

катализаторами дисбалансуючих процесів сімейних взаємовідносин і вимагають великих зусиль для їх подолання.

2. Подвійне навантаження на жінку в сім'ї: ситуація, коли жінка стоїть перед вибором між кар'єрою та вихованням дитини, не тільки спотворює ціннісні пріоритети суспільства, а й підриває основи розвитку майбутніх поколінь, які залишаються без материнської уваги, тепла, любові, розуміння та підтримки.

3. Високий відсоток розлучень (46 розлучень на 100 шлюбів) – сильний стрес не тільки для подружньої пари, але й для їхніх дітей, які змушені робити вибір на користь одного з батьків. Це викликає у них почуття розгубленості, самотності і навіть озлоблення. Крім того, подальше виховання у неповній сім'ї має здебільшого негативний вплив на дитину. Особливо, за даними досліджень психологів, структурна деформація сім'ї впливає на формування хлопчиків.

4. Орієнтація більшості батьків на матеріальне забезпечення сім'ї, що відбувається часто за рахунок проведення часу разом з дітьми. Сьогодні це вже не тільки наслідок важкої економічної ситуації в країні, але й новий тип мислення, споживацький тип особистості.

5. Загострення конфліктів між поколіннями. Ціннісні орієнтації змінюються з кожним поколінням, а тому зіткнення різних інтересів є нормальним явищем, але вони породжують надзвичайно складні проблеми взаєморозуміння у найрізноманітніших сферах (інтимна сфера, навчання, сучасні технології, побут тощо) і носять затяжний характер, що негативно впливає на атмосферу в сім'ї.

6. Збільшення розриву між сім'єю і школою. Звичайна загальноосвітня школа внаслідок багатьох причин стала непрестижною і малопривабливою, майже усунулась від виконання ролі помічника сім'ї. Благополуччя дитини на її життєвому шляху багато в чому залежить від узгодженості поглядів батьків і педагогів на проблеми виховання, узгодженості їх виховних дій. На жаль, багато батьків недостатньо спілкуються зі своїми дітьми, і цей тягар відповідальності покладають на школу, не усвідомлюючи, що школа може успішно виконувати виховні функції тільки в тісній співпраці з сім'єю.

7. У батьків відсутня психолого-педагогічна теоретична база для здійснення виховного процесу. Найчастіше він відбувається інтуїтивно й розвивається сам собою, а не цілеспрямовано. На сучасному етапі для виховання молодого покоління недостатньо орієнтуватися на ті моделі, за якими виховувалися батьки, адже в Україні за цей час відбувся перехід від комуністичного ладу до демократичного, і, як наслідок, змінюється уся система виховання.

Подальші наукові розвідки проблем сучасного сімейного виховання варто вести в напрямі дослідження змісту сімейного виховання та шляхів його успішної реалізації.

ЛІТЕРАТУРА

1. Каневская А. Ю. Трудно быть папой / А. Ю. Каневская [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://ua.glavred.info/arhive/2007/07/26/100557-6.html>
2. Токарева Л. Сім'я як простір виховання дошкільника / Л. Токарева // Дошкільна освіта. – 2010. – № 2 (28). – С. 89 – 91.
3. Щорс В. В. Гуманізація та демократизація процесу виховання у сім'ї та ліцеї / В. В. Щорс // Соціальний педагог. – 2012. – № 2 (62). – С. 4 – 10.

УДК 378.11

Гладченко М. М.

канд. пед. наук, доцент

Національного університету біоресурсів
і природокористування України

ВИЩИЙ НАВЧАЛЬНИЙ ЗАКЛАД ЯК ОРГАНІЗАЦІЙНИЙ СУБ'ЄКТ

У статті проаналізовано особливості діяльності вищого навчального закладу як організаційного суб'єкта. Визначено основні характеристики діяльності університету за новою моделлю державного управління. Досліджено причини трансформації університету в організаційний суб'єкт.

Ключові слова: організаційний суб'єкт, стратегічний суб'єкт, автономія, модель нового державного менеджменту.

Гладченко М. М. Высшее учебное заведение как организационный субъект. В статье проанализированы особенности функционирования высшего учебного заведения как организационного субъекта. Определены основные характеристики функционирования университета на основе принципов новой модели государственного управления. Исследованы причины трансформации университета в организационный субъект.

Ключевые слова: организационный субъект, стратегический субъект, автономия, модель нового государственного управления.

