

4.4. Моделі сталого розвитку університетської освіти

Спираючись на розроблену концепцію сталого розвитку університетської системи освіти, сформуємо її концептуальні моделі.

Загострення конкуренції на ринку освітніх послуг висуває потребу в аналізі умов, які створюють університети для здобуття молоддю конкурентних переваг. Припустимо, що рівень конкурентних переваг випускників безпосередньо пов'язаний з рівнем конкурентних переваг, які притаманні університету. Оскільки діяльність університетів не може не залежати від змін, які відбуваються в Україні, то і розвиток університетів повинен адекватно відповідати цим змінам. Як зауважує І.А. Зязюн, фактично у надрах традиційної форми організації навчального процесу народжується нова модель. Традиційна та інноваційна організаційно-педагогічні моделі університетської освіти існують паралельно, конкурують між собою. У розділі 2 доведено, що дослідження процесів у складних системах, до яких, без сумніву, відноситься і університетська система освіти, доцільно організовувати шляхом моделювання. Традиційна технологія моделювання складних систем передбачає такі етапи її реалізації: формування цілей, для досягнення яких потрібно створювати модель; створення моделі чи комплексу різнорівневих моделей: “чорний ящик”, модель складу, модель структури та “білий ящик” (цей етап також називають моделюванням); використання моделей для розв’язання проблеми, вирішення задач (цей етап також називають моделюванням, або симуляцією); аналіз адекватності результатів моделювання тим процесам, що відбуваються у реальних об’єктах, системах; коригування моделі з метою її вдосконалення, підвищення рівня достовірності результатів, що отримані за її допомогою; ітеративний порядок вищенаведених етапів роботи з метою розширення функціональних можливостей, урахування повних даних та взаємозв’язків, залучення нових ідей і таке інше.

Отже, почнемо послідовно створювати організаційно-педагогічні моделі університетської системи освіти різних рівнів деталізації, від моделі “чорний ящик”, через моделі складу та структури, до структурної схеми чи моделі “білий ящик”.

Рівень 1. Модель “чорний ящик” характерна тим, що описує лише тільки входи та виходи системи, об’єкта, але внутрішній устрій системи, об’єкта залишається невідомим. Для університету вхідним є потік абітурієнтів, у якому за бажанням можна відокремити частку абітурієнтів, які вступають на одну, окрему, спеціальність. Зустрічається також ситуація, коли група абітурієнтів вступає одразу ж на дві спеціальності. Прийняття рішення про вибір конкретної спеціальності визначається за умови, що абітурієнт пройшов конкурс з обох спеціальностей. В цьому випадку при виборі перевагу має спеціальність, яка визначена як перша.

Вихідним є потік випускників, фахівців, у якому, за бажанням, можна відокремити фахівців різних кваліфікаційних рівнів від бакалаврів, спеціалістів та магістрів до кандидатів та докторів наук. Також поділ фахівців за частками можливий за ознакою приналежності до певної спеціальності.

Для університетської системи освіти вхідним потоком є діти, що вступають до загальноосвітніх шкіл, потік даних з Міністерства освіти і науки України (МОНУ) й управління освіти (УО) облдержадміністрації, міської ради, а вихідним є потік продукції, або послуг, які виробляють чи надають установи, фірми, заводи, банки і таке інше, де працюють випускники університетів, потоки інформації як до міністерства, так і управління освіти, до засобів масової інформації. Графічна форма моделі представлена на рис. Ж.23 додатка Ж.

Рівень 2. Модель складу системи, об’єкта – модель, яка описує усі складові, елементи та підсистеми, з яких складається система, об’єкт. Для університету до його моделі складу входять моделі таких основних структурних підрозділів, елементів чи підсистем: місія та мета діяльності (1); студенти (2); якість навчальних програм (3); особистий розвиток (4); дослідження та розвиток (5); громадська користь (6); викладачі (7).

Матеріальні та організаційні ресурси (8), підсистеми: вчена та спеціалізована ради; факультети як власні підсистеми; кафедри; спеціалізовані лабораторії, зали; аспірантура та докторантура; бібліотека чи сукупність бібліотек; видавництво; господарська частина; гуртожиток; їдальня; медична частина; фінансові та матеріальні потоки; будівлі та споруди; гараж, майстерні.

Адміністративно-управлінський персонал (9), підсистеми: ректорат; деканати; бухгалтерія; навчально-методичний відділ; науково-дослідна частина; планово-фінансовий відділ; міжнародний відділ; інформаційно-комп'ютерний центр; відділ працевлаштування та сприяння розвитку кар'єри; відділ практики; культурно-мистецький центр; відділ зв'язків з громадськістю.

