

ЗМІНИ ПІДХОДІВ ДО СИСТЕМИ ВИЩОЇ ОСВІТИ В ЕПОХУ ГЛОБАЛІЗАЦІЇ ОСВІТНЬОГО ПРОЦЕСУ (ВИЖИВАННЯ, ЗМІНИ, РОЗВИТОК)

Розглядаються нові підходи до існування ВНЗ, а саме: саморозвиток університету, впровадження проектної організації освітянської діяльності, зміни в університетському менеджменті, впровадження стратегічного менеджменту, місія ВНЗ, університет як відкрита система, критерії оцінки ефективності освітянських послуг, поняття «підприємницького університету», «відкрита освіта», «відкрита система», інформатизація ВНЗ.

Суть нової епохи неможливо передати категоріями минулого століття. Вперше в історії людства покоління речей та ідей змінюються швидше, ніж покоління людей. І ці зміни проявляють себе через нечувану раніш різноманітність, тому суть нашого часу неможливо передати ні через одну конкретну подію, ні через явище суспільного життя.

Сучасні проблеми вищої школи за своєю суттю – не унікальні національні проблеми, вони повинні розглядатися в загальносвітовому контексті трансформування інституціональних основ освіти в умовах інформаційного суспільства та глобалізації політики та економіки.

Для виконання своїх головних задач забезпечення розвитку освіти, науки та культури університети вимушені тепер застосовувати інноваційні підходи, засновані на комерціалізації окремих видів діяльності. Як наслідок, діяльність ВНЗ прирівнюють до ризикових підприємств із назвою «підприємницький університет». Загальний зміст цього підходу - розрахунок на необмежене фінансування освітянської та наукової діяльності університету із бюджету держави замінюється стратегією активного саморозвитку за рахунок різних фінансових джерел (державних також) з метою вирішення цієї задачі вдосконалюється університетській устрій та методи менеджменту. Мета перетворень – саморозвиток університету, звідки й повний термін «університет, що розвивається». В зв'язку з цим з'являються нові структури – технологічні інкубатори, інноваційно-технологічні центри, а також створення «надфакультетських» та «надкафедральних» оргструктур (тимчасових творчих колективів). Концепція проектної організації освітянської діяльності університету розглядається як додаток до існуючої організаційної схеми, їх треба розглядати як статичну і динамічну складові загальної системи управління проектно-орієнтованим університетом, значущість яких змінюється в залежності від стану суспільства та економіки. Дуже складне організаційне питання – це координація діяльності осіб, що приймають участь в різних проектах і одночасно працюючих в традиційних підрозділах.

Світ змінюється швидше за зміни наших здібностей до адаптації. Можна навести декілька прикладів ключових змін:

- комп'ютерна революція, в результаті якої викладачеві випадає роль гіда, а не актора на сцені.
- знання, вміння та компетентність стають ключовою умовою економічного розвитку та конкурентної боротьби і в той же час стрімкі темпи розвитку науково-технічного прогресу саме такими темпами обесцінюють ці знання, здатність вчитися стає більш важливою ніж те, що вивчають.

Що ж стосується успішно функціонуючих організацій, то вони постійно адаптують прийняті рішення та моделі управління, а також здатні використовувати нові можливості і піврати із застарілими або неефективними формами діяльності.

Планування визначає напрямок стратегічного розвитку. Головним елементом такого підходу є бажання постійно розширювати необхідну базу, щоб зробити можливим підтримку самої сміливої стратегії. Для ВНЗ така база не обмежена виключно сферою фінансів. Вона включає і інновації і якість.

Стратегія і структура – необхідні передумови ефективних дій, але тільки цього недостатньо. Якщо люди не мотивовані до активної участі в змінах, нічого не буде. Образ майбутнього (уявлення про майбутнє) повинен ініціювати мотивацію, мобілізувати енергію, приводити в рух освітянські механізми, що в свою чергу потребує делегування повноважень співробітникам та керівникам на кожному рівні.

Протягом століть університет був організацією, що орієнтована на виробництво знань та дипломів, не завжди в повній мірі прислуховувався до думки своїх споживачів: студентів, вихованців, суспільства в цілому.

