

## СИНЕРГІЯ У ЄДНОСТІ ПРИНЦИПІВ ОРГАНІЗАЦІЇ СТАЛОГО РОЗВИТКУ

*Єдність принципів організації університетської системи освіти є фундаментальною основою класичного університету вже багато століть. Саме модель класичного університету виступає тим взірцем, за яким відбувається концептуальне оцінювання університетів. Визнання університету та статусу його випускників. Саме єдність народжує той феномен якості, довіри, цінностей та поваги, що не є простою сумою окремих принципів, а є визначальною синергетичною сумою. Феномен синергії єдності принципів організації університетської системи освіти і висвітлюється у статті.*

**Ключові слова:** університетська система освіти; єдність принципів організації; синергія єдності; феномен якості; довіри; цінностей та поваги; сталий розвиток; моделювання динамічних систем; цикл розвитку.

**Постановка проблеми та її зв'язок із важливими науковими й практичними завданнями.** Єдність функцій або принципів організації університетської освіти є фундаментальною основою класичного університету вже багато століть. Саме модель класичного університету виступає тим взірцем, його визначеним образом, за яким відбувається концептуальне оцінювання університетів: визнання статусу університету та його випускників. Саме єдність породжує той феномен якості, довіри та поваги, що не є простою сумою окремих принципів, а є основою синергетичної суми. Феномен синергії єдності принципів організації університетської системи освіти також обумовлено і хронологією, послідовністю їх прийняття. Проблема дослідження «Ідеї Університету» та її еволюції протягом століть і у відповідь до виклику інформаційного суспільства є важливим науковим й практичним завданнями через встановлення та доповнення синергетичної єдності принципів у циклі «універсального еволюціонізму».

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Отож з'єднують університет більшою мірою не інтереси, а цінності. Цінності ж нематеріальні і це культура, як єдність:

- етики (що можна і що не можна);
- естетики (що красиво, а що потворно);
- логіки (що є правда, а що неправда) [4].

Наявність трьох означених цінностей, виступає передумовою, першою синергетичною групою принципів цінностей, принципів, що покладені у фундамент організації університетської системи освіти.

А. П. Дев'ятов наводить п'ять принципів контролю орди над людьми, а не над простором, що на наше переконання виступають своєрідною системою, концептуальною основою, принципів організації об'єднання людей для досягнення спільної важливої

цілі, у тому числі і у створенні такої соціальної інституції як університет, по формуванню спільного майбуття, яке визначається і новою генерацією молоді, що навчається в університетській системі освіти:

- «Влада вище власності (привілеї не дісталися у спадок).
- Служба вище володіння (головний злочин – зрада).
- Справедливість вище закону (дух справедливості – покарання).
- Загальне вище особистого (взаємодопомога і колективна відповідальність).
- Духовне вище всього матеріального» [4].

Наявність окреслених вище п'яти принципів організації об'єднання людей для досягнення спільної важливої цілі, виступає другою синергетичною групою принципів організації університетської системи освіти (УСО).

У дослідженні Вознюк О. В. обґрунтовуються критеріальні ознаки виявлення синергетичних ресурсів педагогічних систем. Зроблено вченим висновок про те, що «означені принципи, як критеріальні ознаки, зорієнтовані на виявлення синергетичних ресурсів педагогічних систем та відповідний їм зміст реалізації діалектичним чином взаємопов'язані, обумовлюють та потенціюють один одного» [3; с. 11–15].

Як правило, визначення університетів, у наукових дослідженнях, базуються на Ідеї класичного університету, що відображається у функціональній повноті, яка закладена у формі «чотирьох єдностей» функцій або принципів організації:

- «Єдність навчання наукам з науковими дослідженнями.
- Єдність навчання – дослідження і просвіти.
- Єдність навчання – дослідження і загальної освіти.

– Єдність наук, зосереджених в університеті» [6].

