

Висновки

1. Сталий розвиток університетської системи освіти досягається через процес прийняття організаційно-педагогічних рішень протягом усього часу функціонування на усіх етапах розвитку. Це дозволяє університетській системі освіти добитися сталого стану, а сталий розвиток набувається не одноразово, а на шляху наполегливої, активної та повсякденної праці усіх учасників навчально-виховного процесу, що урівноважена обмеженими ресурсами. Активність до дій, щоб не перетворитись в агресивність, повинна обмежуватися ресурсами за “принципом належної скромності”, або обмеженої нерівності.

2. Організацію університетської системи освіти можливо визнати сталою, якщо при подоланні протиріч, що виникають у її межах, їх вирішення не виводить систему за межі допустимого ризику, коли негативні наслідки діяльності врівноважуються позитивними діями.

3. Під сталістю прийнято вважати здатність закладу зберегти та покращити результати, які були досягнуті за рахунок зовнішньої підтримки після її завершення.

4. Сталий розвиток університетської системи освіти – це коли у максимально можливому ступені поєднані переваги класичної форми з інноваційними в організації навчально-виховного процесу та підтримується баланс.

5. Організаційно-методичні умови розвитку університетської освіти зорієнтовані: на підвищення ефективності через використання принципів розвитку; пояснення студентам сили теоретичних основ у практиці змін; узгодження її особливого стилю та здатностей з вимогами зовнішнього оточення; якість університетської освіти (як якість життя суспільства повинна визначатися різноманіттям життєвих благ, що можуть гарантуватися кожному її члену, так і якість університетської освіти як процесу протягом усього життя та результату і для особистості, і для усіх може та повинна гарантуватися суспільством кожному її члену і визначатися різноманіттям рівнів, форм, темпу, змісту, спрямувань та місць надання освітніх послуг); усвідомлення нової сфери діяльності, нової функції університетської

системи освіти – сприяти комплексному усвідомленню етичних, юридичних, освітніх та культурних наслідків розвитку нових інформаційних та комунікаційних технологій, визначенню пріоритетів й виробки етичних принципів; встановлення моральних орієнтирів; виконання ролі інтелектуального охоронця; належний перегляд та оновлення підходів у сферах, що мають насущне значення для суспільства; підготовку положення, концепції, програми дій, декларації, кодексів по культурі миру; сприяння просвітництву й вихованню у душі прав людини.

6. Створення організаційно-методичних умов для сталого розвитку університетської освіти на шляху поетапного розв’язання проблем передбачає: висування гіпотези та ідеї, пропозицій по їх втіленню; соціально-педагогічне оцінювання для збагачення баченням усіх, кому прийдеться робити це втілення (як результат, збагачені пропозиції набувають спільно прийнятого характеру, отже, зацікавлені сторони відчують себе співавторами бачення “ймовірного майбутнього”); наступним кроком є соціально-педагогічне оцінювання плану змін по досягненню обраного “ймовірного майбутнього” зі своєрідного меню пропозицій, що знову ж таки зорієнтовано на збагачення баченням усіх зацікавлених сторін з урахуванням регіональних відмінностей та ресурсних обмежень; соціально-педагогічне оцінювання “профілю та інституційного забезпечення діяльності з оцінювання якості освіти”. Мають бути визначені проміжні цілі та індикатори моніторингу, що дають змогу оцінити процес на шляху до підвищення якості освіти; процедури самооцінювання якості освіти покликані допомогти закладам освіти стати досконалішими, у власному темпі та обраному маршруту з урахуванням пріоритетів та неповторної індивідуальної цінності усіх учасників навчально-виховного процесу, особистостей професорсько-викладацького складу; організація розвитку університетської освіти матиме ознаки цілісного підходу до розв’язання нагальних проблем та забезпечення подальшої сталості підтриманих заходів у рамках проекту змін. Потрібна зацікавленість учасників змін, оскільки без особистої зацікавленої участі очікувана зміна не матиме ніякого сенсу.

7. Університетська система освіти як осьова структура у XXI столітті приймає нову інтелектуальну роль та етичну місію по розповсюдженню цінностей сталого розвитку цивілізації через опертя на осьові принципи – освіта для всіх та освіта протягом усього життя, що у єдності синергетично утворюють принцип – освіта протягом життя для всіх.

8. Визначені характеристики розвитку університетської системи освіти з метою управління змінами: фундаментальна – це протиріччя, що притаманні відкритим системам і є рушійною силою розвитку, процесу, системи; рівень досягнутого стану, з якого повинен йти розвиток; рівень досягнутого, який слід вміти об'єктивно виявляти; індивідуалізація навчання, яка потрібна протягом усього часу навчання; спеціальні засоби розвиваючого навчання, розвиваючі завдання, на які спирається розвиток особистості; цілеспрямована діяльність з урахуванням індивідуальних особливостей з орієнтиром на розвиток природного творчого потенціалу кожного.

