

# НЕПЕРЕРВНА ПРОФЕСІЙНА ОСВІТА: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

## CONTINUING PROFESSIONAL EDUCATION: FOREIGN EXPERIENCE

УДК 378.4.091.12-057.4:001.89-021.465-047.44(4+512.317)

**Ірина Регейло**

ORCID iD 0000-0003-0512-2456

доктор педагогічних наук,  
старший науковий співробітник,  
начальник науково-організаційного відділу,  
Президія НАПН України,  
вул. Січових Стрільців, 52 а, 04053 Київ, Україна;  
головний науковий співробітник  
відділу інтеграції вищої освіти і науки,  
Інститут вищої освіти НАПН України,  
вул. Бастіонна, 9, Київ, Україна,  
iryna.reheilo@gmail.com

## ОЦІНЮВАННЯ ДОСЛІДНИЦЬКОЇ ДІЯЛЬНОСТІ АКАДЕМІЧНОГО ПЕРСОНАЛУ: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

*У статті висвітлено проблему оцінювання наукової діяльності вчених університетів у Європейському просторі вищої освіти і Європейському науковому просторі. Доведено, що в умовах переходу до відкритої науки і відкритого доступу та посилення цифровізації, що виникла в системі вищої освіти внаслідок світової пандемії COVID-19, проблема оцінювання дослідницької діяльності академічного персоналу та його кар'єрної привабливості потребує відповідного переосмислення. Представлено ключові принципи оцінювання дослідників та їх професійного розвитку, що відображені в базових нормативних документах Європейської комісії, Асоціації Європейських Університетів і Європейського дослідницького простору та Гонконгських принципах у рамках ініціативи відкритої науки і відкритого доступу. Доведено, що в умовах прискорення цифровізації освітнього і наукового процесів також актуалізується питання про використання альтернативних метрик в оцінюванні діяльності дослідника, оскільки воно забезпечує досліднику «видимість» не тільки для наукової чи освітньої спільноти, а й для суспільства загалом, що розширює сферу застосування звичайних показників успішності вченого і може забезпечувати всебічне та більш об'єктивне вимірювання його результативності. Наведено структуру оцінювання наукової діяльності вчених, яка має ґрунтуватися на інтегрованому підході та охоплювати всі складники дослідницької діяльності викладача (потенціалу наукової творчості і результатів дослідницької діяльності, наукового керівництва дослідженнями, наставництва у підготовці молодих вчених, роботу в команді, національної та міжнародної співпраці, менеджменту у сфері науки та інновацій; діяльності з популяризації науки та мобільності), враховуючи експертне оцінювання, кількісні і якісні виміри.*

**Ключові слова:** альтернативні метрики; дослідницькі компетентності; експертне оцінювання; кар'єрна привабливість; оцінювання дослідників; принципи оцінювання.

<https://doi.org/10.28925/1609-8595.2020.4.12>

**Вступ.** У сучасних умовах світової пандемії COVID-19 у системі вищої освіти відбувається скорочення фінансового забезпечення і зростають ви-

моги до академічного персоналу, зокрема для його добору, оцінювання та вибудовування кар'єрного зростання. Незважаючи на те, що університетські місії полягають у служінні суспільству та розвитку людського капіталу на основі провадження ви-

щої освіти, досліджень та інновацій (EURASHE's 10 Commitments for the ENEA in 2020 – Vision & Strategies, 2012, с. 4), простежується тенденція щодо невідповідності між тим, що є значущим для суспільства, і тим, що оцінюється, мотивується і винагороджується в закладах вищої освіти. Відтак оцінювання наукової діяльності і розвиток вчених здебільшого звужується до кількісних показників статей, опублікованих у журналах, які внесені до наукометричних баз даних (Saenen, Borrell-Damián, 2019, с. 6), що не завжди сприяє широкомасштабному впровадженню відкритого доступу до наукових публікацій відповідно до принципів Open Science та перешкоджає об'єктивному призначенню винагород і відповідних стимулів академічному персоналу (Morais, Borrell-Damián, 2018). Крім того, нерідко викладачі відчувають з боку адміністрації університетів «тиск на ефективність» їх роботи щодо проведення досліджень, викладання чи підвищення кваліфікації (Crosier et al, 2017, с. 16).

