

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ УПРАВЛІННЯ ОСВІТОЮ ЯК ВІДКРИТОЇ СИСТЕМИ

Постановка проблеми полягає в подальшому утвердженні в Україні нової моделі освіти з відповідною системою управління, що спрямовується на відхід від стереотипів традиційної командно-адміністративної парадигми. Звільнення від консервативних складових, які перешкоджають розвитку і впровадженню в освітню практику інноваційних процесів, обумовлює появу нових механізмів, що характеризуються високим рівнем самоорганізації відкритої системи освіти, зокрема, професійно-технічної.

Аналіз досліджень і публікацій з теми. Поняття і сутність цілісних систем ґрунтовно розкрито у філософській, соціологічній і психолого-педагогічній літературі (Р. Аккоф, В.Г. Афанасьєв, Л. Берталанфі, І.Б. Блауберг, В.А. Ганзен, Н.В. Кузьміна, В.Т. Циба, Т.І. Шамова, Ф. Емері, Є.Г. Юдин, та ін.). Серед дослідників відсутня єдина точка зору щодо сутності поняття „система“. Разом з тим, різні визначення поняття „система“ вміщують певні інваріантні ознаки. Такими ознаками є наявність елементів і зв'язків (або взаємодії) між ними та інтеграція їх у ціле. Дослідники називають низку істотних властивостей, за допомогою яких система може бути охарактеризована як цілісне утворення (В. Г. Афанасьєв).

Один і той же системний об'єкт може розглядатися з різних сторін. Він припускає різноманітність принципів, критеріїв і підстав щодо поділу його на елементи. Звідси, виникає загроза підміни однієї системи іншою, яка складається із тих же елементів, але має інший характер зв'язків між ними чи розглядається з якоїсь іншої точки зору. Тому в дослідженнях (Л. Берталанфі, І.В. Блауберг, В.А. Ганзен, Е.Г. Юдин) підкреслюється, що вибір однозначного системоутворюючого критерію є необхідною вимогою системного підходу.

У наукових публікаціях існують різні класифікації систем залежно від критерію, на основі якого здійснюється вивчення реальної дійсності, а отже і відповідної системи. Так, залежно від характеру зв'язків із зовнішнім

середовищем, а також – особливостей обміну енергією, інформацією і речовиною між середовищем і системами, останні поділяються на закриті і відкриті. Наявність чи відсутність цілей дає підставу для розмежування систем на цілеспрямовані і нецілеспрямовані [1; 37]. У межах цілеспрямованих систем робиться поділ їх на адаптивні (або ті, що самоорганізуються), на ті, що само відтворюються та ті, що розвиваються (А.М. Аверьянов). За походженням і природою, системи поділяються на реальні, ідеальні (або концептуальні) та змішані тощо.

Аналіз наукових публікацій свідчить, що системний підхід широко використовувався відомими вченими в різних галузях науки: Ч. Дарвіним – у біології, В.І. Вернадським – у дослідженні біосфери, Д.М. Менделєєвим – у галузі хімії тощо. З виникненням нової науки про управління – кібернетики (Н. Вінер), найбільшого розвитку і значення системний підхід набув у теорії і практиці управління. Нині спостерігається активізація застосування системного підходу щодо висвітлення проблем управління (В.І. Бондар, Л.І. Даниленко, Б.С. Кобзар, В.М. Мадзігон, Н.М. Островерхова).

Проте, широке використання системного підходу у пізнанні знань із різних галузей, не свідчить про його реалізацію тою ж мірою в педагогічних науках, зокрема в дослідженні механізмів управління освітою як відкритої системи.

Мета статті: з позицій соціально-педагогічного теоретизування детально проаналізувати професійно-технічну освіту як динамічну, цілеспрямовану, складну систему; розкрити доцільність використання системного підходу в дослідженні механізмів управління соціальною системою.