Контроль та управління (10), підсистеми: МОНУ; облдержадміністрація; міськрада; управління облдержадміністрації; відділи облдержадміністрації; відділи міської ради; наглядова рада, патрон.

Інформаційна (11), підсистеми: телебачення та радіо; преса; бібліотеки; видавництво; internet-структури; multimedia-центр.

Здоров'я та дозвілля (12), підсистеми: спортивні секції та споруди; клуби нетрадиційної медицини; клуби національної кухні; клуби спілкування; туристичні програми; медичні заклади.

Культурно-мистецька (13), підсистеми: театри; музеї; галереї, зали; заклади самодіяльної творчості; заклади народно-прикладного мистецтва; міжнародні культурно-освітні програми.

Науково-освітньо-бізнесова (14), підсистеми: ВНЗ I-IV рівнів акредитації; загальноосвітні школи; науково-дослідні інститути, установи, лабораторії; виробничі та комерційні установи; підготовчі та професійні курси.

Державницька (15), підсистеми: кафедри державних установ: КМУ, ВР; кафедри міждержавних установ: ООН, ЮНЕСКО; кафедри посольств інших держав; клуби історії та політології.

Для університетської системи освіти до моделі складу додаються ще моделі установ бізнесу, міжнародних установ, театрів, музеїв, міських бібліотек, засобів масової інформації, галерей, Інтернет-клубів, спортивних та комерційних залів, загальноосвітніх шкіл, засобів масової інформації, науково-дослідних установ, інститутів академії наук України, наглядової ради, управління освіти облдержадміністрації, відділів міськвиконкому та облдержадміністрації.

Усі ці зазначені елементи можуть бути згруповані відповідно до напрямів діяльності, що здійснюються разом з університетом, у відповідні підсистеми:

державницьку, науково-освітньо-бізнесову, інформаційну, культурно-мистецьку, здоров'я та дозвілля, контролю та управління (рис. Ж.1 додатка Ж).

Рівень 3. Модель структури системи – модель, яка описує усі відношення, зв'язки між елементами, підсистемами моделі складу системи. Графічна форма моделі структури університетської системи освіти наведена на рис. Ж.24 додатка Ж, а її граф – на рис. Ж.2. Показники центральності C_i (додаток В) такої моделі структури університетської системи освіти наведені у табл. Ж.1, а на рис. Ж.2 також наведені відносна P_i та повна P периферійності (див. додаток Ж).

Аналіз моделі структури університетської системи освіти дозволяє обґрунтувати вагові коефіцієнти пріоритетів до елементів та підсистем і як наслідок – до найважливіших аспектів, що найбільш вагомо впливають на оцінку ефективності у всіх сферах діяльності.

Рівень 4. Модель типу “білий ящик”, або структурна схема системи, що об'єднує моделі “чорного ящика” (див. рис. Ж.23 додатка Ж), складу (див. рис. Ж.1) та структури (див. рис. Ж.24 додатка Ж). Графічна форма моделі структурної схеми університетської системи освіти наведена на рис. Ж.25 додатка Ж.

Кожна нова організація повинна мати концепцію, яка прийнята усіма її членами. Цією концепцією і буде визначатися головна мета, основна мета та зміст існування організації. Для інноваційної університетської системи освіти, яка все ширше набуває рис комерціалізації, її мета наближається до проблеми економічного існування і розвитку, виживання. У загальному значенні це передбачає збереження добрих відношень з основними зацікавленими інституціями та групами: з Міністерством освіти і науки України; із загальноосвітніми школами, ліцеями, гімназіями та колегіумами як постачальниками абітурієнтів; з адміністративно-управлінським та професорсько-викладацьким персоналом; з громадськими та урядовими організаціями; з індивідуальними та корпоративними замовниками, які бажають отримати освітні послуги. Ключем до стабільного розвитку та існування університетської системи освіти є підтримка відповідного балансу інтересів зазначених інституцій і груп. Місія є відображенням зазначеного балансу як набір уявлень про її основні сфери компетенції і базові функції у суспільстві.