Попри інституційну автономію і наявність в університетах розроблених нормативних документів щодо оцінювання діяльності науково-педагогічних працівників, ця проблема є актуальною для національного освітнього простору і потребує вдосконалення, насамперед з огляду на перспективи наукового потенціалу вчених і підвищення ефективності їх діяльності та забезпечення умов для кар'єрної привабливості. Саме тому важливим є вивчення зарубіжного досвіду з означеної проблеми та застосування кращих практик у національному освітньому просторі.

Здійснюючи аналіз зарубіжних наукових джерел, можна зробити висновок, що проблемі оцінювання і розвитку дослідницької діяльності академічного персоналу університетів приділено багато уваги, і дискусії розгортаються не тільки на рівні окремих вчених чи конференцій; така проблема є предметом обговорення в Європейській комісії, Асоціації Європейських Університетів і Європейського дослідницького простору тощо. Загалом можна виділити такі напрями дослідницького пошуку:

- розроблення моделі оцінювання (P. I. Darroch, L. H. Colledge, 2016) і компетентності (M. Blašková, R. Blaško, A. Kucharčíková, 2014; S. Kobayashi, J. Dolin, A. Søborg, J. Turner, 2017) дослідників тощо;
- вдосконалення діяльності академічного персоналу, зокрема дослідницької (D. Crosier, D. Kocanova, P. Birch, O. Davykovskaia, T. Parveva, 2017) тощо;
- оцінювання дослідницької діяльності викладачів як гендерна проблема (S. E. Kalpazidou et al., 2018; H. Schiffbänker, 2020) тощо;
- структура оцінювання вчених у контексті відкритої науки і відкритого доступу (B. Saenen, R. Morais, V. Gaillard, L. Borrell-Damián, 2019) тощо;
- використання альтернативних метрик в оцінюванні дослідників (A. Togia, E. Koseoglou, S. Zarounidou, 2017) тощо.

З огляду на всебічне представлення досліджуваної проблеми, доцільно більш детально висвітлити обґрунтовані наративи для успішного їх втілення у вітчизняному науковому й освітньому просторі.

**Мета статті полягає** у здійсненні аналізу зарубіжного досвіду оцінювання дослідницької діяльності академічного персоналу шляхом обґрунтування, зокрема ключових принципів і структури, що відображені у документах Європейської комісії, Асоціації Європейських Університетів і Європейського дослідницького простору тощо.

**Результати дослідження.** У державах – членах ЄС академічна кар'єра в університетах більшою мірою пов'язана з науковими дослідженнями, ніж з викладанням, зокрема під час добору на роботу, співбесіди, оцінювання, подальшого професійного розвитку та встановлення винагороди. Домінуючим чинником для оцінювання, особливо в дослідницьких університетах, є наукові результати академічного персоналу, зокрема наявність наукового ступеня, досвід проведення наукових досліджень, а також задокументовані дослідницькі компетентності (наукові публікації, h-індекс, фінансування досліджень тощо) (Kobayashi et al., 2017). З огляду на зазначене, виникає професійний інтерес щодо базових засад, які слугують пріоритетними орієнтирами в оцінюванні наукової діяльності викладачів університетів.

**Пріоритетні принципи оцінювання дослідницької діяльності.** Основоположні принципи політики ЄС щодо оцінювання діяльності дослідників та забезпечення їх професійного розвитку визначені у Європейській хартії дослідників і Кодексі працевлаштування наукових працівників (The European Charter for Researchers & the Code of Conduct for their Recruitment, 2005) та Кодексі практики досліджень (Code of Practice for Research, 2009).

Так, у рекомендаціях Європейської хартії дослідників запропоновано пріоритетні принципи, якими мають керуватися держави-члени ЄС на національному, регіональному, галузевому та інституційному рівнях для ухвалення своїх стратегій та інших установчих документів. Крізь призму загальних принципів визначено повноваження (обов'язки та права) вчених і роботодавців з метою створення ефективної системи їх взаємодії, зокрема сприяння успішним результатам у процесі генерування, передачі, обміну та розповсюдження знань, а також оцінювання та розвитку кар'єри дослідників (The European Charter et al., 2005). Ключовими принципами для діяльності наукових працівників встановлено (The European Charter et al., 2005, с. 7–10): свободу наукових досліджень, етичні принципи, професійну відповідальність, професійний підхід, контрактні та правові обов'язки, відповідальність, дотримання безпеки у наукових дослідженнях, поширення і використання результатів, участь у житті суспільства, стосунки з на-

уковим керівником, керівництво та управління, постійний професійний розвиток.

