенсація за працю
Імітація освіти
Корупція та авторитаризм, зловживання владою з боку адміністрації
Безупинні глибокі реформи
Відсутня можливість перетину кордону
Війна в країні
Працевлаштування в межах 1 року за заявою, навіть на посаді декана факультету
Відсутність фінансування досліджень і оплата публікацій
Тотальна недолугість МОН як структури. Більшість ініціатив МОН просто “ідіотичні” і зачасто складно реалізувати, подекуди незаконні взагалі
Війна, безглузді рішення керівництва країни у всіх сферах життя громадян

Навіть за диплом доцента платиш МОНу як відшкодування. Кар'єрний ріст, неможливість впливати на рішення, вкладання грошові в усі сфери куди йдеш - статті, конференції, підручники, бюрократія, і після вкладів з часом надбавки 1000-2000 грн. а це 20 % від з/п асистента чиста. Організація всіх подій своїми силами. Низькі з/п
Все залежить від самої людини на що вона згодна або ні, її відношення до життя
Можливими причинами можуть бути: Низька заробітна плата та недостатнє фінансування науки, що обмежує можливості для досліджень. Бюрократія та обмежена інституційна автономія, які ускладнюють реалізацію творчих ідей. Відсутність гарантій зайнятості та кар'єрного зростання, залежність від адміністративних рішень. Низький престиж професії в суспільстві. Міграція науковців за кордон через кращі умови праці. Ці фактори впливають на мотивацію та бажання працювати в цій сфері.
Нестабільність, не прогнозованість роботи навіть на найближчі 1-2 роки
Постійні реформи і зростання бюрократичного навантаження щодо збереження "слідів" у системі якості освіти
Надто велика кількість вимог, якими визначено, що має роботи педагогічний працівник, яким вимогам відповідати для здійснення педагогічної діяльності. Проведення наукових досліджень тощо. Це практично цілодобова робота.
Схильність і інтерес до даного виду діяльності
Відсутність централізованого фахового навчання для самих викладачів. Що знаєш, те і викладаєш...
Велика нестача абітурієнтів з прийнятним рівнем шкільних знань
Багато паперової роботи, яка на якість освіти не впливає
Високі вимоги, мала зарплата
Надмірна бюрократизація навчального процесу
Через те, що відбувається в сфері освіти, я працюю паралельно в ІТ, що дає мені можливість надавати актуальні знання, що є +, але я відчуваю пресінг через велику бюрократичну завантаженість, а також тиск щодо необхідності нових наукових публікацій тощо, що наразі не можливо через брак сил, часу та фінансування. Для практикуючих спеціалістів мають бути інші критерії ефективності
Це актуальна потреба зміни підходів до навчання у ЗВО
Це питання - знущання якесь) У мене квартира в місяць вартує БІЛЬШЕ, ніж я отримаю за викладацьку діяльність.
Булінг та мобінг

5. Академічна свобода у закладах освіти респондентів

Проаналізувавши загальні аспекти академічної свободи та її сприйняття у контексті розвитку вищої освіти та науки в Україні, включаючи обізнаність з міжнародними та національними правовими інструментами, а також оцінку загальних загроз, важливо перейти від “макрорівня” до “мікрорівня” – безпосереднього досвіду та сприйняття академічної свободи в конкретних закладах вищої освіти, де працюють учасники опитування. У цьому розділі буде детальніше розглянуто, як принципи академічної свободи реалізуються та дотримуються на практиці, а також виявлено особливості та виклики повсякденної діяльності респондентів, що характерні для їхніх безпосередніх робочих умов.

Більшість українських ЗВО, очевидно, мають офіційні нормативні документи, які регламентують та захищають академічну свободу. Це є позитивним сигналом щодо формального закріплення принципів академічної свободи на інституційному рівні. Проте, незважаючи на широке впровадження документів, майже 29 % працівників ЗВО не обізнані з їхнім існуванням у своїх закладах (табл. 5.1). Це вказує на проблему недостатньої комунікації або низької ефективності внутрішніх інформаційних кампаній. Навіть якщо документи існують, їхня ефективність може бути обмежена, якщо значна частина співробітників про них не знає.

Дуже низький відсоток закладів, які взагалі не мають таких документів (1 %), свідчить про те, що формально питання захисту академічної свободи є врегульованим у переважній більшості ЗВО.

Отже, на формальному рівні українські заклади вищої освіти значною мірою відповідають вимогам щодо наявності документів про захист академічної свободи. Однак, існує суттєвий виклик у сфері поінформованості та обізнаності працівників з цими документами. Це може бути бар'єром для ефективної реалізації та захисту академічної свободи на практиці, оскільки співробітники не можуть посилатися на норми, про існування яких вони не знають. Це підкреслює потребу не лише у наявності документів, а й у системній роботі з підвищення правової грамотності та обізнаності персоналу ЗВО.

Таблиця 5.1 – Відповідь учасників онлайн-опитування на запитання “Чи має ваш заклад, в якому ви працюєте, офіційні нормативні документи щодо захисту академічної свободи?”

Відповідь	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Так	1011	70,1
Ні	15	1,0
Не знаю	417	28,9
Разом	1443	100,0

Порівняно з наявністю документів на рівні закладу в цілому, наявність офіційних нормативних документів щодо захисту академічної свободи на рівні

структурних підрозділів є менш поширеною (54,3 % проти 70,1 %). Це може означати, що не всі загальноуніверситетські положення деталізуються або імплементуються на рівні кафедр, факультетів тощо (табл. 5.2).

Частка тих, хто "не знає" про ці документи, суттєво зростає на рівні структурних підрозділів (35,5% проти 28,9 %). Це підкреслює проблему комунікації та обізнаності працівників, яка є ще гострішою на нижчих ієрархічних рівнях.

10,3 % респондентів зазначили, що їхній структурний підрозділ не має таких документів, що є значним показником порівняно з лише 1% на рівні всього ЗВО. Це вказує на те, що формальне регулювання академічної свободи не завжди спускається до базових робочих одиниць.

Отже, хоча на рівні закладу вищої освіти офіційні документи щодо захисту академічної свободи є майже повсюдно поширеними, ситуація змінюється на рівні структурних підрозділів. Тут спостерігається менша частка наявності таких документів, а також значно вищий рівень необізнаності та прямої відсутності цих документів. Це може створювати розрив між декларативними принципами академічної свободи на рівні університету та їхньою реальною імплементациєю та усвідомленням на рівні, де відбувається безпосередня науково-педагогічна діяльність. Для ефективного захисту академічної свободи необхідно забезпечити не лише наявність документів, а й їхню імплементацию та широку обізнаність з ними на всіх рівнях університетської структури.

Таблиця 5.2 – Відповідь учасників онлайн-опитування на запитання “Чи має структурний підрозділ, у якому ви працюєте, офіційні нормативні документи щодо захисту академічної свободи?”

Відповідь	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Так	783	54,3
Ні	148	10,3
Не знаю	512	35,5
Разом	1443	100,0

На думку 65,2 % учасників онлайн-опитування переважна більшість українських ЗВО декларують наявність конкретних органів для розгляду скарг щодо порушення академічної свободи (табл. 5.3). Це позитивний аспект, що свідчить про намагання забезпечити внутрішні механізми захисту прав освітян.

Незважаючи на декларовану наявність механізмів, третина опитаних працівників (32,0 %) не знає про їхнє існування. Це створює серйозний розрив між формальним існуванням механізмів та їхньою практичною доступністю та ефективністю. Якщо працівники не знають, куди звертатися, вони не можуть скористатися своїми правами.

Хоча відсоток відмов (на думку 2,8 % опитаних) низький, він свідчить про те, що у деяких закладах такі механізми дійсно відсутні, що є критичною прогалиною.

Отже, українські заклади вищої освіти переважно мають формальні процедури для захисту академічної свободи через механізми подання скарг. Однак, існує суттєва проблема з інформуванням та обізнаністю працівників про ці механізми. Це підкреслює необхідність не лише створення таких органів, а й активної комунікації та просвітницької роботи для забезпечення того, щоб усі працівники знали про свої права та можливості їхнього захисту. Без належної поінформованості навіть найкращі внутрішні політики залишатимуться неефективними.

Таблиця 5.3 – Відповідь учасників онлайн-опитування на запитання “Чи наявна можливість подавати скарги щодо порушення академічної свободи в закладі, в якому ви працюєте, до конкретного органу з розгляду скарг?”

Відповідь	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Так	941	65,2
Ні	40	2,8
Не знаю	462	32,0
Разом	1443	100,0

Існування формальних правил і механізмів не завжди гарантує відсутність порушень. Тому, щоб оцінити реальну картину дотримання академічної свободи, необхідно перейти до безпосереднього досвіду учасників опитування.

Так, майже половина респондентів (48,1 %) не були свідками порушень академічної свободи в ЗВО (табл. 5.4). Це може бути як позитивним індикатором, так і свідчити про те, що порушення можуть бути не завжди очевидними або не стосуються безпосередньо кожного науково-педагогічного працівника.

Найбільш поширеними формами порушень, свідками яких були учасники опитування, є ті, що стосуються реформ, які впливають на працевлаштування та кар'єру (25,8 % опитаних на це вказали), та обмеження права на виїзд за межі країни (22,9 % опитаних). Перший пункт вказує на внутрішні системні проблеми, пов'язані з управлінням та кадровою політикою, а другий – на безпосередній вплив зовнішніх, особливо воєнних, чинників на академічну мобільність та свободу.

Також помітними є проблеми, пов'язані з тиском на оцінювання здобувачів вищої освіти (на думку 13,2 % опитаних) та негативними відгуками на наукові праці (11,4 % опитаних), що вказує на тиск на академічну доброчесність та свободу наукової думки.

Неправомірні звільнення (9,3%) та судові переслідування (1,6 %) є менш поширеними, але їхня наявність свідчить про реальні випадки, які мають серйозні наслідки для постраждалих.

Цей аналіз є важливим для розуміння реального досвіду академічної спільноти щодо порушень академічної свободи. Він доповнює попередні дані про сприйняття загроз, показуючи конкретні ситуації, з якими стикаються працівники. Особливу увагу слід звернути на вплив реформ та обмежень на виїзд

як на чинники, що найбільш часто сприймаються як порушення академічної свободи.

Таблиця 5.4 – Відповідь учасників онлайн-опитування на запитання “Яких ситуацій, пов’язаних з порушенням академічної свободи, ви були свідком?”

Ситуації	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Неправомірне судове переслідування	23	1,6
Неправомірне звільнення	134	9,3
Обмеження права на виїзд за межі країни	330	22,9
Негативні відгуки на наукові праці	165	11,4
Низька оцінка здобувача вищої освіти	191	13,2
Реформи вищої освіти, які змінюють спосіб прийняття на роботу і кар’єрне зростання	373	25,8
Жодна з вищезазначених	694	48,1
Інше	44	3,0

Хоча більше половини респондентів (52,7 %) не відчують обмежень у обговореннях різних тем, проте серед тих, хто відчуває обмеження, найбільш чутливими темами є мовні питання, збройний конфлікт, державна політика та мобілізація через збройну агресію (табл. 5.5).

Таблиця 5.5 – Відповідь учасників онлайн-опитування на запитання “Які теми ви наразі можете менш вільно обговорювати під час виконання службових обов’язків, ніж це було три роки тому ?”

Теми	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Збройний конфлікт з РФ	278	19,3
Різноманітність, рівність та інклюзивність	128	8,9
Мовні питання	326	22,6
Діяльність адміністрації закладу	197	13,7
Релігійні питання, зокрема щодо РПЦ	194	13,4
Політика (державна)	276	19,1
Гендерна ідентичність, сексуальна орієнтація	139	9,6
Політика (місцева)	164	11,4
Міграція через збройну агресію	172	11,9
Мобілізація через збройну агресію	291	20,2
Контроль над зброєю / право на зброю	99	6,9
Жодна з вищезазначених	760	52,7
Інше	14	1,0

Дані опитування підтверджують вплив поточного суспільно-політичного контексту (особливо повномасштабної війни) на академічну свободу в Україні. Крім того, значний відсоток обмежень щодо обговорення діяльності адміністрації закладу вказує на проблеми внутрішньої демократії та відкритості, що є конкретним проявом того, як відчуття "несвободи" реалізується в щоденній роботі викладачів та науковців, попри існування формальних захисних механізмів.

Тобто спостерігається дуальність сприйняття академічної свободи: з одного боку, існують формальні механізми та відносно стабільний стан у ключових сферах діяльності, що сприяє відчуттю свободи у більшості; з іншого боку, реальні випадки порушень та вплив системних проблем призводять до відчуття несвободи у значної частини спільноти.

Таким чином, існує потреба не лише в наявності захисних механізмів, а й у забезпеченні їхньої ефективності та усуненні факторів, які, на думку працівників, обмежують їхню академічну свободу.

Зовсім незначна частина опитаних учасників (1 %) запропонувала своє бачення тем, які можна менш вільно обговорювати під час виконання службових обов'язків, ніж це було три роки тому, (інформація в табл. 5.6 наведена в редакції першоджерела).

Таблиця 5.6 – Коментарі учасників онлайн-опитування на запитання: "Які теми ви наразі можете менш вільно обговорювати під час виконання службових обов'язків, ніж це було три роки тому?"

