

3.3. Регіональні моделі університетської освіти

Глобальний характер змін, що відбуваються наприкінці ХХ – на початку ХХІ століття, зумовлює як першочергове завдання інтеграцію системи освіти України у європейський освітній простір. Українська освітня система мусить адаптуватися до європейської системи і при цьому зробити власний вагомий внесок у її збагачення. Європейська освіта набуває рис глобальної, інтердержавної та полікультурної системи з формування нової генерації особистостей при збереженні та розвитку національного характеру її національних підсистем [143, с. 17-24].

Зміни, що відбуваються навколо нас, проходять все з більшою швидкістю. Не помітити зміни неможливо. Але зі змінами соціально-економічних відносин відбуваються зміни й університетської системи освіти, найважливішої соціальної інституції. Отже, постає питання про нову роль, місію університету у світі та регіоні, що і зумовлює, визначає наукову проблему пошуку моделі розвитку регіональної системи університетської освіти в Україні.

Метою підрозділу є встановлення концептуальної чіткості проблеми через висвітлення синергетичного характеру комплексу компонентів, які зумовлюють спрямованість розвитку університетської системи освіти, розвитку, що розширює можливості як університету, так і регіону.

Відомо, що цивілізація у розвитку рухається від споживання природних ресурсів, через їх вичерпання, до пошуку та заміни, переходу на засвоєння нових ресурсів. Потрібно визначити три ери у розвитку цивілізації. Це утворення доіндустріального суспільства, становлення індустріального та народження постіндустріального суспільства. Саме в цьому масштабі проаналізуємо основні зміни соціуму, який виступає своєрідним суспільним замовником освітніх послуг:

- Зміна головних виробничих ресурсів проходить від споживання сировини, через енергію, до інформації [168, с. 111].
- Зміна характеру виробничої діяльності проходить від здобичі, через виготовлення, до обробки.

- Зміна технології виробництва проходить від трудомісткого, через капіталомісткий, до наукомісткого.
- Зміна взаємодії у суспільстві проходить від взаємодії з природою, потім з перетвореною людиною та деформованою природою до взаємодії між людьми.
- Зміна технологічної основи діяльності проходить від вирощування, через опертя на машини та механізми, до інтелектуальної діяльності.
- Зміна структури соціуму проходить від виживання, через експлуатацію, до відчуження [168, с. 115].
- Зміна головних структурних елементів цивілізації проходить від клімату та погоди, через капітал та працю, до інформації та знання.
- Зміна головних форм передачі інформації проходить від легенд, міфів та прислів'їв, через інструкції, до інтеракції.
- Зміна головних форм накопичення інформації та знань проходить від розповідей, через писемність, до електронних засобів та носіїв.
- Зміна головних організаційних форм навчання проходить від братських шкіл при церквах та ремісничих шкіл при кустарних майстернях, через приходські школи та поодинокі університети, до загальної середньої освіти та консорціумів університетів.
- Зміна основних технологій навчання проходить від індивідуальних, через групову та загальну, до опертя на здобутки масового навчання, що доповнені індивідуально обраною траєкторією навчання у власному темпі, зручній формі та протягом усього життя для усіх.
- Зміна головних умов праці, трудового процесу проходить від кочового характеру та розширення зон заселення, засвоєння і просування на північ, через переміщення селян і ремісників у соціалізовані умови, до десоціалізації праці, зростання гнучкості та індивідуалізації.

Отже, процеси глобалізації існують, і відмінити їх неможливо. Україна як європейська держава на шляху до інтеграції у Європейський Союз приймає цінності постіндустріального суспільства, якому Д. Белл дає таке визначення: це “суспільство, в економіці якого пріоритет перейшов від переважного виробництва товарів до виробництва послуг, проведення досліджень, організації системи освіти і

підвищення якості життя; у якому клас технічних спеціалістів став основною професійною групою і, що найважливіше, у якому впровадження нововведень... більшою мірою стало залежати від досягнень теоретичного знання” [559].

Як зауважує В.Л. Іноземцев, “крах Радянського Союзу показав, що технологічні здобутки самі по собі не є гарантією прогресу; їх повинно супроводжувати засвоєння відповідних соціальних цінностей і інститутів. Тривала економічна депресія в Японії свідчить про глобальну кризу моделі “наздогоняючого” розвитку. У той же час динаміка європейських країн переконує в тому, що в США вперше за останні вісімдесят років з’явився рівний їм за економічним потенціалом партнер (а можливо, суперник)” [168, с. 106]. Отже, потрібні зближення рівнів економічного й соціального розвитку, “скорочення розриву між економічним ростом і соціальним розвитком” [182, с. 102]. Саме перспективи соціального розвитку визначають можливість синергетичної взаємодії технологічних інновацій і цінностей людини та суспільства.