До загальних принципів для роботодавців, які представлено у Кодексі працевлаштування наукових працівників, віднесено (The European Charter et al., 2005): визнання професії, недискримінацію, дослідницьке середовище, умови праці, стабільність і неперервність працевлаштування, фінансування та заробітну плату, гендерний баланс, розвиток кар'єри, цінність мобільності, доступ фахової підготовки та можливості постійного професійного розвитку, доступ до консультування з питань кар'єри, права інтелектуальної власності, співавторство, наукове керівництво, викладацьку діяльність, систему оцінки вчених, скарги/звернення, участь в органах ухвалення рішень, працевлаштування (рекрутація). У контексті нашого дослідження важливими є наративи про необхідність запровадження «єдиної системи оцінювання / атестації професійних досягнень» (The European Charter et al., 2005, с. 16) за участі незалежної комісії, а також забезпечення з боку роботодавців можливості для кар'єрного зростання через здобуття та розвиток нових компетентностей.

Наведені вище документи свідчать про необхідність урахування різноманітних повноважень викладачів, які не тільки проводять наукові дослідження, а також беруть участь у науковому нагляді, наставництві чи здійснюють управлінські або адміністративні функції в дослідницькій сфері.

Про відповідність керівним принципам і стандартам, які визначають обов'язки і цінності вчених щодо проведення наукових досліджень, наголошується в Кодексі практики досліджень (Code of Practice for Research, 2009). Запропоновані ключові принципи є базовими в оцінюванні дослідницької діяльності академічного персоналу, з поміж яких (Code of Practice for Research, 2009, с. 7):

- досконалість (excellence), що проявляється через майстерність проведення наукових проєктів;
- чесність (honesty), що засвідчує правдивість власних результатів досліджень вчених і їх неупереджене ставлення до інших досліджень;
- добросовісність (integrity), якої має дотримуватися академічний персонал, запобігаючи неетичним діям;
- співробітництво (co-operation), що ґрунтується на відкритому доступі та обміні щодо проведення досліджень та їх результатів;
- відповідальність (accountability), яка передбачає прозорість, дотримання укладених угод і підзвітність, зокрема в рамках закладу вищої освіти і перед громадою;
- навчання та навички (training and skills), які, з одного боку, мають забезпечувати університети і надавати усіляку підтримку розвитку академічному персоналу та здійсненні ними досліджень, з іншого – вчені мають володіти необхідними навичками для реалізації відповідних наукових проєктів;

- безпека (safety), яка дає змогу для нешкідливої організації дослідницької діяльності, забезпечення гідності і прав учасників досліджень та вчасного запобігання ризиків.

**Гонконгські принципи оцінювання дослідників в умовах переходу до відкритої науки.** Нового змісту оцінювання і професійний розвиток дослідників набуває в умовах переходу наукової спільноти до відкритої науки (Open Science) і відкритого доступу до результатів дослідження. Розгортання наведених вище базових принципів у такому контексті простежується в Гонконгських принципах (Hong Kong Principles, HKPs) (Moher et al., 2020), дотримання яких, на думку їх розробників, забезпечить об'єктивне оцінювання, чітке визнання і винагороду дослідників за їх діяльність щодо надійності і досконалості досліджень. Запропоновані п'ять принципів ґрунтуються на широко-масштабній доказовій практичній базі та зорієнтовані на відповідальну дослідницьку діяльність і запобігання нечесних дослідницьких практик (The National Academies Press. *Fostering Integrity in Research*, 2017). До таких принципів віднесено (Moher et al., 2020):