П'ятою єдністю функцій сучасного університету виступає єднання мудрості, досвіду сучасного покоління науковців із енергією активного прагнення до змін молодого покоління. Марія Зубрицька наводить думку Умберто Еко, що Університет є «місцем зустрічі зрілості та молодості духу... в його стіни щоразу вривається дух весни, витає енергетика молодості, які за своєю природою є носіями оновлення, свіжих ідей тощо. Здатність підтримувати процес злиття горизонту сповідань молодих людей та викладачів – це здатність Університету розвиватися» [6; с. 15].

П'ять означених єдностей – це третя синергетична група принципів організації університетської системи освіти. Тобто, в ґрунтовних наукових дослідженнях [3; 7; 10; 11; 12; 15; 16] висуваються пропозиції по впровадженню окремих груп принципів організації університетської системи освіти. Але цілісної сукупності, синергетичної системи принципів організації не присвячено жодне відоме нам сучасне дослідження.

**Основна мета статті** полягає у висвітленні цілісної сукупності, феномену синергії єдності принципів організації сталого розвитку університетської системи освіти в «*універсальному еволюційному циклі*».

**Виклад основного матеріалу з повним обґрунтуванням отриманих результатів.** Доцільно навести думку М. Каддафі: «В основі існування Сонця лежить монолітність усіх газів. Таким чином, основою існування є чинник єднання. Суспільний чинник, тобто національна самосвідомість, – це чинник єднання будь-якого суспільства» [8; с. 109]. Отже, єднання суспільства навколо університетів є провідним принципом сталого розвитку як університетської системи освіти, так і регіону і цивілізації.

На думку Е. Фромма (1900–1980 рр.), сучасне технологічне суспільство як технологічна система «запрограмована за двома принципами, які визначають зусилля й думки всіх, кого вона охоплює. Перший принцип полягає в максимі: все, що можливо технічно зробити, слід зробити... навіть ціною відмови від задоволення багатьох потреб тут, на Землі. Цей принцип заперечує всі цінності, розвинуті гуманістичною традицією, згідно з якою варто робити лише те, що потрібно людині для її зростання, радості, розуміння того, що це прекрасно, що це є добром, що це є істиною... Якщо це технічно можливо, то решта цінностей нехтується, а підвалини етики визначаються технологічним розвитком.

Другий принцип – це максимальна ефективність і продуктивність. Як наслідок, вимога максимальної ефективності викликає вимогу мінімальної індивідуалізації.

Обмежуючись вузькими рамками сьогоденних цілей компанії, можна зробити працівників слухняними й керованими, у результаті підвищуючи ефективність діяльності компанії. Але коли йдеться про службовців як людей, то результатом також є виникнення в них почуттів меншовартості, стурбованості, пригніченості, які можуть призвести до байдужості або до ворожості» [18; с. 141–143]. Вчений особливу увагу звертає на усунення елементів творчості при означеній організації праці шляхом розподілу й членування завдань, коли *не залишається потреби для*

*розмірковувань та міжособового контакту*. Ефективність у вузькому значенні виявляється надзвичайно неефективною, коли розширити межі часу й масштаби предмета аналізу, «може деморалізувати людей і дорого коштувати й людині, й суспільству».

Панування цього ж принципу «максимальної продуктивності», у простішому вигляді – «чим більше, тим краще», призводить до порушення рівноваги у системі в цілому. «Якщо всі зусилля спрямовані на те, щоб робити більше, якість життя втрачає будь-яке значення, а діяльність, що була засобом, стає метою» [18; с. 144–145].

Е. Фромм підсумовує таким чином, що ефективність бажана в будь-якому типі цілеспрямованої діяльності. Але слід враховувати людський чинник в межах ширшої системи. Як слідство, у жодному з типів діяльності ефективність і продуктивність не повинні домінувати.

