

УДК 378.11

**СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНИЙ АНАЛІЗ
ГОТОВНОСТІ КЕРІВНИХ КАДРІВ ВИЩОЇ ШКОЛИ
ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ**

доктор педагогічних наук, професор, Ващенко Л. М.,

Центр експертизи освітніх реформ, Україна, Київ

доктор наук з державного управління, доцент, Гаєвська Л. А.,

Національна академія державного управління при Президентові України,
Україна, Київ

доктор педагогічних наук, професор, Побірченко Н. С.

Уманський державний педагогічний університет імені Павла Тичини, Україна,
Умань

У статті автори аналізують питання готовності керівників вищої освіти, до професійних функцій яких належить інноваційна діяльність та діяльність у сфері поширення інноваційних продуктів, до інноваційної діяльності на основі отриманих даних у ході соціально-педагогічного дослідження. На основі аналізу формальних даних про реципієнтів (стать, вік, стаж роботи, посада тощо), когнітивної готовності керівників ВНЗ до інноваційної діяльності, рівня їх мотивації до управління інноваційними процесами, особистісних якостей, необхідних керівникові для здійснення інноваційної діяльності, особливостей інноваційної діяльності ВНЗ, встановлено невідповідність між суспільними запитами щодо якості вищої освіти, потребами вищої школи щодо науково-технологічних і гуманітарних трансформацій та готовністю керівників ВНЗ до інноваційної діяльності по забезпеченню запитів і потреб політики розвитку вищої освіти в Україні. Запропоновано розглядати розвиток інноваційної компетентності керівних кадрів ВНЗ у контексті цільової державної підготовки керівників за спеціально підготовленими програмами для кожної категорії керівників.

Ключові слова: інноваційна діяльність, трансфер технологій, керівні кадри вищої школи, інноваційна компетентність, соціально-педагогічний аналіз.

Ващенко Л. М., Гаевская Л. А., Побирченко Н. С. Социально-педагогический анализ готовности руководящих кадров высшей школы к инновационной деятельности / Центр экспертизы образовательных реформ, Украина, г. Киев, Национальная академия государственного управления при Президенте Украины, Украина, г. Киев, Уманский государственный педагогический университет имени Павла Тычины, Украина, г. Умань.

В статье авторы анализируют вопросы готовности руководителей высшей школы к инновационной деятельности на основе данных, полученных в ходе социально-педагогического исследования.

На основе анализа формальных данных о реципиентах (пол, возраст, стаж работы, должность и т.д.), когнитивной готовности руководителей ВУЗов к инновационной деятельности, уровня их мотивации к управлению инновационными процессами, личностных качеств, необходимых руководителю для осуществления инновационной деятельности, особенностей инновационной деятельности ВУЗов установлено несоответствие между общественными запросами относительно качества высшего образования, потребностями высшей школы относительно научно-технологических и гуманитарных трансформаций и готовностью руководителей ВУЗов к инновационной деятельности по обеспечению запросов и потребностей политики развития высшего образования в Украине. Предложено рассматривать развитие инновационной компетентности руководящих кадров ВУЗов в контексте целевой государственной подготовки руководителей за специально подготовленными программами для каждой категории руководителей.

Ключевые слова: инновационная деятельность, трансфер технологий, руководители высшей школы, инновационная компетентность, социально-педагогический анализ.

Vaschenko L. M., Gaievska L. A., Pobirchenko N. S. Socio-pedagogical analysis

of the readiness for innovative activities of the administrative staff of the higher educational institutions / The centre of expertise educational reforms, Ukraine, Kyiv, The National Academy for Public Administration under the President of Ukraine, Ukraine, Kyiv, Pavlo Tychyna Uman State Pedagogical University, Ukraine, Uman

The article touches upon the socio-educational analysis of the readiness of the administrative staff of higher educational institutions (the professional functions of which are performance of the innovative activities and distribution of innovative products etc.) to perform the innovative activities. The discrepancy based on the formal data analysis (gender, age, work experience, job position etc.), cognitive readiness of the administrative staff of the higher educational institutions to perform innovations, level of motivation to manage the innovative process, personal qualities that administrators should possess to perform the innovative activities, peculiarities of the innovative activities in the frame of higher educational institutions was determined between the public request for quality assurance of the higher education, science-technical and humanity transformation requirements, readiness of the administrative staff of the higher educational institutions to perform the innovative activities in the request of the higher education development needs in Ukraine.