Основна частина. Професійно-технічна освіта зазнає неоднозначного за своїм характером і наслідками впливу, що спричиняється об'єктивними процесами розвитку й модернізації суспільства в цілому, переходом від командно-адміністративної до демократично-громадянської системи управління. Відбуваються істотні зміни світоглядної парадигми, концептуальних підходів і традиційно усталених основ у всіх сферах

життєдіяльності людини: політичній, науковій, побутовій. Прикро, що ці зміни не завжди збігаються з поняттями моральності, етичності, гідності тощо.

У специфічних умовах сьогодення особливої актуальності набуває теоретичне осмислення складних процесів управління професійно-технічною освітою в Україні. Розбудовчі процеси, започатковані в галузі професійно-технічної освіти, сповільнюються через відсутність теоретико-методологічних основ управління нею з огляду на найновіші досягнення науки. Механізми, які в минулому забезпечували відносно стійкий стан галузі, перешкоджають її позитивному розвитку. Сьогодні професійно-технічна освіта залишилася без підтримки з боку держави та опинилася сам-на-сам перед проблемою виживання в складних умовах ринкової економіки та перспектив свого функціонування, але не в якості складника централізованої системи освіти, а як колективного суб'єкта в практичній площині децентралізованого управління.

Проблеми управління, освіти, навчання і виховання можна вирішувати ефективно через використання системного підходу до вивчення цих явищ. Твердження про те, що навчальний заклад є системою, зустрічаються в працях науковців, переважно як приклади, що використовуються для ілюстрації відповідних теоретичних положень. На сьогодні управління професійно-технічним навчальним закладом як відкритої системи, на жаль, ще не є предметом самостійного наукового дослідження.

Важливість застосування саме системного підходу у процесі вивчення такого предмету дослідження полягає в тому, що він надає можливість розглядати явище в його цілісності і водночас, у разі потреби, абстрагуватися від усіх інших частин цілого. Отже, дослідник має змогу максимально сконцентрувати увагу на більш детальному, цілеспрямованому вивченні відповідної частини як умовно окремої, самостійної та автономної. По-друге, системний підхід є найбільш гнучким і динамічним способом дослідження. Він дозволяє своєчасно та адекватно враховувати стрімкі, непередбачувані зміни, що відбуваються в досліджуваному об'єкті.

Системний підхід розширює можливості дослідника, який не приречений на обмеження, як це було тривалий час, лише аналітичними способами

дослідження, вкрай недостатніми в тих випадках, коли виникає необхідність співставити між собою частини об'єкта або частини і ціле, встановити взаємозв'язок між фактами, які зовні здаються як такі, що не співставляються, або коли виникає потреба пошуку аналогій і схожості в явищах різної природи. Сказане повною мірою стосується вивчення таких складних, неоднозначних, одночасно і специфічних, і подібних, у певному відношенні, феноменів, якими є освіта, навчання, виховання, управління.

Професійно-технічна освіта, як відкрита система вкрай потребує сталого розвитку. Адже у протилежному разі, фаза нестабільності, в якій перебуває вітчизняна освіта, зокрема професійно-технічна, вже не один рік, завершується або деградацією системи, або формуванням більш досконалих механізмів, що забезпечують її подальший прогресивний розвиток.

Процес звільнення від консервативних складових, що заважають системі вийти з кризи, і виникнення нових механізмів характеризується підвищенням рівня її саморозвитку та самоорганізації. Зазначимо, що стратегія управління не завжди збігається з основними тенденціями самоорганізації. Між ними нерідко існує безліч розбіжностей, суперечностей і невідповідностей. Подібні явища мають історичні корені, оскільки в процесах вітчизняної організації і самоорганізації провідним фактором тривалий час виступала держава. Період розбудови суспільства і реформування професійно-технічної освіти позначився значним послабленням ролі держави, що призвело до деструкції та нестабільності системи.