Враховуючи реальний фінансовий стан університетів у сучасних умовах, ми також дійшли висновку, що вільний вибір студентів та вищого навчального закладу ефективніше впроваджувати шляхом надання можливості вибору блоку дисциплін, на зразок блоку дисциплін профілізації. Отже, як визначає Д. Белл, ефективність – це раціональність у виборі між двома альтернативами [2; с. 224]. Забезпечення домінування та сприйняття ефективності як альтернативності вибору з множини пропозицій, варіантів у організації університету, у слідуванні цінностям домінуючого типу організаційної культури, є першим стратегічним принципом сталого розвитку як університетської системи освіти, так і регіону і цивілізації, є ефективною у великому масштабі.

Зауважимо, що розвиток університетської освіти – це задача, яка належить до стратегічних напрямів, що є прерогативою держави, підґрунтям її національної безпеки. Державу нового типу можуть побудувати лише високоосвічені власні нові національні кадри, орієнтовані на національні інтереси, вільні люди з новим рівнем світогляду.

Домінуючою тенденцією розвитку української університетської освіти стають виховання, формування нового рівня світогляду, демократизація особистості та пристосування її до життя в умовах свободи [7]. Свобода – це критеріальна ознака якості університетської освіти. Тобто для людини XXI століття свобода є першим правом [7; 17]. Усі зусилля щодо розвитку університетської освіти залишаються марними, якщо ми не здобудемо для нас та не залишимо для нащадків права вибору. Саме тому, послідовне, неухильне вдосконалення та відстоювання університетом академічних свобод та університетської автономії є другим стратегічним принципом сталого розвитку університетської системи освіти.

Організаційно-педагогічна модель розвитку університетської освіти є відкритою багаторівневою системою, де компоненти (рівні) якісного моделювання органічно доповнюються кількісними моделями, індексами, індикаторами та критеріями оцінки, що збагачують в умовах невизначеності можливості прийняття ґрунтовних, відповідальних рішень на усіх рівнях та етапах життєдіяльності.

Аналіз сутності та особливостей концептуальних моделей університетської освіти, моделей її розвитку дозволяє виявити загальне у формі головних принципів організаційно-педагогічного устрою, які притаманні університету незалежно від історичної епохи і характеру її розвитку: повнота пропонованого в університеті наукового знання; дух свободи творчості у процесі досліджень, викладання та навчання; здатність університету до самооновлення шляхом підготовки викладачів та вчених; автономія університетського життя; об'єднання талановитих особистостей усіх сфер інтелектуального життя.

Комплекс означених принципів – це четверта синергетична група принципів організації університетської системи освіти:

1. Національна самосвідомість – це чинник єднання університетської спільноти та регіону. Тобто, основою існування є чинник єднання.

2. Ефективність і продуктивність не повинні домінувати, а слід сприймати ефективність як альтернативність вибору.

3. Свобода для людини XXI століття є першим правом.

4. Послідовне, неухильне вдосконалення та відстоювання університетом академічних свобод та університетської автономії є стратегічним принципом сталого розвитку університетської системи освіти.

5. Розвиток університетської освіти є стратегічним напрямком, прерогативою держави, підґрунтям її національної безпеки.

6. Виховання, формування нового рівня світогляду, демократизація особистості та пристосування її до життя в умовах свободи – це синергетична група особистісних принципів єднання університетської спільноти та регіону.

7. Повнота пропонованого в університеті наукового знання, дух свободи творчості у процесі досліджень, викладання та навчання, здатність університету до самооновлення, автономія університетського життя, об'єднання талановитих особистостей усіх сфер інтелектуального життя – це базова синергетична група принципів єднання університетської спільноти та регіону.

До найважливішої групи моделей університетської освіти входять моделі розвитку, що характеризують принципи «універсального еволюціонізму»:

1. Консервативна модель розвитку, або модель, де підтримується незмінність традицій, застосовується принцип гомеостазис та стратегія мінімізації дисипації ресурсів на взаємодію з оточуючим середовищем.

2. Експансивна модель розвитку, або модель розширення, що втілює принцип метаболізму зі стратегією використання ймовірних точок біфуркації, непередбачуваної зміни траєкторії власного руху.

