

Григор'єва В.А.

провідний науковий співробітник

лабораторії управління Інституту ПТО

АПН України

ТРАНСФОРМАЦІЯ МЕХАНІЗМІВ ВЗАЄМОЗВ'ЯЗКУ СУБ'ЄКТІВ УПРАВЛІННЯ У ВІДКРИТИХ СИСТЕМАХ

Система професійно-технічної освіти зазнає неоднозначного за своїм характером і наслідками впливу, спричиненого об'єктивними процесами розвитку й модернізації суспільства в цілому, переходом від командно-адміністративної до демократично-громадської системи управління. Відбуваються суттєві зміни світоглядної парадигми, концептуальних підходів та традиційно усталених основ у всіх сферах життєдіяльності людини: політичній, науковій, побутовій 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.

Професійно-технічна освіта, як система відкрита, вкрай потребує сталого розвитку. Адже у протилежному разі, фаза нестабільності завершується або деградацією системи, або формуванням більш досконалих механізмів, які забезпечують подальший прогресивний розвиток системи.

Процес звільнення від консервативних складових, що заважають системі вийти із кризи, і виникнення нових механізмів характеризується підвищенням рівня саморозвитку і самоорганізації системи.

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 виступала держава. Період розбудови суспільства і реформування професійно-технічної освіти означився 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 змістовного наповнення. Аналіз зазначених дефініцій дозволив нам дійти висновку, що в науці зроблені такі спроби. Так, Колісніченко Н.М. у своєму дослідженні [С.12] слушно відмітила, що традиційне визначення поняття "система освіти" потребує нового трактування змісту, згідно до якого, - 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.

Не визиває сумніву, що директор навчального закладу разом з його колективом переймається проблемами ефективності своєї роботи, в тому числі і управлінської. Оскільки навчальний заклад є складовою ланкою всієї системи освіти, то зрозуміло, що ефективність управління цією ланкою зумовлюється внутрішніми факторами самої складової, а також зовнішніми факторами системи управління закладами ПТО.

Серед багатьох 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 та зворотних зв'язків, що встановлюються між ними.

Суб'єкт управління освітою, наділений правами приймати рішення і перетворювати їх на вимоги, обов'язкові для виконання об'єктом, впливає на цей об'єкт за каналом прямої дії. У свою чергу, заклади освіти, як об'єкт 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 всякій складній відкритій системі, якою є система професійно-технічної освіти, притаманні дезорганізаційні процеси. Вони є закономірним наслідком тих суперечностей, що накопичуються в системі. Хоча суперечності – це рушійна сила будь-якого процесу, в тому числі і соціально-педагогічного, але якщо суперечності ігноруються і не вирішуються зовсім, чи вирішуються не своєчасно або неадекватно тим обставинам, за яких вони виникли і діють, то тоді суперечності з рушійних закономірно перетворюються на руйнівні. Вони стають на заваді прогресивного розвитку, спрямовуючи його до регресивного напрямку, деструкції і хаосу.

У такому разі майбутній розвиток складної системи може бути принципово непередбачуваним: це може бути і стан хаотичного розвитку (спонтанної самоорганізації), і стан більш високоорганізованої (дисипативної) структури.

Система освіти, як усяка інша, характеризується процесами адаптації, яка відбувається на двох рівнях: адаптація до зовнішніх умов суспільного розвитку і 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 мова може йти, виходячи з другого рівня 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 організується і здійснюється за допомогою штучних, а отже ззовні привнесених, механізмів управління, якими є авторитаризм, воляова примусовість, догідливість, директивність, владність, механізми підкорення тощо. На відміну від зовнішнього, внутрішнє управління соціальною системою відбувається за рахунок її природних саморегульованих та самокерованих механізмів.

Таким чином, для відкритої системи освіти характерна 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 організує власний процес освіти. Оскільки людина теж є системою, до того ж найскладнішою з усіх існуючих, то їй притаманні всі спільні з ними характеристики. Однак, в якості живого організму, від природи вона має унікальну здатність до самовідновлення, до самоуправління, до самоорганізації.

Тому, створюючи нові моделі і технології управління, обов'язково належить враховувати ці унікальні властивості живих і соціальних систем.

Якщо розглядати управління, абстрагуючись 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 у разі її виникнення. Отже, всередині системи професійно-технічної освіти завдяки механізмам самоорганізації утворюється структура-атрактор, яка 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, спрямовані на збереження або повернення втраченої рівноваги [2; 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 справляється 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 спрямовуючого управління оперують методами переважно опосередкованого впливу у формі спрямовуючої 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 у напрямі відкритості, самоорганізації процесів у професійній освіті потребує оптимального співвідношення принципів централізації та децентралізації державного управління освітою, підвищення автономності професійно-технічних навчальних закладів. Надання більших свобод закладам 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, у 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, 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 конкретних 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 суттєве оновлення механізмів суб'єкт-суб'єктного зв'язку. Оскільки в соціальних системах будь-яка модель управління пов'язана з людьми, досить часто управління

приймає форму керівництва. Тоді суб'єктів управління називають керівниками і керівними органами, а об'єктів управління – виконавцями або виконавчими органами. Особи, що здійснюють управління, підрозділяються на керівників вищої, середньої та нижчої ланки.