Враховуючи складність феномена відкритої системи та особливості управління нею, вважаємо за необхідне зробити деякі уточнення щодо їх змістового наповнення. Аналіз зазначених дефініцій дозволив нам дійти висновку, що в науці зроблені такі спроби. Так, Колісниченко Н.М. у своєму дослідженні [2;12] слушно відмітила, що традиційне визначення поняття "система освіти" потребує нового тлумачення змісту, згідно з яким, – це є гнучка, відкрита система, що розвивається; це комплекс, заклади якого здатні перебудовуватись, змінювати свою структуру з огляду на процеси самоорганізації. Управління відкритою системою професійно-технічної освіти

визначається як взаємодія саморегуляційних можливостей децентралізованих органів управління галуззю із зовнішнім державним регулюванням, яке обмежується моніторингом та оцінюванням діяльності системи ПТО заради досягнення очікуваного результату.

Оскільки навчальний заклад є складовою ланкою системи вищого рівня, зокрема системи професійно-технічної освіти, то зрозуміло, що ефективність управління цією ланкою зумовлюється як внутрішніми факторами самої складової, так і зовнішніми факторами системи управління закладами ПТО.

Серед багатьох істотно впливових факторів особливо слід відзначити суб'єкт - об'єктні взаємозв'язки. Процес державного управління закладами професійно-технічної освіти відбувається як діалектична взаємодія між його суб'єктом та об'єктом на основі прямих і зворотніх зв'язків, що встановлюються між ними. Суб'єкт управління освітою, наділений правами приймати рішення і перетворювати їх на вимоги, що обов'язковими є для виконання об'єктом, впливає на цей об'єкт за каналом прямої дії. У свою чергу, заклади освіти, які є об'єктом управління, за каналом зворотної дії справляють вплив не тільки на характер діяльності і структуру суб'єкта, а й визначають організаційну будову всієї системи управління. Процес державного управління зводиться, таким чином, до взаємодії суб'єкта та об'єкта, в результаті якої вони набувають нових якостей.

Відомо, що будь-якій складній відкритій системі, якою є система професійно-технічної освіти, притаманні дезорганізаційні процеси. Вони є закономірним наслідком тих суперечностей, що накопичуються в системі. За діалектичним вченням, суперечності є рушійною силою будь-якого процесу ,в тому числі, – і соціально-педагогічного. Але, коли суперечності ігноруються і не вирішуються зовсім, чи вирішуються не своєчасно або неадекватно тим обставинам, за яких вони виникли і діють, тоді суперечності з рушійних закономірно перетворюються на руйнівні. Вони стають на заваді прогресивного розвитку, спрямовуючи його до регресивного напрямку, до деструкції і хаосу. У такому разі подальший розвиток складної системи робиться принципово непередбачуваним. Адже це може бути і стан

хаотичного розвитку (спонтанної самоорганізації), і стан більш високоорганізованої (дисипативної) структури.

Система освіти, як усяка інша, характеризується процесами адаптації, що відбувається на двох рівнях. Перший рівень пов'язаний із адаптацією до зовнішніх умов суспільного розвитку. Другий – це адаптація на рівні самої системи з урахуванням її цілей та інтересів (адаптація до внутрішніх можливостей функціонування). Якщо говорити про самоорганізацію, то вона полягає у здатності системи до саморозвитку за рахунок не зовнішніх, а внутрішніх ресурсів і можливостей.

Отже, про самоорганізацію системи професійно-технічної освіти можна говорити, якщо йдеться про другий рівень адаптації. Аналіз управління освітою, з точки зору самоорганізації складних систем, дозволяє виявити наявність невідповідності між зовнішнім і внутрішнім управлінням галуззю. Зовнішнє управління – це спеціально створений уніфікований процес. Він організовується і здійснюється за допомогою штучних, а отже зовні привнесених, механізмів управління, якими є авторитаризм, вольовий примус, догідливість, директивність, владність, механізми підкорення тощо. Подібні механізми не відповідають природній субстанції такого складного утворення, яким є не просто жива людина, а людина-творець, носій унікального скарбу, якостями якого є свідомість, мислення, креативність, талановитість, геніальність, гуманістична спрямованість, висока духовність. Коли зовнішня форма не гармонізує з внутрішньою змістовою сутністю об'єкта управління і, до того ж, формі надається перевага, то це призводить до формалізму. Ми стали свідками цього процесу. Формалізмом просякла вся система освіти в Україні, всі її ланки, суб'єкт-суб'єктні і суб'єкт-об'єктні зв'язки і дії. За незначним винятком, формальним є і управління системою освіти. Тому що акцент завжди робився і робиться лише на врахування, переважно, зовнішніх механізмів управління.