The authors examined the development of the innovative competences of the administrative staff of higher educational institutions in the frame of the state target trainings for administrators, tailored for each category of administrators.

Key words: innovation activities, technology transfer, administrative staff of higher educational institution, innovative competence, socio-pedagogical analysis.

Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науково-практичними завданнями. Питання інноваційної діяльності є визначальним для професійної роботи керівних кадрів вищої школи з огляду на високий рівень їхньої ролі у забезпеченні соціально-економічних реформ. Нині вищі навчальні заклади відчують значний дефіцит висококваліфікованих кадрів з управління інноваційними процесами. Недостатнім залишається рівень професійної компетентності керівного складу вищих навчальних закладів (ВНЗ), які б могли

комплексно поєднувати педагогічну, науково-дослідницьку та управлінську діяльність. Про це свідчать результати досліджень різних галузей наукового знання (соціології, державного управління, педагогіки, психології, економіки тощо), а також матеріали засобів масової інформації щодо впливу вищої освіти на соціально-економічний розвиток держави. Вирішення даного питання потребує високої міри готовності кожного керівника продукувати прогресивні зміни, працювати в умовах змін, поширювати інноваційні продукти. Це дозволить підвищити якість наукових досліджень, максимально зробити їх практико орієнтованими та комерційно привабливими, і, загалом, поєднати освіту, науку, навчання у вищій школі в єдиний системний блок.

Актуальність проблеми. Виявлення та інтерпретація даних про рівень готовності керівних кадрів вищої школи до інноваційної діяльності може бути здійсненою лише в умовах соціально-педагогічного дослідження. Складність такого аналізу полягає в необхідності поєднання міжпредметних методів аналізу, насамперед, таких наукових сфер, як педагогіка, психологія, соціологія, економіка тощо. Отримані дані та їх логічна інтерпретація дозволять встановити міру відповідності стану готовності тим викликам, що нині стоять перед вищою школою у контексті освітніх реформ, а також визначити шляхи подальшого розвитку інноваційної компетентності керівних кадрів вищих навчальних закладів.

Метою статті є висвітлення результатів соціально-педагогічного аналізу щодо рівня готовності керівних кадрів вищої школи до інноваційної діяльності.

Виклад основного матеріалу. Об'єктом соціально-педагогічного дослідження є керівні кадри вищих навчальних закладів III-IV рівнів акредитації, до професійних функцій яких належить інноваційна діяльність та діяльність у сфері поширення інноваційних продуктів (трансферу технологій), а саме: проректори, декани, завідувачі кафедр, керівники наукових підрозділів. Основна вибірка досліджуваних становила 97 навчальних закладів, які представляли 22 регіони України: центр, південь, північ, схід, захід. Кількість осіб – 212.

Основні питання, що становили інтерес для нашого дослідження, були розподілені за шістьма блоками: формальні дані про реципієнтів, знання щодо інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій (ТТ), мотивація до змін, особистісні якості, інноваційна діяльність навчального закладу, розвиток інноваційної компетентності керівника.

Запитання *першого блоку* ставили за мету виявити формальні дані про реципієнтів, зокрема, стать, вік, стаж роботи, посада, напрям професійної підготовки навчального закладу (тип ВНЗ), спеціальність реципієнта за дипломом.

За результатами формальних даних встановлено, що серед осіб, які брали участь у соціально-педагогічному дослідженні, 83,6% – чоловіки, 16,4% – жінки. Прикметно, що кількість жіночого представництва у керівному складі вузів помітно змінюється залежно від типу навчального закладу: в гуманітарно-технічних вузах – 100% чоловічого представництва, у технічних вузах відповідно, 91,3% та 8,7%, класичних – 85,0% та 15,0%, педагогічних – 78,6% та 21,4%, гуманітарних та економічних – 60,0% та 40,0%.

Також статистичні дані засвідчили різке зростання чоловічого представництва на найвищих керівних посадах у вузі. І хоча мета нашого дослідження не полягала у виявленні залежності між ефективністю інноваційної діяльності керівника та його статтю, гендерний дисбаланс, вочевидь, свідчить про негативну тенденцію в українській освіті.