Потрібно враховувати усі групи інтересів, оскільки саме вони у своїй сукупності і утворюють середовище, у якому університет повинен добитись успіху. Так, типова місія університету полягає у забезпеченні балансу інтересів споживачів: студентів – у навчанні; факультетів – у проведенні досліджень та розширенні сфери відповідних знань; суспільства – в утворенні містилища знань та вмінь; інвесторів – у роботі з життєздатною інституцією; громадськості – у структурі, що забезпечує потік молоді на ринок праці і розподіл її за професійними групами [534, с. 66-67].

Одночасно із задекларованою типовою місією університетській системі освіти притаманні латентні функції [534]: не дати молоді перебувати на вулицях та не допускати їх проникнення на ринок праці, доки вони не будуть потрібні та не здобудуть потрібних для цього вмінь та навичок; згрупувати молодь за категоріями у відповідності до талантів, вмінь та з урахуванням потреб суспільства; забезпечити існування та професійну автономію спеціальностей, що пов'язані з науковою школою.

Головна місія університетської системи освіти виступає як комплексне багатофункціональне утворення. При цьому окремі функції зберігають латентний характер та забезпечують сталість організаційної ідентичності, що задекларовано.

Якщо після дискусії академічною спільнотою буде прийняте єдине визначення місії та мети університету, у ньому виникає чітко визначений культурний остов, що підтримує систему переконань та уявлень вищого керівництва.

Таким чином, одним із центральних елементів організаційної культури є колективні уявлення членів університетської системи освіти про суть її діяльності, про її основні функції та місію. Ці уявлення можуть бути не усвідомлені самими членами університетської системи освіти, але їх можливо виявити при вивченні стратегічних рішень, які приймає керівництво університетом. Отже, чітке усвідомлення свого призначення і оточення, міри їх узгодженості, як правило, втілюється у визначенні місії організації. Місія повинна бути чітко та відкрито сформульована, логічною та послідовною з точки зору внутрішнього та зовнішнього оточення. Місія повинна піддаватися постійному перегляду з метою забезпечення її

відповідності умовам, в яких вона працює. Місія повинна поділятися усіма рівнями організації, а її правомірність визначатися ринком.

Зміст структурної схеми університетської системи освіти розкрито через моделі структурних схем підсистем у додатку Ж.

1. “Місія та мета діяльності”:

1.1. “Місія – виховання студентів у атмосфері вільного творчого навчання, творення високоосвіченої, індивідуально неповторної особистості, здатної генерувати оригінальні та плідні ідеї, незалежно мислити та діяти згідно з принципами добра і справедливості” [4].

1.2. “Мета – розвиток української науки, освіти і культури шляхом підготовки висококваліфікованих фахівців і формування таким чином нових поколінь національної інтелігенції” [4].

1.3. “Головне завдання (1996-2002) – стати таким навчально-науково-культурно-виховним закладом, творчим об’єднанням, де б індивідуальна та спільна діяльність співробітників і студентів ґрунтувалась на засадах гуманізму і була спрямована на розвиток особистості як найвищої людської цінності, забезпечувала наукову, загальнокультурну і практичну підготовку спеціалістів вищої кваліфікації та формування інтелектуального потенціалу суспільства”.

1.4. “Головне завдання (2002-2007) – на основі створення творчого об’єднання співробітників і студентів, де індивідуальна і спільна діяльність ґрунтується на засадах гуманізму і спрямовується на розвиток особистості як найвищої цінності, максимально розвинути переваги університету з метою досягнення безперечного лідерства в регіональній системі університетської освіти і дієвого визначення університету в світі”.

1.5. Реалізація головного завдання досягається через вирішення задач: виховання почуття єдності команди і причетності кожного її учасника до досягнення загальноуніверситетської мети; вироблення концептуальної організаційно-педагогічної моделі розвитку університетської системи освіти; формування та дієве визнання наукових та науково-методичних шкіл університету; визначення оптимальних, інноваційних умов організаційного поєднання, інтеграції науки,

навчання і виховання; фінансове забезпечення сталого розвитку університету (рис. Ж3).

2. “Студенти”: студенти за держзамовленням; студенти за контрактом; студенти резерву; вільні слухачі (рис. Ж4).

3. “Якість програм”:

3.1. Основні принципи функціонування та саморозвитку: наступність; неперервність; системність; інноваційність; цілісність; інтегрованість; індивідуальна спрямованість.

3.2. Використання класичних методів: порівняння; композиції; декомпозиції; систематизації; моделювання; прогнозування; узагальнення; інтеграції; диференціалізації.

3.3. Проектування сучасних інноваційних педагогічних систем: задоволення потреб особистості; задоволення суспільних потреб; задоволення різних сфер суспільного розподілу праці; задоволення технології прийняття рішень: пізнання – оцінка – нормування; формування світогляду: від думки, через вчинок, через звичку, через характер, до долі (рис. Ж5).