Hladchenko M. M. Higher education institution as an organizational actor. The author analyses the particularities of the functioning of the higher education institution as an organizational actor. The main characteristics of the functioning of the university according to the new model of the new public management are defined. The author analyses the reasons of the transformation of the university into organizational actor.

Key words: organizational actor, strategic subject, autonomy, new public management.

Протягом останніх 20-30 років заклади вищої освіти країн ЄС знаходяться під значним соціальним тиском, який вимагає змін форми організації університетів. Політичні реформи, проведені в країнах ЄС, відображають модель нового державного менеджменту (New Public Management) і спрямовані на реформування фінансування і державного управління вищою освітою.

Незважаючи на різні характеристики і темпи проведення реформ у країнах ЄС, реформування вищої освіти спрямоване на модернізацію на основі політики нового державного менеджменту – створення на національному рівні конкурентоспроможної системи вищої освіти, яка буде поза межами впливу держави. За новою моделлю управління вищій навчальній заклад розглядається як організаційний суб'єкт, що діє на основі повноважень, отриманих в результаті автономії університету.

Над дослідженням особливостей діяльності університету як організаційного суб'єкта працюють такі вчені, як Д. Браун (D. Braun) [1], Г. Ентковітц (H. Etzkowitz) [4], Б. Кларк (B. Clark) [3], М. Консідін (M. Considine) [7], Л. Лідерсдорф (L. Leydesdorff) [7], С. Маргінсон (S. Marginson) [7], Ф.-Х. Мерін (F.-X. Merrien) [1], А. Теджельфоль (A. Tjeldvoll) [12]. Значний внесок у дослідження цього питання зробили Н. Брансон (N. Brunsson) [1], Грінвуд R. Greenwood [6], Дж. Мейер (J. Meyer) [11], К. Сахлін-Андерсон (K. Sahlin-Andersson) [2], К. Хігінс (C. Hinnigs) [6], Е. Ферлі (E. Ferlie) [5].

Мета статті – проаналізувати вищій навчальній заклад як організаційний суб'єкт, визначити особливості його функціонування.

Модель нового державного управління передбачає значний рівень процедурної свободи для університетів, особливо у фінансових питаннях, з активним спостереженням за навчальним процесом і науково-дослідною діяльністю в університеті. Існує певна кількість різновидів моделі нового державного управління, яким притаманні спільні загальні характеристики: зміцнення адміністративних та управлінських функцій університету; налагодження договірних відносин між урядом і університетом; діяльність вищого навчального закладу спрямовується на клієнта (студента), розробка університетом маркетингової стратегії. Центральне місце у наданні вищої освіти за таких умов отримують розроблення і функціонування ефективної системи стратегічного управління вищих навчальних закладів.

За новою моделлю нового державного управління система вищої освіти характеризується високими показниками продуктивності і відповідальністю вищого навчального закладу за визначення профілю діяльності, досягнення конкурентоспроможного рівня на основі ефективного розподілу ресурсів. Вищій навчальній заклад має відповідати вимогам соціального середовища. Розширена автономія надає університету можливість гнучко реагувати на зміни в соціальних підсистемах і академічні нововведення (наприклад, реорганізація навчального процесу і науково-дослідної діяльності за власною ініціативою університету). Під час впровадження нових підходів до управління акцент робиться на досягнення результату освітнього процесу, контроль цілей і стратегії, що є основою стратегічного менеджменту вищої освіти.

Вищепераховані фактори сприяють поступовій трансформації університету в «організаційний суб'єкт» [9]. Університет як організаційний суб'єкт – «ще інтегрована, орієнтована на цілі організація, яка приймає рішення і несе за них відповідальність» [8, с. 241]. Концепція університету як організаційного суб'єкта не означає відмови від традиційних концепцій університету, таких як «організована анархія», «система вільних зв'язків», «професійна бюрократія».