Відповіді
Обговорюю тільки ті теми, які стосуються дисципліни
Обговорювати можна що завгодно, але користі від цього ніякої. А іноді навіть проблем більше (мається на увазі завдання, які "нарізаються" з боку МОН та МВС). Хоча вищезазначені теми не є табуйованими
Україна неймовірна у плані свободи, тому я можу говорити про все що хочу. Завжди могла, і сподіваюсь, зможу це робити і надалі.
Будь-які теми можна обговорювати вільно, тільки більш відповідально і обережніше
Діяльність ТЦК
На роботі обговорюються робочі питання. не бачу потреби, сенсу обговорювати політику, ситуацію в країні і т.п. з колегами чи особливо зі студентами
На робочому місці займаємось професійними обов'язками
Займаюсь своєю справою та не відволікаюсь на теми, які не споріднені з моєю працею
Поки кожен має свою думку, але чи за це покарають у майбутньому немає впевненості
Вважаю, що на роботі потрібно обговорювати тільки теми, які безпосередньо стосуються роботи
Вільно можуть обговорюватися всі теми, заборони офіційної немає. Проте спрацьовує самоконтроль, зважаючи на аналіз співрозмовника і зчитування його позиції. У разі категоричності, обговорення конфліктної теми поступово припиняється
Взагалі ці питання не обговорюються на робочому місці
Питання некоректне
Важко відповісти

6. Особистий досвід респондентів з викликів академічній свободі

Для повного розуміння викликів академічній свободі необхідно перейти від інституційного та загального сприйняття до безпосереднього особистого досвіду респондентів. Цей розділ буде присвячений детальному вивченню конкретних ситуацій та проявів, з якими учасники онлайн-опитування стикалися особисто, що дозволить виявити найбільш гострі та поширені форми тиску або обмежень на академічну свободу в професійній діяльності науково-педагогічних працівників.

Дані табл. 6.1 свідчать про те, що переважна більшість працівників ЗВО в Україні (понад 76 % опитаних) відчують, що їхні заклади належним чином ознайомили їх з концепцією академічної свободи та пов'язаними з нею правами й обов'язками. Це є позитивним результатом зусиль закладів у сфері правової освіти та інформування. Однак, цей високий показник обізнаності на рівні "концепції" контрастує з дещо нижчою поінформованістю про конкретні офіційні документи та механізми подання скарг (див. табл. 5.1 та 5.3). Можливо, ознайомлення відбувається на загальному рівні (лекції, тренінги), але не з конкретними локальними актами. Це вказує на потенційний розрив між теоретичним розумінням та практичним знанням конкретних інструментів захисту. Для підвищення ефективності захисту академічної свободи в ЗВО важливо не лише ознайомлювати НПП з концепцією, а й акцентувати їх увагу на внутрішніх нормативних документах та чітких процедурах дій у випадку порушень.

Таблиця 6.1 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження "Мій заклад надав мені належне ознайомлення з концепцією академічної свободи та пов'язаних з нею прав і обов'язків"

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	464	32,2
Погоджуюсь	636	44,1
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	246	17,0
Не погоджуюсь	75	5,2
Категорично не погоджуюсь	22	1,5
Разом	1443	100

Таблиця 6.2 демонструє високий запит академічної спільноти на додаткову інформацію щодо концепції академічної свободи, прав та обов'язків. Той факт, що понад 70 % респондентів висловлюють таке бажання, навіть попри те, що більшість з них вважає, що їх вже "належно ознайомили" (див. табл. 6.1), вказує на критичну потребу в поглибленій, можливо, більш практичній та деталізованій інформації. Це може бути відповіддю на реальні виклики та ситуації порушень,

які висвітлені в попередніх таблицях. Закладам вищої освіти та відповідним органам варто врахувати цей високий попит на інформацію та розробити більш ефективні механізми її надання, які б охоплювали не лише загальні принципи, а й конкретні механізми захисту та реагування на порушення.

Таблиця 6.2 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження “Я хочу отримати додаткову інформацію про концепцію академічної свободи та пов’язані з нею права й обов’язки”

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	253	17,5
Погоджуюсь	784	54,3
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	266	18,4
Не погоджуюсь	118	8,2
Категорично не погоджуюсь	22	1,5
Разом	1443	100

Таблиця 6.3 показує, що більшість працівників ЗВО (майже 68 % опитаних) вважають, що вони мають відповідні практичні знання щодо захисту академічної свободи у своїх установах. Це є позитивним показником, який свідчить про певну підготовку та інформованість. Проте, враховуючи високий запит на додаткову інформацію (див. табл. 6.2) та значну частку тих, хто "не знає" про наявність документів або механізмів (див. табл. 5.1, 5.2, 5.3), а також наявність свідчень про порушення (див. табл. 5.4), можна зробити висновок, що практичні знання можуть бути недостатньо глибокими або універсальними. Існує потреба у більш цілеспрямованих заходах з інформування та навчання, щоб заповнити прогалини у знаннях та забезпечити ефективний захист академічної свободи на практиці.

Таблиця 6.3 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження “Я маю відповідні практичні знання про правила, практику та політику, що регулюють захист академічної свободи в установі, в якій я працюю”

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	287	19,9
Погоджуюсь	690	47,8
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	351	24,3
Не погоджуюсь	95	6,6
Категорично не погоджуюсь	20	1,4
Разом	1443	100

Таблиця 6.4 підтверджує і поглиблює попередні висновки щодо високого і нагального запиту академічної спільноти на більш детальну та практичну

інформацію про захист академічної свободи у своїх установах. Більше двох третин респондентів прагнуть отримати ці знання, навіть якщо вони вже вважають себе частково обізнаними. Це свідчить про:

недостатність поточної інформації – існуючі механізми ознайомлення та інформування, ймовірно, не повністю задовольняють потреби працівників у глибоких та практичних знаннях;

реальну потребу у захисті – бажання отримати таку інформацію є свідченням того, що працівники усвідомлюють потенційні загрози та прагнуть бути готовими до їх вирішення, що співставно з даними щодо свідчення порушень та відчуття обмежень;

пріоритетність питання – для ефективного забезпечення академічної свободи необхідно не лише мати відповідні політики та механізми, а й забезпечити їхню прозорість, доступність інформації про них та навчання персоналу щодо їх використання.

Таблиця 6.4 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження “Я хочу отримати додаткову інформацію про правила, практику та політику захисту академічної свободи в установі, в якій я працюю”

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	227	15,7
Погоджуюсь	739	51,2
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	297	20,6
Не погоджуюсь	150	10,4
Категорично не погоджуюсь	30	2,1
Разом	1443	100

Табл. 6.5 однозначно демонструє, що особиста академічна свобода викладання є фундаментальною цінністю для переважної більшості (91,7 % опитаних) працівників вищої освіти в Україні. Цей показник є одним з найвищих у всьому опитуванні і підкреслює центральну роль, яку викладачі відводять академічній свободі у своїй професійній діяльності.

Це високе значення, однак, контрастує з деякими виявленими раніше проблемами:

наявність свідчень про обмеження певних тем для обговорення (див. табл. 5.5) прямо суперечить ідеалу абсолютної свободи викладання;

зменшення свободи викладання для значної частини респондентів (див. табл. 4.9), хоч і не є домінуючою тенденцією, є проблемою, враховуючи її високу цінність;

високий запит на додаткову інформацію про академічну свободу та її захист (див. табл. 6.2 та 6.4) також свідчить про те, що, незважаючи на важливість, НПП не завжди відчують себе повністю захищеними або інформованими, щоб реалізувати цю свободу повною мірою.

Отже, свобода викладання є критично важливим аспектом для академічної спільноти, і будь-які її обмеження можуть сприйматися дуже болісно, навіть якщо загальна ситуація для більшості залишається стабільною. Це акцентує увагу на необхідності збереження та посилення гарантій цієї свободи.

Таблиця 6.5 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження ”Для мене є дуже важливою особиста академічна свобода викладання“

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	609	42,2
Погоджуюсь	715	49,5
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	102	7,1
Не погоджуюсь	12	0,8
Категорично не погоджуюсь	5	0,3
Разом	1443	100

Таблиця 6.6 однозначно підтверджує, що особиста академічна свобода досліджень є такою ж фундаментальною цінністю, як і свобода викладання, для переважної більшості (90,9 % опитаних) працівників вищої освіти в Україні. Цей високий показник демонструє глибоке усвідомлення важливості автономії у науковій діяльності.

Таблиця 6.6 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження ”Для мене є дуже важливою особиста академічна свобода досліджень“

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	606	42,0
Погоджуюсь	706	48,9
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	111	7,7
Не погоджуюсь	14	1,0
Категорично не погоджуюсь	6	0,4
Разом	1443	100

Проте, як і у випадку зі свободою викладання, ця висока цінність існує в контексті певних викликів:

для значної частини респондентів свобода досліджень зменшилася за останні роки (див. табл. 4.8);

наявність свідчень про негативні відгуки на наукові праці (див. табл. 5.4) прямо вказує на обмеження у цій сфері;

високий запит на додаткову інформацію щодо механізмів захисту академічної свободи (див. табл. 6.2 та 6.4) підкреслює, що наукові та науково-педагогічні працівники, незважаючи на визнання важливості, не завжди

почуваються достатньо захищеними або інформованими, щоб повністю реалізувати цю свободу.

Отже, свобода досліджень є критично важливим аспектом для академічної спільноти, і її ефективний захист є життєво необхідним для розвитку науки та інновацій в Україні. Будь-які обмеження у цій сфері можуть мати значні негативні наслідки, попри високу оцінку її важливості самими працівниками.

Таблиця 6.7 демонструє, що автономія установи є дуже важливою для абсолютної більшості (84,9 % опитаних) працівників вищої освіти в Україні. Це підтверджує, що НПП усвідомлюють критичну роль інституційної незалежності для ефективного функціонування університету та забезпечення академічної свободи.

Цей високий рівень усвідомлення цінності інституційної автономії є ключовим для подальшого розвитку вищої освіти в Україні. Забезпечення та посилення автономії ЗВО може сприяти кращому дотриманню академічної свободи, що є фундаментальною умовою для якісного викладання, досліджень та інновацій. Будь-які кроки, що обмежують автономію, ймовірно, зустрінуть опір з боку академічної спільноти, оскільки вони сприйматимуться як загроза ключовим професійним цінностям.

Таблиця 6.7 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження ”Для мене є дуже важливою автономія моєї установи“

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	566	39,2
Погоджуюсь	659	45,7
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	191	13,2
Не погоджуюсь	19	1,3
Категорично не погоджуюсь	8	0,6
Разом	1443	100

Таблиця 6.8 демонструє, що самоврядування в закладі є надзвичайно важливою цінністю для переважної більшості (87,3 % опитаних) працівників ЗВО в Україні. Це свідчить про глибоке розуміння того, що право брати участь в управлінні закладом є критичним для забезпечення прозорості, ефективності та, що найважливіше, академічної свободи.

Висока оцінка статусу самоврядування в ЗВО, поряд з високою оцінкою інституційної автономії (див. табл. 6.7) та особистої свободи викладання і досліджень (див. табл. 6.5, 6.6), підкреслює, що українські академічні працівники прагнуть до децентралізованого та демократичного управління, де їхній голос має вагу. Це також вказує на потенційну чутливість до будь-яких спроб обмеження самоврядування або зменшення впливу працівників на ключові рішення в закладах вищої освіти.

Таблиця 6.8 – Характеристика особистих знань / досвіду учасників онлайн-опитування щодо твердження ”Для мене є дуже важливим самоврядування у моєму закладі (тобто право працівників брати участь в управлінні закладом)”

Ступінь згоди / незгоди за 5-бальною шкалою	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Абсолютно згодний(а)	522	36,2
Погоджуюсь	738	51,1
Як погоджуюсь, так і не погоджуюсь	152	10,5
Не погоджуюсь	24	1,7
Категорично не погоджуюсь	7	0,5
Разом	1443	100

Дані табл. 6.9 показують, що хоча абсолютна більшість респондентів (понад 92 % опитаних у всіх категоріях) не стикалася з дисциплінарними стягненнями або їх загрозою за висловлені погляди, все ж у ЗВО існують певні зони ризику.

Таблиця 6.9 – Досвід учасників онлайн-опитування щодо порушень їх академічної свободи внаслідок дисциплінарного стягнення або його загрози, у % від загальної кількості опитаних

Відповідь	Академічні погляди, які висловлювали під час викладання	Академічні погляди, які висловили в дослідницькій публікації	Думки, які висловили на засіданні в установі (наприклад, на засіданні кафедри, вченій раді)	Погляди, які висловили на публічному форумі за межами установи (наприклад, у місцевій чи національній газеті, телевізійній або радіопрограмі)	Погляди, які висловили в інших публічних місцях
Ні	95,6	97,4	92,5	96,3	94,2
Так	4,4	2,6	7,5	3,7	5,8
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Найбільший ризик висловлювання поглядів, що призводять до дисциплінарних наслідків, спостерігається на внутрішніх засіданнях установи (7,5 % опитаних). Це може бути пов'язано з більшою чутливістю адміністрації до внутрішньої критики або конфлікту інтересів. Найменший ризик зафіксовано для дослідницьких публікацій (2,6 % опитаних). Викладання та публічні виступи за межами установи також мають відносно низькі показники ризику (4,4 % та 3,7 % опитаних про це зазначили відповідно). Висловлювання в "інших публічних місцях" (5,8 % опитаних) несуть дещо більший ризик, ніж офіційні публікації, але менший, ніж внутрішні засідання.