Якщо ми бажасмо розширити наші здібності до змін, ми повинні розширити наш світогляд і відкритість до оточуючого світу та до змін, що в ньому проходять. Ми повинні стати більш ринково орієнтованими, включивши цей новий вимір в нашу традиційну культуру:

- потрібні системи моніторингу, сприйняття ранніх сигналів тривоги, щоб усвідомити нові можливості і небезпеки;
- потрібен аналіз існуючих або потенційних вимог з тим, щоб правильно реагувати на них або розробляти інноваційні програми;
- треба навчитися більш систематично оцінювати ступінь задоволеності споживачів освітянських послуг, враховувати їх пропозиції та оцінки;
- необхідно уяснити, що співробітництво передбачає облік різниць, тобто потрібно розвинути здатність до інтеграції різних підходів та рівнів компетентності.

Децентралізація на вищому університетському рівні, що грає роль вищого менеджменту, включає:

- керівництво і глобальну взаємодію, перетворення сформованого образу в образ видимий;
- загальну стратегію університету – інвестиції та витрати;
- контроль-оцінка рівня задоволеності споживача, рівня якості;
- політичне представництво у зовнішньому світі і т.д

Люба структура, що бажає вижити, повинна мати чітку організацію, і університет тут не є виключенням. З ростом числа покладених на нього завдань і засобів, що є в його розпорядженні, в університеті повинні виникнути механізми розподілу повноважень між різними рівнями його управління. Стратегічний менеджмент як раз і передбачає підходи до вирішення задач сполучення різних рівнів повноважень, що дозволить досягти оптимального результату для нього як цілого.

Не треба забувати про основну мету університету – освіта громадян суспільства та передача результатів наукових досліджень, що зазвичай несумісно ні з яким поквалітним.

Тому в сучасних умовах необхідно знайти найбільш адекватну інституційну форму для застосування до змін, причому таку, яка б одночасно зберігала б і захищала б сутність університету. Його перший козир в захисті власної самостійності заключається

в адекватному оновленні потенціалу і постійному розвитку своїх здібностей пристосовуватись до змін, що пов'язано з компетентністю і певним менталітетом персоналу, гнучкістю структур і процесів, організацією внутрішньої системи інформації і комунікацій. Треба думати про стратегічний менеджмент, який веде до оформлення і переоформлення організації в залежності від досвіду та сценарію розвитку в майбутньому інституційної політики, що обумовлює оперативну стратегію.

Університет – це щось більше ніж проста сума частин. А звідси, повинно існувати якесь місце, яке б виражало специфічний зміст цього додаткового виміру, специфіку ансамбля, що виходить за рамки базових складових, тобто особлива основа, що оформлює конкретні види діяльності в загальний проект.

Можна назвати інституційною політикою принципи, що направляють колективну діяльність, ця політика уточнює, в якому напрямку повинні розвиватись ініціативи. Вона може бути застосована до любого навчального закладу, але, звичайно, кожен його орган (факультет, інститут) також повинен мати загальні правила для своїх власних підрозділів. В принципі, в децентралізованій системі центр, що задає загальний напрям діяльності, не в змозі поглинути в деталі, він зможе тільки встановлювати деякі загальноуніверситетські правила гри – принципи діяльності. Цю політику повинні проводити всі відповідальні особи, що здійснюють власні стратегічні ініціативи на більш низьких рівнях.

На загальноуніверситетському рівні мова йде про основні директорії, що визначають специфіку організації (mission statement), ця функція в більшій мірі має символічне значення, окреслюючи в загальних рисах цілі організації. Цей суспільний образ зазвичай розходиться з тою уявою про себе самого, носієм якої навчальний заклад є на даний момент часу. Точна відповідність власної про себе уяви майбутньому образу породжує образ очікуваних змін. Тим самим задається напрямки перетворень і формується політика, що націлена на майбутнє.