- оцінювання вчених щодо відповідальності проведення дослідження, включаючи розроблення ідеї дослідження, оформлення дослідження, методологію, виконання та ефективне розповсюдження, оскільки наукометричні індикатори не повною мірою відображають значення публікації і внесок вченого в дослідження та відповідний вплив на суспільство;
- оцінювання і значущість повної звітності, з огляду на всі проведені вченим заходи та неопубліковані результати, що засвідчує точність і прозорість його дослідницької діяльності і має важливе значення для відтворюваності і можливості повторного використання даних в умовах відкритої науки;
- винагорода за практику відкритої науки (відкритого дослідження на основі відкритого доступу, відкритих методів, відкритих даних тощо), що забезпечує рівність дослідницького процесу і підвищує прозорість, яка є основним принципом цілісності дослідження, а також дає змогу ідентифікувати вченого;
- визнання широкого діапазону дослідницької діяльності вченого, реплікації, інновації, переклад, синтез та мета-дослідження, обґрунтування проєктних пропозицій тощо, оскільки це зумовлює відповідні часові рамки для оцінювання різних типів досліджень;
- визнання інших внесків у відповідальну наукову діяльність вченого, зокрема рецензування та наставництва через лідерство, зважаючи на те, що експертна оцінка залишається наріжним каменем оцінки якості грантів, публікацій, конференцій, журналів, дисертацій тощо, із залученням громадськості як шляху розповсюдження наукових знань у суспільстві від дослідників університету.

У цілому впровадження принципів НКР з метою зміцнення цілісності досліджень сприятиме оцінюванню вчених та їх кар'єрному просуванню. Крім того, відкрита поведінка вченого, що забезпечує доброчесність досліджень, повинна бути визнана та відзначена. Університети зобов'язані втілювати і дотримуватися наведених принципів, а також стимулювати, винагороджувати та оцінювати дослідників за їх наукову діяльність, що сприяє доброчесності досліджень (Moher et al., 2020, с. 9).

**Ключові принципи оцінювання дослідників Асоціації Європейських Університетів.** У сучасних умовах оцінювання вчених та вибудовування на цій основі розвитку дослідницької діяльності є одним із важливих складників політики Асоціації Європейських Університетів (European University Association, EUA), що підтверджується низкою заяв, звітів та ухвалених ініціатив. Про необхідність розроблення та впровадження прозорих і відповідальних підходів до наукового оцінювання досліджень наукових організацій і університетів та дослідників наголошується у спільній заяві EUA та Science Europe (The European University Association and Science Europe. Join Efforts to Improve Scholarly Research Assessment Methodologies, 2019). Згідно з заявою необхідним є забезпечення (The European University Association et al., 2019):

- реалізації відповідних змін для успішного балансу між якісними і кількісними підходами до оцінювання досліджень, а також розроблення нових критеріїв та методів для об'єктивного і прозорого оцінювання дослідників, що сприятиме здійсненню якісного конкурсного відбору досліджень і вчених;

- визнання різноманітності результатів досліджень та їх прийнятих спільних заяв і ухвалених ініціатив, значущості з урахуванням кожної галузі досліджень на протигагу надмірній залежності від метричного оцінювання досліджень і вчених на основі публікацій в журналах, віднесених до наукометричних баз даних;

- розроблення широкого діапазону критеріїв для винагород дослідників і стимулювання якості наукових робіт як основного принципу наукових досліджень та визначення процесів і методів оцінювання, які достовірно відображають багатогранні виміри якості досліджень та враховують наукові здобутки вченого.

**Структурні особливості оцінювання дослідницької діяльності.** Висвітлюючи проблему оцінювання дослідників, актуальним вважаємо визначення її структури. Згідно з Європейською хартією дослідників для розвитку і професійного зростання вченого необхідно враховувати такі структурні компоненти в системі оцінювання (The European Charter et al., 2005, с. 15): «потенціал наукової творчості та результати дослідницької діяльності, наприклад публікації і патенти, управління дослідженнями, викладацьку діяльність, наукове

керівництво, наставництво, національну та міжнародну співпрацю, виконання адміністративних обов'язків, науково-популярну діяльність та мобільність».

Особливо важливим є оцінювання досягнень вченого в процесі прийому на роботу, під час якого враховується повною мірою професійний досвід кандидата (The European Charter et al., 2005, с. 20). На нашу думку, аналізуючи в однаковій мірі кількісні і якісні критерії здобутків, все ж вважаємо домінуючими вагомі результати різносторонньої діяльності дослідника, а не лише на основі метричних даних про публікації. Саме тому доцільно брати до уваги «викладацьку діяльність, наукове керівництво, роботу в команді, менеджмент у сфері науки та інновацій, діяльність з популяризації науки (підвищення обізнаності населення про науку), ... для окремих галузей поціновується відповідна кількість патентів, розробки і винаходи» (The European Charter et al., 2005, с. 20).