Ці дані свідчать про те, що, хоча ситуація з прямими дисциплінарними загрозами за висловлення поглядів є загалом стабільною, є сфери, де працівники мають бути особливо обережними, а саме – у внутрішніх дискусіях, особливо якщо вони стосуються адміністративних питань. Це підкреслює потребу у розвитку культури відкритого діалогу та захисту свободи слова всередині закладів вищої освіти.

Табл. 6.10 доповнює картину порушень академічної свободи, виявлених вище. Вона показує, що хоча дисциплінарні стягнення за публічні погляди є відносно рідкісними (2,0 % опитаних), існує широкий спектр інших, менш формальних, але значних форм утисків, які відчують академічні працівники через свої публічні академічні погляди.

Таблиця 6.10 – Досвід учасників онлайн-опитування щодо утисків через академічні погляди, які висловлювали публічно (під час викладання, наукової діяльності, поза межами закладу), у % від загальної кількості опитаних

Відповідь	Відмова у кар'єрному підвищенні	Переведення на нижчу посаду	Переведення в інший відділ / центр / підрозділ	Отримання різних / меншої кількості / додаткових адміністративних завдань	Отримання інших / меншої кількості / додаткових викладацьких чи дослідницьких обов'язків	Позбавлення фінансування досліджень / приміщень / обладнання	Знущання з боку колег	Погрози	Дисциплінарне стягнення
Ні	95,3	97,0	96,1	92,7	92,6	95,0	95,0	94,6	98,0
Так	4,7	3,0	3,9	7,3	7,4	5,0	5,0	5,4	2,0
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Найбільш поширені форми утисків пов'язані з розподілом завдань: "отримання різних / меншої кількості додаткових адміністративних завдань" (7,3 % опитаних) та "отримання інших / меншої кількості викладацьких чи дослідницьких обов'язків" (7,4 % опитаних). Це вказує на те, що адміністративні та професійні важелі впливу можуть використовуватися для тиску на академічних працівників.

Фінансові та кар'єрні обмеження також є значущими: 5,0 % опитаних стикалися з позбавленням фінансування досліджень, а 4,7 % – з відмовою у кар'єрному підвищенні.

Психологічний тиск та залякування, а саме погрози (5,4 % опитаних) та знущання з боку колег (5,0 % опитаних) свідчать про те, що академічні працівники можуть стикатися з психологічним тиском за свої погляди.

Ці дані підкреслюють, що захист академічної свободи має виходити за межі лише запобігання формальним дисциплінарним стягненням й охоплювати боротьбу з більш тонкими, але не менш руйнівними формами психологічного тиску та адміністративних утисків.

Таблиця 6.11 виявляє важливий аспект функціонування академічної свободи – вплив "неписаних" правил та політичної ситуації на самоцензуру та утримання від певних дій. Це свідчить про те, що хоча дисциплінарні стягнення можуть бути рідкістю (див. табл. 6.9), значна частина академічної спільноти відчуває неформальний тиск, що змушує їх обмежувати свою діяльність.

Найбільш поширений вплив спостерігається на публічні висловлювання поза межами установи (55,1 % опитаних утримуються інколи або завжди). Це може відображати підвищену обережність у публічному просторі, можливо, через соціальні мережі, де погляди можуть швидко поширюватися та викликати непередбачені наслідки.

Наявний значний вплив на педагогічну діяльність – близько половини респондентів (51,0% та 47,0%) утримуються від обговорення певних тем зі студентами або висловлення своїх позицій на заняттях. Це є серйозним викликом для повноцінної реалізації свободи викладання та може призводити до неповноцінного висвітлення деяких тем в освітньому процесі.

Існує самоцензура у дослідженнях – хоча меншою мірою, ніж у викладанні, третина респондентів (34,6 %) обмежують себе у дослідженнях та публікаціях з певних тем. Це загрожує плюралізму думок у науці та може призводити до "білих плям" у дослідженнях певних чутливих питань.

Термін "неписані" правила вказує на неформальний, але дієвий механізм контролю, який може виходити від адміністрації, колег або загальної корпоративної культури, а не лише від офіційних санкцій. Політична ситуація визнається значущим фактором, що змушує академічних працівників обмежувати свою свободу. Це, ймовірно, пов'язано з загальною ситуацією в країні, особливо в умовах війни, коли можуть існувати негласні обмеження на критику або обговорення певних тем.

Вищенаведена інформація свідчить про те, що академічна свобода в Україні стикається не лише з формальними обмеженнями, але й з більш тонкими, але не менш ефективними механізмами контролю, що виходять з "неписаних" правил та загальної політичної кон'юнктури. Це вимагає уваги та розробки стратегій для підтримки вільного інтелектуального клімату.

Таблиця 6.11 – Досвід учасників онлайн-опитування щодо утримання через "неписані" правила та / або політичну ситуацію від певних дій, у % від загальної кількості опитаних

Відповідь	Здійснення висловлювань поза межами установи (наприклад, у соціальних мережах)	Спілкування зі студентами з окремих тем	Виголошення певної позиції на заняттях	Дослідження і публікації з деяких тем
Інколи	30,7	31,5	28,6	21,5
Так, завжди	24,4	19,5	18,4	13,1
Ні	44,9	49,0	53,1	65,4
Разом	100,0	100,0	100,0	100,0

Табл. 6.12 чітко показує, що самоцензура є помітним явищем в академічному середовищі України (20,1 % опитаних так вважають), і її причинами є побоювання негативних наслідків. Це підтверджують раніше виявлені тенденції. Незважаючи на формальні норми захисту академічної свободи, значна частка працівників відчуває потребу в самообмеженні. "Неписані" правила та політична обстановка, а також реальний досвід утисків, створюють атмосферу, де вільне висловлення поглядів та досліджень може мати небажані наслідки для кар'єри, статусу або навіть особистої безпеки.

Показник 20,1 % є значним, оскільки кожен п'ятий респондент, який займається самоцензурою, свідчить про те, що академічне середовище не є повністю вільним від тиску, що обмежує обговорення певних тем і провадження певних досліджень. Це може спричинити серйозні наслідки для забезпечення якості освіти, проведення досліджень і дотримання плюралізму думок у ЗВО.

Таблиця 6.12 – Досвід учасників онлайн-опитування щодо самоцензури (тобто утримування від публікацій, викладання, розмов або досліджень на певну тему) через побоювання негативних наслідків (втрата привілеїв, переведення на нижчу посаду, психологічний тиск тощо)

Відповідь	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Ні	1153	79,9
Так	290	20,1
Разом	1443	100,0

Після аналізу табл. 6.12, яка виявила масштаб проблеми, необхідно зрозуміти, які можуть бути реальні обмеження професійної та інтелектуальної свободи у ЗВО.

Розгляд відповідей учасників онлайн-опитування на відкрите запитання: "Якщо Ви стикалися з самоцензурою, опишіть детальніше форми, наслідки своєї самоцензури та / або своє ставлення до самоцензури" дозволить не лише кількісно оцінити наявність самоцензури, але й зрозуміти, як вона проявляється, які конкретні теми зачіпає, які психологічні та професійні наслідки має для

викладачів та дослідників, а також їхнє особисте ставлення до необхідності обмежувати себе в академічній діяльності, тобто виявити глибинні причини та механізми, що спонукають до самоцензури, та окреслити шляхи для її подолання (табл. 6.13).

Таблиця 6.13 – Узагальнені відповіді частини учасників онлайн-опитування на запитання ”Якщо Ви стикалися з самоцензурою, опишіть детальніше форми, наслідки своєї самоцензури та / або своє ставлення до самоцензури“

Ставлення	осіб
Негативне	7
Позитивне, нормальне, добре ставлення	7
Не коментую, не хочу про це говорити, щоб не було наслідків краще не описувати це детальніше	2

Деяка частина респондентів (6,3 % від загальної кількості опитаних) навела приклади форм, наслідків самоцензури (інформація в табл. 6.14 надана в редакції першоджерела).

Таблиця 6.14 – Коментарі решти учасників онлайн-опитування на запитання: ”Якщо Ви стикалися з самоцензурою, опишіть детальніше форми, наслідки своєї самоцензури та / або своє ставлення до самоцензури“

№ з/п	Відповіді
1.	Недопускання нецензурної лексики , мається на увазі, у перепостах відео, де вона може бути, хоча суть правильна.
2.	Академічна доброчесність
3.	Була рекомендація прибрати пост з ФБ
4.	Викладач частково впливає на світосприйняття студента і є публічною людиною, тому не всі свої думки може озвучувати
5.	Відмова від висвітлення окремих аспектів дослідження задля уникнення переслідувань та різких коментарів колег/колеґінь
6.	Все залежить від теми і змістовності інформаційного забезпечення
7.	Глузд
8.	Для того, щоб не було наслідків краще не описувати детальніше.
9.	Досвід колег
10.	Думай, що говориш чи пишеш. Оскільки є ряд "чутливих" тем, особливо пов'язаних з війною, які необхідно обговорювати але обережно...
11.	Є теми які неприпустимі для публічного обговорення.
12.	Єдиним критерієм для мене є моральні норми та дотримання прав інших людей
13.	Жінка на Січі – як татарин вночі: роби свою справу і мовчи.
14.	За публікації результатів наукової роботи видалення будь-яких згадувань розробок часів Радянського Союзу
15.	Завжди підходжу до спілкування на раціональному рівні
16.	Заміна понять на тотожні
17.	Зараз це пов'язане із воєнним станом і обмеженням спілкування на теми, які фактично є ДСК. Але вважаю, що це нормально в ці часи

18.	Змінювала тему дослідження чи виступу
19.	Змінювалися варіанти написання наукових статей та тексту лекцій відповідно до вимог адміністрації всупереч достовірним фактам. Не використовувався цікавий та сучасний матеріал, який необхідно було озвучити протягом занять
20.	Кожний громадянин має право висловлювати своє власну думку
21.	Коментарі у Фейсбук
22.	Контролювання проголошення промов, тексту в інтерв'ю медіа
23.	Краще не накликати на себе проблем. Все одно правоохоронні органи не відповідають вже давно на питання чому. Відповідь бо так
24.	Краще не писати статті або тези про правові засади політичних подій з 2014 року, мовні обмеження, голодомор або писати тільки офіційну точку зору
25.	Краще піти з високо піднятою головою, ніж..
26.	Критика
27.	Критика рівня наукових праць колег. Критика рівня викладання колег
28.	Людина несе відповідальність за свої вчинки та дії
29.	Має бути особиста свобода на певні висловлювання та твердження
30.	Матеріали не опублікували
31.	Мені прийшлося прибрати своє ім'я зі списку авторів статті (над якою я багато працював) із тієї причини, що її публікація точно мала б великі негативні наслідки персонально для мене і скоріше за все також для мого університету
32.	мій внутрішній критик завжди зі мною))))
33.	Мобінг від тих, хто вище за посадою
34.	Мовчання – золото
35.	Моя думка, що кожен згідно законів України може відкрито виражати свою думку
36.	Намагаюся не обговорювати деякі теми
37.	Намагаюся не підтримувати жодні негативні сентенції студентів щодо наявного ладу в країні і організації процесу навчання, вважаю їх контрпродуктивними. У нас є тільки ця країна, іншої нам не дано, розхитування може погіршити ситуацію
38.	Наслідки негативного ставлення адміністрації
39.	Не говорити про негативні явища
40.	Не знаєш коли, що і як повернеться
41.	Не має бути плагіату
42.	Не можна критикувати керівництво, бо не подовжать контракт
43.	Не можу згадувати або посилатись на свої публікації, які були опубліковані російською мовою, навіть у закордонних виданнях
44.	Не обговорюю керівництво публічно
45.	Не посилатись на певні джерела
46.	Не хочу про це говорити
47.	Неможливо обговорювати актуальні питання на вченій раді. Критика призводить до втрати посади та переведення на більш низьку.
48.	Необхідний захід
49.	Обмеження випуску деяких публікацій
50.	Обмеження вільного дослідницького простору
51.	Обмеження тем публікацій в соцмережах. Погроза завідувача кафедри відправити "на Бахмут"
52.	Обмеження у висловлюванні думок та деяких досліджень
53.	Одного разу голосувала за декана, будучи переконаною, що ця людина не гідна цієї посади (відкрите голосування в підтримку пропозиції ректора)
54.	Одразу розуміла, що потенційні рецензенти можуть не пропустити до друку
55.	Позитивне ставлення, але намагаюсь не висловлювати позиції. Але у разі, коли я позиціоную чий-то виступ, що ображає родину, країну тощо, беру слово у відповідь