Наприклад, університет розглядає себе на шляху становлення європейської організації. Тим самим він проголошує загальну політику, що робить ставку на європейські параметри в моделюванні відносин та видів діяльності, що обумовлює необхідність формування його підрозділами стратегії, що вкладається в дане русло. Така загальна установка вимагає від кожного з його підрозділів вірності цьому суспільному образу, зосередження зусиль для забезпечення цілісності проекту. Не існує університетів з ідентичними характеристиками. Хоча і кожен навчальний заклад стикається зі схожими проблемами і, навіть, можуть допомагати один одному при їх вирішенні, але кожен з них зберігає свою індивідуальність і результати перетворень в них також будуть різними.

Дійсно, в Європі спостерігається значна різноманітність політик та методів, що використовуються. Якщо керівництво університету буде діяти рішучо і творчо, воно зможе сформувати оригінальні стратегії розвитку, які можуть бути перейняті і іншими навчальними закладами, що тільки підсилить об'єднаний характер університетського співтовариства. Такий інтегральний і співставлений досвід може привести як до виникнення стратегічних союзів, так і створення єдиної шкали оцінки – benchmarking (еталонне тестування)

Для успішного функціонування і розвитку системи освіти потрібен баланс між державним, місцевим, суспільним управлінням та самоуправлінням. Без сумніву, вирішуючи завдання підвищення якості, кожен спеціаліст повинен враховувати стратегічні цілі національної системи освіти. Крім того, своєю діяльністю він повинен максимально сприяти міжнародній інтеграції освіти, засвоїти, що через якісну освіту проходить найбільш ефективний шлях міжнародної єдності. Але разом з тим на нього лежить відповідальність і за майбутнє свого регіону, міста, мікрорайону, своєї освітянської утворени. Тому розглядаючи моделі освіти майбутнього як системи відкритих університетів, не треба забувати про вищесказане.

На початку шестидесятих років минулого століття гарвардський вчений, відомий спеціаліст по економічній історії А.Чендер ввів концепцію стратегії в науковий обіг.

На основі фундаментальних досліджень американського бізнеса він прийшов до висновку, що внутрішня структура організації вторинна по відношенню до стратегії.

В кінці сімдесятих років, майже двадцять років по тому, Ігор Ансофф вперше використав поняття «стратегічний менеджмент», яким він позначив «взаємопов'язаний комплекс планування стратегії організації та впровадження вироблених планів у життя».

Саме в цей час в освітянських системах індустріально розвинених країн Західної Європи та Північної Америки пройшли і продовжували проходити важливі зміни. Ці зміни стосувались всіх сторін освітянської політики, ролі держави, принципів фінансування, сфери відповідальності адміністрації ВНЗ і т.д. Коротко про ці процеси можна сказати, що держава відмовилась від контролю процесу і перейшла до контролю за результатами діяльності ВНЗ. У фінансовій сфері більше уваги стало приділятися ефективності використання університетами бюджетних асигнувань, що виділялись навчальному закладу, це призвело до підвищення самостійності ВНЗ і відповідальності їх керівництва, стали ширше використовуватись конкурентні механізми розподілу ресурсів, особливо тих, що направляються на наукові дослідження. Освіта становилась все більш масовою. Ідеї стратегічного менеджменту з'явилися і у світі академічної діяльності.

В менеджменті важливу роль грають 2 базових принципа: продуктивності та ефективності. Продуктивність напряму пов'язана з мінімізацією витрат університету завжди був і буде дефіцит ресурсів (фінансів, обладнання, площ, інтелектуальної робочої сили). Університетська освіта та фундаментальна наука стрімко дорожчають. Звідси єдиний висновок: треба стримувати витрати, старатися робити більше за відносно менші гроші. Це, в свою чергу, визначає обмеження на інфраструктурні характеристики організації, на методи і механізми розподілу ресурсів в самій організації та й на саму внутрішню організаційну структуру.