Перспектива переходу до постіндустріального суспільства залежить від доступу до освіти усіх прошарків населення, що збігається зі всестановою освітньою концепцією П. Могили, яка реалізована у Києво-Могилянській академії майже 400 років тому.

На наше переконання, теорія і практика педагогічної науки повинні, передусім, сконцентрувати увагу саме на розробці теоретико-методологічних основ освоєння стратегії сталого розвитку системи освіти і, зокрема, її університетської компоненти як передумови сталого розвитку людини. Усвідомлення переваг стратегії сталого розвитку університетської системи освіти потребує зусиль усіх фахівців та організації “дослідження з проблем підготовки керівників закладів освіти до роботи в нових соціально-економічних умовах” [428, с. 5].

Консорціумом із удосконалення менеджмент-освіти в Україні спільно з Центром інновацій та розвитку у 2000 році виконано ряд досліджень. За результатами цих досліджень та виходячи з інтерв’ю з керівниками вищого рангу українських та іноземних компаній, визначено співвідношення відповідей про знання, навички та ставлення, які потрібні працівникам компаній: ставлення – 65%, навички – 19% та знання – 16% [435].

Характеризуючи процеси регіоналізації, наведемо думку В.Г. Кременя: “Одним із перспективних шляхів може бути створення на базі нині існуючих вищих навчальних закладів університетів регіонального типу. Цей процес не повинен зводитися до чисто механічного об’єднання всіх закладів. Необхідно всебічно проаналізувати структуру підготовки фахівців за спеціальностями, регіональні потреби в них, науковий потенціал цих закладів та враховувати, чи це навчальний заклад регіонального спрямування чи загальнодержавного” [217, с. 11; 351, с. 142-150].

Регіональну нерівність у забезпеченні студентів у вищих навчальних закладах III-IV рівнів акредитації характеризують дані табл. 3.12 додатка 3 [471, с. 582]. Так, за кошти державного бюджету у Дніпропетровській області навчається 51,8%, а у Тернопільській – 25,6% студентів, тобто вдвічі менше [217, с. 16,19].

Відомо, що інтелектуальний капітал складається з двох частин: людського та структурного. Людський капітал складається зі знань та навичок, вмінь та здібностей, досвіду, мотивації і енергії, загальної культури, моральних цінностей, якими наділені люди і які можуть використовуватися протягом певного періоду часу для виробництва товарів та надання послуг. Структурний капітал включає патенти та ліцензії, торгові марки та імідж фірми, корпоративну культуру, спілкування, організаційну структуру, бази даних та електронні мережі. Як слушно визначає В.Л. Іноземцев, інтелектуальний капітал є своєрідним “колективним мозком”, який акумулює наукові та побутові знання [164].

На думку І.С. Каленюка, “освіта розглядається як форма інвестицій у людський капітал – поряд з такими їх формами, як охорона здоров’я, міграція, пошук інформації та інше. Виділити в цьому комплексі складових людського капіталу одну – освіту – і визначити її кількісно майже неможливо, вона є невідчутною, нематеріальною. Неможливо кількісно визначити обсяг знань і навичок конкретної людини і тим більше – точно визначити, є вони результатом освіти, природних здібностей чи генетичної спадковості. Для цього існують тільки відносні показники – освітній рівень, освітньо-кваліфікаційний рівень, рівень успішності тощо” [172, с. 71].

На нашу думку, першим кроком реформування [428, с. 2-3] є створення вищих навчальних закладів нового типу шляхом об’єднання у навчально-науковий

комплекс фахівців університетів з провідними науковцями науково-дослідних інститутів АПН України для активізації і розгортання регіональних наукових осередків та на їх основі спеціалізованих вчених рад для захисту дисертацій і утворення умов для сталого розвитку регіонів, враховуючи їх нерівномірність. Але, як зауважує І.А. Зязюн, “їхнє співробітництво можливе за умови не адміністративного підпорядкування різним міністерствам, а поєднання взаємних інтересів, до чого прагнуть багато людей у ринкових умовах, потрібна лише ініціатива організатора. Саме цей чинник сприяє створенню регіональних моделей єдиного освітнього простору з поки що не повними, але початковими контурами неперервної освіти” [159, с. 36].