На відміну від зовнішнього, внутрішнє управління соціальною системою відбувається за рахунок її природних саморегульованих і самокерованих механізмів, яким у традиційно існуючій моделі управління системою освіти не

знайшлося місця. Управління має чітко виражену впливову функцію. Засоби, способи і прийоми управлінського впливу мають відповідати природній організації соціальних систем аби не руйнувати тонке плетиво психологічних, комунікативних, інтерактивних людських стосунків, взаємозв'язків і взаємодій, що встановлюються всередині кожної відкритої систем. Тому управління системою будь – якого рівня (місцевого, регіонального, національного) має здійснюватися за допомогою механізмів гуманізму, демократизму і культури.

Таким чином, для відкритої системи освіти характерна інша, нова модель управління, яка спрямована на забезпечення самокерованих механізмів, на відміну від технократичної моделі, де управління здійснюється за рахунок контролю та команд, де існують авторитаризм та ієрархія.

Провідну роль у новій відкритій моделі освіти відіграє людина, здатна до самореалізації. Людина – центральний суб'єкт, який ініціює й організовує власний процес освіти. Оскільки людина теж є системою, до того ж найскладнішою з усіх наявних, то їй притаманні всі спільні з ними характеристики. Однак, в якості живого організму, від природи вона має унікальну здатність до самовідновлення, самоуправління, самоорганізації. Тому, створюючи нові моделі і технології управління, слід враховувати ці унікальні властивості живих і соціальних систем.

Якщо розглядати управління через абстрагування від інших функцій, як вміння спонукати соціальну систему, здатну до самоорганізації, то у відкритій моделі йдеться про таку технологію управління, за якої система сама знаходить спосіб розв'язання проблеми в разі її виникнення. Отже, всередині системи професійно-технічної освіти завдяки механізмам самоорганізації утворюється структура-атрактор, що веде всю систему за собою. Наші міркування мають певне підтвердження в якості основних методологічних положень синергетики, а саме: за будь-якого впливу на систему (як ззовні, так і з середини), який може вивести її із стану рівноваги, в ній розгортаються процеси, що спрямовуються на збереження або повернення втраченої рівноваги [5; 8-12].

Вище окреслена теоретична модель вже має свій реально існуючий аналог у вигляді такого явища, як соціальне партнерство. По суті, воно є

самостійним утворенням упорядкованих структур, на які не чиниться директивний вплив ззовні.

Механізми основних властивостей суб'єкта управління, наприклад, його суб'єктність, спричиняють поступову заміну технологій директивного управління на технології спрямовуючого. Нагадаємо, що різниця між ними полягає в тому, що директивні технології передбачають прямий вольовий вплив суб'єкта управління на об'єкт з метою зміни поведінки останнього. Технології управління, що спрямовується, оперують методами переважно опосередкованого впливу у формі поради, побажання чи прохання.

Отже, оптимізація управління передбачає зниження впливу суб'єкта управління на об'єкт, що завжди сприяє самореалізації потенціалу людини й утвердженню регулятивних механізмів, які зумовлюють розвиток процесів саморегулювання. Оптимальне поєднання зовнішнього і внутрішнього управління освітньою системою сприятиме ефективному функціонуванню професійно-технічної освіти.

Зміна парадигми управління в напрямі відкритості, самоорганізації процесів у професійній освіті потребує оптимального співвідношення принципів централізації та децентралізації державного управління освітою, підвищення автономності професійно-технічних навчальних закладів. Надання автономності закладам освіти має супроводжуватись розширенням організаційно-правових можливостей їх діяльності і підвищенням відповідальності як перед споживачами освітніх послуг, так і перед державою та громадськістю за розвиток галузі, використання ресурсів, якість освіти.