Стосовно вікових даних результати дослідження засвідчили відсутність керівників на посадах у вузі до тридцяти років, 8,2% - у віковій групі до сорока років, 15,5% - після сорока, 44,3% - після п'ятдесяти років, 32,0% - після шістдесяти. Тобто, основний масив керівного складу вузів складають фахівці вікової групи понад 50-60 років (76,3%). Це достатньо вагомий показник з огляду на досвід фахівців цієї групи. Водночас, питання реформ потребують нових підходів до вибору ідей, сучасних технологій впровадження нововведень, пошуку правових механізмів комерціалізації інноваційних продуктів та їх трансферу.

За посадою реципієнти розподілилися таким чином: 41 проректор, 55 директорів інститутів (деканів факультетів), 19 заступників директорів інститутів (деканів факультетів), 96 завідувачів кафедр, один начальник науково-дослідної частини. Відповідно до своїх посад, ці фахівці мають функціональні повноваження щодо права здійснення інноваційної діяльності, а саме: продукування нових ідей, впровадження новацій та їх оцінювання, поширення інноваційних продуктів.

За типом представлених навчальних закладів: технічні (46), класичні (20), педагогічні (14), економічні (5), гуманітарно-технічні (2). Ці дані дозволяють нам виявити залежність між напрямом діяльності ВНЗ та якістю забезпечення інноваційних процесів.

Щодо таких даних як «спеціальність за дипломом» вдалося встановити, що окрема частка керівників мають дипломи, спеціальність яких не узгоджується із вимогами до їхніх посадових компетенцій. Так, нерідко посади проректорів, завідувачів профільних кафедр, начальників наукових відділів обіймають особи без належної професійної підготовки. Важливо відмітити, що така тенденція склалася в українській освіті у період державної незалежності, коли спеціалісти одного фаху займали керівні посади у ВНЗ іншого напрямку діяльності.

Другий блок запитань дозволив виявити *когнітивну готовність* керівників ВНЗ до інноваційної діяльності та передачі наукових розробок, що характеризується наявністю знань та здатністю переносити набуті знання, вміння та досвід у практику професійної діяльності. Цей компонент визначався шляхом оцінювання знань і вмінь респондентів щодо прогнозування розвитку ВНЗ, діагностування різних видів освітньої та наукової діяльності, мотивації учасників освітнього процесу, встановлення дієвих та взаємовигідних відносин із діловими партнерами.

Так, 93,8% реципієнтів розуміють, що означають поняття «новації», «інноваційний процес», «трансфер технологій»; 1,0% жодного разу про це не чув; 5,2% чули про ці поняття, але недостатньо розуміють їхню сутність. Прикметно, що найменше їх можуть обґрунтувати керівники гуманітарних

вузів (70,0%). Разом з тим, лише 12,4 % респондентів розкрили сутність інноваційного процесу, трансферу технологій. Останнє поняття відмітили як таке, що відбувається шляхом укладання двостороннього або багатостороннього договору між фізичними та/або юридичними особами, в результаті чого змінюються або припиняються майнові права і обов'язки щодо технології та/або її складових. Важливо, що керівники, які недостатньо розуміють сутність поняття «трансфер технологій», мають розв'язувати ці питання серед кола інших посадових обов'язків. Ще 10,3 % керівників не знають, чи входять питання інноваційної діяльності та регулювання діяльності у сфері трансферу технологій до їхніх посадових обов'язків чи ні.

Ті респонденти, які характеризували поняття, розкрили їх таким чином:

- процес впровадження у виробництво інноваційних розробок і об'єктів;
- передача технологій іншим особам на комерційній основі;
- передача авторського права іншим фізичним та юридичним особам;
- основна форма просування інновацій (передача патентів, ліцензування тощо);
- супровід впровадження новітніх технологій;
- промислове використання розроблених науковцями технологій та технічних інновацій;
- перенесення досягнень із однієї сфери, галузі до іншої, тобто застосування інноваційних продуктів з іншої сфери;
- сукупність засобів технології;
- впровадження навчальних технологій у навчальний процес;
- зв'язок науково-технічної діяльності наукової установи з виробництвом, бізнесом та громадськістю;
- переведення однієї системи впровадження технологій в іншу (наприклад, загальноукраїнської в європейську відповідно до Болонської системи).

Таким чином, відповіді свідчать лише про часткове розуміння сутності трансферу технологій. Водночас із загальним усвідомленням особливостей

розгортання інноваційних процесів, поза розумінням респондентів залишаються юридичні питання щодо закріплення та передачі майнових прав і обов'язків. В окремих випадках доводиться констатувати повне нерозуміння сутності цього процесу.