А.М. Алексюк відзначає, що практики вищої школи “цілком правомірно вважають навчальні плани стратегією, а навчальні програми – тактикою навчального процесу” [7, с. 407]. Тому в сучасних динамічних умовах у вищому навчальному закладі потрібно мати структурний підрозділ, функцією якого була б підтримка міцних взаємозв’язків із бізнесом, зі студентами з метою динамічної зміни навчальних планів. Партнерство навчального закладу і бізнесу зі споживачами стає надалі важливішим, оскільки більшість із них витрачає власні фінансові ресурси для оплати за навчання. Партнерство дозволяє викладачам враховувати сучасні проблеми та досягнення і бізнесу, і педагогічної науки, пропонувати студентам практичні навички вирішення сучасних проблем, а за термінологією ЮНЕСКО – парадоксів.

Навчальним закладам України бракує автономії у перегляді та вдосконаленні навчальних планів, що відчують освітяни та що перешкоджає їм застосовувати західні стандарти освіти для формування програм з наданням ступеня і заважає їм реагувати на проблеми глобалізації. У результаті частина українських випускників не може легко задовольняти потреби міжнародних компаній, що функціонують в Україні та за кордоном.

В.М. Зубко радіє про широке застосування рейтингової системи оцінки знань, яка виконує логічну функцію підсумкового контролю за змістовними модулями з дисциплін і є невід’ємною складовою організації самостійної роботи студентів,

свідомого формування ними самооцінки набутого рівня знань та вмінь [156]. Це дозволяє зменшувати аудиторне навантаження як для студентів, так і для викладачів. Послідовно створюються умови для поширення інтерактивних методів навчання, застосування сучасних інформаційних технологій, які дають студентам можливість проводити незалежні дослідження в комп'ютерних класах, бібліотеках, вдома та на робочому місці. Поширення меж дисциплін вільного вибору студентів забезпечується шляхом впровадження концепції додаткових освітніх послуг, збагачення їх різноманіття і організаційно створює умови для додаткових фінансових надходжень [394]. Динамічні навчальні плани та сучасна організація педагогічного процесу зорієнтовані на забезпечення гнучкості та різноманіття, свободи у вільному виборі форм, методів та дисциплін навчання, відчуття студентом відповідальності за власний вибір, мотивацію і виваженість при прийнятті рішень, що додатково стимулює формування особистості, здатної пристосовуватися до технологічних змін у суспільстві і, зокрема, в організації навчального процесу.

Обслуговування комп'ютерних класів виключно студентами факультету комп'ютерних технологій, які працюють адміністраторами, створює своєрідну молодіжну продуктивну ауру [287]. Навколо адміністраторів-студентів створюються своєрідні дослідницькі мікроколективи, які реалізують дослідницький підхід до освіти. Вони не лише вчаться, але й здобувають досвід продуктивної діяльності. Як зазначає С.У. Гончаренко, у таких мікроколективах студентами поза навчальним часом здійснюється соціальна діяльність, зміст якої теж є знання, але “зміст якої не піддається тій регламентації, яка властива традиційному навчанню. А без нього, що б не казали представники різних педоцентричних теорій в інших країнах і у нас, повноцінним навчання бути не може. Зміст позаурочної соціальної діяльності покликаний виконати ряд важливих функцій, дати можливість застосувати засвоєне на уроках у практиці нерегульованої соціальної діяльності. Крім того, цей зміст завдяки природним умовам свого прояву активніше готує до адаптації в навколишньому середовищі” [96, с. 105].

Загальноновизнаним є твердження, що основним джерелом економічного розвитку у сучасному суспільстві є рівень знань та наукомістка діяльність. У

підґрунті сучасної технології здобуття, формування нового знання у формі діючих математичних моделей покладена математична освіта Людини ХХІ століття, яка здобувається в університетах завдяки співпраці кафедр математичного спрямування та спеціалізованих і зорієнтованих на конкретні галузі діяльності.

Перед університетською освітою, її математичною компонентою стоять цілі: добра координація робіт кафедр і наявність неперервної математичної підготовки, яка впроваджується не лише силами математичних, але і спеціалізованих кафедр. У цій співпраці результат навчання слід оцінювати не кількістю наданої інформації, а якістю її засвоєння, вмінням її використовувати та розвитком здібностей до самоосвіти. Нагадаємо, що простота та строгість – золота середина у ряді дороговказних принципів [226, с. 230]. Особливу увагу слід звернути на математичне моделювання у тих галузях, у яких лише утворюються математичні моделі для об'єктів, які досліджуються. До них слід віднести економіку та менеджмент, біологію та екологію, соціологію та політологію, планування та управління, психологію та педагогіку.