4. “Особистий розвиток”: творче та самостійне мислення, талановитість; критичне ставлення до процесів у бурхливому світі; спроможність обирати найважливішу інформацію з потоку; спроможність генерувати ідеї, гіпотези та формулювати проблеми, складати план їх вирішення; альтернативність, вміння висувати варіанти та приймати рішення в умовах невизначеності; самодостатність внутрішньої свободи особистості; ініціативність та відчуття внутрішньої свободи; саморозвиток протягом усього життя; адаптивність до динамічних умов у суспільстві; самовизначення, задоволення своєю роллю протягом усього життя, здатність знаходити саме “своє місце”; комунікабельність, вміння працювати у команді; відповідальність та небайдужість в обґрунтованості та рішучості вибору; ефективність власних дій для втілення, реалізації, досягнення сформульованих власних цілей; мобільність до вимог, які швидко змінюються; заповзятість, віра в особисті переконання, можливість їх досягнення, надії на успіх; самовизначення професіонала на шляху постійного розвитку згідно з принципами добра і

справедливості; моральність у процесі вироблення рішення у поєднанні з прагматичними грамотними оцінками; духовність, бо “без того мудрість усіляка є глупство”; розвиток, на відміну від перетворень, реформ, є штучно-природний процес, який пов’язаний з внутрішніми силами, такими як мислення та діяльність, пріоритетність розраховувати перш за все на власні сили; “навчаючи вчимося”; взаємодоповнення та взаємодія усіх учасників навчального процесу, гармонійне саморозкриття професіонала; інтеграція індивідуального рівня підготовки та результатів професійного самодослідження, самовизначення власних темпів засвоєння знань та навичок з урахуванням власних пріоритетів та забезпечення вільного відповідального вибору; відповідність темпів особистого розвитку темпам змін соціально-економічних відносин; конкурентоспроможність на ринку праці: регіональному, всеукраїнсько-національному та міжнародно-всесвітньому; демократичний світогляд та фундаментальна культура (рис. Ж6).

5. У підґрунтя моделі підсистеми “Дослідження та розвиток” покладені наступні п’ять концептуальних положень, що утворюють відповідні блоки цієї моделі: зверхність та універсальність права, а права є неподільними, взаємозалежними та взаємозв’язаними; право на розвиток, яке складає невід’ємну частину основних прав людини; можливість створення такої організаційно-педагогічної системи положень, принципів та правил, що створює умови для сталого розвитку; свобода вибору, що уособлює впровадження принципів ринкових відношень; єдність двох протилежних начал: використання ринкових механізмів шляхом забезпечення свободи вибору, що поєднані на засадах цілепокладання зі збереженням обліку та планування. Це і є принцип кормчого, квінтесенція сучасної стратегії розвитку.

5.1. Модель-структурна схема блоку “Зверхність права” підсистеми 5 “Дослідження та розвиток”: норми права як загальний масштаб і рівна міра свободи; протиріччя, суперечливість, конфлікт; засади моралі, що визначають норми права, які народжуються у глибинах суспільства; корекція, вдосконалення норм, положень; контроль професорсько-викладацького персоналу за організацією і технічним оснащенням університету (рис. Ж7).

5.2. Модель-структурна схема блоку “Право на розвиток” підсистеми 5 “Дослідження та розвиток”: зайнятість чи експлуатація; корекція правил гри, визначення межі конкуренції; органи управління Міністерства освіти і науки України чи Управління освіти; широкий коридор; “запобігання збитків” замість “ліквідації незайнятості”; право на життя, соціальна безпека, мир; право на особисту свободу; право на співучасть, співробітництво, рівність; право на власність; цивільні права всезагального добробуту, братство; розвиток людини невід’ємно та разом з природою (рис. Ж8).

5.3. “Можливість вибору”: розвиток права в університетській системі освіти: сумісні права людини і природи, мир в єдності природи з суспільством; соціоекологічна рівновага, свобода вибору у відкритому суспільстві; рівні права людини на розвиток; права інтелектуальної власності, що узгоджені з соціальними нормами, братство; універсальне і невід’ємне право на розвиток, без позбавлення інших і не за їх рахунок, всезагальний добробут; “розвиток як стрижневе поняття педагогічної науки в обґрунтуванні педагогічного процесу, спрямованого на задоволення потреб і інтересів особистості, визначення сутності вимог до організації навчального процесу”; благоприємне оточуюче середовище, надійність, що можливо на засадах віри, надії та любові; гармонія з усіма учасниками навчально-виховного процесу на засадах краси, добра, істини; адаптивний розвиток закладу на засадах добропорядності, чесності та справедливості (рис. Ж9).