На протигагу традиційним організаційно-теоретичним моделям університету нові концепції розроблені такими вченими, як Д. Браун (D. Braun) [1], Г. Ентковітц (H. Etzkowitz) [4], Б. Кларк (B. Clark) [3], М. Консідін (M. Considine) [7], Л. Лідерсдорф (L. Leydesdorff) [4], С. Маргінсон (S. Marginson) [7], Ф.-Х. Мерін (F.-X. Merrien) [1], А. Теджельфоль (A. Tjeldvoll) [12]. Над створенням сучасних концепцій, оснований на загальній тенденції нових моделей управління, контролю й організації інститутів державного сектору у сучасному суспільстві працювали Н. Брансон (N. Brunsson) [2], Грінвуд R. Greenwood [6], Дж. Мейер (J. Meyer) [11], К. Сахлін-Андерсон (K. Sahlin-Andersson) [2], К. Хігінс (C. Hinnigs) [6], Е. Ферлі (E. Ferlie) [5], які наголошують на процесі корпоратизації або створенні організацій як «справжніх організацій». З цієї точки зору, організаційні зміни в університеті сприймаються як процес трансформації університету в «організаційний суб'єкт» або «стратегічний суб'єкт», який створює свою власну ідентичність, ієрархію і моделі ефективності раціональних цілей.

У той час, як традиційні моделі наголошують на проблемах централізованого управління вищим навчальним закладом, концепція університету як організаційного суб'єкта аналізує тенденції, спрямовані на формування організаційної ідентичності і компетенцій, необхідних для ефективного функціонування університету. Концепція університету як організаційний суб'єкт акцентує увагу на контрольованості вищого навчального закладу.

Р. Вітлі (R. Whitley) ставить під сумнів спроможність вищих навчальних закладів як цілісної організації розвивати стратегічні компетенції, необхідні для ефективного стратегічного менеджменту університету. Науковець застерігає про можливість використання університетів як сфери послуг, спрямованої на досягнення цілей, поставлених міністерством освіти, що призведе до підкорення інтелектуальних цілей цілям менеджменту.

Концепція університету як організаційного суб'єкта пов'язана з використанням стратегічного менеджменту. Нова глобалізаційна модель сприяє формуванню сучасного університету і містить не лише елементи організаційної підзвітності та оцінювання, створення і розширення формальних структур та ієрархії, а

й сприяє виникненню нової організаційної професії – менеджмент вищої освіти. За цією концепцією університет характеризується спроможністю визначати організаційні цілі. Вищі навчальні заклади не розглядаються як такі, що повністю підпорядковані державі і представникам наукової громади, тому що університети мають власні цілі як індивідуальні організації. Університету, за концепцією організаційного суб'єкта, характерне формування ідентичності організації, з якою ознайомлені представники професорсько-викладацького складу, акціонери і широка громадськість. Методи управління, які орієнтовані на цілі, спрямовані на зміцнення зв'язків між організацією та її представниками, використовуються з метою формування ідентичності університету. Гармонізація діяльності окремих науковців у межах університету залишається основною проблемою менеджерів вищих освітніх закладів, особливо тих, які займаються стратегічним менеджментом.

Термін «організаційний суб'єкт» обґрунтований на основі різних концепцій у межах соціальної теорії. Ф. Міер (F. Mier) стверджує, ця теорія обґрунтована на основі трьох характеристик, які можуть варіювати в залежності від організаційного контексту [10]:

- причинно-наслідкова і моральна відповідальність за дії і помилки організації визначається на організаційному, а не особистісному рівні;
- організація може стати суб'єктом на основі нормативних і соціальних очікувань середовища, в особі суспільства;
- зовнішні і внутрішні обов'язки трансформуються у легковпізнаванні формальні структури, які відповідають в організації за управління колективним процесом прийняття рішень.

Трансформація університету в організаційний суб'єкт обумовлена такими причинами. По-перше, політичні реформи у секторі вищої освіти в багатьох країнах ЄС призвели до зростання впливу конкуренції і світового ринку вищої освіти, що сприяло впровадженню стратегічного менеджменту. Послідовні організаційні структури прийняття рішень і посилений інституційний менеджмент вважаються основним аспектом зміни системи управління в університеті.

По-друге, беручи до уваги глобалізаційні процеси у вищій освіті, положення концепції університету як організаційного суб'єкта використовуються як загальні рекомендації для університету, який, зважаючи на процеси міжнародного спілкування, є суб'єктом культурної раціоналізації. На думку Дж. Болі (J. Bolí), Дж. Мейера (J. Meyer) і Дж. Томаса (G. Thomas) [11], окремі культурні та політичні елементи концепції «університет як організаційний суб'єкт» є складовою звичайної організації, зокрема Г. Крюкен (G. Krucken) [8] і Міер (F. Meier) [8] виділяють такі елементи:

1. Організаційна підзвітність і оцінювання, які є складовою інтенсивного створення процедури оцінювання в межах вищої освіти. Традиційно освітній продукт університету (знання і освічені люди) розглядалися окремо від освітнього продукту організації [8, с. 247].