Найкраще обізнані з сутністю інноваційного процесу, у т.ч., ТТ, керівники технічних ВНЗ (95,7 %). У представників класичних та гуманітарних ВНЗ нижчий результат (95 % і 90 % відповідно).

Знання нормативно-правових документів, що регулюють інноваційну діяльність та діяльність у сфері трансферу технологій в Україні засвідчили 85,2 % опитаних, вказавши на закон прямої дії. Водночас були зазначені й інші закони та нормативно-правові акти. Разом з тим, респондентами були названі закони України, які вже втратили чинність.

Важливо, що третина керівників значною мірою (34 %) усвідомлюють потребу в набутті знань щодо здійснення інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій; переважна частина (64,9 %) – частково; лише 1 % не потребують таких знань.

У розрізі навчальних закладів найбільше таких знань потребують керівники гуманітарних (46,7 %) та класичних (45 %) ВНЗ, меншою мірою – представники технічних ВНЗ (21,3 %).

Крім анкетного опитування під час дослідження готовності керівників ВНЗ до управління інноваційними процесами загалом та трансфером технологій застосовано тестову методику, що ґрунтується на теорії оцінювання якості професійної діяльності (Булах І., Блум Б. та ін.). Розроблені тестові завдання (ТЗ) до кожного напрямку професійної діяльності керівників ВНЗ дозволили перевірити не лише рівень знань (P_1), розуміння (P_2) і застосувань (P_3), а й рівень аналізу (P_4), синтезу (P_5) і досвіду (P_6) керівників ВНЗ щодо управління інноваційними процесами та діяльністю у сфері трансферу технологій.

Серед керівників ВНЗ когнітивний домен склався таким чином:

P_1 (рівень знань) - володіють достатніми знаннями з управління інноваційними процесами – 0,40;

P_2 (рівень усвідомлення) – розуміють зміст основних понять - 0,57;

P_3 (рівень застосувань) - застосовують знання у сфері продукування, впровадження й оцінювання новацій в управлінській діяльності – 0,30;

P_4 (рівень аналізу) - здійснюють комплексний аналіз управління інноваційними процесами – 0,10;

P_5 (рівень синтезу) - об'єднують (синтезують) інноваційну діяльність із традиційною управлінською діяльністю – 0,29;

P_6 (рівень досвіду) - мають власний досвід управління інноваційними процесами - 0,33.

Високий стан готовності керівників до управління інноваційними процесами та діяльністю у сфері трансферу технологій визначається за умов, коли показник готовності (K) знаходиться в межах інтервалу від 0,71 до 1,0; достатній – від 0,41 до 0,70; низький – від 0 до 0,40.

Отже, лише показник рівня усвідомленості засвідчує достатність, інші п'ять показників демонструють низький рівень інноваційної компетентності керівників.

Третій блок запитань (за адаптованою методикою В.Семиченко) дозволив виявити рівень мотивації респондентів до управління інноваційними процесами та трансфером технологій.

За результатами даних керівники ВНЗ мають низький рівень розвитку мотивів до здійснення інноваційної діяльності та діяльності у сфері ТТ (60 балів), але він є позитивним (45 балів) та спрямований на розвиток. А саме: «прагнення поглибити знання з управління інноваційними процесами та методики викладання навчального предмету» оцінено 28 балами; «інтерес до здійснення інноваційної діяльності» має 13 балів. Мотиви щодо «прагнення активізувати інноваційну діяльність» — 10 балів, «прагнення особистісного розвитку завдяки здійсненню інноваційної діяльності» оцінено респондентами найменшою кількістю — 9 балами.

Прикметно, що основними спонукальними чинниками майже половина респондентів (49,4%) назвали «бажання розвиватися самому та працювати на

розвиток ВНЗ», п'ята частина (20,0%) – вимоги посадових обов'язків, незначну частину (15,3%) керівників мотивує загальна атмосфера у ВНЗ. Водночас, внутрішня потреба змін притаманна лише 8,8% керівних кадрів. За результатами нашого дослідження встановлено, що респондентів не спонукають до інноваційної діяльності вказівки керівництва (2,9%), матеріальне заохочення (2,9%) і можливість покарання (0,6%).