5.4. “Свобода вибору”: принципи організації інноваційного навчально-виховного процесу: перехід від “допомоги розвитку” до “участі у розвитку”; взаємодія у формуванні професорсько-викладацького персоналу, кадрова політика, що покриває протекціонізм та вільну торгівлю; квазіоренда професорсько-викладацького персоналу як колективом власників, ВНЗ; замість “соціальної благодійності” до “вкладень у людський капітал”; локальність розвитку; принцип кормчого шляхом об’єднання цілепокладання і стихії; підтримання дослідження всюди, де є дослідники; єдність права власності державної компоненти навчального плану та вільного вибору ВНЗ і студентів, що є невід’ємним елементом змісту організації інноваційного навчально-виховного процесу; обмеження прав

компонентів організації навчального процесу є невід'ємним елементом його змісту; загальна та диференційна відповідальність усіх учасників навчально-виховного процесу, громадська єдність; невисокий рівень обов'язків учасників навчально-науково-виробничо-виховного комплексу; масовий характер навчально-виховного процесу, що доповнюється індивідуалізацією навчання; надання освітніх послуг для кожного громадянина, як для індивідуальних, так і корпоративних замовників; втілення інновацій не згори, а на кожному робочому місці, кожним з учасників навчально-виховного процесу; розподіл влади та прийняття рішень на кожному рівні; автономність структурних підрозділів; заміна тейлористсько-фордистського менеджменту на менеджмент людських відносин; мотивація, а не наказ; “індивідуально зорієнтоване виховання”; підтримка індивідуального успіху, “золоті комірці”; здатність до творчого вибору; навчання набуває творчого характеру; постійне бізнес-планування, розробка плану дії; широке залучення засобів конкурентної боротьби: реклама новації, імідж, дизайн, рівень обслуговування освітніх послуг; відповідальне управління ресурсами на кожному рівні прийняття рішень; досягнення сенсу своєї діяльності, що “постає механізмом становлення духовності”; “грамотні прагматичні оцінки, які зникають з моральними”; надання освітніх послуг на міжнародному рівні, що є носієм найвищої ефективності (рис. Ж10).

5.5 “Єдність свободи вибору з цілепокладанням”: технократична тенденція замінюється на антропоцентристську; “тверезий” вплив ринку освітніх послуг, що обмежує амбітні програми, підпорядковує соціально-політичну діяльність економічній доцільності; відкритість університетської системи освіти; децентралізація прийняття рішень; баланс приватної власності, ознаки нетерпимості і розвитку, із загальною власністю, ознакою терпимості і застою; єдність та протиріччя між тенденціями локальної стабільності та максимального використання зовнішньої енергії; впровадження влади типу “представництво усіх”; єдність та протиріччя у взаємодії двох протилежних тенденцій: перша – до стабільності, потребує негативних зворотних зв'язків, друга – до нових, більш раціональних, засобів використання зовнішньої енергії та речовини, що потребує позитивних

зворотних зв'язків та обмеження стабільності; “виховання може все”; виховання як феномен вічності; феномен розуму, або людський чинник; вседоступність університетської освіти; саморозвиток індивідуальних відмінностей, особливостей та неповторної цінності; організаційно-педагогічний супровід гармонійної самореалізації професіонала та університетської системи освіти; концептуальна основа навчання та виховання – довічні духовні цінності: віра, надія, любов; норми справедливості; норми та межі конкурентної боротьби, “широкий коридор”; головна концепція – людина, що самореалізується; система самоексплуатації, коли професорсько-викладацький персонал є орендарем ВНЗ; кільцева ієрархічна структура організації управління; гомеостазис, принцип стабільності, прагнення до самозбереження або стабільності; метаболізм, намагання до максимального використання енергії зовнішнього середовища та речовини; біфуркація, розгалуження шляхів при переході крізь поріг; адаптація, самоналаштування системи до змінних умов, спроможність системи поглинати збудження, що забезпечує усталеність до конкретних умов зовнішнього середовища; мінімізація дисипації енергії; сталий розвиток; принцип кормчого, поєднання цілепокладання із стихійністю; розвиток як особливий тип змін з оновленням, з виникненням нової якості стану, структурно-функціональної сутності об'єкта, системи; саморозвиток, продукування необхідних умов існування, досягнення зрілості об'єкта, самодостатності; фундаментальні положення гуманістичної парадигми освіти, в центрі якої – людина (рис. Ж9, Ж10, Ж11).