З набуттям університетами автономії урядові і міжнародні організації вимагають від закладів вищої освіти прозорої процедури підзвітності щодо результатів не лише науково-дослідної і викладацької діяльності, а й співпраці із зацікавленими сторонами і широкою громадськістю. Поширення практики оцінювання та акредитації якості вищої освіти є показником загальної тенденції розвитку підзвітності та аудиту у сучасному суспільстві. Створення спеціалізованих організацій і асоціацій зовнішнього оцінювання й акредитації у секторі вищої освіти відбувається з одночасним формуванням підрозділу контролю якості вищої освіти.

За традиційною концепцією організації університету відповідальність є індивідуалізованою і покладається на окремого представника професорсько-викладацького складу, за концепцією «університет як організаційний суб'єкт» відповідальність університету відображається у національних і міжнародних рейтингах, що свідчить, що університет як організація несе відповідальність за прийняття рішень.

2. Визначення організаційних цілей. Поняття оцінювання освітнього продукту інститутів вищої освіти пов'язане зі зростаючою тенденцією університетів визначати «власні» організаційні цілі на протигагу практиці реагувати на політично нав'язані державою завдання або неформальні рішення академічної громади» [78, с. 249]. Ці тенденції прослідковуються у місії університетів, формуванні стратегії, впровадженні стратегічного планування і застосуванні необхідної управлінської практики.

Вищепераховані фактори сприяють формуванню уявлення про організацію університету серед представників професорсько-викладацького складу, зацікавлених сторін і широкої громадськості. Положення місії використовуються як легітимна база для такого методу, як менеджмент за цілями спрямованого на зміцнення зв'язків між університетом як організацією і професорсько-викладацьким складом. На основі впровадження методів стратегічного планування університети розвиваються в корпоративному секторі або секторі неурядових організацій і позиціонують себе як «нормальні організації».

Як правило, місія різних університетів спрямована на одні й ті самі цілі «досягнення значних результатів у науково-дослідній роботі і навчальному процесі», «інтерналізації» або міждисциплінарних дослідницьких програм, з зосередженням уваги на впровадженні інновацій і антрепренерській діяльності. Схожі цілі в місіях університетів свідчать, що до університету з боку суспільства висувуються однакові вимоги в усіх країнах.

Концепція, що розглядає університет як організаційний суб'єкт передбачає створення і розширення формальних структур та ієрархій [8]. Традиційне уявлення про університет як організацію наголошує на неієрархічному, консенсусно-орієнтованому процесі прийняття рішень в межах академічного самоуправління, що виходить за інституційні межі. У багатьох Європейських системах вищої освіти існує тенденція створення

ієрархій в університетах замість традиційних неієрархічних структур, що беруть участь у процесі прийняття рішень. Діяльність університету як організаційного суб'єкту пов'язана з розвитком інституційного менеджменту в університеті, що прослідковується у тенденції посилення повноважень і значення управлінських посад в університеті, запровадження університетських рад і створення нових посад серед представників академічного менеджменту середньої ланки з одночасним детальним розподілом зростаючих повноважень щодо формування бюджету і управління персоналом.

Крім того, організаційна раціоналізація і вимога щодо зростання підзвітності зовнішнім і внутрішнім зацікавленим сторонам призвели до створення нових організаційних підрозділів, наприклад, з регіонального розвитку, зовнішніх відносин і маркетингу. В той час як передача знань і співпраця з зовнішніми партнерами раніше були обов'язками окремих представників професорсько-викладацького складу, то з часом ці обов'язки стали невід'ємною складовою інституційної місії університету і формалізувалися на основі створення організаційних структурних підрозділів [8].

Одночасно з впровадженням управлінських реформ і нової організаційної моделі університету зросли вимоги не лише до вищого навчального закладу як організації, а й до його персоналу, який є відповідальним за виконання організаційних завдань.

Раніше виконанням організаційних завдань займався академічний персонал, діяльність якого підтримувалася адміністративними кадрами, до складу яких у більшості університетів країн ЄС належать адміністратори з державних організацій. На даний час для більшості країн ЄС притаманне створення нової категорії адміністративного персоналу і кваліфікованих фахівців у сфері адміністрування вищої освіти. У більшості країн ЄС відбувається створення професійної мережі, відкриття академічних програм і наукових періодичних видань, які досліджують питання менеджменту вищої освіти і спрямовані на обмін знаннями і досвідом, враховуючи розширення громади експертів у сфері адміністрування вищої освіти.