56.	Позитивне, обвинувачення в самоплагіаті через висловлення невеликих змін у процес організації навчання з очікуванням кращих результатів
57.	Відмовилась від роботи над завершенням докторської дисертації
58.	Потрібно тримати язик за зубами
59.	Професія освітян накладає певні обмеження у поведінці та висловлюваннях. Тому завжди треба контролювати зміст та форму будь яких висловлювань на та поза межами робочого місця
60.	Психологічна установка не говорити того, що може бути використане проти тебе, враховуючи суспільно-політичний клімат у суспільстві на даний час
61.	Самоцензура - це вибір кожної особистості. Особисто не було потреби вдаватись до самоцензури.
62.	Самоцензура - це один з видів обмеження
63.	Самоцензура для мене означає свідоме обмеження!
64.	Самоцензура є запорукою відсутності негативних наслідків
65.	Самоцензура має бути
66.	Самоцензура має місце, етичне використання інформації
67.	Самоцензура можлива також на ґрунті недосконалих наукових досліджень та висновків
68.	Самоцензура необхідна кожному науковцю, якщо він є порядною людиною
69.	Самоцензура повинна бути зумовлена законодавством та етичними нормами. В такому разі це безумовно позитивне явище.
70.	Самоцензура природна частина мого характеру
71.	Самоцензура стосується правил етики, що не всі питання (зокрема релігійного та політичного характеру, питання професійної етики) однаково доцільно порушувати й обговорювати в різних академічних колах
72.	Самоцензура це результат ставлення суспільства
73.	Слід розуміти, перед якою аудиторією ти виступаєш.
74.	Совість інколи нагадує про себе, але треба якось виживати
75.	Я не хочу ображати людей , щоб не виникали конфлікти
76.	Стикань з самоцензурою не було
77.	Так то є ТАК, ні то є НІ, що думаю те пишу
78.	Таких випадків, на щастя, в моїй професійній діяльності не було
79.	Тільки відповіді на питання або рекомендації, які власноруч розв'язував
80.	Треба дотримуватись людського відношення до оточуючих
81.	Уникання цитування російськомовних літературознавчих, методичних методологічних досліджень, навіть авторів XIX - XX ст.
82.	Уникнення розмов зі студентами, колегами на політичні теми. Я вважаю, що теми політики, релігії не варто обговорювати в навчальних закладах, особливо із позиції нав'язування своєї думки і переконань. До самоцензури ставлюся позитивно. Це своєрідний самоконтроль
83.	Утримування від розмов про численні порушення адміністрації факультету
84.	Форми: мовчання і відкликання заяв. Наслідки - емоційне і професійне вигорання, можливість працювати не наживаючи собі ворогів. Моє ставлення до самоцензури - негативне. Але в таких хворих та ригідних організаціях як більшість ЗВО - це єдиний спосіб працювати і мати хоча б якусь стабільність (якої немає в країні).
85.	Форми: промовчую, наслідки: дискомфорт, відчуття несправедливості
86.	Формування м'яких, обтічних висловів та висновків
87.	Щодо ставлення до самоцензури, воно залежить від контексту. Вона може бути виправданою у випадку, коли забезпечені збереження етичних або професійних меж. Водночас, посилена самоцензура може призвести до стагнації і придушення важливих дискусій.

88.	Я завжди свідомо теми, об'єкту, предмету дослідження або викладання
89.	Я не можу виступати з критикою Президента та його партії, тому оминаю відповідні теми. Почуваюсь негідником
90.	Я не можу вільно говорити про те, що для студентів може виявитися чутливою темою, оскільки сучасний студент не здатен брати на себе відповідальність за свої почуття і може звинуватити мене
91.	Я розумію власну самоцензуру як свідоме запитування себе перед будь-яким публічним кроком: як до цього поставиться університет? чи може мої коментарі на цю тему відстежувати певна особа? як публічні дії іншої наукової персоналії впливають на мій академічний добробут?

Табл. 6.15 містить узагальнені відповіді учасників онлайн-опитування на запитання "Якщо бажаєте, зазначте, що потрібно змінити в Україні для дотримання принципів академічної свободи в ЗВО, їх розвитку".

Таблиця 6.15 – Узагальнені відповіді учасників онлайн-опитування на запитання "Якщо бажаєте, зазначте, що потрібно змінити в Україні для дотримання принципів академічної свободи в ЗВО, їх розвитку"

Пропозиції	осіб	у % від загальної кількості опитаних
Без відповіді (пуста комірка)	1053	73,0
Не коментую, не бажаю, не вірю, утримуюся	115	8,0
Важко відповісти, не знаю, не замислювалась, потрібно подумати, складне запитання	19	1,3
Академічна свобода дотримується, на високому рівні, нічого не змінювати, все задовольняє	11	0,8
Гідна, висока оплата праці	42	2,9
Подолання корупції, зміна влади	10	0,7
Завершення війни, збройного конфлікту	10	0,7
Змінити освітню політику в Україні, зняти диктат, ліквідувати НАЗЯВО, реформувати Міністерство освіти і науки, змінити систему вищої освіти, зміна усього керівного складу, реорганізація та прозоре призначення міністра і його заступників Міністерства освіти та науки України тощо	12	0,8
Інші	171	11,9
Разом	1443	100,0

Частина опитаних учасників (11,9 %) запропонувала пропозиції, що сприятимуть дотримання принципів академічної свободи в ЗВО, їх розвитку (інформація в табл. 6.16 наведено в редакції першоджерела).

Таблиця 6.16 – Інші коментарі учасників онлайн-опитування на запитання: "Якщо бажаєте, зазначте, що потрібно змінити в Україні для дотримання принципів академічної свободи в ЗВО, їх розвитку"

№ з/п	Відповіді
1.	1) згармонізувати навантаження НПП, щоб були сили проводити наукові дослідження на належному рівні, що сприятиме самоповазі та бажанню ділитися власними набутками з колегами, а також 2) отримувати достатнє фінансування, щоб мати можливість не лише забезпечувати мінімальні потреби прожиття, а й купувати відповідну літературу
2.	1. Відповідність навчання, викладання і наукових досліджень високому рівню якості. 2. Зменшити кількість звітів, непотрібних документів тощо, які не сприяють якості вищевказаного, а сприяють бюрократії і гаянню дорогоцінного часу науково-педагогічних працівників. 3. Здійснювати державне фінансування наукових досліджень, а не друкуватися науково-педагогічним працівникам за власний кошт (включаючи Scopus, Web of Science, монографії й посібники з ISBN)
3.	1. Підвищувати обізнаність науково-педагогічних працівників про їхні права як науковця та працівника закладу освіти: це мають бути не вебінари і не тренінги, а розсилки на електронні скриньки з конкретними посиланнями на нормативні акти з коментарем-тлумаченням, інтерв'ю, публікації у ЗМІ на цю тему. Багато дискримінаційних моментів виникає на етапі працевлаштування у заклад освіти, і виникають вони частково через те, що ми не знаємо наших прав, а якщо і знаємо, то не можемо обстояти механізми свого захисту. Через таке ставлення до себе як до неповносправного науковця ми не можемо заохочувати студентів до співпраці. 2. Потрібно перебудовувати так викладацький процес, щоб на рівні документів було передбачено к-ть годин на місяць, які викладач або науковець, присвячує питанням самоосвіти, саморозвитку, зайнятості у суміжних до викладання сферах. Різномірна зайнятість підвищує самооцінку викладача або науковця. Але ж за тих умов, які є в Україні, викладач має тільки писати плани, вести лекції, семінари, оцінювати студентів, писати статті і проходити атестації. У таких рамках нема ресурсу на власну освіту. 3. Підвищувати обізнаність студентів. Але на 3-му, 4-му курсах, коли вже є певне розуміння наукової та викладацької діяльності.
4.	1. Чітко визначити нормативи праці задля уникнення перенавантаження і зменшення інтенсивності праці та встановити контроль за дотриманням щодо уникнення перенавантажень. 2. Надавати фінансову підтримку для проведення досліджень, зокрема публікацій (дорогих для нинішньої зарплатні) у наук. базах Scopus, Web of Science. 3. Покращити матеріально-технічну базу ЗВО. 4. Збільшити заробітну плату, яка нижча за зарплату вчителів у школах. 5. Внести зміни у розкладах з метою оптимізації праці викладача. Тобто дисципліни не розтягувати на весь семестр по 1-2 пари на тиждень, а подавати блоками. Таким чином звільнити час для зосередження на дослідницькій діяльності. 6. Запровадити соціальну підтримку. 7. Відновити дольові пенсії щодо виходу на пенсію раніше загального строку. 8. Збільшити розмір пенсій.
5.	Абсолютно виключити корупцію, одноосібне керівництво, зменшення обсягу контрольної документації, більш якісна кадрова політика щодо адміністративного персоналу ЗВО

6.	Авторська свобода викладання
7.	Адаптація до європейських стандартів освіти, спрощення процедури визнання дипломів.
8.	Академічна свобода невіддільна від інших свобод, а на даний час у тій ситуації, в якій опинилась держава, щось змінювати реально не можливо, оскільки потребує трансформації система державних інституцій в цілому, враховую досить стрімкий розвиток штучного інтелекту, а отже скоро стане усім зрозуміло, що необхідні кардинальні зміни організаційно-управлінського і соціально-етичного характеру.
9.	Академічна свобода неможлива при незадоволених особистісних потребах у їжі, житлі, відпочинку, безпеки.... Спочатку має бути гідна з/п, медичне страхування, демократична країна, гідне пенсійне забезпечення...
10.	Академічна свобода повинна починатись з фінансової свободи викладачів та дослідників. Допоки в освіті зберігається такий рівень заробітної плати про розвиток не може йти мови, нажалі.
11.	Більше дати академічної свободи викладачу, зменшити бюрократичні вимоги.
12.	Більше державної і соціальної підтримки
13.	Більше комунікації
14.	Більше можливостей для наукових досліджень із сучасним інструментарієм
15.	Більше незалежності викладачів від адміністрації закладу
16.	Більше проводити роз'яснювальної роботи щодо даного питання
17.	Більше свободи ЗВО
18.	Більше свободи у прийнятті рішень навчальними установами
19.	Верховенство права в Україні як база для подальших реформ
20.	Вийти з радянських та перейти до Європейських стандартів
21.	Виконувати норми закону
22.	Використання цифрової документації
23.	Відкритий доступ до інформації, надання підтримки викладачам, більший рівень комунікації, прислухатися до думок викладачів та здобувачів освіти
24.	Відмовитися від формального підходу до акредитації та ліцензування
25.	Відношення до інтелектуальної власності
26.	Відношення до усіх працівників науки, незалежно від того, є ця діяльність основною чи додатковою. Праця безкоштовно чи за мізерну платню - фактично рабство. Часто це поєднується з додатковим неоплачуваним навантаженням. Хіба ми отримаємо якісний результат від невмотивованих та незацікавлених працівників?
27.	Владоможців хоча б у Центральному державному органі освіти (утопія, звісно)
28.	Вочевидь, це питання для дослідників цієї теми. Сенса в тому, що Ви проводити це опитування
29.	Впровадження практики повнішого охоплення фінансуванням з різних джерел наукових проєктів, прозорість у прийнятті рішень щодо фінансування наукових досліджень
30.	Враховуючи військовий стан, акредитацію освітніх програм зробити безкоштовною, лояльною й доброчесною по відношенню до ЗВО
31.	Врахування сучасних підходів
32.	Все потрібно змінювати. Повністю відмовитися від совдепівського підходу.
33.	Всі мають бути рівні перед Законом; не порушувати прав людини, прописаних у Конституції України.
34.	Гідні умови оплати праці НПП, розумне оцінювання навантаження 2-ої половини робочого дня для звільнення часу на реалізацію академ.свободи НПП
35.	Дати викладачам вільно працювати над науковими дослідженнями в адекватному темпі, а не придумувати рейтингові гонки між собою, які нікому не потрібні і

	Забирають тільки час викладачів та якість наукових матеріалів. Не зменшувати години на викладання проф. дисциплін!
36.	Дати викладачу змогу відновлювати сили для ефективного викладання
37.	Дати гідну заробітну платню, зменшити навантаження, зупинити паперотворчість. Припинити платити за акредитацію освітніх програм у державних закладах освіти, які здійснюють підготовку фахівців для держави України.
38.	Дати нарешті спокій викладачам (особливо тим, хто займається наукою) і не знущатися з них невиправдано великою кількістю бюрократичної документації, яка є лише перепорою для якісної роботи на благо держави...
39.	Дебюрократизація навчального процесу, розвантаження НПП
40.	Дисемінація принципів академічної свободи
41.	Для дотримання принципів академічної свободи не може законодавча база змінюватися щомісячно. Це знижує повагу до закладу освіти, бо пообіцяли одне, а завтра пробачте, змінилися умови за наказом МОН. Дуже нервує така система роботи
42.	Для дотримання та розвитку принципів академічної свободи в Україні необхідно: Забезпечити фінансову автономію та належне фінансування освіти і науки (не менше 5% ВВП в післявоєнний стан, а нині не менше 3%, але це вже з 2026 року. Фінансування ЗВО з конкретним бюджетом для наукових досліджень, видавництва книг, публікацій, стажувань, закупівлі реактивів та канцелярії тощо). Спрощення бюрократичних процедур (в різних конкурсах, оформленнях тощо) та підвищення інституційної автономії. Гарантії академічної зайнятості для викладачів та дослідників (зменшення педагогічного навантаження як це є в ЄС, замість збільшення педагогічного навантаження при меншій заробітній платні). Підвищення престижу професії через покращення умов праці та конкурентну оплату, професійні можливості. Захист свободи викладання та досліджень від політичного та адміністративного тиску (прийняття нових законів, бюрократія). Ці зміни можуть сприяти формуванню незалежного та продуктивного академічного середовища.
43.	Для початку розробити відповідну нормативку в кожному окремому ЗВО
44.	Для початку треба забезпечити умови для повноцінного функціонування ЗВО та їх підтримки. Особливо це стосується переміщених університетів. Викладачі та співробітники вже більше 10 років є в статусі ВПО. Університет орендує приміщення для можливості здійснення діяльності, не має гуртожитків, відсутні цільові програми на рівні держави для розвитку та відбудови дослідницької інфраструктури установ, майно яких знищене чи в окупації. Будь-який розвиток свобод має на чомусь ґрунтуватися. В першу чергу це стосується гарантій стабільності роботи, гідної оплати праці, позитивного іміджу викладача в країні. Все це декларується в певних нормативних актах. Проте вони не працюють. І це теж елемент несвободи - обмеження прав на гідну оплату праці людей, що мають пряме відношення до виховання наступних поколінь і розвиток науки в країні, особливо зважаючи на скандально високі рівні зарплат в деяких інших галузях на рівні десятків і навіть сотень тисяч гривень.
45.	Для початку, почати дотримуватись тих принципів, що прописані на сьогоднішній день
46.	Дозволити науковцям використовувати літературу російського видання хоча б до 2014 року видання
47.	Дотримуватись заявлених принципів не на папері, а в реальних діях
48.	Дотримуватись принципів академічної свободи на практиці та забезпечувати належний правовий захист громадян України