У розділі 2 були наведені основні типи моделей розвитку, що відповідають визначальним принципам відбору. Сукупність цих визначальних принципів відбору характерна для етапів розвитку, еволюції університетської системи освіти. Вони і утворюють зміст підсистеми 5 “Дослідження та розвиток”.

6. “Громадська користь”:

6.1. Передача генетичного коду суспільства. Це передача наступному поколінню моральних, етичних норм та традицій, які прийняті у суспільстві: провідний механізм соціокультурної спадкоємності у розвитку суспільства; відтворення духовного потенціалу країни та розвитку суспільства; база збереження

історичної та національно-етнічної самоідентифікації народу; умови історичного здоров'я нації; виховання почуття єдності нації та причетності кожного до досягнення загальнодержавних цілей; підвищення патріотичних, професійних, моральних стандартів, мобілізації суспільства на вирішення ключових національних задач; врахування не сьогоденних, а майбутніх соціальних замовлень; засіб збагачення внутрішнього світу.

6.2. Підготовка еліти з тих людей, які з часом візьмуть на себе прийняття стратегічних рішень у різних галузях: механізму відтворення науки та культури; базису сучасної економіки, інтелектуального наукового та освітньо-місткого потенціалу; основи національної безпеки; головного механізму відтворення та розвитку суспільного інтелекту; виховання високоосвічених власних кадрів, які орієнтовані на національні інтереси; формування інтелектуального ресурсу, що створює потенційні можливості розвитку суспільства; здатності суспільства знаходити нові ресурси для свого розвитку при вичерпуванні існуючих ресурсів свого розвитку.

6.3. Масова підготовка кваліфікованих фахівців, передача професійних стандартів: родові потреби, форми життя у суспільстві, що швидко змінюються; ефективне використання фахівців з вищою освітою; вища школа надає можливість, але конкретна траєкторія розвитку залежить від усіх основних систем споживання чи сучасного розвитку суспільства; відповідність змісту освіти та його рівня технологічним, екологічним та соціальним проблемам, які цивілізація буде вирішувати у наступному столітті (див. рис. Ж.12 додатка Ж).

7. “Викладачі”: доктори та професори – штатні; кандидати та доценти – штатні; штатні викладачі без наукового ступеня та звання; доктори та професори – сумісники; кандидати та доценти – сумісники; викладачі без наукового ступеня та звання – сумісники (рис. Ж.13).

8. “Матеріальні та організаційні ресурси” (рис. Ж.14).

9. “Адміністративно-управлінський персонал” (рис. Ж.15).

10. “Контроль управління та забезпечення” (рис. Ж.16).

11. “Інформаційна” (рис. Ж.17).

12. “Здоров’я та дозвілля” (рис. Ж.18).
13. “Культурно-мистецька” (рис. Ж.19).
14. “Науково-освітньо-бізнесова” (рис. Ж.20).
15. “Державницька” (рис. Ж.21).

Формування у регіоні ринку освітніх послуг відбувається шляхом утворення нових закладів або структурних підрозділів існуючих університетів. Тобто для сучасної України характерна тенденція формування регіональної системи університетської освіти як сукупності університетських систем освіти, що утворює кожний з університетів, які функціонують у регіоні.

Об’єднання, на прикладі трьох, моделей університетської системи освіти у модель регіональної системи університетської освіти наведено на рис. Ж.26 (див. додаток Ж).

У табл. Ж2 представлені показники центральності C_i , відносної P_i та повної P периферійностей регіональної системи університетської освіти. На рис. Ж22 наведено граф моделі структури з визначенням відносності P_i та повної P периферійностей компонентів та регіональної системи університетської освіти.

Утворюється конкурентне середовище, що спонукає заклади до змін у боротьбі за абітурієнтів. Саме зміни з метою підвищення конкурентної привабливості неможливо не сприймати як розвиток, як розширення можливостей вибору.

Для порівняння значимості компонентів університетської системи освіти застосуємо методичний прийом по присвоєнню рейтингу, що використовується до ранжування регіонів за рівнем життя населення в управлінні соціальної статистики Держкомстату України [492, с. 251].