Активні дискусії про оцінювання дослідників відбуваються в Європейському дослідницькому просторі (European Research Area, ERA). Для з'ясування структурних складників оцінювання діяльності вчених та їх досліджень в європейських університетах представлено звіт про результати опитування EUA Open Science and Access (Saenen, et al., 2019), у якому взяли участь 260 університетів із 32 європейських країн. Виявлено, що у понад 75 % університетів в оцінюванні дослідницької діяльності академічного персоналу найважливішими є показники щодо наукових публікацій і на їх основі фінансування наукових досліджень (Saenen, et al., 2019, с. 20). У близько 50–75 % європейських закладів вищої освіти враховують також вплив досліджень та передачу здобутих результатів / наукових знань (кількість патентів, ліцензій); наукову співпрацю в науковому співтоваристві (співавторство публікацій, міждисциплінарні дослідження, міжінституційна співпраця); керівництво науковим проектом; викладацьку діяльність; наукову співпрацю поза академічними інституціями, зокрема з представниками приватного сектору, уряду, а також участь у конференціях (Saenen, et al., 2019, с. 21–22). Натомість найнижчою за значущістю є діяльність у межах відкритої науки та доступу, і лише у понад третини університетів такий напрям є дуже важливим під час оцінювання дослідників, незважаючи на відсутність стимулів і винагород для професійного розвитку дослідників і їх кар'єрного зростання (Saenen, et al., 2019, с. 22).

Все ж до найпоширеніших способів оцінювання діяльності дослідників належать, по-перше, показники на основі кількості публікацій в журналах, які внесені до міжнародних наукометричних баз даних Scopus і Web of Science, і цитування (h-індекс), по-друге, експертна діяльність або рецензування, по-третє, показники впливу на дослідження та передачі знань, зокрема, права інтелек-

туальної власності (патенти та ліцензії) (Saenen, et al., 2019, с. 22). Для оцінювання вчених також можуть враховуватися показники, що вимірюють академічну співпрацю на основі співавторства, індикатори Open Science and Access, що вимірюють результати досліджень та їх дані, Altmetrics для соціального охоплення публікацій тощо (Saenen et al., 2019, с. 23). У такому оцінюванні поєднується якісний аналіз та кількісні критерії, що забезпечує об'єктивну оцінку для побудови успішного професійного шляху вченого.

**Використання альтметрик в оцінюванні діяльності дослідника.** Упродовж останніх років у зарубіжному освітньому і науковому просторі актуалізується питання щодо використання альтметрик в оцінюванні діяльності дослідника. Особливо така проблема набула гострої злободенності в умовах світової пандемії COVID-19, оскільки через посилення цифровізації освітнього і наукового процесів велику роботу дослідники проводять у соціальних мережах, які швидкими темпами набувають широкої популярності, що забезпечує досліднику відповідну «видимість» не тільки для наукової чи освітньої спільноти, а й для суспільства загалом. Оцінювання на основі альтернативних метрик розширює сферу застосування звичайних показників успішності дослідника і забезпечує всебічне та більш об'єктивне вимірювання його результативності, про що стверджується у Маніфесті «Альтметрика» (Priem et al., 2010). У ньому передбачено, що для оцінювання дослідницької роботи академічного персоналу доцільно враховувати альтернативні метрики в соціальних мережах, а саме: «рівень уваги до результатів наукової праці (скачування, перегляди публікацій), їх поширення (обговорення в блогах і на форумах, згадка в новинах, репости в соціальних мережах) і їх вплив на суспільство (посилання на наукову публікацію в експертних висновках, урядових документах тощо)» (Priem et al., 2010). Зазначена структура альтернативних метрик засвідчує, що категорія виміру в оцінюванні дослідника є насамперед орієнтиром, а не прямим показником якості його результатів діяльності. Все ж наявність таких даних заслуговує на увагу для використання їх експертами з метою забезпечення якісного експертного оцінювання.

Загалом перевагами альтметрики є (European Commission Expert Group on Altmetrics. Next-generation metrics, 2017, с. 11): необмеженість – вимірювання впливу не лише в науковій галузі, але і в інших сферах; різноманітність: вимірювання різних типів об'єктів дослідження (наприклад дані, програмні засоби та додатки); багатогранність – один і той самий об'єкт може вимірюватися за допомогою кількох сигналів (наприклад, коментарі, твіти, лайки, перегляди, завантаження); швидкість – альтметричні сигнали з'являються швидше, ніж звичайні показники. З іншого боку, доцільно враховувати і застереження, що виникають у процесі використання альтметрик (European Commission

et al., 2017, с. 12): відсутність надійності, вільного доступу до баз даних, ризики для загальної етики системи науки, зокрема поява суперництва, не заснованого на науковій якості тощо.