49.	Дотримуватись установлених на законодавчому рівні вимог щодо обрання у ЗВО посадових осіб (ректора, декана, завкафедри....).
50.	Дотримуватися Конституції України
51.	Дуже багато....
52.	Забезпечення вільного доступу до усієї інфраструктури університету як для викладачів так і для здобувачів освіти, свобода навчання без стороннього впливу
53.	Забезпечення розвитку ЗВО
54.	Забезпечити навантаження викладача на 1 ставку. Збільшити зарплату викладачів. Премії.
55.	Забезпечити фінансову та управлінську автономію всім закладам вищої освіти, які показують гарні результати наукової діяльності за конкретними прогнозованими стабільними показникам, які гарантовано не змінюються хоча б кілька років.
56.	Заборонити пенсіонерам займати керівні посади, боротися з корупцією і кумівством при виборі кандидата на керівну посаду, забезпечити належну оплату праці.
57.	Залучати молодь до роботи
58.	Заміна керівництва
59.	Зараховувати усі наукові публікації, а не ставити вимогу тільки публікації у журналах категорії А та Б
60.	Зменшити кількість реформ у вищій освіті!
61.	Зарплатню викладачів, бо навчаємо спеціалістів, які отримують 30-50 тис. грн, а викладачі мають мінімалку, а ще треба постійно підтримувати свій рівень знань (за свої кошти), писати статті / робити дослідження (за свої кошти), проходити стажування (за свої кошти)... бо це не винагорода за працю та знання, а допомога щоб не померти
62.	Збільшити інформативність викладачів
63.	Збільшити фінансування ЗВО
64.	Збільшити фінансування ЗВО і наукових установ, підвищити заробітну плату, модернізувати обладнання, зменшити кількість дурної паперової роботи у вигляді різноманітних суперечливих положень, наказів, рекомендацій, листів тощо. Зменшити кількість непотрібних вебінарів, нарад, симпозіумів, конференцій. Весь цей непотріб тільки забирає час і відволікає від освітнього процесу та наукових досліджень.
65.	Збільшити фінансування і можливу кількість держбюджетних тем, спростувати налагодження контактів із міжнародними колегами-науковцями для часткової можливості читання лекції іноземним студентам (можна в онлайн форматі), але реальна співпраця, а не вебінари-знайомлення і лише такі; можливо, - допомагати у реалізації безкоштовних вузькопрофільних онлайн-курсів від практиків у різних сферах із реальним багажем знань (на навчальних платформах)
66.	Збільшити фінансування освітньо-наукової сфери
67.	Здійснити реформу вищої освіти
68.	Зменшення паперової роботи
69.	Зменшити вимоги щодо великої кількості публікацій. враховувати особливості гуманітарних спеціальностей щодо можливості брати участь у багатьох виданнях
70.	Зменшити бюрократичний тиск – спростити акредитацію та звітність, щоб викладачі та науковці могли зосередитися на дослідженнях і навчанні.
71.	Зменшити бюрократичний тиск на ЗВО, зокрема під час акредитації спеціальностей, яка для колективу перетворюється на квест на виживання.
72.	Зменшити вимоги до наукової діяльності НПП університетів, які займаються освітньою діяльністю
73.	Зменшити вимоги та рейтинги. Покращити справедливість виконання обов'язків та навантажень. Зменшити кількість непотрібної паперової роботи, яка не несе ніякого

	практичного сенсу для діяльності педагога. Зменшити наукове навантаження на працівника педагогічної, а не наукової установи.
74.	Зменшити державне регулювання, систему акредитації націлити на розвиток України, а не підготовку фахівців для інших країн
75.	Зменшити клановість
76.	Зміна "вкорінілої" адміністрації на факультетах і кафедрах шляхом прозорих виборів. Надання можливості (відсутність переслідування) відкрито обговорювати недоліки в роботі ЗВО і спільно шукати шляхи до покращення.
77.	Змінити мову в анкетуванні на державну
78.	Змінити повністю ставлення до освітян, науковців. Наразі все знецінено
79.	Змінити представників влади та усвідомити необхідність встановлення відповідності між вимогами та можливостями, специфікою інформації та її об'єму до соціокультурних умов, менталітету та воєнного стану в країні
80.	Зміцнення автономії університетів, гарантування свободи викладання та досліджень, захист прав викладачів і студентів
81.	Знизити рівень бюрократії і зниження кількості додаткових примусових заходів, які відволікають від навчального процесу і наукових досліджень.
82.	Зняти обмеження щодо публікацій у конкретних наукометричних базах
83.	Зробити так, щоб у студента не було більше прав, ніж у викладача. Прийняти закон про захист честі і гідності педагога.
84.	Зробити фінансування галузі у % від бюджету, що забезпечить розвиток
85.	Інтеграція, обмін досвідом, відрядження хоча б у ЗВО України.
86.	Їх просто треба дотримуватись
87.	Колегіальність рішень і невтручання держави
88.	Контроль за процесом виборів посадових осіб незалежними зовнішніми установами, які можуть забезпечити чесні вибори
89.	Краще фінансування та вищі зарплати
90.	Менталітет
91.	Менше звітів
92.	Ми втомлені
93.	Мінімізація (але не повне уникнення) великих письмових робіт, скорочення підстав, які спонукали би студентів і молодих науковців до плагіату, належне покарання тих осіб, що були допущені до державних посад з наявним у їх роботах плагіату
94.	Можливість безперешкодного виїзду за кордон для участі у міжнародних конференціях, програмах, проєктах
95.	МОНУ не повинно контролювати ЗВО
96.	Мотивація освітян – достойна заробітна плата, матеріально технічна база та розвиток
97.	На зараз з 2017 року напрямок освіти деструктивний на державному рівні. Не зрозумілі причини. Можливі наративи на загальне зниження освіти населення.
98.	На мою думку законодавчо створено достатньо, важливо тепер дотримуватися тих положень, які існують
99.	Надавати можливості учасникам освітнього процесу реалізовувати академічну свободу
100.	Надати можливість звичайним викладачам брати участь в управлінських рішеннях навчальної установи
101.	Найголовніша загроза - війна. Російські окупанти чинять геноцид щодо української нації та лінгвоцид щодо української мови. Оце найголовніша біда. Хоч працюємо й досліджуємо попри загрозу знищення.
102.	Належна фінансова забезпеченість працівників ЗВО

103.	Насамперед остаточно змінити педагогіку “патерналізму”, яка виправдовує авторитаризм викладача вищої школи і обмежує свободу здобувача вищої освіти, на педагогіку співробітництва і цьому треба професійно навчати.
104.	Не давати величезні привілеї керівникам підрозділів, оскільки це посилює корупцію і втрату реальних чесних фахівців. Постійно контролювати і детально перевіряти діяльність керівників підрозділів щодо різноманітних порушень і знущань над реальними фахівцями.
105.	Стать
106.	Не знаю, напевно оцінювати працівників не тільки за їх відзнаки, нормування роботи співробітників згідно людських можливостей, гідна оплата праці (або хоча б така, щоб вистачало на зйом житла, оплату комунальних послуг і харчування, і це потрібно зробити для реальних умов, а не тих що прораховують у мінімальних заробітних платах)
107.	Не просто красиво розписувати закони, а спонукати до їх дотримання - і якщо для цього потрібно вводити штрафи, то робити це; кожен учасник освітнього процесу зобов'язаний знати про відповідальність за невиконання законів (що в нас по суті відсутнє)
108.	Не руйнувати
109.	Не ставити жорстких норм по кількості публікацій та недослідницьких і невикладацьких обов'язках, не прив'язувати ймовірність продовження контракту до цих норм
110.	Необхідно реформувати систему забезпечення якості вищої освіти. Зокрема: 1) через рік після отримання умовної (відкладеної) акредитації недоцільно проводити повний комплекс акредитаційних процедур, достатньо перевірити усунення виявлених недоліків за відповідними критеріями (тим більше, після введення процедури проміжної акредитації); 2) прибрати монополію на прийняття рішення галузевими експертними радами (і здійснити оновлення їх персонального складу); 3) лібералізувати Критерії оцінювання якості освітніх програм.
111.	Обмежити вплив НАЗЯВО, забезпечити більшу автономність університетів
112.	Оголосити чіткі правила гри і прозорі умови на 5 років і протягом цього періоду нічого не змінювати.
113.	Ознайомлення з академічною свободою варто розпочинати у ЗЗСО
114.	Особистий підхід у навчанні і викладанні навчальних дисциплін
115.	Отримати доступ в медичних закладах до діагностики та лікування пацієнтів працівникам освітніх закладів та студентам, лікарям інтернам та курсантам. Кафедральні та університетські працівники не мають доступ до практичної діяльності в умовах закладів охорони здоров'я. Приклад: КНП "Закарпатська обласна клінічна лікарня ім. А.Новака"
116.	Оцінка та контроль за керівниками закладів ЗВО, оцінка та інструменти впливу на управлінську ланку ЗВО. Можливість незалежного анкетування в контролюючі інстанції
117.	Переглянути посадові оклади викладачів) Поцікавтесь, який оклад місячний у старшого викладача ЗВО , можливо ви не курсі)? Мабуть, з цього потрібно починати... А тоді вже вести розмови про свободи)
118.	Переглянути та змінити пункти відповідності педагогічної діяльності, ті, хто це впровадили, скоріш за все мають керівну посаду і в загальні ніколи не займались педагогікою). Перестати "душити" ЗВО обов'язковими науковими публікаціями. Спростити процес акредитації ЗВО
119.	Перейти від феодалізму до чогось більш сучасного
120.	Перемога
121.	Перестати отримувати завдання різних управлінських організацій "на вчора"
122.	Перш за все оцінювати ЯКІСТЬ, а не кількість публікацій

123.	Підвищити заробітну плату та не оплачувати за статті, які ми публікуємо! Бо статті у журналах Scopus та WoS коштують майже пів зарплати! Це же наша праця ,а ми її ще і оплачуємо....це перешкоджає в науковому розвитку !
124.	Підвищити імідж викладача у суспільстві, який отримує гідну заробітну платню, а не нижчу, ніж касир супермаркету, наприклад
125.	Після перемоги України
126.	Повага, соціальне визнання та достойна заробітна плата, фінансування науки та відкрита мобільність
127.	Подальші реформи
128.	Поліпшити матеріальну базу практичних дисциплін! Вимоги до практичних і теоретичних дисциплін, на мою думку, не можуть бути однаковими! При рейтинговому оцінювання неодмінно повинна враховуватись специфіка практичних дисциплін!
129.	Політична воля
130.	Посилення міжнародної співпраці та мобільності студентів і викладачів.
131.	Потрібно створити програму щодо реального підвищення якості навчання. В цій програмі принципи академічної свободи будуть складовими частинами.
132.	Почати думати про майбутні покоління й подальший розвиток держави, що не можливе без кваліфікованих фахівців різних галузей.
133.	Почати слід зі зміни правил перетину державного кордону під час дії воєнного стану
134.	При академічній свободі ОБОВ'ЯЗКОВО потрібно здійснювати і контроль за діяльністю ЗВО
135.	Прийняти відповідні законодавчі акти
136.	Припинити необґрунтоване реформування, бюрократію та встановити чіткий, зрозумілий регламент усіх сфер діяльності ЗВО. Вчасне прийняття нормативних документів для забезпечення нормального планування роботи ЗВО.
137.	Пріоритезувати зміст освіти, а не форму, не рахувати букви та символи, оцінювати яким шрифтом написана робота, а фокусуватися на головному, на ідеї, на інформації та знаннях, які покладені в роботу. Це стосується як студентів, так і викладачів. Не навантажувати людей пошуком абітурієнтів, “бо це мовляв ваше навантаження, не знайдете - не буде навантаження”, це цілковитий абсурд. Роботодавець зобов'язаний забезпечити роботою працівника, а не сам працівник повинен себе забезпечувати. Не шантажувати студентів оцінками, ці цифри нікому не потрібні, в житті вас не спитають, скільки балів отримали з певної дисципліни, а спитають вашу кваліфікацію, досвід та як високо професійно ви володієте набутими навичками.
138.	Пріоритетне фінансування плюс справжня меритократія, займати керівні посади мають не управлінці із стажем по 30-40 років, а люди, які хочуть і можуть працювати продуктивно в сучасних конкурентних умовах праці
139.	Повести децентралізацію, відв'язати ЗВО від міністерств, прив'язати до органів місцевого самоврядування, поліпшити комунікацію ЗВО та бізнесу, громади, збільшити автономію закладу, фінансування змішане - з місцевого бюджету та держави, комунікувати зацікавленість бізнесу у дослідженнях, фінансування бізнесами досліджень
140.	Провести фінансову перевірку закладів та наказати винних в корупції, за несправедливий розподіл фінансів серед співробітників та фінансові зловживання. В ЗМІ висвітлювати гарні приклади та погані практики в університетах. Командирувати керівників закладів та структурних підрозділів для отримання досвіду в західні ЗВО.
141.	Проводити політику і пропаганду академічної свободи на всіх рівнях освіти
142.	Продовжувати над цим працювати