Традиційно, громадськість завжди була стороннім спостерігачем, що не довіряє освітньому закладу. Поширення принципів децентралізованого управління освітою змінює ситуацію на краще. Адже виникає необхідність активного залучення всіх зацікавлених сторін (місцевих громад, інституцій і окремих громадян та їх об'єднань, роботодавців тощо) до розробки, оцінювання і реалізації освітніх дій.

Отже, в старій моделі управління має місце централізований контроль над ресурсами, навчальними планами і програмами, методикою і тривалістю

навчання. Новій парадигмі притаманне регіональне управління ресурсами, розроблення навчальних планів, програм, визначення тривалості навчання відповідно до запитів і особливостей регіону (соціально-демографічної структури; природно-ресурсного потенціалу; програми розвитку регіону; виробничої і невиробничої інфраструктури; культурно-історичних традицій тощо).

Внаслідок трансформаційних процесів, що охопили систему професійно-технічної освіти, в її об'єкті відбувається оновлення старих і поява якісно нових функцій, структурних компонентів, зв'язків і дій. Перш за все, змінюється характер зв'язків і дій, вектор їх спрямованості та проксемічно-часові параметри, що логічно спричиняє зміни їх якісно-змістового наповнення. Отже, як наслідок, змінюються функції центрального і регіонального управління професійно-технічною освітою. Контроль і пряме втручання у функціонування професійно-технічної освіти мають поступитися місцем гнучкості, дієвості рішень, прогностичним, евристичним, інформаційним та іншим функціям.

Функції відповідних органів державного управління мають бути чітко визначені з урахуванням нових тенденцій, що сприятиме підвищенню ефективності управління як за вертикаллю, так і за горизонталлю. Розширення самостійності управлінських структур має ґрунтуватися на повному використанні наявного потенціалу, активному залученні внутрішніх ресурсів, поєднанні інтересів держави і регіону.

Перехід до сучасної системи управління зумовлює істотне оновлення механізмів суб'єкт-суб'єктного зв'язку. Важливо мати на увазі, що за умови багаторівневої ієрархічної будови управління одні й ті ж особи чи органи можуть виступати одночасно і об'єктом управління, відносно вище поставленої особи чи органа, і в якості суб'єкта управління відносно нижче поставлених осіб (органів). Тому належність певної особи (органу) до однієї з підструктур управління – керівної або керованої – є умовною і відносною. Таким чином, усякий керівник – одночасно й виконавець, тоді як виконавець, наприклад, в останній ланці управління певної системи не може виступати в якості

керівника. В ролі керівника він може виступати лише в інших соціальних системах і організаціях. Наприклад, учень у педагогічній ієрархії завжди є виконавцем, але він може бути керівником в організації учнівського самоврядування, чи капітаном футбольної команди спортивного клубу тощо. Неважко побачити, що уже сама організаційна структура є фактором управління або впорядкування взаємовідносин між різними складовими частинами системи та окремими особами, які до неї входять.

На етапі реалізації цілей системи найбільш важливим і висхідним моментом є чітке визначення та розподіл функціональних обов'язків усіх осіб і підрозділів, що утворюють систему. Розподіл функцій у групі і диференціація відповідальності кожного з учасників за досягнення спільної мети свідчать про виникнення організації. У той же час розподіл функціональних обов'язків передбачає врахування рівня підготовленості кожного члена організації, оцінювання його індивідуально-психологічних особливостей з точки зору їх відповідності передбачуваним функціональним обов'язкам.