Незважаючи на те, що на початку дискусій у науковому та освітньому просторах щодо введення альтметрик через їх потенціал і соціальне охоплення широко підтримувалося, остаточне розроблення та їх використання не завершено, що зумовлено необхідністю сформованої системи валідності та надійності. Саме тому важливими є висновки про використання альтметрик в оцінюванні дослідників, що обґрунтовані експертною групою Європейської комісії з альтметрики (European Commission et al., 2017, с. 15):

- відкрита наукова система повинна ґрунтуватися на поєднанні експертного оцінювання, кількісних та якісних вимірів;
- вирішальне значення в оцінюванні мають прозорість і точність метрик на основі надійності даних; визнання того, що кількісна оцінка підтримує, але не замінює якісну експертну оцінку; відкритості даних, які можна перевірити; різноманітності як підтримку всебічної дослідницької діяльності та кар'єрного зростання; рефлексивності, що зумовлює системні та потенційні наслідки метричних показників та їх відповідне оновлення;
- надання переваги існуючим показникам для відритої науки, зокрема показники використання (підрахунок переглядів або завантажень), співпраця (через співавторство), вплив на суспільство (твіти, лайки, публікації та підписки) тощо;
- доказовість показників майбутнього, які підкріплені відкритою, прозорою та пов'язаною інфраструктурою даних. Для формування стандартизованих показників потрібно розробляти та просувати унікальні, однозначні, стійкі, перевірені, відкриті, глобальні ідентифікатори.

Особливо такі оцінювання вчених є надзвичайно важливими для наукових досліджень соціогуманітарних наук і вимагають подальшого вдосконалення та розроблення необхідного інструментарію.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Ураховуючи перехідний період у світовому освітньому і науковому просторах до відкритої науки і відкритого доступу та непередбачувані умови, зокрема посилення цифровізації, що виникла в системі вищої освіти внаслідок світової пандемії COVID-19, проблема оцінювання наукової діяльності науково-педагогічних працівників та їх кар'єрної привабливості потребує відповідного переосмислення. Саме тому важливим є вивчення зарубіжного досвіду щодо оцінювання дослідницької діяльності вченого та запозичення кращих практик у вітчизняний освітній і науковий простори.

У країнах – членах ЄС оцінювання діяльності дослідників та забезпечення їх професійного розвитку визначено основоположними документами і ґрунтуються на відповідних базових принципах, розгортання яких простежується в Гонконзьких принципах в

рамках ініціативи відкритої науки і доступу та політики Асоціації Європейських Університетів і Європейського дослідницького простору.

В умовах світової пандемії COVID-19 і прискорення цифровізації освітнього і наукового процесів актуалізуються питання про використання альтернатив в оцінюванні діяльності дослідника, що розширює сферу застосування звичайних показників успішності вченого і може забезпечувати всебічне та більш об'єктивне вимірювання його результативності.

Незважаючи на неоднозначні дискусії, доведено, що оцінювання вченого у системі відкритої науки і відкритого доступу повинно здійснюватися

на інтегрованому підході: експертному оцінюванню, кількісних і якісних вимірах, а також з урахуванням усіх складників дослідницької діяльності викладача: потенціалу наукової творчості і результатів дослідницької діяльності, наукового керівництва дослідженнями, наставництва в підготовці молодих вчених, роботу в команді, національної та міжнародної співпраці, менеджменту у сфері науки та інновацій; діяльності з популяризації науки та мобільності.

Перспективами подальших досліджень є висвітлення європейських та світових практик оцінювання дослідників університетів.