143.	Проконтролювати викладання фахових дисциплін відповідними фаховими викладачами, заборонити викладати фахові дисципліни викладачам з невідповідними науковими ступенями і рівнем фахових компетентностей. Наявність декількох проплачених статей і проходження курсів підвищення кваліфікації, які сьогодні можна пройти дистанційно за кошти не роблять викладача фахівцем в іншій сфері, що значно зменшує якість викладання, а відповідно, і навчання.
144.	Професіоналізм, відповідність базової освіти до займаних посад
145.	Разом будувати нову систему освіти
146.	Реальна автономія ЗВО, адекватне фінансування, зниження інформаційного перевантаження
147.	Принципи, згідно з якими свобода дослідження у студентів, наукових співробітників та професорсько-викладацького складу ЗВО та науково-дослідних організацій необхідна для виконання ними своєї місії
148.	Риторичне питання
149.	Розвивати вміння та навички
150.	Розвиток демократії, дотримання статуту вищої школи, взаємна повага між співробітниками
151.	Розкрити ці принципи і надати можливості їх застосування
152.	Себе, підходи, менеджмент, гроші на всі складові. Наприклад асистент, працює на 10000 грн і як від може прожити на ці кошти. Майже кожен викладач шукає другу роботу. Змінити підхід від все і всіх скорочуємо до - ви для нас цінний. Підхід з ми не маємо коштів на високі з/п, гранти, можливості, зменшення контролю по всім параметрам
153.	Скасувати залежність кількості ставок НПП від кількості студентів; скасувати вступні іспити (беремо усіх); скасувати обов'язковість видачі дипломів (не набрав потрібну кількість кредитів - довідка про навчання); скасувати державне замовлення.
154.	Скасувати ст. 436-2 КК України, не пробувати нав'язувати точку зору, що євреї - це релігія, а застосування словосполучень на зразок "єврейське походження", "єврейська національність" є некоректним чи антисемітським
155.	Спочатку безпекова ситуація для освіти, потім принципи доброчесності
156.	Стабільність у законодавстві, значне зменшення бюрократичного тиску з боку МОН, НАЗЯВО, інших контрольних інституцій, достатнє фінансування освіти та університетської науки.
157.	Створення механізму захисту автономії ЗВО
158.	Строго дотримуватися виборності на керуючі посади та інші системи протизваг, бо наглядові ради і профспілка (взагалі пережиток) не працюють!
159.	Тільки самодостатня людина може бути гідною та вільною. Із сучасним рівнем оплати праці вища освіта не може плекати академічну свободу. Талановиті люди пройдуть мимо і підуть в бізнес
160.	Треба розширити права ЗВО
161.	У ці процеси держава не має втручатись, тобто чим менше зарегульованість тим краще
162.	Фінансова свобода
163.	Фінансування
164.	Фінансування досліджень молодих вчених, змогу безкоштовно публікуватись у наукометричних базах Scopus, Web of Science
165.	Фінансування досліджень, зарплати НПП
166.	Фінансування, можливість контролю над керівництвом, реальна участь у прийнятті рішень

167.	Через низький рівень заробітної плати в сфері освіти я працюю паралельно в ІТ, що дає мені можливість надавати актуальні знання, що є +, але я відчуваю пресінг через велику бюрократичну завантаженість, а також тиск щодо необхідності нових наукових публікацій тощо, що наразі не можливо через брак сил, часу та фінансування. Для практикуючих спеціалістів мають бути інші критерії ефективності
168.	Чесність, принциповість від чиновників, розумність рішень для розвитку саме нашої країни, ПОСЛІДОВНІСТЬ реформ, але головне - чесні суди присяжних, відсутність корупції у влади. Але цього ж ніколи не буде :)...
169.	Чітко прописати норми в Законі про вищу освіту
170.	Щоб у цьому чиновники не подавали власний негативний приклад
171.	Я зневірений у ЗВО і системі вищої освіти в Україні. Потрібно зменшити кількість "паперової" роботи, стимулювати за результати наукової та ін. діяльності.

ВИСНОВКИ ТА РЕКОМЕНДАЦІЇ ЗА РЕЗУЛЬТАТАМИ ДОСЛІДЖЕННЯ

Проведений аналіз результатів онлайн-опитування серед понад 1400 педагогічних, наукових, науково-педагогічних працівників 89 вітчизняних закладів вищої освіти розкриває складну та багатогранну картину стану академічної свободи, її сприйняття та виклики, з якими стикається академічна спільнота в Україні.

Серед учасників онлайн-опитування, які зважаючи на середній стаж роботи в ЗВО є зрілою та досвідченою аудиторією фахівців у сфері освіти та науки, спостерігалось високе розуміння цінності концепції академічної свободи. Українські академічні працівники глибоко розуміють та високо цінують академічну свободу. Переважна більшість респондентів (78,7 %, 76,5 % та 76,3 % відповідно) розглядають свободу викладання, свободу навчання та свободу наукових досліджень як ключові складові академічної свободи. Свобода поширення знань у закладах освіти (63,8 %) та свобода поширення знань поза закладами освіти (47 %), також на їх думку, є важливими аспектами.

Оцінки змін у сфері академічної свободи у вітчизняних ЗВО за останні три роки є неоднозначними, для значної частини респондентів академічна свобода не змінилася, але є помітні відсотки як тих, хто відзначає її зростання, так і тих, хто вказує на зменшення, особливо у сфері наукових досліджень та викладання, що свідчить про відсутність єдиної позитивної тенденції та наявність постійних викликів.

Низький рівень заробітної плати (83,2 % опитаних мають таку думку) та висока інтенсивність праці, перенавантаження (47,8 %) є основними причинами, що перешкоджають бажанню працювати у сфері вищої освіти та науки. Ці фактори створюють значний тиск та можуть опосередковано обмежувати академічну свободу, знижуючи мотивацію та можливості для розвитку.

Хоча більшість закладів (на думку 70,1 % опитаних) декларують наявність документів, що регламентують академічну свободу в ЗВО, значна частка респондентів (28,9 %) не знає про їх існування. Так, наявність офіційних нормативних документів щодо захисту академічної свободи на рівні структурних підрозділів є менш поширеною (54,3 %), ніж наявність таких документів на рівні закладу загалом. Це може означати, що не всі загальноуніверситетські положення деталізуються або імплементуються на рівні кафедр, факультетів тощо.

Значний відсоток респондентів (32,0 %) не знає про існування чітких механізмів подання скарг щодо порушень академічної свободи у своєму закладі. Це створює "сіру зону", де порушення можуть залишатися непоміченими або не вирішеними.

Майже половина респондентів були свідками або безпосередньо стикалися з порушеннями академічної свободи. Найбільш поширеними серед них є реформи вищої освіти, що змінюють працевлаштування та кар'єрне зростання (25,8 %), обмеження права на виїзд за кордон (22,9 %) та негативні відгуки на

наукові праці (11,4 %). Це вказує на реальні випадки порушень, які впливають на професійну діяльність.

Існує чітка тенденція до менш вільного обговорення певних тем під час викладання або в науковій діяльності. Найчастіше табууються мовні питання (22,6 %), збройний конфлікт з РФ (19,3 %), державна політика (19,1 %) та мобілізація через збройну агресію (20,2 %). Це вказує на наявність "чутливих" тем, де академічна свобода піддається тиску.

Переважає більшість респондентів (понад 70 %) висловлює велике бажання отримати додаткову інформацію як про саму концепцію академічної свободи, так і про правила та політику щодо її захисту. Це підкреслює критичну потребу у просвітницьких заходах та покращенні інформованості.

На думку респондентів, особисто для них є дуже важливою академічна свобода викладання (91,7 % так вважають), академічна свобода досліджень (90,9 %), автономія установи (84,9 %) та самоврядування (87,3 %). Це свідчить про глибоке розуміння та високу цінність цих принципів для ефективної та вільної професійної діяльності.

Хоча більшість опитаних не стикалася з дисциплінарними стягненнями, найвищий ризик таких наслідків (до 7,5 %) спостерігається за думки, висловлені на внутрішніх засіданнях установи. Це вказує на певний внутрішній тиск.

Окрім дисциплінарних стягнень, академічні працівники стикаються з широким спектром неформальних утисків через свої публічні академічні погляди. До них належать: отримання меншої кількості адміністративних завдань (7,3 % опитаних висловили таку думку) або викладацьких / дослідницьких обов'язків (7,4 %), відмова у кар'єрному підвищенні (4,7 %), позбавлення фінансування досліджень (5,0 %), знущання з боку колег (5,0 %) та погрози (5,4 %). Це свідчить про використання різноманітних важелів тиску, які виходять за межі формальних санкцій.

Кожен п'ятий респондент (20,1 %) визнає, що практикує самоцензуру через побоювання негативних наслідків. Це проявляється в утриманні від публічних висловлювань поза межами установи (55,1 % опитаних "інколи" або "завжди" утримуються), спілкування зі студентами з певних тем (51,0 %), виголошення певної позиції на заняттях (47,0 %) та досліджень / публікацій з деяких тем (34,6 %). Такі факти вказують на значний неформальний тиск, що змушує респондентів обмежувати власну академічну діяльність.

Таким чином, моніторинг виявив, що академічна свобода в університетах України є життєво важливою цінністю для переважної більшості академічних працівників, які глибоко розуміють її принципи та прагнуть її дотримання. Хоча її формальне визнання та розуміння є високими, на практиці вона стикається з численними викликами: від адміністративного перенавантаження та недостатнього фінансування до прямого та опосередкованого тиску, пов'язаного з політичною ситуацією, діяльністю адміністрації та чутливістю до певних тем.

Однак, незважаючи на це, існують значні виклики та обмеження. Проблеми варіюють від системних прогалин у внутрішній регламентації та недостатньої обізнаності про механізми захисту до прямого та опосередкованого тиску, пов'язаного з політичною ситуацією, діяльністю адміністрації та чутливістю до

певних тем. Найбільш тривожними є свідчення про поширені випадки утисків (як формальних, так і неформальних), цензура тем, та особливо, високий рівень самоцензури, що є результатом побоювань негативних наслідків. Низький рівень звернень за допомогою, недостатня довіра до зовнішніх механізмів захисту додатково посилюють цю проблему, створюючи умови, за яких порушення академічної свободи можуть залишатися невирішеними.

Для забезпечення повного дотримання принципів академічної свободи в Україні необхідно не лише вдосконалювати законодавчу базу та підвищувати інституційну автономію, але й активно розвивати та популяризувати ефективні та довірені механізми захисту (як внутрішні, так і зовнішні). Також критично важливо підвищувати обізнаність академічної спільноти про їхні права та можливості захисту, формувати культуру відкритого діалогу та взаємної поваги в академічному середовищі, що дозволить подолати страх та самоцензуру.

Зважаючи на те, що стратегічним пріоритетом України як суверенної, демократичної, інноваційної та інтегрованої у світовий простір держави є підтримка та відновлення академічної свободи в Україні, виникає нагальна потреба у широкому використанні розроблених міжнародною робочою групою у 2024 р. за підсумками публікації у 2020 р. доповіді Спеціального доповідача ООН з питань заохочення та захисту академічної свободи в рамках міжнародного права “Принципів реалізації права на академічну свободу” [25], в яких зазначається про необхідність:

адвокації прав освітян і науковців;

формування політики обґрунтування реформ, спрямованих на захист та зміцнення академічної свободи;

інформування урядових органів та інших зацікавлених груп, зокрема громадськості, для підвищення їхньої обізнаності щодо важливості академічної свободи та заохочення до дій щодо її захисту;

управління ЗВО та забезпечення якості освіти через проведення самооцінки та розробки стратегій, спрямованих на покращення внутрішнього середовища, що сприяє академічній свободі;

поліпшення позицій у міжнародних рейтингах ЗВО, які все частіше включають показники академічної свободи.