Четвертий блок запитань передбачав виявлення набору особистісних якостей, необхідних керівникові для здійснення інноваційної діяльності та діяльності у сфері ТТ з наступним їх ранжуванням за мірою важливості. Так, респондентами були названі такі особистісні якості як: патріотизм, здатність до ризику, професіоналізм, компетентність, сміливість, рішучість, креативне мислення, підприємливість, організаційні здібності, комунікабельність.

Найвищий рівень рейтингового показника – 10, найнижчий – 1. Серед запропонованих для ранжування особистісних якостей, найважливішими опитувані вважають професіоналізм (10), компетентність (9), креативне мислення (8), організаційні здібності (7). Низький рівень отримали такі якості, як здатність до ризику (1), рішучість (2), комунікабельність (3), патріотизм (4).

До п'ятого блоку запитань увійшли ті, що дозволяли виявити *особливості інноваційної діяльності та діяльності у сфері ТТ ВНЗ*, в якому працює реципієнт, зокрема: навчальні програми спеціальностей, що включають інформацію про інноваційні процеси освіти та ТТ (юридичні, економічні, управлінські тощо); наявність підготовки студентів за спеціальностями “менеджмент та адміністрування”, “державне управління”, “державне управління у сфері освіти”, “управління навчальними закладами”; інноваційні розробки з тематики ТТ; наявність спільної науково-дослідної діяльності із зарубіжними навчальними закладами; стажування фахівців в інших (у тому числі закордонних) університетах, що є носіями новітніх (інноваційних) технологій; перелік інноваційних проектів, реалізованих у вузі; переваги комерційної складової трансферу технологій для ВНЗ; наявність структурних підрозділів, до функцій яких належить питання ТТ; існуючі проблеми в

питаннях регулювання діяльності у сфері ТТ на національному та інституційному рівнях.

За результатами дослідження встановлено, що питання інноваційних процесів та діяльності у сфері ТТ тих вузів, які представляють реципієнти, в основному, забезпечуються у межах: управлінських спеціальностей (названо 53 навчальні програми), економічних (40 навчальних програм), технологічних (20 навчальних програм), педагогічних (14 навчальних програм), юридичних (11 навчальних програм), інформаційно-комунікаційних технологій (9 навчальних програм).

Значна кількість опитуваних керівників (55,67%) підтвердили наявність програм підготовки студентів за спеціальностями “менеджмент та адміністрування”, “державне управління”, “державне управління у сфері освіти”, “управління навчальними закладами”, тобто таких, у межах яких вивчення питань інноваційної діяльності та діяльності у сфері ТТ є обов’язковими. Не підтвердили таких даних 29,9% респондентів. За окремими спеціальностями (із наведених) працюють 12,37% ВНЗ. Представники 2,06% навчальних закладів не змогли дати відповіді.

Інноваційні розробки, у т.ч., й діяльність у сфері ТТ здійснюється у 91,75% ВНЗ. Натомість 8,25% респондентів не могли назвати тематику досліджень, які проводяться в їхніх навчальних закладах. Показовими є дані про спільні наукові дослідження з міжнародними партнерами, які засвідчили 97,94% респондентів. Ці дані підтверджуються високими (93,81%) показниками стажування науково-педагогічних працівників (лише 6,19% ВНЗ не забезпечують умови для стажування своїх фахівців), а також участю університетів (90,72%) у реалізації різноманітних інноваційних проектів.

Одне із завдань нашого дослідження полягало у виявленні міри усвідомленості питання комерціалізації інноваційних продуктів для ВНЗ. Так, наші дані засвідчили, що значна частина реципієнтів (40,37%) розглядають можливості комерціалізації інноваційних продуктів залежно від їхньої специфіки; думка 20,18% представників ВНЗ свідчить про переваги позиції

щодо комерціалізації інноваційних продуктів і така ж кількість зацікавлена лише у виробленні власного інноваційного продукту, а не здійсненні посередництва між виробником продукту та його користувачами; 19,27% вважають результати наукових досліджень мінімально комерційними і схильні розглядати їх як фактор розвитку фундаментальної науки.