Як зазначає Л.Д. Кудрявцев, математичному моделюванню найбільш доцільно навчати у спеціальних дисциплінах. У цих умовах можна приділити достатньо уваги співвідношенню властивостей реального об'єкта та його математичної моделі, проаналізувати більш детально реальний зміст результатів, які отримані шляхом моделювання, визначити значимість нових результатів, які здобуті завдяки математичному дослідженню моделі об'єкта, що вивчається.

Суми знань завжди недостатньо, оскільки неможливо надати обсягу знань, достатнього на все життя. Слід навчити студентів міркувати. Потрібна людина, яка має хистливо спрямований характер, незашорена людина з критичним мисленням [187, с. 175]. Як зауважує В.С. Брюховецький, одним із засобів формування такої людини є виховання, саме демократичне виховання. Потрібно виховати людину з високим рівнем культури, що і сприяє вихованню талантів. При цьому спілкування професорів, поважних та відомих діячів у суспільстві зі студентами повинно бути нормою, а не заходом [45]. Означене накладає обмеження на розмір університету. Сучасний університет, який спрямовує свою діяльність на підготовку та формування

інтелектуальної еліти регіону, повинен бути невеликим закладом. Талантів багато не буває, тому великий заклад не може не перетворитися та надбати риси торжества посередності [226, с. 231]. Для виховання талантів до університету потрібно згрупувати увесь цвіт регіону, а для цього потрібно створити умови [351].

Феномен виховання, як і будь-яке природне явище, містить у собі єдність та боротьбу протилежного. Існує два різних світогляди. Перший, традиційний для часів радянського виховання, привчав до думки, що життя окремої людини – ніщо, порівнюючи з інтересами народу та держави. Протилежна точка зору перш за все проголошує пріоритет, інтерес особистості, як один із символів сучасної віри. Однак якщо людина піклується перш за все про збереження у будь-яких умовах власного, особливо свої права, без урахування прав іншої особистості, то ця людина деградує й у кінцевому результаті перестає бути особистістю. На наше переконання, повне, максимальне розкриття особистості досягається лише тоді, коли “кладе свою душу за други своя”.

Виховання особистості, яка здатна твердо та послідовно відстоювати свої особисті переконання, втілювати їх у повсякденній практиці життя, поступово сформує внутрішньо значно сильнішу людину, особистість. А внутрішня сила, як відомо, завжди важливіша за зовнішню.

Робота студентів разом з вченими надає випускникам навички самостійної наукової роботи. Більше того, робота поруч з видатними вченими – це робота в середовищі доброї наукової школи, і працюючи разом, студенти залучаються до неї автоматично та намагаються відповідати рівню досягнень цієї школи. Наукова школа – це особлива форма навчання та виховання. Під впливом особистості її лідера формуються пріоритети наукової діяльності, визначаються значимість, висота планки наукових домагань, вимоги до якості наукової роботи, культура наукових дискусій, формуються терпимість до іншої точки зору та повага до колег. І де б у подальшому не працювали випускники, вони назавжди вбирають у себе дух цієї наукової школи, де вони розпочали наукову діяльність.

Ідея вибраності, на наше переконання, благотворна, незважаючи на всі витрати. На відчутті вибраності формується наукове самоусвідомлення, яке надає

впевненості вченому, і якщо є певні позитивні результати, то науковий напрямок, за яким він працює, вважається науковцем потрібним і перспективним, незважаючи ні на що. При цьому створюється відчуття того, що студента навчають та виховують індивідуально і нестандартно, що персонально для нього розробляються нові навчальні матеріали, засоби, методи та технології, що навчання не на потоці не є конвейером. При цьому утворюється відчуття спорідненості душ.

В сучасних умовах, коли катастрофічно не вистачає грошей на фінансування університетів, потрібно утворювати нові організаційні рішення. Скорочувати викладачів та вчених не можна. Існуючий механізм скорочення якраз і призводить до того, що кращі йдуть. Потрібно утворювати нові (паралельні) престижні позиції в осередку існуючої структури. Відбір на них повинен бути жорстким. Проблема суто психологічна. Від ідеї зрівнялівки потрібно відмовитися та створювати умови і механізми для реалізації ідеї індивідуалізації. Традиційно існуючий спосіб розподілу коштів, при якому завжди і всюди рівномірно “розмазують” чи розподіляють пропорційно до чогось, що склався раніше, слід змінювати. Встановлювати кількість престижних позицій потрібно “зверху”, а вже вибори на ці престижні позиції потрібно здійснювати демократичним шляхом. Потрібно організовувати опитування фахівців, викладачів та студентів, оцінювати за якісними показниками, і тоді вірогідність того, що дійсно будуть обрані найкращі кандидатури, – досить висока.