Розвиток «професіоналізму» у контексті адміністрування вищої освіти відрізняється від традиційних концепцій, що ґрунтуються на засадах, на які наголошують науковці у сфері соціології: довіра, свобода вибору і колегіальне управління. У контексті формування професіоналізму адміністраторів університету як організаційного суб'єкту увага акцентується на об'єднанні «раціонально-законодавчих форм управління та ієрархічних структур розподілу обов'язків і повноважень в організації». Ці тенденції прослідковуються у більшості організацій державного сектору і організацій, яким притаманний «організаційний професіоналізм», який в адмініструванні вищої освіти є досить потужним засобом

Термін «організаційний суб'єкт» суперечить традиційній концепції університету, «за якою університет не наділений повноваженнями самостійно приймати раціоналізації управлінських та організаційних знань і стандартизованої практики. важливі рішення». В межах концепції університету як організаційного суб'єкта науковці акцентують увагу на дослідженні основних складових раціоналізованої моделі університету, яка вплинула на інститути системи вищої освіти в багатьох країнах ЄС. Раціоналізована модель університету є евристичною структурою емпіричних досліджень, спрямованих на аналіз інституційної і культурної адаптації. Відповідно до цієї концепції передбачається визначення ідентичності і профілю університету, чітке формування цілей, налагодження зв'язків з представниками зацікавлених сторін – все це складові концепції стратегічного менеджменту вищої освіти.

Проаналізувавши університет як організаційний суб'єкт, ми визначили, що за новою моделлю система вищої освіти характеризується високими показниками продуктивності та відповідальністю вищого навчального закладу за визначення профілю діяльності, досягнення конкурентоспроможного рівня на основі ефективного розподілу ресурсів

Трансформація університету в організаційний суб'єкт обумовлена такими причинами. По-перше, політичні реформи у секторі вищої освіти в багатьох країнах ЄС призвели до зростання впливу конкуренції і світового ринку вищої освіти, що сприяло впровадженню стратегічного менеджменту. Послідовні організаційні структури прийняття рішень і посилений інституційний менеджмент вважаються основним аспектом зміни системи управління в університеті.

Використання концепції університету як організаційного суб'єкту не означає відмову від традиційних соціально обґрунтованих організаційних моделей – «організована анархія», «система вільних зв'язків», «професійна бюрократія», проте ефективний стратегічний менеджмент вищої освіти передбачає використання організаційної концепції, за якою університет є організаційним суб'єктом.

ЛІТЕРАТУРА

1. Braun D. Governance of Universities and Modernisation of the State: Analytical Aspects / D. Braun, F.-X. Merrien // Braun D., Merrien F.-X. (Eds.) *Towards a New Model of Governance for University? A Comparative View.* – London: Jessica Kingsley Publishers, 1999. – P. 9 – 33.
2. Brunsson N. *Constructing Organizations: The Example of Public Sector Reform* / N. Brunsson, K. Sahlin-Andersson // *Organization studies.* – 2000. – № 21. – P. 721 – 746.
3. Clark B. R. *Creating Entrepreneurial Universities: Organizational Pathways of Transformation* / B. R. Clark. – Oxford: Pergamon, 1998. – 163 p.
4. Etzkowitz H. *Universities in the global Knowledge Economy: A Triple Helix of University-Industry-Government Relations* / H. Etzkowitz, L. Leydesdorff. – London: Portland Press, 1997.
5. Ferlie E. *The New Public Management in Action* / E. Ferlie, L. Ashburner, L. FitzGerald, A. Pettigrew. – Oxford: Oxford University Press, 1996.