Також в контексті вище запропонованого, заслуговують на увагу вітчизняної академічної спільноти практичні рекомендації, які розробили практики Європейської асоціації університетів [26] щодо академічної свободи, згідно яких міністерства, установи освіти, а також профспілки та асоціації академічних працівників та студентів кожної країни повинні:

розробити власні декларації цінностей, що охоплюють академічну свободу та автономію, зробити їх доступними для широкої громадськості, зокрема через вебсайти. Такі декларації мають супроводжуватися безпечними та прозорими механізмами подання скарг на обмеження академічної свободи;

створювати підрозділи або комітети (наприклад, офіси спеціальних представників або омбудсменів з академічної свободи) з правом активно порушувати питання академічної свободи та розглядати, реагувати та надавати рекомендації з питань, що викликають занепокоєння;

мати конструктивні механізми (інструкції для нових керівників, науково-педагогічних працівників та студентів, програми професійної перепідготовки, публічні лекції та статті; заходи, нагороди, премії) для інформування урядовців, представників освітньої спільноти, а також широкої громадськості щодо важливої ролі академічної свободи в суспільстві та загроз, з якими вона стикається, а також засобів захисту й просування академічної свободи;

створити прозорі та вільні від політичного, ідеологічного чи іншого втручання і дискримінації, механізми призначення, утримання та просування по службі управлінського, адміністративного персоналу, науково-педагогічного персоналу, а також механізми зарахування, збереження та підвищення статусу здобувачів освіти. Безстрокові контракти, постійні трудові договори та інші форми працевлаштування мають захищати членів освітньої спільноти від переслідувань за реалізацію академічної свободи та інших прав. Крім того, такі механізми повинні визнавати права, можливості та свободу дій здобувачів освіти у їхній участі у процесі прийняття рішень;

заохочувати до проведення, публікації та обговорення щорічних оцінок академічної свободи, спрямованих на виявлення сильних та потенційних загроз;

поважати право на висловлення думок і вживати заходів для забезпечення цього права та безпеки тих, хто його здійснює;

забезпечувати безпеку, цілісність закладів освіти та академічних суб'єктів, утримуючись при цьому від мілітаризації, стеження та інших заходів, які підривають академічну свободу та автономію;

впровадити прозорі та справедливі системи оцінювання установ освіти, з критеріями, які стосуються академічної свободи, автономії і пов'язаних з ними цінностей та ін.

ДОДАТКИ

Додаток А



МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»

вул. Митрополита Василя Липківського, 36, м. Київ, 03035, тел./факс: (044) 248 25 13
 E-mail: info@imzo.gov.ua, <https://imzo.gov.ua>, код ЄДРПОУ 39736985

На № _____ від _____

Керівникам закладів вищої освіти
 всіх форм власності та сфер
 управління

Про проведення онлайн-опитування
 «Дотримання принципів академічної
 свободи в університетах України»

Шановні колеги!

Державна наукова установа «Інститут модернізації змісту освіти» (далі – Інститут) в рамках виконання НДР «Впровадження університетської автономії в контексті децентралізації управління ЗВО, демократизації освітнього процесу, підвищення відповідальності за якість освіти» у співпраці з Центром академічної досконалості та етики в освіті «Етос» проводить опитування на тему «Дотримання принципів академічної свободи в університетах України». Дослідження проводитиметься з 01 по 28 лютого 2025 р. на умовах повної анонімності.

Просимо посприяти в проведенні дослідження, а саме: поінформувати педагогічних, науково-педагогічних та наукових працівників ЗВО про проведення дослідження; розмістити на сайті та інформаційних стендах ЗВО посилання щодо опитування.

Також інформуємо, що участь в опитуванні є добровільною.

Опитування доступне за посиланням: <https://cutt.ly/ge2BLrkG>.

Принадно рекомендуємо до ознайомлення та використання в роботі результати наукових досліджень вчених Інституту з найбільш актуальних проблем освіти (<https://imzo.gov.ua/diyalnist/naukova-robota>).

Заздалегідь дякуємо за співпрацю.

З повагою

стор

Євген БАЖЕНКОВ



ДНУ "Інститут модернізації змісту освіти"

21/08-65 від 21.01.2025

а Березина (067) 995 88 89 ОВІЧ 21.01.2025 14:17

директор

5E984D526F82F38F040000006ABE0001F8781C05 / Дійсний з 20.05.2024 до 20.05.2025



**МІНІСТЕРСТВО ОСВІТИ І НАУКИ УКРАЇНИ
ДЕРЖАВНА НАУКОВА УСТАНОВА
«ІНСТИТУТ МОДЕРНІЗАЦІЇ ЗМІСТУ ОСВІТИ»**

вул. Митрополита Василя Липківського, 36, м. Київ, 03035, тел./факс: (044) 248 25 13
E-mail: info@imzo.gov.ua, <https://imzo.gov.ua>, код ЄДРПОУ 39736985

На № _____ від _____

Керівникам закладів вищої освіти всіх
форм власності та сфер управління

Про завершення онлайн-опитування
«Дотримання принципів академічної
свободи в університетах України»

Шановні колеги!

На додаток до листа від 21.01.2025 № 21/08-65 Державної наукової установи «Інститут модернізації змісту освіти» (далі – Інститут) повідомляємо, що 28 лютого 2025 р. завершиться опитування на тему «Дотримання принципів академічної свободи в університетах України», що здійснюється Інститутом у рамках виконання НДР «Впровадження університетської автономії в контексті децентралізації управління ЗВО, демократизації освітнього процесу, підвищення відповідальності за якість освіти» у співпраці з Центром академічної етики та досконалості в освіті «Етос».

Звертаємо увагу, що анкетування є анонімним, його результати будуть використані виключно для осмислення й розв'язання проблем академічної спільноти, формування соціальної відповідальності в освіті.

Просимо Вас активно сприяти його проведенню та проінформувати педагогічних, науково-педагогічних і наукових працівників ЗВО про можливість проходження анкетування у вказаний термін за посиланням: <https://cutt.ly/ge2BLrkG>.

Також інформуємо, що участь в опитуванні є добровільною.

Принадгно рекомендуємо до ознайомлення і використання в роботі результати наукових досліджень вчених Інституту з найбільш актуальних проблем освіти (<https://imzo.gov.ua/diyalnist/naukova-robota>).

Заздалегідь дякуємо за Вашу підтримку та співпрацю.

З повагою
директор

Свген БАЖЕНКОВ

Таміла Бережна, (067) 995 88 89
Світлана Засць, (044) 248 10 35



ДНУ "Інститут модернізації змісту освіти"

21/08-136 від 17.02.2025

БАЖЕНКОВ СВГЕН ВОЛОДИМИРОВИЧ 17.02.2025 12:03

директор

5E984D526F82F38F040000006ABE0001F8781C05 / Дійсний з 20.05.2024 до 20.05.2025

Перелік закладів вищої освіти, що взяли участь в опитуванні, за формою власності

Державні

1. Державний університет інфраструктури та технологій (правонаступник Національний транспортний університет)
2. Національна академія Державної прикордонної служби України імені Богдана Хмельницького (військова частина 9960)
3. Національна академія образотворчого мистецтва і архітектури
4. Національна музична академія України імені П.І. Чайковського
5. Національний аерокосмічний університет "Харківський авіаційний інститут"
6. Національний лісотехнічний університет України
7. Національний медичний університет імені О.О. Богомольця
8. Національний технічний університет України "Київський політехнічний інститут імені Ігоря Сікорського"
9. Національний транспортний університет
10. Національний університет "Запорізька політехніка"
11. Національний університет "Одеська морська академія"
12. Національний університет "Чернігівський колегіум" імені Т.Г. Шевченка
13. Національний університет охорони здоров'я України імені П. Л. Шупика
14. Національний університет харчових технологій
15. Національний фармацевтичний університет
16. Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя
17. Одеський національний економічний університет
18. Одеський національний медичний університет
19. Одеський національний морський університет
20. Одеський національний технологічний університет
21. Поліський національний університет
22. Полтавський державний аграрний університет
23. Полтавський державний медичний університет
24. Полтавський національний педагогічний університет імені В.Г. Короленка
25. Рівненський державний гуманітарний університет
26. Сумський державний педагогічний університет імені А. С. Макаренка
27. Сумський державний університет
28. Східноукраїнський національний університет імені Володимира Даля
29. Таврійський державний агротехнологічний університет імені Дмитра Моторного
30. Таврійський національний університет імені В. І. Вернадського
31. Тернопільський національний медичний університет імені І. Я. Горбачевського Міністерства охорони здоров'я України
32. Тернопільський національний технічний університет імені Івана Пулюя
33. Український державний університет залізничного транспорту
34. Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини
35. Харківська державна академія фізичної культури
36. Харківський національний автомобільно-дорожній університет
37. Харківський національний економічний університет імені Семена Кузнеця
38. Харківський національний медичний університет
39. Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди
40. Харківський національний університет внутрішніх справ
41. Харківський національний університет імені В.Н. Каразіна
42. Херсонська державна морська академія
43. Херсонський державний аграрно-економічний університет
44. Херсонський державний університет
45. Херсонський національний технічний університет
46. Центральноукраїнський державний університет імені Володимира Винниченка

47. Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

Комунальні

1. Київський столичний університет імені Бориса Грінченка
2. Комунальний заклад "Харківська гуманітарно-педагогічна академія" Харківської обласної ради
3. Хмельницький університет управління та права імені Леоніда Юзькова

Приватні

1. Вищий навчальний заклад "Університет імені Альфреда Нобеля"
2. Вищий приватний навчальний заклад "Львівський медичний університет"
3. Закарпатський угорський інститут імені Ференца Ракоці II
4. Заклад вищої освіти "Міжнародний університет бізнесу і права"
5. Заклад вищої освіти "Відкритий міжнародний університет розвитку людини "Україна"
6. Приватний вищий навчальний заклад "Міжнародна академія екології та медицини"
7. Приватний вищий навчальний заклад-інститут "Українсько-американський університет Конкордія"
8. Приватний заклад вищої освіти "Кам'янець-Подільський податковий інститут"
9. Приватний заклад вищої освіти "Міжнародний класичний університет імені Пилипа Орлика"
10. Приватний заклад вищої освіти Харківський гуманітарний університет "Народна українська академія"

**Зміст поняття “академічна свобода”
в міжнародних та вітчизняних правових актах**

Тлумачення терміну	Назва правового акту	Розробник правового акту	Дата затвердження, оновлення
Академічна свобода: 1. Викладачі мають право на повну свободу в дослідженнях та публікації результатів за умови належного виконання ними інших академічних обов'язків; але дослідження з метою отримання грошової винагороди повинні ґрунтуватися на взаєморозумінні з керівництвом закладу освіти. 2. Вчителі мають право на свободу в класі під час обговорення свого предмета, але вони повинні бути обережними, щоб не впроваджувати у своє викладання суперечливі питання, які не мають відношення до їхнього предмета. Обмеження академічної свободи через релігійні чи інші цілі навчального закладу повинні бути чітко викладені у письмовій формі під час призначення. 3. Викладачі коледжів та університетів є громадянами, представниками наукової професії та посадовими особами закладу освіти. Коли вони говорять або пишуть як громадяни, вони повинні бути вільними від інституційної цензури чи дисциплінарних стягнень, але їхнє особливе становище в громаді накладає особливі зобов'язання. Як науковці та працівники освіти, вони повинні пам'ятати, що громадськість може судити про їхню професію та їхній заклад за їхніми висловлюваннями. Отже, вони завжди повинні бути точними, виявляти належну стриманість, виявляти повагу до думок інших та докладати всіх зусиль, щоб показати, що вони не говорять від імені закладу.	Декларація принципів академічної свободи та академічного перебування на посаді [11]	Комітет з питань академічної свободи та академічного перебування на посаді Американської асоціації університетських професорів (AAUP)	1915, 1940, 1970
Академічна свобода є важливою передумовою для освітніх, дослідницьких, адміністративних та сервісних функцій, які виконують університети та інші ЗВО. Кожен член академічної спільноти користується, зокрема, свободою думки, совісті, релігії, вираження поглядів, зібрань та об'єднань, а також правом на свободу	Лімска декларація “Про академічну свободу і автономію вищих навчальних закладів” [12]	Генеральна Асамблея Всесвітньої університетської служби (WUS)	1988

та особисту безпеку [та] свободу пересування. Всі члени академічної спільноти, які виконують дослідницькі функції, мають право проводити дослідження без будь-якого втручання. Вони також мають право вільно повідомляти висновки своїх досліджень іншим та публікувати їх без цензури. Всі викладачі мають право викладати без будь-якого втручання, з урахуванням прийнятих принципів, а також мають свободу підтримувати контакти зі своїми колегами в будь-якій частині світу та свободу розвивати свої освітні здібності.			
Створюючи та поширюючи знання, університети ставлять під сумнів догми та усталені доктрини, заохочують критичне мислення всіх студентів та дослідників. Академічна свобода - це їхня життєва сила, а відкрите наукове дослідження та діалог - це їхнє джерело. Університети визнають свій обов'язок викладати і проводити дослідження сумлінно і чесно, отримуючи надійні, що заслуговують на довіру, доступні результати. Університети – це простори толерантності та поваги, вільні від дискримінації, де процвітає різноманітність точок зору та переважає інклюзивність, втілена в принципах рівності та справедливості. Тому вони зобов'язуються забезпечити рівність і справедливість у всіх аспектах академічного життя, включаючи вступ до університету, набір співробітників та просування по службі.	Велика хартія університетів [13]	Рада керівних органів Обсерваторії фундаментальних цінностей та прав Великої хартії (МСО)	1988, 2020
Академічна свобода це право [науковців], без обмеження встановленою доктриною, на свободу викладання та дискусій, свободу проведення досліджень, поширення та публікацію їх результатів, свободу вільно висловлювати свою думку щодо установи чи системи, в якій вони працюють, свободу від інституційної цензури та свободу брати участь у професійних чи представницьких академічних органах.	Рекомендації щодо статусу викладацького складу вищих навчальних закладів [14]	Генеральна конференція ООН з питань освіти, науки і культури (ЮНЕСКО)	1997
Члени академічної спільноти, індивідуально чи колективно, мають право вільно здобувати, розвивати та передавати знання та ідеї шляхом дослідження, викладання, вивчення, обговорення, документування,	Загальний коментар до статті 13 Міжнародного пакту про економічні, соціальні та	Комітет з економічних, соціальних та культурних прав ООН	1999