У табл. Ж.3 (див. додаток Ж) помістимо параметри-показники центральності компонентів університетської системи освіти, що динамічно змінюються. Зміни університетської системи освіти відбуваються при переході від автономного положення, що описане у табл. В.1, а графічна форма структури – на рис. В.2, через монопольне положення університетської системи освіти, що описане у табл. Ж.1, а графічна форма структури – на рис. Ж.2, до утворення ринку освітніх послуг, що описано у табл. Ж.2, а графічна форма структури – на рис. Ж.22.

Для використання параметрів і приведення їх до єдиної шкали вимірювання потрібно: знайти розмір варіаційного розмаху як різницю між максимальним та мінімальним значенням цього параметра серед усіх величин; розбити варіаційний розмах ($23,35 - 5,87 = 17,48$) на десять рівних інтервалів та визначити межі цих інтервалів, шкалу, що наведена у табл. Ж.4 додатка Ж; фактичні значення параметрів розділити за інтервалами шкали вимірювання, які відповідають цим показникам; для інтервалу з найменшими межами призначити 1 бал, а для верхнього інтервалу – 10 балів. У результаті для кожного показника утворюється однакова шкала вимірювання від 1 до 10 балів; нормовані показники до єдиної шкали вимірювання перевести таким чином у бали та розташувати у відповідні стовпчики (9, 10 та 11) табл. Ж.3 додатка Ж.

Вагові коефіцієнти компонентів університетської системи освіти в нормовані, тобто перетворені на відносні величини, які мають значення в інтервалі від 0 до 1 [492, с. 261]. Отримані значення занесені у табл. Ж.3 додатка Ж у стовпчики 6, 7 та 8 відповідно. Зауважимо, що визначення вагових коефіцієнтів університетської системи освіти мають експериментальний характер і є дискусійними.

Звернемо увагу на думку Міністра освіти Російської Федерації В.М. Філіппова щодо визначення понять “університетський округ” і “університетський комплекс”. “Університетський комплекс – це структура, яка охоплює освітні установи, що різняться за рівнем професійної підготовки: ПТУ, коледжі, ВНЗ. Університетський округ – система, яка охоплює територіальний компонент і обов’язково – систему загальної освіти” [324, с. 104; 505].

Складність наведеної моделі зумовлена складністю об’єкта та бажанням і потребою в урахуванні основних компонентів в моделі університетської системи освіти. Поруч з цим кожний з компонентів при різному рівні деталізації та цілей дослідження утворює свою особисту підсистему. Відмітимо, що у підсистемах особливе місце має антропогенний чинник. Моделювання процесів прийняття рішень в цих умовах є важкою, порівняно з дослідженням технічних систем, та найскладнішою задачею. Але, незважаючи на ці обставини, стає все зрозуміліше, що навчання та виховання, становлення особистості відбувається у безлічі форм

оточуючого середовища, де жорстка регламентація не забезпечує адекватне покращення якості освіти.

Неминучі протиріччя між Розумом та Природою, що все частіше ведуть до катастроф, зумовлюють актуальність “...ідеї вдосконалення морального начала, утворення нового світового правопорядку” [325, с. 290]. Як зауважує В.С. Лутай, необхідними умовами подальшого розвитку цивілізації є саме новий правопорядок та нова моральна основа життєдіяльності у суспільстві, “новий тип світогляду сучасної людини” [256, с. 5].

Новий рівень світогляду лише доповнює традиційні Біблейські Заповіді. Доповнює тому, що процеси виснаження ресурсів, що утворені природою, призвели до їх катастрофічного зменшення. Їх поновлення неможливе поза дотриманням правил моралі. Новою нормою моралі стає принцип обмеженої нерівності, про що піклувався ще Конфуцій. Обмеженої нерівності, коли кожна людина особисто та свідомо обмежує свої потреби на рівні задоволення функцій духовного, психологічного та фізіологічного буття, існування [115].

Поруч з традиційно існуючими моделями розвитку, які не настільки залежать від розуму людини і порушувати які нікому неможливо, бо вони фактично є законами розвитку природи, виникають та поширюються, сприймаються все більшою часткою людей моделі морального розвитку, направленою розвитку, що цілком визначаються особистістю людини, феноменом розуму людини.