3. Гнучка модель розвитку, що втілює принцип адаптації та стратегію кормчого, поєднання цілепокладання з опором на сили стихії для досягнення мети, а не протистояння їм.

4. Синергетична модель розвитку, що спирається на принципи взаємодоповнення та взаємозбагачення консервативної, експансивної та гнучкої моделей на різних етапах циклу життєдіяльності. Отже, синергетична модель засвоює стратегію сталого розвитку

університетської освіти для забезпечення сталого розвитку суспільства [15].

Комплекс визначених принципів утворює цикл життєдіяльності, коли кожному із етапів розвитку університету відповідає домінуючий тип організаційної культури – це п'ята синергетична група принципів організації університетської системи освіти.

Зазначимо, що за час навчання в університеті, а це 4–6 років, що для сьогоденних динамічних умов є достатньо значним відрізком часу, і відбувається цикл процесу зміни якості студентів у відповідь до циклу зміни домінуючого типу організаційної культури університету. Нами запропоновано дослідження динаміки характеру розвитку університетської освіти проводити з використанням рамкової конструкції конкуруючих цінностей та діагностики домінуючого типу організаційної культури університету [13]. Основою запропонованої методології послужила робота американських вчених Кіма С. Камерона і Роберта Е. Куїнна [9]. Вченими запропоновані чотири типи організаційної культури (та відповідні компетенції менеджменту), що однаково цінні та необхідні. Жоден не є кращим чи гіршим порівняно з іншими.

Значущість та перспективність використання, як інтегрального параметра, організаційної культури знаходить підтвердження у багатьох дослідженнях, у найрізноманітніших сферах [1; 13; 15; 22]. Означене дозволяє зробити висновок про універсальний характер цієї категорії – категорії організаційної культури [9]. Саме універсальність і дозволяє будувати перспективні інструменти для оцінювання важливих складових УСО, спираючись на сучасні Інтернет технології та позбавляючись від архаїчних «паперових» технологій [13].

Університетська система освіти Чорноморського національного університету імені Петра Могили свідомо прийняла на себе і додаткову та важливу соціальну функцію – педагогічне забезпечення сталого розвитку університету, регіону, суспільства та цивілізації [14; 15], що досягається, у тому числі, єдністю форм дистанційного навчання та дистанційного дослідження, залученням нетрадиційних вимірів, характеристик, і яка зорієнтована на проведення інтерактивного дослідження ознак та перспектив сталого розвитку університету [13; 15].

Тобто дистанційна форма дослідження, що впроваджується в університетській системі освіти ЧНУ імені Петра Могили спрямована на дослідження університету, діагностиці, вимірюванню та оцінюванню організаційної культури університету, як інноваційного критерію його розвитку. Власне у вузькому сенсі йдеться про дистанційну форму проведення соціальних досліджень. У широкому сенсі йдеться про дистанційну форму проведення інтерактивних педагогічних досліджень через широке впровадження інтерактивної взаємодії, єдності діючої університетської наукової спільноти та нової, завзятої генерації нового покоління молодих науковців [13–15].

Починаючи з встановленням та впровадженням системи управління навчанням MOODLE, в ЧНУ імені Петра Могили у 2005 році, дотримуються єдності форм дистанційного навчання та дистанційного дослідження, проводяться системні дослідження та розробки компонентів, що спрямовані на дистанційне

дослідження різноманітних аспектів університетської системи освіти та представлення результатів у рамковій конструкції конкуруючих цінностей [10; 13–15].

На думку Т. Пітерса і Ф. Уотермена, здатність підприємства створити ключові цінності, що об'єднують зусилля всіх структур того чи іншого підприємства, є одним з найглибших джерел процвітання підприємств [23]. Формування ключових цінностей чи принципів діяльності підприємства має своєю головною метою створити в навколишньому середовищі й в очах співробітників підприємства його визначений образ, чи, як прийнято зараз виражатися, «імідж підприємства». Ці принципи, об'єднані в систему, визначаються як «кредо» підприємства, його «символ віри». Сукупність таких принципів найчастіше називається «філософією» цього підприємства, або стосовно організації університетської системи освіти, як «Ідея Університету».