виробництва, творчості чи письма. Академічна свобода включає свободу осіб вільно висловлювати думки про установу чи систему, в якій вони працюють, виконувати свої функції без дискримінації чи страху репресій з боку держави чи будь-якого іншого суб'єкта, брати участь у професійних або представницьких академічних органах та користуватися всіма міжнародно визнаними правами людини, що застосовуються до інших осіб у тій самій юрисдикції.	культурні права (МПЕСКП) [15]		
Мистецтво та наукові дослідження повинні бути вільними від обмежень. Академічна свобода повинна поважатися.	Стаття 13 Хартії основних прав Європейського Союзу [16]	Європейська рада	2000
Свобода наукових досліджень є спільною основною цінністю та принципом співпраці в галузі досліджень у рамках Європейського дослідницького простору та з міжнародними партнерами. Дослідники повинні зосереджувати свої дослідження на благо людства та розширенні меж людського знання, користуючись при цьому свободою думки, поглядів та висловлювань, свободою визначати дослідницькі питання, свободою визначати методи вирішення проблем, свободою вибирати та розвивати теорії, свободою ставити під сумнів загальноприйняту мудрість та висувати нові ідеї, а також свободою об'єднуватися в професійні або представницькі академічні органи. Дослідники повинні мати право поширювати та публікувати результати своїх досліджень, зокрема через навчання та викладання. Однак дослідники повинні визнавати обмеження цієї свободи, які можуть виникнути через певні обставини дослідження, включаючи нагляд / керівництво / управління, або правові чи операційні обмеження, наприклад, права інтелектуальної власності, бюджетні чи інфраструктурні причини.	Європейська хартія дослідників [17]	Рада Європейського Союзу	2005, 2023
Академічна свобода складається з таких трьох аспектів: (а) Далекосяжні індивідуальні права на свободу вираження для членів академічної спільноти (як співробітників, так і студентів), головним чином як вільних запитувачів, включаючи свободу навчання, свободу викладання, свободу дослідження та інформації, свободу	Академічна свобода як основне право. Консультаційний документ. Виклики академічній свободі як основному праву.	Ліга європейських дослідницьких університетів (LERU)	2010, 2023

вираження поглядів і публікації (включаючи “право на помилку”), а також право займатися професійною діяльністю поза академічною роботою; (b) Колективна або інституційна автономія для установи в цілому та/або її підрозділів (університетів, факультетів, дослідницьких підрозділів тощо). Зазначена автономія передбачає, що департаменти, факультети та університети в цілому мають право (і зобов’язані) зберігати та заохочувати принципи академічної свободи у веденні своїх внутрішніх і зовнішніх справ, водночас вони також захищені від неналежного втручання; (c) Зобов’язання органів державної влади поважати та захищати академічну свободу та вживати заходів для забезпечення ефективного використання цього права та його сприяння.	Консультаційний документ [18, 19]		
Академічна свобода це самостійність і незалежність учасників освітнього процесу під час провадження педагогічної, науково-педагогічної, наукової та/або інноваційної діяльності, що здійснюється на принципах свободи слова, думки і творчості, поширення знань та інформації, вільного оприлюднення і використання результатів наукових досліджень з урахуванням обмежень, установлених законом.	Закон України “Про вищу освіту”, Закон України “Про освіту” [20, 21]	Міністерство освіти і науки України	2014, 2017
Свобода наукових досліджень пов’язана зі свободою вираження поглядів, свободою об’єднань, свободою пересування та правом на освіту, серед інших прав. Вона охоплює право вільно визначати дослідницькі питання, вибирати та розвивати теорії, збирати емпіричний матеріал та використовувати обґрунтовані академічні методи дослідження, ставити під сумнів загальноприйняті погляди та висувати нові ідеї. Вона передбачає право відкрито ділитися, поширювати та публікувати результати досліджень, зокрема через навчання та викладання. Це свобода дослідників висловлювати свою думку, не будучи при цьому обмежуваними системою, в якій вони працюють, або урядовою чи інституційною цензурою та дискримінацією. Це також свобода об’єднуватися в професійні або	Боннська декларація про свободу наукових досліджень [22]	Міністерська конференція з питань Європейського дослідницького простору (ЄДП) у Бонні	2020

представницькі академічні органи. Свобода наукових досліджень потребує можливостей для фізичної та віртуальної мобільності у виконанні дослідницької роботи, вимагає культури гендерної рівності та свободи взаємодії зі студентами та колегами.			
Академічна свобода це свобода академічного персоналу та студентів брати участь у дослідженнях, викладанні, навчанні та спілкуванні в суспільстві та з ним без втручання та страху репресій.	Римське міністерське комюніке. Додаток 1 [23]	Конференція міністрів ЄПВО	2020
Свобода студентів і співробітників висловлювати свої погляди щодо політики та пріоритетів свого закладу освіти, а також політики органів державної влади щодо системи вищої освіти та закладів, які її складають, без страху помсти, а також те, що ЗВО та системи освіти мають відповідальність прислухатися до критичних голосів і брати їх до уваги є невід'ємним елементом академічної свободи.	Тиранське комюніке. Додаток 1 до Заяви про фундаментальні цінності [24]	Конференція міністрів ЄПВО	2024
Принципи: 1. Академічна свобода – це право отримувати знання та розвивати ідеї. 2. Академічна свобода захищена міжнародним правом прав людини. 3. Академічна свобода вимагає автономії закладів освіти. 4. Академічна свобода поширюється на відносини, що виникають як усередині освітнього процесу, так і поза ним. 5. Академічна свобода вимагає доступу до інформації. 6. Академічна свобода вимагає свободи пересування та свободи об'єднань. 7. Академічна свобода є неодмінною умовою освітнього процесу на всіх рівнях. 8. Студенти мають право на академічну свободу. 9. Повага, захист та заохочення академічної свободи є спільною відповідальністю.	Принципи реалізації права на академічну свободу [25]	Рада ООН з прав людини, Міжнародна робоча група за підсумками публікації доповіді Спеціального доповідача ООН з питань заохочення та захисту академічної свободи в рамках міжнародного права	2024

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Karran T. Threats to academic freedom and autonomy of universities in Europe. Expert report. AS/Cult/Inf (2019). 06. Council of Europe. 28 September 2020. URL: <https://assembly.coe.int/LifeRay/CULT/Pdf/DocsAndDecs/2019/AS-CULT-INF-2019-06-EN.pdf>.
2. Karran, T., Beiter, K. D. (2020). Academic freedom in the European Union: legalities and realities. In: Sjur Bergan, Tony Gallagher and Ira Harkavy (eds): Academic Freedom, Institutional Autonomy and the Future of Democracy. Council of Europe, Higher Education Series No. 24. Council of Europe. pp. 121-138.
3. Karran, T., Mallinson, L. (2017). Academic Freedom in the U.K.: Legal and Normative Protection in a Comparative Context Report for the University and College Union, London: UCU, p.29f. URL: <https://www.ucu.org.uk/academic-freedom-in-2017>.
4. How academic freedom is monitored. Overview of methods and procedures. European Parliamentary Research Service Scientific Foresight Unit (STOA), March 2023. URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740228/EPRS_STU\(2023\)740228_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740228/EPRS_STU(2023)740228_EN.pdf).
5. Spannagel, J. (2020). The perks and hazards of data sources on academic freedom: an inventory. In: Kinzelbach, K. (ed.) Researching academic freedom: guidelines and sample case studies, pp. 175–221. FAU University Press. URL: <https://open.fau.de/items/0017a8d7-93f0-4022-bc92-490f016beec5>.
6. Консолідований рейтинг вишів України 2024 року. URL: <https://osvita.ua/vnz/rating/51741/>.
7. Times Higher Education Rankings 2025: Успіхи українських університетів. URL: <https://nim.media/articles/times-higher-education-rankings-2025-uspikhi-ukrayinskikh-universitetiv>.
8. Опубліковано QS World University Rankings by Subject-2025. URL: <https://euroosvita.net/index.php/?category=1&id=8388>.
9. Kovats, G., & Ronay, Z. (2023). How academic freedom is monitored. Overview of methods and procedures. European Parliamentary Research Service. Scientific Foresight Unit (STOA). URL: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740228/EPRS_STU\(2023\)740228_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2023/740228/EPRS_STU(2023)740228_EN.pdf).
10. Що таке eNPS опитування: чи готові співробітники порекомендувати вашу компанію і навіщо це потрібно? URL: <https://peopleforce.io/uk/blog/shho-take-enps-opituvannya>.
11. 1940 Statement of Principles on Academic Freedom and Tenure with 1970 Interpretive Comments. URL: <https://www.aaup.org/report/1940-statement-principles-academic-freedom-and-tenure-1970-interpretive-comments>.
12. Lima Declaration on Academic Freedom and Autonomy of Institutions of Higher Education. URL: <https://wusgermany.de/sites/default/files/userfiles/WUS-Internationales/wus-lima-englisch.pdf>.

13. Magna Charta Universitatum MCU 2020. URL: <https://www.magna-charta.org/magna-charta-universitatum/mcu2020>.
14. UNESCO Recommendation concerning the Status of Higher-Education Teaching Personnel. URL: <https://en.unesco.org/about-us/legal-affairs/recommendation-concerning-status-higher-education-teaching-personnel>
15. Implementation of the International Covenant on Economic, Social and Cultural Rights. General Comment № 13 (Twenty-first session Committee on Economic, Social and Cultural Rights United Nations, 1999). URL: https://www.right-to-education.org/sites/right-to-education.org/files/resource-attachments/CESCR_General_Comment_13_en.pdf.
16. Charter of Fundamental Rights of the European Union. URL: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:12016P/TXT>.
17. Council Recommendation of 18 December 2023 on a European framework to attract and retain research, innovation and entrepreneurial talents in Europe. URL: https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=OJ:C_202301640#page=18.
18. Vrielink J., Lemmens P., Parmentier S. and the Leru Working Group on Human Rights (2010). Academic freedom as a fundamental right, ADVICE Paper No.6. URL: <https://www.leru.org/publications/academic-freedom-as-a-fundamental-right>.
19. Vrielink J., Lemmens K., Lemmens P. and Parmentier S. (2023). Challenges to academic freedom as a fundamental right. URL: <https://www.leru.org/publications/challenges-to-academic-freedom-as-a-fundamental-right#>.
20. Про вищу освіту: Закон України від 1 липня 2014 р. № 1556-VII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/1556-18>.
21. Про освіту: Закон України від 5 вересня 2017 р. № 2145-VIII. URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/2145-19>.
22. The Bonn Declaration on Freedom of Scientific Research. URL: https://www.bmbf.de/SharedDocs/Downloads/EN/b/bonn_declaration_en.pdf?__blob=publicationFile&v=5.
23. Rome Ministerial Communiqué. Annex I. Statement on Academic Freedom. URL: <https://ehea2020rome.it/pages/documents>.
24. Tirana Ehea Ministerial Conference 29 - 30 MAY 2024. Annex 1 to the Tirana Communiqué. Ehea Statements On Fundamental Values. URL: <https://ehea.info/Immagini/ANNEX-1-EHEA-STATEMENTS-ON-FUNDAMENTAL-VALUES.pdf>.
25. A/HRC/56/CRP.2: Principles for implementing the right to academic freedom. Working group on academic freedom. 31 May 2024. URL: <https://www.ohchr.org/en/documents/thematic-reports/ahrc56crp2-principles-implementing-right-academic-freedom-working-group>.
26. How universities can protect and promote academic freedom. EUA principles and guidelines. Retrieved from <https://www.eua.eu/publications/positions/how-universities-can-protect-and-promote-academic-freedom.html>

НАУКОВО-ПРАКТИЧНЕ ВИДАННЯ

**Результати онлайн-опитування
“Моніторинг дотримання принципів
академічної свободи в університетах України”**

Аналітичний звіт

Електронне видання

Колектив авторів:

Заєць С. В., кандидат економічних наук, доцент

Бережна Т. І., кандидат педагогічних наук, старший дослідник

Концепція дослідження: Заєць С. В., Бережна Т. І.

Технічна робота із даними: Заєць С. В.

Координація процесу дослідження: Шапошников К. С.

Підготовка звіту: Заєць С. В.

Розробка рекомендацій: Заєць С. В.

Видавець і виготовлювач Державна наукова установа “Інститут модернізації змісту освіти”,
03035, Київ, вул. Митрополита Василя Липківського, 36
e-mail: research-department@imzo.gov.ua, вебсайт: <https://imzo.gov.ua>

Свідоцтво про внесення до Державного реєстру видавців, виготовлювачів і
розповсюджувачів видавничої продукції ДК № 7142 від 04.09.2020 р.