Формування функціонально-рольової структури організації, підбір найбільш придатних для неї осіб ще не забезпечують досягнення спільних цілей спільної діяльності. Ми поділяємо точку зору дослідників щодо провідної ролі цілепокладання в досягненні результативності та ефективності управлінської діяльності. Так, В.А. Саюшев, досліджуючи проблему вдосконалення управління професійно-технічною освітою, підкреслює, що в основу організаційних структур управління необхідно покласти систему цілей, так зване „дерево цілей“ [4;79]. Важливо не лише визначати ціль, але й усвідомлювати її і вміти розмежовувати поняття „цілі навчального закладу“ і „цілі управління“, на чому справедливо наголошує В.С. Пікельна [3; 200]. Ціль школи (будь-якої) визначає зміст навчання, а ціль управління залежить від цілі школи, принципів її діяльності і змісту навчання. Відсутність розмежування цих понять є об'єктивною причиною багатьох помилок керівників шкіл. Таким чином, ціль управління – у кожній ланці діяльності навчального закладу встановити зв'язки-відносини між усіма учасниками колективної діяльності для досягнення поставленої мети.

Отже, вищерозглянуте дає підстави стверджувати, що найважливішим завданням для сучасного управління освітою є знаходження таких стратегій, які б якнайкраще відповідали специфіці трансформації галузі. Так, свого вирішення потребує проблема встановлення взаємозв'язку між державним регулюванням і самоорганізацією відкритої системи професійно-технічної освіти.

Однією із суперечностей подальшого розвитку системи професійно-технічної освіти є невідповідність традиційних функцій управління реаліям життя. Зміна парадигм управління у контексті становлення демократичних, гуманістичних і культурологічних засад, відкритості, самоорганізації системи освіти потребує переосмислення та становлення нових функцій управління.

Традиційна модель управління освітою вичерпала себе в результаті формування сучасної концепції освіти та значних змін, що відбуваються в уявленнях про природу, людину, суспільство. Нова відкрита модель освіти являє собою середовище, в якому провідну роль відіграє людина, здатна до самореалізації, яка ініціює та організує власний процес освіти.

Ефективність управління відкритою системою освіти залежить від чіткого визначення місії, основних цілей системи, а також від типу відносин між керуючою і керованою підсистемами.

Література

1. Аккоф Р., Эмери Ф. О целеустремленных системах.- М.: Прогресс, 1974.- 389с.
2. Колісніченко Н.М. Взаємозв'язок державного регулювання та механізмів самоорганізації в управлінні вищою освітою.: Автореферат дис... канд. наук з держ. упр. при Президентові України. - К., 2003.- 20с
3. Пикельная В.С. Теория и методика управления деятельностью (школоведческий аспект): Дис... д-ра пед. Наук. – К., 1993. – 374с.
4. Саюшев В.А. Организация и совершенствование профессионально-технического образования. – М.: Высшая шк., 1987. – 173с.
5. Шаповал С. Словесность и синергетика // Мир образования. – 1997. – №5. – С.8-12.

Григорьева В.А. Трансформация механизмов взаимосвязи субъектов управления в открытых системах.

Управление учреждениями системы профессионально-технического образования рассмотрено как диалектическое взаимодействие между его субъектом и объектом, осуществляемое с помощью каналов прямой и обратной связи. Акцентируется внимание на том, что, создавая новые модели управления образованием, необходимо учитывать уникальные свойства биологических и социальных систем, а также – основные научные положения системотехники.

Grigorieva V.A. Transformation of mechanisms of intercommunication management`s subjects in the open systems.

The management of the establishments of the professional-technical education system is considered as dialectical co-operation between his subject and object, realized by channel of direct and reverse connection. The attention is accented on creating new models of management of the education, it is necessary to take into the account unique properties of the biological and social systems and also substantive scientific provisions of systems engineering.

ЗАЯВКА

на публікацію статті «Трансформація механізмів управління освітою як відкритою системою»

Прізвище **Григор'єва**

Ім'я **Валентина**

По-батькові **Анатоліївна**

Місце роботи **Інститут професійно-технічної освіти АПН України**

Посада **провідний науковий співробітник**

Дом. адреса **Чапаєвське шосе , буд. 98, кв.706**

Контактн. тел.**0677660110**