Починати створювати елітні позиції потрібно з фахівців рівня професора, найвищого наукового рівня. Студенти без професора не можуть існувати. Саме у взаємній єдності і утворюється найважливіша складова університетської системи освіти. Елітного студента без елітного професора, без елітних викладачів створити неможливо. Найголовніше – це відпрацювати механізми, які б забезпечували відбір на ці позиції. Але не слід будувати “тимчасові хатки”. Потрібно чітко усвідомлювати, що молоді вчені повинні мати майбутнє, яке матеріально забезпечене, і слід цьому, як можна, допомагати.

В динамічних умовах трансформації взаємовідносин у суспільстві, на наше переконання, неможливо давати рецепти: від чого відмовлятися чи не відмовлятися у сучасному університеті. Вагова функція чи структура держзамовлення “кого і

скільки готувати” повинна диктуватися та динамічно формуватися самим життям. В цьому не слід бачити флюгерність. Динаміці зміни соціально-економічних взаємовідносин у суспільстві повинна адекватно відповідати динаміка пропозицій сучасного університету з кадрового забезпечення цих змін.

Університетська освіта – не замкнута система, вона повністю залежить від економіки. Неможливо орієнтуватися тільки на підготовку кадрів з традиційного переліку для конкретного регіону. Регіональна нерівномірність розвитку економіки зумовлює нерівномірність розвитку університетської системи освіти у регіонах. Регіональні університети вузькоспеціалізованого спрямування змушені трансформуватися у вищі навчальні заклади універсального призначення [143].

В. Кузовлев, на прикладі Єлецького державного університету, визначає місію університету у тому, щоб стати провідним центром розвитку регіону, забезпечити реалізацію принципу “розвиток через освіту” [227, с. 40]. За переконанням вченого, університетський комплекс як осередок інтеграції виконує культурну, соціальну, наукову та професійну функції центрів: навчально-освітнього; розвитку наукових, виробничих та комерційних досліджень; неперервної освіти; культури, де утворено середовище духовного спілкування людей; інформації; підготовки фахівців вищої категорії для потреб регіону; міжнародного співробітництва.

Однією з найголовніших задач на шляху забезпечення сталого розвитку університетської освіти є сталий розвиток її для молоді. Це автоматично залучить увагу до університету й тих, від кого залежить сьогодні вирішення регіональних задач. Тобто за талановитою молоддю університет неминуче приверне увагу замовників, саме тих людей, які для себе індивідуально будуть замовляти висококваліфіковані та виховані кадри. У цьому і полягає стратегічний підхід до сталого розвитку регіональної університетської системи освіти [188, с. 444].

Природно, що талановиту молодь в університеті повинні навчати та виховувати і талановиті викладачі. І як наслідок, привабливість університету для молоді так само повинна забезпечуватися і сталим розвитком привабливості університету для викладачів. У той же час підготувати керівника регіонального відділення банку може лише сам банк. І саме банк повинен розуміти, що для підготовки саме для

нього індивідуального фахівця банку потрібно утримувати і тих викладачів, які його навчають та виховують. Такий природний взаємозв'язок, коли начебто всі фахівці як в університеті, так і у банку залишаються на своїх робочих місцях, утворює сучасний університет нового типу, своєрідний комплекс. Зрозуміло, що такі взаємовідносини між університетом та замовником повинні розвиватися природно на довгостроковій основі і мати риси сталого розвитку [188, с. 441].

Як зазначає М.П. Кірпічников, на жаль, найкращі люди, талановита молодь не йдуть у науку. Але це потреба часу, сьогодення. І краще, коли у бізнес приходять молоді люди з науки, найкращі і талановиті. Краще, ніж прийшли б неосвічені, невиховані. Це надає оптимізму та віри у сталий розвиток суспільства.

Важливішою функцією в організації навчального процесу є цілеспрямований відбір абітурієнтів, людей, які б мали здібності не лише засвоювати та запам'ятовувати, а, власне, розібратися у суті. Молодих людей, які б мали здібність дійти до суті питання, зрозуміти, у чому полягає зміст, і глибоко розібратися практично у будь-якому питанні за максимально стислий термін. Таким молодим людям навчання потрібно, перш за все, для одного – щоб зрозуміти. Вони бажають розібратися в усьому. Залучення до університету студентів саме з такою мотивацією до навчання автоматично об'єднує молодих людей завдяки цій особливій рисі.