Беззаперечну ефективність інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій ВНЗ забезпечує повноцінне функціонування відповідного структурного підрозділу. Так, за даними дослідження 58,76% респондентів підтвердили наявність структурних підрозділів, до функцій яких належить питання організації інноваційних процесів та передачі нових технологій. При цьому 2,06% респондентів відмітили наявність кількох структурних підрозділів, які функціонально забезпечують реалізацію відповідних завдань; 16,49% вказали, що ці функції розподілено між окремими керівниками (фахівцями) інших підрозділів, таких як навчальний відділ, соціально-економічний відділ, юридична служба, відділ аспірантури та докторантури, інформаційно-аналітичний відділ тощо. Водночас, 19,59% не мають таких організаційних структур у своїх університетах.

Оскільки вищевикладені дані засвідчили недостатню готовність керівників ВНЗ до інноваційної діяльності, нами зроблено попереднє припущення про недостатній рівень підвищення їхньої професійної інноваційної компетентності в умовах післядипломної педагогічної освіти. Відтак, шостий блок запитань передбачав виявлення: останнього терміну проходження навчання керівників; наявності цільових тем інноваційного спрямування в навчальних програмах; оптимально доцільних форм і методів розвитку інноваційної компетентності керівників ВНЗ відповідно до сучасних викликів щодо ефективності інноваційних науково-технологічних і гуманітарних трансформацій.

З'ясовано, що в останні п'ять років підвищили свою професійну кваліфікацію 33,95% керівників ВНЗ. Термін понад п'ять років підвищення своєї професійної кваліфікації в умовах післядипломної освіти засвідчили 24,25% респондентів. Водночас, 14,55% із опитаних не підвищували

кваліфікацію понад десять років, а 12,6% взагалі ніколи не підвищували свою професійну компетентність. Прикметно, що значний відсоток керівників пропонують і обирають інші форми підвищення кваліфікації:

- практичні семінари на базі структур (виробничих, бізнес структур, технопарках), де існує позитивний приклад реалізації нововведень із залученням зарубіжних фахівців;
- стажування, у т.ч., зарубіжне;
- видання відповідної методичної літератури з питань інноваційної діяльності вузу;
- спільну роботу у міжнародних проектах;
- цільове навчання, тренінги, стажування у майстер-класах;
- створення всеукраїнського консультативного центру по забезпеченню інформаційної підтримки науково-технічних і гуманітарних новацій.

Висновки. Проведення соціально-педагогічного аналізу щодо готовності керівних кадрів вищої школи до інноваційної діяльності дозволили систематизувати дані дослідження, інтерпретувати їх і зробити такі висновки.

1) Питання інноваційних трансформацій в системі вищої школи усвідомлює переважна частина її керівників. Вони переконані, що успіх соціально-економічних реформ у країні залежить від інноваційних продуктів, які створюються у вищих навчальних закладах, поширюються між ними, розповсюджуються у виробництві. Привертає увагу й високий рівень розуміння інноваційної проблематики у технічних і гуманітарних вузах (93,8%). Натомість, лише 12,4 % респондентів розкривають сутність інноваційного процесу, в т.ч., трансферу технологій, а 10,3 % керівників загалом не переконані, чи входять питання інноваційної діяльності та регулювання діяльності у сфері трансферу технологій до їхніх посадових обов'язків чи ні.

2) У процесі педагогічного дослідження виявлено, що керівники ВНЗ мають низький рівень мотивації до здійснення інноваційної діяльності та діяльності у сфері ТТ і водночас «прагнуть поглибити знання з управління інноваційними процесами». Прикметно, що основними спонукальними

чинниками респонденти називають «бажання розвиватися самому та працювати на розвиток ВНЗ» (49,4%). Натомість, вказівки керівництва (2,9%), матеріальне заохочення (2,9%), можливість покарання (0,6%) не спонукають їх до інноваційної діяльності. Ці дані підтверджують нашу гіпотезу про суб'єктно-персоналізований характер інноваційної діяльності керівників ВНЗ, що залежить виключно від креативного потенціалу керівника, його зорієнтованості на активну професійну діяльність. А, відтак, інноваційна практика ВНЗ не корелює з інноваційною стратегією освітньої політики в Україні.

3) Встановлено, що для інноваційної активності керівникові необхідні особистісні якості, пріоритет яких визначено ними у порядку ранжуванні якостей: професіоналізм (10), компетентність (9), креативне мислення (8), організаційні здібності (7). Не вирішальними для інноваційної діяльності керівника ВНЗ названі такі якості, як здатність до ризику (1), рішучість (2), комунікабельність (3), патріотизм (4).