Ефективність – це перш за все питання вибору Вибору того, що робити, і того, чого не робити. Вибору напрямків діяльності, опора на фундаментальні наукові дослідження або на більш доходні прикладні, ставка на підготовку інтелектуальної еліти або на масову освіту. Ефективність – це також питання вибору партнерів для співробітництва, вибору між зрівнювальними або заснованими на вибірковій підтримці центрів переваг (серед власних наукових підрозділів, колективів, шкіл методами розподілу ресурсної підтримки для наукових досліджень і т.д). Закріплення цих принципів в буденній практиці управління університетом служить важливою та необхідною умовою переходу від просто управління до управління стратегічного. Іншою необхідною умовою для цього є розуміння університету як відкритої системи. Теорія відкритих систем передбачає організацію, в нашому випадку – університет, як сукупність (систему) взаємопов'язаних підсистем, які розміщені в оточуючій їх **позасистемі** – середовищі. Відкритість системи означає зв'язок із середовищем, а мета системи – відповідати на запити цього середовища.

Все вищевказане обумовлює стратегічне управління університетом як циклічним процесом, заснованим на перманентному дослідженні зовнішнього та внутрішнього середовища організації, на чіткому та підтриманому в колективі уявленні про місію університету. Сканування зовнішніх та внутрішніх умов або так званий SWOT – аналіз повинен сформувати ясну уяву про сильні та слабкі внутрішні сторони університету, а також про ті можливості та загрози, які існують для нього у зовнішньому середовищі. Перше необхідно для критичної оцінки власного потенціалу організації і, як наслідок, для визначення реалістичного рівня

посягань в плануванні діяльності. Друге дозволяє побачити у зовнішньому світі фактори, що підтримують чи ускладнюють здійснення наміченого.

Результатом аналізу є місія університету, про яку вже згадували раніше. Місія – це інструмент, який робить децентралізацію управління в організації простою та природною, а власне управлінську діяльність – легко контролюваною та об'єктивно оціненою як колективом, так і вищими органами. Місія, як правило, доповнюється рядом інтерпретованих декларацій, які називаються політиками діяльності у визначених сферах.

З прийняттям плану починається друга, не менш відповідальна фаза процесу стратегічного управління – реалізація стратегії. Плани стають реальністю, коли супроводжуються відповідними бюджетними і структурними змінами, тобто коли ресурси перерозподіляються і акумулюються на основних напрямках, а структура організації приводиться у відповідність із задачами, що вирішуються.

Нарешті, завершальною фазою управлінського циклу є оцінка досягнутого стану, результатів, процесів. При необхідності уточнюється місія, корегуються плани, вносяться зміни в структурі бюджетної процедури.

Циклічність процесу стратегічного управління передбачає повтор, регулярність, відтворюваність, пріоритетність цілого ряду комплексів управлінських функцій. Тому для її забезпечення і здійснення цих функцій в структурі управління університетом формуються відповідні системи підтримки. Конфігурація їх може бути самою різною, але, як правило, включає в себе системи плавнування, фінансового менеджменту, управління людськими ресурсами, інформаційного забезпечення інституційних досліджень, зовнішніх зв'язків тощо.

Організація (по Мінцбергу) – це, по-перше, розподіл праці між учасниками, а по-друге, координація їх різноманітної діяльності. Праця об'єднується, збирається в єдине ціле 5 механізмами координації. Люба організація існує в певному середовищі з конкретною специфікою, яка може характеризуватися рядом ситуаційних факторів. Опис основних підрозділів, що різняться по типу виконуваних функцій, і складають любу серйозну організацію показано на схемі (рис.1)

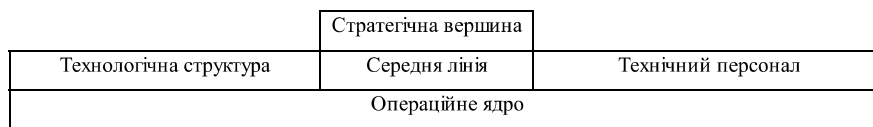


Рис. 1. Підрозділи за типом виконання функцій

Операційне ядро включає персонал з основними обов'язками виробництва товарів і послуг. В університеті - це викладачі, наукові робітники, організовані кафедри, лабораторії, факультети, інститути. Саме в операційному ядрі проходить трансформація вироблених витрат в продукцію та послуги : виробництво, збереження, накопичення, розповсюдження знань.

Міждисциплінарний характер проблем вищої освіти потребує і адекватного синтезу управлінських рішень - системності і комплексності управління процесами організації освітянської діяльності.