Слоган: «Вчитися практикуючи» (Learn by doing; Learning by action), або точніше – «Вчитися навчаючи», на нашу думку, відбиває місію, ідею сучасного університету XXI століття.

Доречно згадати, що Закон Природи єдиний: ціле так відноситься до більшої частини, як більша до меншої. Або: менше (людина), так відноситься до більшого (суспільство), як більше до цілого (природа) [5].

Суспільство будується за законами людей, але не Природи. У Природі немає законів виміру (міри). У неї закони Одиниці Якості, яка не залежить від міри і масштабу системи.

Багатьом відомо, що частина не обіймає ціле. Таким цілим є і процес розвитку, що володіє непереборною силою, оскільки російська РАЗ і є Одиниця Якості, але не те, що може мати міру і переходити в кількість [5].

Інноваційна єдність соціальних функцій університетської системи освіти полягає у визначенні та прийнятті цінності рівноваги між природою та суспільством, у балансі індивідуальних та суспільних інтересів, у вихованні вільної людини, людини у постійному розвитку, розвитку досвідом, з досвіду і для досвіду, у тому, щоб сприяти соціальній мобільності та інтеграції різних соціальних груп, а соціальний розвиток полягає у розвитку свідомості особистостей, нової генерації молоді, у перемозі над старою парадигмою економічного зростання, валового національного продукту як цілей соціального розвитку, у зближенні рівнів економічного й соціального розвитку, у можливості синергетичної взаємодії технологічних інновацій і цінностей людини та суспільства [14].

Цілісний комплекс або єдність визначених соціальних функцій університетської системи освіти утворює цикл життєдіяльності, коли кожному із етапів розвитку університету відповідає домінуюча сукупність соціальних функцій та відповідний домінуючий тип організаційної культури – це шоста синергетична

група соціальних функцій або принципів організації університетської системи освіти.

Динамічна зміна студентів за час навчання в університеті: процес, що свідчить про послідовність зміни свідомості, самооцінки студента, циклічний характер еволюційного розвитку, відповідає етапам життєдіяльності університету та визначається як ступінь відповідності процесів і результатів удосконалення наступного покоління досягнутому рівню розвитку діючого покоління науковців та потенційної здатності наступного покоління зробити власний внесок і залишити нащадкам більше, ніж отримали самі для розширення, оновлення та утворення нового якісного стану, що в чисельнику у студента – це те, що про нього думають викладачі, в знаменнику – те, що студент думає про самого себе. Чим більше знаменник, тим менше дріб. Це процес, який забезпечує зміну університету з упередженням запитів у регіоні, не порушуючи його безпеки, та призводить до підвищення якості діяльності як діючої університетської спільноти, так і її майбутніх поколінь. Підвищення якості діяльності, що збагачує в умовах невизначеності можливості прийняття ґрунтовних, відповідальних рішень на усіх рівнях та етапах життєдіяльності. Це і є циклічний процес сталого розвитку університетської системи освіти у циклі «універсального еволюціонізму».

Висновки з дослідження і перспективи подальших розробок. Отже, феномен синергії єдності принципів організації сталого розвитку університетської системи освіти та студентів характеризує «універсальний еволюційний цикл», що також відповідає циклічності змін домінуючого типу організаційної культури [9] та управлінню життєвим циклом корпорації [1]. Важлива «діагностика» стану університетської системи освіти, визначення етапу на життєвому циклу. Будь-які зміни, дії потрібно робити зважаючи на етап життєвого циклу згідно із дослідженнями І. Адізеса [1]. Важлива «колективна інтегральна оцінка» для обґрунтування та формування плану дій на основі робіт І. Адізеса та М. Фуллана [19; 20]. Разом з цим визначення колективної інтегральної оцінки для формування та прийняття колективного вибору та колективного рішення, щоб кожний відчував себе співавтором, а не виконавцем чужих рішень, спирається на створену у ЧНУ імені Петра Могили автоматизовану веб-систему підтримки планування розвитку університету [21].