## References

- Blašková, M., Blaško, R., Kucharčíková, A. (2014). Competences and Competence Model of University Teachers. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 159, 457–467. [10.1016/j.sbspro.2014.12.407](https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.12.407)
- Code of Practice for Research. Promoting good practice and preventing misconduct. (2009). <https://ukrio.org/wp-content/uploads/UKRIO-Code-of-Practice-for-Research.pdf>
- Crosier, D., Kocanova, D., Birch, P., Davykovskaia, O., Parveva, T. (2017). *Eurydice Brief. Modernisation of Higher Education in Europe: Academic Staff*. [https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-%E2%80%93-2017\\_en](https://eacea.ec.europa.eu/national-policies/eurydice/content/modernisation-higher-education-europe-academic-staff-%E2%80%93-2017_en)
- Darroch, P.I., Colledge, L. H. (2016). Using research metrics responsibly and effectively as a researcher. *ETH Zurich*. [10.3929/ethz-a-010744984](https://doi.org/10.3929/ethz-a-010744984)
- EURASHE's 10 Commitments for the EHEA in 2020 – Vision & Strategies (2012). EURASHE. [https://www.eurashe.eu/library/mission-phe/EURASHE\\_10\\_Commitments\\_for\\_EHEA\\_in\\_2020\\_March2010.pdf](https://www.eurashe.eu/library/mission-phe/EURASHE_10_Commitments_for_EHEA_in_2020_March2010.pdf)
- European Commission Expert Group on Altmetrics (2017). *Next-generation metrics: Responsible metrics and evaluation for open science*. Publications Office of the European Union. <https://publications.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/b858d952-0a19-11e7-8a35-01aa75ed71a1>
- Kalpazidou, S. E.; Bühner, S.; Schraudner, M.; Reidl, S.; Müller, J.; Palmen, R.; Haase, S.; Graversen, E. K.; Holzinger, E.; Striebing, C.; Groó, D.; Klein, S.; Rigler, D.; Høg, U. E. (2018). *A Conceptual Evaluation Framework for Promoting Gender Equality in and Innovation*. <https://www.effort.eu/sites/default/files/2018-03/EFFORTI%20D3.3%20FINAL%20report%2027032018.pdf>
- Kobayashi, S., Dolin, J., Søborg, A., Turner, J. (2017). Building Academic Staff Teaching Competencies: How Pedagogic Continuous Professional Development for Academic Staff Can Be Organised and Developed in Research-Intensive Universities. In: Stensaker B., Bilbow G., Breslow L., van der Vaart R. (Eds.), *Strengthening Teaching and Learning in Research Universities* (pp. 103–128). Palgrave Macmillan, Cham. [https://doi.org/10.1007/978-3-319-56499-9\\_5](https://doi.org/10.1007/978-3-319-56499-9_5)
- Moher, D., Bouter, L., Kleinert, S., Glasziou, P., Sham, M. H., Barbour, V., et al. (2020). The Hong Kong Principles for assessing researchers: Fostering research integrity. *PLoS Biology*, 18 (7), e3000737. <https://doi.org/10.1371/journal.pbio.3000737>
- Morais, R., & Borrell-Damián, L. (2018). *Open Access in European universities: Results from the 2016/2017 EUA institutional survey*. EUA. <https://eua.eu/resources/publications/324:open-access-n-european-universities-results-from-the-2016-2017-eua-institutional-survey.html>
- Priem, J., Taraborelli, D., Groth, P., Neylon, C. (2010). *Altmetrics: A manifesto*. <http://altmetrics.org/manifesto>
- Saenen, B., Borrell-Damián, L. (2019). *Reflections on University Research Assessment: key concepts, issues and actors*. <https://eua.eu/resources/publications/825:reflections-on-university-research-assessment-key-concepts,-issues-and-actors.html>
- Saenen, B., Morais, R., Gaillard, V., Borrell-Damián, L. (2019). *Research Assessment in the Transition to Open Science*. <https://eua.eu/resources/publications/888:research-assessment-in-the-transition-to-open-science.html>
- Schiffbänker, H., Research, J. (2020). *Grant allocation and gender disparity: identifying the bias factors*. <https://eua.eu/resources/expert-voices/154:grant-allocation-and-gender-disparity-identifying-the-bias-factors.html>
- The European Charter for Researchers & the Code of Conduct for their Recruitment. Європейська хартія дослідників та Кодекс працевлаштування наукових працівників* (2005). <http://h2020.com.ua/wp-content/uploads/2015/11/Book.pdf>
- The European University Association and Science Europe Join Efforts to Improve Scholarly Research Assessment Methodologies* (2019). <http://www.scienceeurope.org/media/xybdxw0e/joint-statement-eua-se-on-research-assessment-1.pdf>
- The National Academies Press. Fostering Integrity in Research* (2017). [https://sites.nationalacademies.org/Pages/PGA\\_PGA\\_178432](https://sites.nationalacademies.org/Pages/PGA_PGA_178432)