Аналіз методів визначення ефективності освіти привів до необхідності формалізації узагальнених статичних характеристик, які і визначили основні критерії оцінки ефективності освітянської послуги для споживача: сума приведених вимог, приведених витрат, індекс прибутковості, чиста приведена величина доходу та внутрішня норма віддачі. Аналіз теоретичних питань рішення задачі визначення вкладу вищої професійної освіти в економічний ріст на основі системного підходу дозволили виявити шляхи підвищення ефективності та змісту освіти, підвищення його якості: 1-здійснити перехід на співставлену із світовою системою показників якості та стандартів професійної підготовки, 2-забезпечити розвиток варіативності і доступності освітянських послуг вищої школи, 3 – розширити роль самостійної роботи студентів, 4 – створити механізми систематичного оновлення і забезпечення гнучкості змісту освіти на всіх рівнях підготовки спеціаліста.

Узагальнення методів оцінки ефективності системи управління вищої освіти дозволило запропонувати в якості комплексної оцінки ефективності освітянської послуги отримання співвідношення «результати/витрати» з використанням інформаційних оцінок на базі розрахунку потенціалів витрат і результатів. В ході досліджень, методи оцінки ефективності були розділені на технологічну та економічну, зовнішню та внутрішню у відповідності з принципами співставлення витрат і результатів. В якості основних узагальнених статистичних характеристик оцінки ефективності можна використовувати суму приведених вигод, приведених витрат, індекс прибутковості, чисту приведену величину доходу та внутрішню норму віддачі. Виявлення специфічних особливостей освітянської послуги, таких як, незберігаємість, невідчутність, єдність виробництва та споживання, віддаленість вигоди, дозволяє оцінити ступінь впливу та умови формування конкурентних факторів на ринку освітянських послуг – рівень життя населення, структуру зайнятості, темпи розвитку промислового і невиробничого секторів країни.

Економічна та соціальна компоненти ефективності запропонованих методик підвищення конкурентноздатності освітянської послуги заключається в досягненні наступних переваг: гнучкості; модульності, паралельності, соціальному рівноправ'ї, самореалізації, масштабовності і економічності.

Ще в 1998 році Бертон Кларк із університету Лос-Анджелеса в Каліфорнії видав книгу «Створення підприємницького університету : організаційні шляхи трансформації». Його увагу привернули університети, які протягом 10-15 останніх років 20 століття досягли найбільш значних змін в своїй основній діяльності. Змін, які дозволили закріпити академічні позиції цих ВНЗ, підвищити їх благополуччя. Автор, виділив 5 основних елементів змін, що дозволили йому створити концепцію підприємницького університету:

- створення посиленого управлінського ядра;
- формування дискретної (диверсифікованої) фінансової бази;
- формування розширеної периферії розвитку університета;
- стимулювання академічного ядра;
- широке розповсюдження і ствердження в університетському співтоваристві підприємницьких переконань і цінностей.

Висновки і Б. Кларка і Т. Мінцберга співпадають стосовно особливостей управління, які характерні для університетів як організаціям професійної бюрократії, а також у пошуках шляху до успіху університета. Дійсно, посилення управлінського ядра – це відповідь на слабкість стратегічної вершини та середньої лінії, у формуванні розширеної периферії розвитку університету та розповсюдження в колективі підприємницьких цінностей – це активне використання вертикальної децентралізації влади і горизонтальної спеціалізації академічної діяльності у ВНЗ. Стимулювання академічного ядра і диверсифікація фінансової бази – це вірність місії університету і її ресурсне забезпечення.

Щоб визначитись із стратегією, яку повинен обрати собі університет в системі відкритої освіти, треба зупинитись на деяких визначеннях.

Відкрита освіта – це система організаційних, педагогічних та інформаційних технологій, в якій архітектурними та структурними рішеннями, забезпечуються відкриті стандарти на інтерфейси, формати і протоколи обміну інформацією з метою забезпечення мобільності, інтеперабельності, стабільності, ефективності та інших позитивних якостей, що належать відкритим системам.