Потрібне глибоке усвідомлення того факту, що кожний науковець потрібен університету і щоб він викладав те, що, власне, і складає предмет його наукової роботи. В цих умовах студенти одразу потрапляють у творчу лабораторію незвичного гуманітарного дослідження, в атмосферу спілкування на передньому краї науки, а не в другорядні умови. Залучення науковців, які працюють і утворюють цвіт інтелігенції регіону, неминуче привнесе у навчальний процес особливий дух і колорит, що сприяє формуванню гуманітарних традицій зі своїми принципами.

Першим з принципів формування гуманітарних традицій є *принцип різноманіття*, що неминуче веде до свободи слова. Без цього гуманітаризація неможлива. Потрібно з самого початку усвідомлювати, що свобода слова – це свобода також і недоброзичливого слова. Потрібне середовище для відкритих дискусій, терпимості по відношенню до інших точок зору. В сучасному університеті

потрібно підтримувати атмосферу нетерпимості лише по відношенню до нетерпимості, націоналістичних уявлень, екстремізму будь-якого роду, до дешевих популістських лозунгів, містичних цінностей масової культури.

Другим принципом є серйозне, компетентне ставлення, тобто *принцип наукового аналізу*, до всіх без винятку предметів. Сучасний університет – це середовище, осередок дослідників, а не місце для ловців душ. Основа університетського життя – це науковий аналіз, а не проповідь, студенти та професори – це учні, які вчаться разом у динамічному суспільстві.

Третім *принципом є індивідуальна відповідальність* кожного з викладачів за якість навчальних курсів, коли до навчального процесу допускаються лише авторські курси. Кожний з викладачів складає свою, індивідуальну, програму курсу. Тому його успіх чи невдача цілком і повністю залежить від нього самого. Саме це, свобода вибору та особиста відповідальність за прийняття рішень, утворює нову продуктивну модель системи гуманітарної освіти, що об'єднує зовсім різних фахівців, які мають діаметрально протилежні погляди, у єдине об'єднання інтелектуалів, вищу школу нового типу.

Четвертим, і, на нашу думку, *головним, принципом є забезпечення свободи вибору* як навчальних курсів та викладачів, так і послідовності їх опанування, відсутність “принуділовки” як невід’ємна умова успіху, яка у рівній мірі необхідна і студенту, і викладачу. Неможливо примусити ефективно навчати студента того, що йому не цікаво. Більш того, всі студенти прийшли з різних шкіл, навчалися та формувалися у різних умовах, але всі вони – студенти, які навчаються разом на потоці. Серед них можна зустріти молодих людей, які мають сформований інтерес та переваги до різних мистецтв, але є і такі, кому ці цінності чужі, хоча б тому, що вони не мали можливості прилучитися до гуманітарної культури вдома. Крім того, викладачі в змозі яскраво та переконливо передати студентові лише те, що посправжньому цікаво викладачеві самому. Зрозуміло, що свобода вибору має обмеження, інакше вона набуває риси агресивності. Тому студент в змозі обрати будь-яку дисципліну або цикл дисциплін, але з означеного переліку та у певній послідовності.

Суспільство, яке перебуває у стані докорінної трансформації, не може ставити науці задачі на майбутнє, воно не в змозі міркувати про майбутнє. Тому наука як частина суспільства також трансформується. Як тільки наука усвідомить себе як суб'єкт, який може існувати сам по собі, поза суспільством, тоді вона буде в змозі ставити перед собою завдання, задачі зі створення саме такого суспільства, яке їй потрібно, а не чекати від суспільства задач. Чекати задач неможливо, потрібно самим ставати суб'єктом і ставити собі задачі та точно вирішувати їх – так, як вчить та вимагає культура та наука прийняття рішень. Потрібно обирати шлях розвитку, обирати майбутнє. І як відомо з теорії, саме у точці вибору шляху, у точці біфуркації розвитку, малі збудження, зусилля невеличкої групи людей, які усвідомлюють ті процеси, що відбуваються, в змозі отримати вирішальне значення.

Добрими прикладами ефективності діяльності малих груп людей можуть слугувати команди однодумців В'ячеслава Брюховецького з Сергієм Іванюком при створенні Національного університету “Києво-Могилянська академія” у 1991 році, Ігоря Пасічника при відродженні Острозької академії, Леоніда Клименка з Олександром Мещаніновим при створенні Миколаївської філії Національного університету “Києво-Могилянська академія” у 1996 році, яка у березні 2002 року здобула статус Миколаївського державного гуманітарного університету імені Петра Могили, Февзі Якубова [517, с. 161] при створенні, починаючи з 1993 року, Кримського державного індустріально-педагогічного інституту, а з часом Кримського державного інженерно-педагогічного університету.