У подальших дослідженнях доречно розробка online веб-системи, оновленої синергетичної, полідисциплінарної моделі розвитку в похідних категорії організаційної культури, що спирається на узагальнення результатів вимірювань стану та перспектив розвитку університетської системи освіти, ЧНУ імені Петра Могили, з 2005 по 2018 роки.

#### Список використаних джерел

1. Адизес И. Управление жизненным циклом корпорации / Пер. с англ. под науч. ред. А. Г. Сеферяна. – СПб. : Питер, 2007. – 384 с. : ил. (Серия «Теория менеджмента»).
2. Белл Д. Прихід постіндустріального суспільства // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія : навч. посібник / Упоряд. Віталій Лях. – Київ : Либідь, 1996. – С. 194–250.

3. Вознюк О. В. Критеріальні ознаки виявлення синергетичних рис та ресурсів педагогічних систем та основні принципи їх синергізації [Електронний ресурс]. / О. В. Вознюк // Режим доступу : <http://zavantag.com/docs/2053/index-37179-1.html>
4. Дев'ятов Андрій. П'ять принципів єдності не західних цивілізацій. [Електронний ресурс]. / Андрій Дев'ятов // Режим доступу : <http://clubvi.ru/news/2012/08/24/5/>
5. Забродоцький Ю. М., доктор економічних наук ОДИНаковое – РАЗное, РАЗное – ОДИНаковое [Електронний ресурс]. / Ю. М. Забродоцький // – 29 січня 2014. – Режим доступу : <http://www.peremenu.ru/books/osminog/8829>.
6. Зубрицька М. Філософський дискурс ідеї Університету : в складних лабіринтах пошуку істини // Ідея Університету : Антологія / Упоряд. : М. Зубрицька, Н. Бабалик, З. Рибчинська ; Відп. ред. М. Зубрицька. – Львів : Літопис, 2002. – С. 7–22.
7. Зязюн І. А. Педагогіка добра : ідеали і реалії : науково-методичний посібник. – К. : МАУП, 2000. – 312 с.
8. Кадафа М. Зеленая книга. – М. : Международные отношения, 1989. – 183 с.
9. Камерон Ким С., Куинн Роберт Э. Диагностика и изменение организационной культуры / Пер. с англ. под ред. И. В. Андреевой / К. Камерон, Р. Куинн. – СПб. : Питер, 2001. – 320 с. : ил.
10. Клименко Л. П., Мещанинов О. П. Синергія університетської системи освіти «Києво-Могилянська академія». – Той, хто відродив Могилянку / Збірник до 60-ліття В'ячеслава Брюховецького / Упоряд. : В. Моринець, В. Панченко, Т. Яроменко. – К. : Вид. дім : НАУКМА, 2007. – С. 286–299.
11. Колліні Стефан. Зачем нужны университеты? Пер. с англ. под науч. ред. А. Смирнова. [Електронний ресурс]. / Стефан Колліні // Изд. дом Высшей школы экономики, 2016. – 264 с. – Режим доступу : <https://id.hse.ru/books/177523702.html>
12. Кремень В. Г. Педагогічна синергетика : понятійно-категоріальний синтез // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків : НТУ «ХП». 2013. – № 3. – С. 3–19.
13. Мещанинов О. П. Єдність дистанційних форм навчання і наукових досліджень : розширення можливостей сучасної університетської системи освіти // Наукові праці : Науково-методичний журнал. – Т. 270. Вип. 258. Педагогічні науки. – Миколаїв : Вид-во ЧНУ ім. Петра Могили. – 2016. – С. 7–11.
14. Мещанинов О. П. Соціальна функція інноваційної університетської системи освіти // Теорія і практика управління соціальними системами // Щоквартальний науково-практичний журнал. – Харків : НТУ «ХП». 2013. – № 3. – С. 60–69.
15. Мещанинов О. П. Сучасні моделі розвитку університетської освіти в Україні : Монографія. – Миколаїв : Вид-во МДГУ ім. Петра Могили, 2005. – 460 с.
16. Освіта як відображення сутності суспільного розвитку (п. 1.5) / С. О. Сисоєва // Освітологія : витоки наукового напрямку : Монографія / За ред. В. О. Огнев'юка ; Авт. кол. : В. О. Огнев'юк, С. О. Сисоєва, Л. Л. Хоружа, І. В. Соколова, О. М. Кузьменко, О. О. Мороз. – К. : ВП «Едельвейс», 2012. – 336 с. – С. 117–136. (0,8 друк. арк).
17. Удотова Л. Ф. Соціальна статистика : підручник. – К. : КНЕУ, 2002. – 376 с.
18. Фромм Е. Революція надії // Сучасна зарубіжна соціальна філософія. Хрестоматія : навч. посібник / Упоряд. Віталій Лях. – К. : Либідь, 1996. – С. 135–192.
19. Фуллан М. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / Пер. з англ. Галина і Роман Шиян. – Львів : Літопис, 2000. – 269 с.
20. Фуллан М. Сили змін : продовження / Пер. с англ. І. Савчак. – Львів : Вид-во «Літопис», 2001 – 162 с.
21. Автоматизована веб-система підтримки планування розвитку університету [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://moodle.chdu.edu.ua/course/view.php?id=745>
22. Organizational culture assessment instrument online [Електронний ресурс]. – Режим доступу : <http://www.ocai-online.com>.
23. WATERMAN JR., THOMAS J. PETERS, AND JULIEN R. PHILLIPS «STRUCTURE IS NOT ORGANIZATION» Access mode : <https://managementmodellensite.nl/webcontent/uploads/Structure-is-not-organization.pdf>.