Togia, A., Koseoglou, E., Zapounidou, S. (2017). *Alternative Metrics for the Evaluation of Scholarly Activities: An Analysis of Articles Authored by Greek Researchers*. [https://www.academia.edu/33686475/Alternative\\_Metrics\\_for\\_the\\_Evaluation\\_of\\_Scholarly\\_Activities\\_An\\_Analysis\\_of\\_Articles\\_Authored\\_by\\_Greek\\_Researchers](https://www.academia.edu/33686475/Alternative_Metrics_for_the_Evaluation_of_Scholarly_Activities_An_Analysis_of_Articles_Authored_by_Greek_Researchers)

### ОЦЕНКА ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ АКАДЕМИЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

Регейло Ирина, доктор педагогических наук, старший научный сотрудник,  
начальник научно-организационного отдела, Президиум НАПН Украины,  
ул. Сечевых Стрельцов, 52 а, 04053 Киев, Украина,  
главный научный сотрудник отдела интеграции высшего образования и науки,  
Институт высшего образования НАПН Украины,  
ул. Бастионная, 9, 01014 Киев, Украина,  
iryna.reheilo@gmail.com

*В статье освещена проблема оценки научной деятельности ученых университетов в зарубежном научном пространстве. Доказано, что в условиях перехода научной общественности к открытой науке, открытого доступа и активного усиления цифровизации, которая возникла в системе высшего образования в результате мировой пандемии COVID-19, проблема оценивания исследовательской деятельности академического персонала его карьерной привлекательности требует соответствующего переосмысления. Представлены ключевые принципы оценки исследователей и их профессионального развития, отраженные в базовых нормативных документах Европейской комиссии, Ассоциации Европейских Университетов и Европейского исследовательского пространства, а также Гонконгских принципах в рамках инициативы открытой науки и открытого доступа. Приведена структура оценки научной деятельности ученых, которая должна основываться на интегрированном подходе и охватывать все составляющие исследовательской деятельности преподавателя, учитывая экспертную оценку, количественные и качественные измерения.*

**Ключевые слова:** альтернативные метрики; исследовательские компетентности; карьерная привлекательность; оценивание исследователей; принципы оценивания; экспертная оценка.

### ACADEMIC STAFF RESEARCH PERFORMANCE EVALUATION: THE FOREIGN EXPERIENCE

Reheilo Iryna, Doctor of Science in Pedagogy, Senior Researcher,  
Head of the Scientific and Organizational Department,  
Presidium of the National Academy of Educational Sciences of Ukraine,  
52 a Sichovykh Striltsiv Str., 04053 Kyiv, Ukraine,  
Chief Research Fellow of the Department for Integration of Higher Education and Research,  
Institute of Higher Education of the NAES of Ukraine,  
9 Bastionna Str., 01014 Kyiv, Ukraine,  
iryna.reheilo@gmail.com

*The problem of evaluating the university faculty research performance in the European Higher Education Area and in the European Research Area is enlightened in the paper. It is emphasized that under the transition to open science and open access and increasing digitalization, that has emerged in the higher education system due to the global COVID-19 pandemic, the problem of academic staff research performance evaluation and their career attractiveness needs to be reconsidered. The article analyses the key principles of evaluating researchers and their professional development; they are enlightened in the basic regulations of the European Commission, European University Association and European Research Area, and in the Hong Kong Principles as a part of the Open Science and Open Access Initiative. The issue of using almetrics in evaluating research outputs is actualized; it provides the «visibility» of the researcher not only for the scientific or educational community, but also for society as a whole. This expands the scope of usual indicators of research performance and provides a comprehensive and more objective measurement of researchers' excellence. The structure of research performance evaluation is given; it should be based on an integrated approach, taking into account the peer-review, quantitative and qualitative measurements, and include all the components of university staff research activity, i.e. the scientific creativity potential and its research outputs, research supervision, young scientists' mentoring, national and international cooperation, performing administrative duties, research dissemination, and mobility.*

**Keywords:** alternative metrics; career attractiveness; evaluation of researchers; research competencies; peer-review; principles of evaluation.

Стаття надійшла до редакції 22.10.2020  
Прийнято до друку 26.11.2020