Щоб не помилитися у цій точці, слід моделювати та аналізувати бажане майбутнє. Перед сучасним університетом стоїть сучасна задача. Перед суперуніверситетом – суперзадача. Такими “суперзадачами” є наукові проблеми розвитку місцевого, регіонального, національного і, без сумніву, світового, глобального масштабу.

Для Соле Парейяда ключем до успіху є спроможність створити “коло добрих справ”, які об'єднують: цілі навчального характеру, цілі розпорядників кредитів, орієнтири діяльності, сполучення державних та приватних джерел фінансування, проблеми якості, забезпечення автономії, проблеми врахування конкуренції як

ззовні, так і внутрішнього характеру, співробітництво, стимулювання та реалізація контролю [361]. На думку професора Іренеуша Бялецького [51], доктора Юліти Яблецької та доктора Кжиштофа Павловського, наявність на факультеті гарантованого терміну перебування вчених на високих посадах – головна перешкода на шляху до активізації діяльності та здібності швидко реагувати на нові потреби управління університетом.

Відірваність викладачів університетів від сфери практичної діяльності є, на наш погляд, найголовнішою загрозою ефективності та інноваційності навчального процесу. Тобто відсутність замовлень університету на виконання практичних досліджень та розв'язання задач в кінцевому варіанті призводить до відірваності. Як наслідок – перед студентами не формулюються сучасні задачі і як результат – вони не здобувають практичних навичок та вмінь з їх вирішення. Вкрай важливою є постановка практичних задач перед студентами, наприклад, для потреб власного університету. При успішному їх вирішенні досягається, як мінімум, подвійний ефект: набуття практичного досвіду студентами та розв'язання актуальних проблем університетом. Але кожному з учасників навчально-виховного процесу слід чітко усвідомлювати, що все знати неможливо. Це є однією з аксіоматичних основ організації вищої школи, тим більше – сучасної.

Як зауважує С.П. Капіца, “...будемо відверті, ми поки що не маємо провідного образу майбутнього. Усе ще не сформульовані нові завдання, не усвідомлене нове соціальне замовлення” [177, с. 87]. Можливо, саме з цього і слід прийняти ідею сучасного університету – готувати людину до життя в умовах невизначеності, здатну приймати рішення, тобто здобувати інформацію, знання протягом усього життя, здатну формулювати нові завдання протягом усього життя та знаходити рішення, вирішувати ці завдання. Вчений підкреслює, що “нині людство переживає найзначніший цивілізаційний поворот від кількісного зростання до якісного. Це стосується і народонаселення, і навколишнього середовища, і технологій, і споживацьких товарів, а ще більшою мірою – освіти й охорони здоров'я... Альтернативою якісному шляху розвитку може бути лише занепад” [177, с. 88].

Цілком природно, що С.П. Капіца, як і його батько П.Л. Капіца 55 років тому при створенні МФТІ, робить висновок, що “сьогодні є нагальна потреба у створенні нового вищого навчального закладу, який здатний відповідати новим вимогам історичного розвитку і ґрунтується на досвіді Фізтеху. Впевнений, що прийшов час розглянути можливість створення на базі кращих інститутів РАН, які діють у Москві, нового науково-технічного університету, який буде проводити підготовку кадрів за такими напрямками: прикладна математика, економіка й управління, біолого-технологічні спеціальності, фізико-технічні спеціальності, хіміко-екологічні спеціальності... Підкреслюю: університет у первинному розумінні цього слова, що не зазнав розподілу на вузькі спеціальності, що вбачає свою силу більше в умінні, ніж у кількості; університет, що розвивається як центр міждисциплінарних досліджень і заснованої на них комплексної підготовки спеціалістів і наукових кадрів” [177, с. 97-98].

Підкреслимо також переконання вченого щодо шляхів впровадження у практику досягнень фундаментальної науки. С.П. Капіца наголошує, що “у першу чергу – через освіту наступних поколінь студентів, які у масі своїй несуть ці знання далі: у школи, на виробництво і прикладну науку. Так само реалізується культурний і моральний потенціал науки та її носіїв – видатних учених” [177, с. 92].