6. Greenwood R., Hinnigs C. Understanding Radical Organizational Change: Bringing Together the Old and the New Institutionalism / R. Greenwood, C. Hinnigs // Academy of Management Review. – 1996. – №31(4). – P. 1022 – 1054.
7. Marginson S. The Enterprise University / S. Marginson, M. Considine. – Melbourne : Cambridge University Press, 2000.
8. Krucken G. Turning the University into an Organizational Actor / G. Krucken, F. Meier // Drori G., Meyer J., Hwang H. (Eds.) Globalization and Organization. – Oxford : Oxford University Press, 2006. – P. 241 – 257.
9. Meier F. Die Universität als Akteur. Zum institutionellen Wandel der Hochschulorganisation / F. Meier. – Wiesbaden : Verlag für sozialwissenschaften, 2009. – 284 s.
10. Meyer J. Ontology and Rationalization in the Western Cultural Account / J. Meyer, J. Boli, G. Thomas // Scott R., Meyer J. (Eds.): Institutional Environments and Organizations. Structural Complexity and Individualism. – Thousand Oaks : Sage Publications, 1994. – P. 9 – 27.
11. Tjeldvoll. The Servica University in Service-Societies: The Norwegian Experience // Curri J., Newson J.(Eds.) Globalization and the University: Critical Perspectives. – Thousand Oaks : Sage Publications, 1997. – P. 99 – 121.

УДК 37.011

Довбенко Т. В.

Київський національний університет
фізичного виховання і спорту

ОГЛЯД СТАНУ ОСВІТИ В УКРАЇНІ НА ЗЛАМІ XIX – XX СТ.

У статті розглядаються деякі аспекти становища української школи на зламі XIX-XX ст.: проблеми поширення експериментальної педагогіки, становлення школи у 1920-х рр., формування парадигми трудової школи та шляхи виходу з кризи в освіті.

Ключові слова: *трудова школа, експериментальна педагогіка, «прогресивістське виховання», прагматична педагогіка.*

Довбенко Т. В. Обзор состояния образования Украины на рубеже XIX - XX вв. В статье рассматриваются некоторые аспекты положения украинской школы на рубеже XIX-XX вв.: проблемы распространения экспериментальной педагогики, становление школы в 1920-х годах, формирование парадигмы трудовой школы и пути выхода из кризиса.

Dovbenko T. Review of education in Ukraine at the turn of the XIX - XX centuries. This article discusses some aspects of the situation of Ukrainian schools at the turn of the XIX – XX centuries.: proliferation of experimental pedagogy, becoming the school in 1920, forming the paradigm of school work and ways out of the crisis in education.

Key words: *school work, experimental pedagogy, “prohresyvistske education”, pragmatic education.*

Вивчення діяльності сучасної школи базується на аналізі історії проблеми. Історичний підхід передбачає вияв умов, які сприяють виникненню і розвитку педагогічних процесів у системі освіти та їх практичній реалізації, виділення провідних концепцій та ідей, на основі яких розвивалася та чи інша школа, визначення загального та особливого в кожній з них. Саме історичний підхід дає можливість актуалізувати досвід минулого, простежити його розвиток, визначити окремі перспективи школи на майбутнє.

Мета статті полягає у тому, щоб розглянути стан освіти в Україні на зламі століть, з’ясувати основні проблеми школи та напрями їх вирішення.

На зламі століть українська школа перебувала в надзвичайно скрутному становищі, чому сприяли як суб’єктивні, так і об’єктивні фактори: тривала війна, голод, розруха, брак кадрів фахівців, невирішеність питань економічного, політичного та соціального характеру. Спадщина, залишена царською владою, була невтішною. Наприкінці XIX ст. кількість початкових шкіл в Україні зросла у 12 разів (порівняно з серединою століття), однак вони не задовольняли потреби народу в початковій освіті. Рівень грамотності населення на цей час становив 15-20%. Як свідчать результати перепису 1897 р., серед населення Росії письмених нараховувалося 21,1%, у тому числі: у містах – 45,3%, у селах – 17,7%; серед чоловіків – 29,3%, серед жінок – 13,1% (серед селянок – 9,8%). Рівень письменності серед населення України був ще нижчим – найвищий відсоток припадав на Херсонську губернію – 25,9%, а найнижчий – Подільську – всього 15,5%. Особливо низький рівень письменності був серед сільського населення, в окремих губерніях він становив всього 4,0 – 9,7%. Низький рівень письменності в Україні був і серед міського населення, що видно з таких даних (у %):

Міста	Роки	% письменного населення	У тому числі:	
			чоловіків	жінок
Київ	1874	44,3	52,9	33,2
Харків	1866	36,9	45,5	26,8
Миколаїв	1875	34,8	39,0	27,0
Одеса	1873	30,9	35,7	22,4

Приблизно в ті самі роки письменність населення в російських містах становила: у Петербурзі – 55,6%, у Москві – 43,2%, Омську – 40,0%, Новгороді – 39,9%, Казані – 35,4%. [1, с. 9]