Надання системі освіти якостей відкритої системи призводить до кардинальних змін її властивостей, забезпечує більшу свободу при плануванні навчання, можливість вибору місця, часу та темпу навчання, дозволяє перейти від принципу «освіта на все життя» до принципу «освіта через усе життя», від руху того, що навчається, до знань до зворотнього процесу – знання доставляються людині.

Тому інфраструктура ВНЗ в системі відкритої освіти повинна мати такі якості, як:

- ефективність;
- стійкість, стабільність;
- доступність;
- переносимість;
- масштабіруемість;
- множинність застосування;
- інтеперабельність;
- розподіленість;
- технологічність навчально-методичного забезпечення і освітянських технологій.

Забезпечення цих якостей досягається, в першу чергу, властивостями відкритих систем, які характеризуються системою інтерфейсів та стандартів.

Відкрита система – це система, що реалізує відкриті специфікації на інтерфейси, служби і формати даних, достатні для того, щоб забезпечити:

- можливість переносу прикладних систем з мінімальними змінами (мобільність систем);
- спільну роботу з іншими прикладними системами на локальних та віддалених платформах (інтеперабельність);
- взаємодія із користувачами в стилі, що полегшує перехід останнім від системи до системи (мобільність користувачів).

Використання принципів відкритих систем при створенні технологічних систем у освіті дозволить забезпечити їх глобальну мобільність і інтеперабельність.

При створенні складних технічних систем проблема створення інтерфейсів і стандартів (синтез профілів) вирішується застосуванням достатньо усталеної технології.

Питаннями стандартизації в освіті зайнято багато наукових та освітянських товариств, в тому числі – IEEE (Institute of Electrical and Electronics Engineers) і консорціум IMS. Розроблені ними стандарти покладені в основу багатьох університетських та комерційних розробок. Вже й зараз вони відіграють суттєву інтеграційну роль для ряду розробок мережевих та комп'ютерних курсів, а також систем мережевого (Інтернет) та комп'ютерного навчання.

Так, на рис. 2 представлений об'єм освітянських процесів, що потребують стандартизації.

Рис. 2. Об'єм освітянських процесів, що потребують стандартизації.

Які ж основні проблеми виникають при впровадженні комп'ютерних технологій в навчальний процес?

Повноцінне впровадження комп'ютерних технологій в освіту можливе лише при комплексному підході. Необхідно чітко уявити мету впровадження. Якщо такою мірою є тільки підвищення ефективності всіх форм навчання в конкретному навчальному закладі, то, в першу чергу слід потурбуватися про розвиток та приведення в порядок локальної комп'ютерної мережі цієї установи. Якщо ж планується організація дистанційного навчання, то необхідно забезпечити ще й швидкісні зовнішні канали зв'язку з Інтернетом.

Необхідно обрати систему управління навчання (LMS), яка відповідає цілям впровадження і яку можуть підтримувати мережеві ресурси навчального закладу. Далі слід обрати програмні засоби для створення електронних навчальних матеріалів. Вони повинні бути узгоджені з LMS і допускати бажаний рівень мультимедійності. Важливо щоб всі засоби були стандартизовані, що дасть можливість обмінюватись матеріалами з іншими навчальними зкладами, і, таким чином, створити єдиний освітній простір.

Вивчивши досвід (спільний доробок) країн ЄС, наша країна має унікальний шанс побудувати найсучаснішу інформаційну політику, інформаційну інфраструктуру з максимальним економічним ефектом, та забезпечити таким чином високий рівень розвитку сьогодні та сталий розвиток на майбутнє.

Список літератури

1. А. Хохлов и др. Проектно-ориентированный университетбжурнал «Высшее образованиеРоссии» №2/2002, с-3-11,
2. Филип де Вуут, Перемены в университетском менеджменте, Alma Mater, 1997/2, стр. 32-37
3. Пьер Табатони, Андрие Бартлян Возможный диалог по проблеме стратегического менеджмента в университете AlmaMater, 5, 99, стр 30-36
4. Chandier A.D. Strategy and structure, Cambridge: MIT press, 1962
5. Ansoff I.H. Strategic management. London: Macmillan, 1979
6. Л. Т. Титарев, Открытое образование как система открытых университетов, журнал Дистанционное. образование, 6/2000, с.12-18