Доцільно звернутися до світового досвіду. Так, на Заході сильно розвинута система регіональної багатопрофільної освіти і найкращі університети не завжди знаходяться у столицях. В сучасних умовах України природним є процес утворення на базі наукомістких виробництв багатопрофільних регіональних університетів чи відокремлених структурних підрозділів провідних університетів. Це дозволяє готувати фахівців, викладачів та науковців для потреб регіону за широким переліком спеціальностей. Одночасно з цим кадри для підготовки залучаються з регіону і забезпечується процес самооновлення.

Як зауважує Т.І. Сущенко, важливо не стільки викладання матеріалу на лекціях, скільки навчання шляхом роздумів під час лекцій, а не лише просте, аксіоматичне викладання матеріалу [478, с. 316]. Потрібен особливий дар для викладача, дар вмілого творця аури інтересу, завдяки якій студентам приємно та цікаво вчитися.

Вчити тому, що потрібно людині, суспільству, вчити добре, творчо та вимогливо, максимально можливо, але лише тому, що викладач безпосередньо сам використовує у своєму житті, роботі та дослідженнях. Вчити з великим переважанням, долати інертність середовища, що включає і студентів, і викладачів, і суспільство.

У кожній студентській групі слід у кожному зі студентів знайти, виявити його сильну рису, що забезпечить йому достойне місце у спільній роботі. У студентському середовищі не повинно бути намагання бути лише першим. Вочевидь, що перше місце – лише одне, і хто його не зайняв, буде відчувати себе дискомфортно. Але своє місце може та повинен знайти кожний. Знайти своє місце у роботі над конкретною задачею чи проектом у групі, у житті – це, на наше переконання, головне.

Доцільно згадати мудру притчу Григорія Сковороди (1722-1794) [98, с. 307], яку наводить Ю.В. Пухначов: “Колесо годинної машини запитує у Другого: “Скажи мені, навіщо ти хитаєшся не у наш напрямок, навіть у протилежний бік?” “Мене, – відповідає Друге, – так зробив мій майстер, і я вам не тільки не заважаю, але ще й сприяю тому, щоб наш годинник йшов за призначенням сонячного кола”. За різними природними схильностями і шлях життя різний. Однак для всіх один шлях – чесність, мир та кохання” [412, с. 617].

Для сучасного університету в умовах його діяльності у динамічному суспільстві актуальності набуває нова управлінська задача, яку потрібно вирішувати постійно, – це наскільки можливо у межах університетської структури забезпечити викладачам, співробітникам та студентам ріст та розвиток. Потрібна нова ідея, суперзадача, яка б об’єднала всіх працюючих і тих, хто вчиться та закінчив навчання, для прийняття рішень на сучасному рівні з точки зору вирішення задачі, конкретних дій та корпоративного духу. Потрібна віра, що саме цей регіональний університет, його корпоративний дух кожному надасть можливість самореалізуватися та зайняти своє достойне місце у достойному житті.

Сучасний університет повинен мати свою особисту корпоративну культуру, дух. Основою цієї культури є традиції. Частіше за все університетські традиції

сьогодення – це процес стихійний, який існує завдяки ентузіазму окремих людей. Об'єднання університетської спільноти якраз доцільне саме для утвердження, розвитку та шанування її корпоративної культури. Потрібно всім усвідомити всю важливість своїх університетських традицій як ключа до збереження своєї культури. Об'єднання університетської спільноти доцільно створювати навколо університетського дослідницького центру, де виконуються практичні інноваційні проекти. Випускники університету і є тією продукцією, яка задовольняє потреби замовників одночасно з реалізацією розроблених проектів.

Таким чином, ми дійшли висновку, що всі без винятку факультети сучасного університету додатково до традиційних дисциплін мають надавати студентам такі фундаментальні предмети, як економіка та правознавство, комп'ютерні технології та іноземні мови, історія країни, культури та філософія науки. Сучасний університет забезпечує дійсне оволодіння двома-трьома іноземними мовами, все це і є підґрунтям для подальшої роботи найкращих студентів у складі університетського дослідницького центру. Відмінний англійський та знання комп'ютерів уже багато чого варті. Самостійність у навчанні та у дослідженнях, самопідхід до життя в умовах самостійного вибору та прийняття рішень унікальні та мають велику цінність. Сучасний регіональний університет – це, як Берлінський та Університет св. Володимира, вмонтоване об'єднання інтелектуального потенціалу регіону, усіх зацікавлених науковців, організацій та установ для консолідації зусиль по підготовці нової генерації молоді. Все це виховує та формує незалежне та нестандартне мислення сучасної та свідомої особистості, новий рівень світогляду вільної людини – Університетської людини XXI століття [316].