9. Потрібен збалансований розвиток людства в цілому, відмова від багатьох звичайних речей. Управління змінами університетської освіти спрямовано на формування “нової людини”, нового рівня світогляду вільної людини, здатної діяти в обмежених умовах, в гармонії з оточуючим середовищем, коли у суспільстві повинне бути забезпечене рівне задоволення потреб у розвитку і якості життя, культури і освіти, включаючи можливості для наступних поколінь.

10. Надзадачею університетської системи освіти є визначення виваженої стратегії розвитку нації. Зараз, як ніколи, країні потрібні молоді інтелектуальні лідери, які підготовлені в інтересах національної безпеки України. Університетська система освіти як державна інституція потрібна Україні, а головне її завдання полягає у тому, щоб переконати Україну в цій потребі.

11. Організаційне забезпечення об'єднання ресурсів регіону створює умови для того, щоб викладачі були не тільки ознайомлені з останніми тенденціями, концепціями та позитивним діловим досвідом, але і були їх носієм, були в змозі пов'язати свої

предмети з іншими предметами програми та поєднувати теоретичні концепції з відповідним діловим досвідом у процесі викладання.

12. При розбудові нашої держави – України – ми повинні розраховувати перш за все на власні сили та ресурси. У формуванні конкурентоспроможної національної еліти, яка здатна інтегрувати Україну у всесвітній соціально-економічний простір, зацікавлена, у першу чергу, сама країна. Потрібні як лідери, так і добре скомплектовані команди. Для сучасного інноваційного університету це є суперзадачею. Тільки поєднуючи фахівців гуманітарних та технічних напрямів, різні освітньо-кваліфікаційні рівні їх підготовки від бакалаврів і до магістрів, можливо саме в межах університетської системи освіти формувати та готувати нове покоління управлінських команд на чолі з лідерами.

13. Формування конкурентоспроможної національної еліти, її лідерів та команд може втілюватися лише університетською елітою зі своїми лідерами та командами. Щоб відбувався природно процес самооновлення університетської еліти, потрібні докорінні зміни у відношенні суспільства до університетських корпорацій, зміни ціннісних пріоритетів у суспільстві у навчанні та підготовці нової генерації української молоді. Зрозуміло, що нову еліту може відтворювати лише сама, діюча на цей час, університетська еліта, яка зможе відчувати себе елітою лише за певних умов.

14. Базисною умовою повномасштабних державних інвестицій у сферу професійної вищої освіти є вихід з економічної кризи, зростання валового внутрішнього продукту та доходів населення. В той же час всесвітній досвід доводить, що головною передумовою швидкого й успішного відродження держави є розвинута та ефективна система формування соціального капіталу: довіра; чесність взаємовідносин; соціальна справедливість та рівність розподілу доходів. Потрібна широкомасштабна допомога системі освіти, яка б дозволила не лише виживати, а й розвиватися.

15. Забезпечення сталого розвитку університетської системи освіти досягається за умов дотримання наступних чинників: впевненість і Віра в себе, в колег, у студентів, у всю команду; Надія та сподівання на власні сили, сили колег, студентів; Любов до

себе, до колег та студентів; невеликий рівень незадоволення сучасною ситуацією, коли лідери та їх колеги знаходяться у стані чутливого сприйняття та здатні приймати позитивні рішення в сучасних обставинах; позитивні установки на експериментування та відкритість і сприйняття досвіду інших, тобто інноваційний характер системи освіти; відсутність прихильності до догматичних положень, правил, традицій; високорозвинений та активний соціальний капітал, коли відповідальні люди згруповані за поглядами, прихильностями та світоглядом, традиціями чи хобі і утворюють мережу солідарності – шанувальники історії, театрів, галерей, бібліотек, музеїв, Internet, громадські об'єднання, клуби, гуртки, спортивні секції, творчі союзи; лідерство, у тому числі колективне лідерство чи лідерство установи, закладу; високий рівень внутрішньоуніверситетської дискусії, у тому числі всередині університетської системи освіти; якість та мотивація розвитку соціального капіталу університетської системи освіти; історія впровадження “доведених” до успіху, до результатів нових типів вищих навчальних закладів, інноваційних проектів, творчих об'єднань, колективів; прагнення усіх учасників навчально-виховного процесу до Істини, Краси, Добра і Справедливості як до ситуації сьогодення, так і до майбуття, як для себе, так і для нащадків, послідовників.

16. Риси творчої особистості більш ефективно формуються під час дослідної діяльності. Відчуття корисності, потреби в роботі молодої людини, можливість пропонувати власні ідеї, бути вислуханим, здатним зробити власний внесок у дослідження, безпосередньо використовувати здобуті в університеті знання для вирішення практичних наукових завдань, зрозуміти межі власних знань та вмінь, спроможність самостійно прийняти рішення щодо подальшого напрямку розвитку власної компетенції – все це створює неповторну творчу ауру, в якій саме і культивується творча особистість.