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 одної з підструктур управління – керівної або керованої є умовною і відносною. Таким чином, усякий керівник – одночасно і завжди виконавець, тоді як виконавець, наприклад, в останній ланці управління даної системи не може виступати в якості керівника. В ролі керівника він може виступати лише в інших соціальних системах і організаціях. Наприклад, учень в педагогічній ієрархії завжди є виконавцем, але він може бути керівником в організаціях учнівського самоврядування, чи капітаном футбольної команди якогось спортивного клубу тощо.

Неважко побачити, що уже сама організаційна структура є фактором управління або упорядкування взаємовідносин між різними складовими частинами системи та окремими особами, що до неї входять.

На етапі реалізації цілей системи найбільш важливим і висхідним моментом виступає 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. В 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 сумісної діяльності. Наступним важливим моментом її організації є узгодження, або координація, реальних дій усіх учасників сумісної діяльності. Ця узгодженість індивідуальних дій визначається рольовою персоніфікацією, тобто тим, як розуміються, приймаються і виконуються людиною ролі, відведені йому та іншим. Координація дій, або сприяння досягненню спільної мети, залежить від того, наскільки однаково чи по-різному визначаються учасниками сумісної діяльності ролі один одного. Найбільша кількість конфліктів спричиняється через різне розуміння своїх та чужих функцій.

Будь-яка окремо взята функціональна роль має сенс лише тоді, коли вона співвіднесена з ролями і діями інших. Звідси, роль виступає як єдність прав і обов'язків. В якості обов'язку роль виступає як певний спосіб дій, який очікується іншими учасниками сумісної діяльності. В якості права роль виступає для нього як очікування того, що й інші повинні діяти певним чином. Отже, те, що складає право для одного партнера, є обов'язком для іншого і навпаки.

Відомо, що функціонально-рольова структура організації, відповідні до неї взаємні права і обов'язки залишаються тими ж самими, незалежно від того, хто їх виконує. Ролі зберігаються, але змінюються люди, які по-різному ці ролі визначають, розуміють, а значить, і виконують.

Література

1. Колісниченко 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
2. Шаповал С. Словесность и синергетика // Мир образования. – 1997. – №5. – С.8-12.

органів управління галуззю із зовнішнім державним регулюванням, метою якого є досягнення очікуваного результату. Оптимальне поєднання зовнішнього та внутрішнього управління галуззю сприяє ефективному функціонуванню вищої освіти. Важливим має бути також оптимальне співвідношення принципів централізації та децентралізації державного управління галуззю, підвищення автономності ВНЗ. Надання більших свобод закладам має супроводжуватись розширенням організаційно-правових можливостей їх діяльності і підвищенням відповідальності як перед споживачами освітніх послуг, так і перед державою за розвиток галузі, ефективне використання ресурсів, якість освіти.

4. Внаслідок трансформаційних процесів у галузі змінюються функції центрального і регіонального управління вищою освітою: контроль і пряме втручання у функціонування вищої освіти мають поступитися місцем гнучкості, дієвості рішень, прогностичним, експертним, інформаційним та іншим функціям. Функції конкретних органів державного управління вищою освітою 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 й регіону. Перехід до сучасної системи управління можна здійснити через розробку і поетапне впровадження альтернативних підходів до управління вищою освітою. Для цього необхідно активізувати діяльність рад ректорів (директорів) регіону.

5. Відкритій системі освіти притаманні дезорганізаційні процеси як наслідок протиріч, що в ній накопичуються. В результаті в такій системі, як освіта, ускладнюється управління, посилюються хаотичні процеси, які починають проявлятися не лише на мікро-, а й на макрорівні. В дисертації по-новому визначається роль, яку відіграють хаос, порядок, варіативність у процесах оптимізації державного управління. Відкрита нелінійна парадигма, представлена в дисертації, забезпечує нові можливості для державного управління, яке з огляду на невизначеність світу, всезростаючу складність та різкі зміни потребує динамічності. Отже, виникає необхідність регулювання й закріплення в сучасному законодавстві нових тенденцій у галузі вищої освіти.

6. У нестабільному світі державне управління виступає стабілізуючою силою. В дисертації воно розглядається як фактор збереження стабільності вищої освіти в нестабільні часи трансформацій шляхом знаходження нових джерел порядку, зміни (оновлення) функцій діяльності системи і управління. Основною функцією управління системою вищої освіти залишається розвиток організаційних процесів і системи загалом, підтримуваній самооновленням і самоорганізацією. Трагування класичною наукою системи освіти як закритого, лінійного, оборотного та рівноважного утворення, визначення однозначності шляхів її подальшого розвитку нівелювало саморозвиток освітньої системи.

7. Доведено, що важливим у дослідженні є проблеми прогнозування шляхів подальшого розвитку системи державного управління вищою освітою в сучасних умовах. Категорія самоорганізації як здатність системи до саморозвитку, використання не лише зовнішніх ресурсів, але й залучення внутрішніх можливостей, є системоутворюючим елементом для нової парадигми. Базуючись на засадах самоорганізації, нестабільності та невірноваженості, вона передбачає багатоваріантність шляхів еволюції системи. У результаті оновлення існуючих та появи нових функцій виникає потреба у розробці нової моделі освіти з притаманною їй системою управління. В умовах ринкової економіки жорстка уніфікована система державного управління вищою освітою демонструє свою неспроможність, а тому потребує залучення механізмів самоорганізації системи.

Перспективу дослідження вбачаємо в подальшому вивченні специфіки взаємозв'язку державного регулювання та самоорганізації у відкритій системі вищої освіти.