4) З'ясовано, що інноваційні розробки здійснюються у 91,75% ВНЗ; основна частина ВНЗ (97,94%) ведуть спільні наукові дослідження з міжнародними партнерами. Однак, питання комерціалізації інноваційних продуктів керівники ВНЗ розглядають у контексті їхньої специфіки (40,37%); 20,18% представників ВНЗ надають перевагу комерціалізації інноваційних продуктів і така ж кількість зацікавлена лише у виробленні власного інноваційного продукту, а не здійсненні посередництва між виробником продукту та його користувачами. Водночас, 19,27% вважають результати наукових досліджень мінімально комерційними і схильні розглядати їх як фактор розвитку фундаментальної науки.

5) Встановлено, що основна інформація про інноваційні процеси та діяльність у сфері трансферу технологій вищої школи акумулюється в навчальному процесі підготовки студентів і забезпечуються у межах навчальних програм (55,67%): управлінських спеціальностей (53 навчальні програми), економічних (40 навчальних програм), технологічних (20 навчальних програм), педагогічних (14 навчальних програм), юридичних (11

навчальних програм), інформаційно-комунікаційних технологій (9 навчальних програм). Водночас, здебільшого, ці програми розкривають загальні питання інноваційних процесів (35,89 %). Натомість, питання щодо технологій інноваційної діяльності у програмах відсутні (згідно з даними 22,31% респондентів), а 41,8% респондентів не могли згадати про них. Загалом, наявність навчальних програм з інноваційної проблематики не підтвердило 29,9% респондентів нашого дослідження.

6) Беззаперечну ефективність інноваційної діяльності та діяльності у сфері трансферу технологій ВНЗ забезпечує повноцінне функціонування відповідних структурних підрозділів, наявність яких підтверджена у ході дослідження 58,76% респондентами (навчальний відділ, соціально-економічний відділ, юридична служба, відділ аспірантури та докторантури, інформаційно-аналітичний відділ тощо); 2,06% респондентів відмітили наявність кількох структурних підрозділів, які функціонально забезпечують реалізацію відповідних завдань; 16,49% вказали, що ці функції розподілено між окремими керівниками (фахівцями) інших підрозділів, таких як. Водночас, 19,59% не мають організаційних структур у своїх університетах, до функціональних обов'язків яких належать виконання завдань інноваційного характеру та здійснення діяльності у сфері трансферу технологій, що свідчить про недостатній рівень усвідомлення пріоритетності питань інноваційного характеру діяльності ВНЗ, а також відсутність системи такої діяльності.

7) За переконанням авторів дослідження, інноваційний потенціал керівників поповнюється і розвивається у процесі самоосвіти, підвищення професійної компетентності. Прикметно, що значна частина керівників ВНЗ (14,55%) не підвищували свою професійну кваліфікацію понад десять років, а 12,6% взагалі ніколи її не підвищували. В останні п'ять років у закладах післядипломної освіти навчалася лише третина (33,95%) керівників ВНЗ, а понад п'ять років – 24,25%. Прикметно, що значна частина керівників надають перевагу не офіційним формам підвищення кваліфікації (результати яких підтверджуються державними документами у закладах післядипломної освіти),

а таким як стажування у вітчизняних та зарубіжних навчальних закладах (93,81%), участь у семінарах, конференціях, а також участь (90,72%) у виконанні різноманітних інноваційних проектів.

8) За результатами дослідження встановлено невідповідність між суспільними запитами щодо якості вищої освіти, потребами вищої школи щодо науково-технологічних і гуманітарних трансформацій та готовністю керівників ВНЗ до інноваційної діяльності по забезпеченню запитів і потреб політики розвитку вищої освіти в Україні. Подальший розвиток інноваційної компетентності керівних кадрів ВНЗ важливо розглядати комплексно: у контексті цільової державної підготовки керівників за спеціально підготовленими програмами для кожної категорії (ректор, проректор, завідувач кафедри, начальник відділу та ін.) та неформальними умовам здобування нового знання й досвіду.

Перспективи подальших досліджень. Подальші дослідження підготовки керівників системи вищої освіти можуть стосуватися розроблення механізмів мотивації керівників до здійснення інноваційної діяльності; обґрунтуванню змісту і технологій розвитку інноваційної компетентності керівних кадрів вищої школи як стандартів післядипломної освіти; питань організаційного забезпечення інноваційної діяльності у ВНЗ.