Обмеження нерівності завжди пов’язано з компромісом. Компроміс можливий, коли існує колективне рішення. Рішення, яке неможливо покращити одночасно для усіх учасників конфлікту, тому воно і є ефективним. Сталість є дуже важливою властивістю компромісу, корпоративного рішення. Рішення, яке вигідне для усіх учасників конфлікту, тому воно і є сталим. Невиконання будь-ким з учасників конфлікту перш за все не вигідне самому порушнику домовленості. Саме тому корпоративне рішення, домовленість тільки у тому випадку мають шанс бути досягнутими, якщо вони є сталими. Для практики потрібне вивчення також і моделей дотримання досягнутих домовленостей, умов їх виконання.

Необхідно спиратися на наш національний досвід. Як зауважує В.М. Нічик, “основою загальнолюдського і загальнохристиянського в “Требнику” та інших творах Могили є людська особистість і її ставлення до іншої людини – ближнього, унормоване Божими заповідями... Він був ідеологом компромісу, але такого, який би означав не підпорядкування, а спрямовувався б на досягнення рівності, взаємоповаги і гідності обох сторін” [195, с. 128-129].

Людство повинно з відкритими очима дивитися на своє можливе майбуття, бачити можливі варіанти, траєкторії розвитку, володіти новим рівнем знання. Більше того, володіти цими знаннями слід усім людям, а не окремим особистостям. Володіти ними повинна не відібрана еліта, а мільярди людей, що разом живуть на планеті. За майбуття відповідальні не лише ті технічні та технологічні можливості, що створені людиною, але і духовність професіоналів. Саме освіта відповідальна за подальший розвиток цивілізації. Вона змушена у стислий час забезпечити відповідний рівень масових знань та масового виховання. Але, як зауважує В.О. Кудін, це під силу лише засобам масової інформації [224], оновленим сучасними інтерактивними технологіями [325, с. 272].

Незабаром основна задача університетської системи освіти буде доповнена вихованням необхідної інтелігентності, толерантності, культури комунікації для слідування у всьому новим цінностям моралі – обмеженої нерівності. Необхідна широка, всеохоплююча просвітницька програма, що забезпечує свідоме сприйняття усіма людьми усіх тих обмежень та заборон, що будуть вироблятися “колективним інтелектом”. При цьому ми переконані, що заборони та обмеження будуть мати форму меню, тобто забезпечувати свободу вибору у певних межах.

Нарешті, потрібна принципово нова стратегія розподілу ресурсів, які будуть зростати для цілей забезпечення потреб науки, освіти та виховання.

Розвитком, змінами соціально-економічних відносин в Україні зумовлено процес розвитку, змін і організаційно-педагогічної моделі університетської системи освіти. Але у чому полягають ці зміни? Ми дійшли висновку, що і у змінах значимості, цінності компонентів університетської системи освіти. Щоб довести означений висновок, порівняймо центральні області, що характеризують освітянські

структури і які наведені на рис. В.2, Ж.2 та Ж.22 додатків В та Ж відповідно. Вочевидь, що відносна професійність $P_i = 0$ переміщується від елементів систем: студенти та слухачі; особистий розвиток; дослідження та розвиток; викладачі – через матеріальні та організаційні ресурси до адміністративно-управлінського персоналу. Фактично нами описаний процес розвитку, модернізації, руху, тобто модель розвитку при змінах соціально-економічних відносин в Україні, а також з урахуванням чинників глобалізації і у всьому світі.

Таким чином, спостерігається переміщення чи зміна пріоритетів в університетській освіті: на етапі становлення ринку освітніх послуг максимальний рейтинг, значимість у забезпеченні змін університетської системи освіти мають адміністративно-управлінський персонал та наявні матеріальні і організаційні ресурси; для монопольного положення університету у регіоні, що характерно першому періоду соціально-економічних перетворень в Україні, максимальний рейтинг мають наявні матеріальні ресурси; для автономного положення університету, що характерно для гармонійної взаємодії усіх учасників навчально-виховного процесу як з установами бізнесу, так і з міжнародними організаціями, що відбувається на рівні міжособистісних стосунків зацікавлених та небайдужих особистостей, максимальний рейтинг має група з чотирьох компонентів: студенти (1) та викладачі (2), які взаємозбагачують один одного у дослідженні та розвитку (3), що зумовлює їх особистий розвиток (4). Високий рівень міжособистісних стосунків, як правило, характерний для сталого стану демократичного суспільства із ustalеними ціннісними орієнтирами.

Через дослідження студентів та викладачів відбувається саме особистий розвиток, які здатні та спрямовані на самооновлення, самовідтворення особистості людини. Отже, розвиток організаційно-педагогічної системи характеризує процес демократизації однієї з основних інституцій суспільства [282; 288; 305].