**А. П. Мещанинов,**

*д-р пед. наук, професор,*

*ЧНУ ім. Петра Могили, г. Николаев, Україна*

### **СИНЕРГИЯ В ЕДИНСТВЕ ПРИНЦИПОВ ОРГАНИЗАЦИИ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ УНИВЕРСИТЕТСКОЙ СИСТЕМЫ ОБРАЗОВАНИЯ**

*Единство принципов организации университетской системы образования является фундаментальной основой классического университета уже много веков. Именно модель классического университета выступает тем образцом, по которому происходит концептуальное оценивание университетов. Признание университета и статуса его выпускников. Именно единство рождает тот феномен качества, доверия, ценностей и уважения, что не является простой суммой отдельных принципов, а является определяющей синергетической суммой. Феномен синергии единства принципов организации университетской системы образования и освещается в статье.*

**Ключевые слова:** университетская система образования; единство принципов организации; синергия единства; феномен качества; доверия; ценностей и уважения; устойчивое развитие; моделирование динамических систем; цикл развития.

**O. P. Meshchaninov,**

*Petro Mohyla Black Sea National University, Mykolaiv, Ukraine*

### **SYNERGY IN THE UNITY OF THE PRINCIPLES OF SUSTAINABLE DEVELOPMENT UNIVERSITY EDUCATION SYSTEM**

*The unity of the principles of the organization of the university system of education has been the fundamental foundation of the classical university for many centuries. It is the model of the classical university that serves as the model for the conceptual evaluation of universities. Recognition of the university and the status of its graduates. It is unity that gives birth to that phenomenon*

*of quality, trust, values and respect, which is not a simple sum of individual principles, but is a determining synergetic sum. The phenomenon of synergy of the unity of principles of organization of the university system of education and covered in the article.*

**Key words:** *university system of education; unity of principles of organization; synergy of unity; phenomenon of quality; trust; values and respect; sustainable development; modeling dynamic systems; development cycle.*

**Рецензенти:** *Сисоєва С. О.*, д-р пед. наук, професор;  
*Букач М. М.*, д-р пед. наук, професор.

© Мещанінов О. П., 2018

*Дата надходження статті до редколегії 20.04.2018 р.*