

### 1.3. Спрямованість розвитку університетської системи освіти на формування конкурентоспроможної національної еліти

Терміном “еліта” (франц. *elite* – кращий, відбірний, відбирати, добірність) позначають: кращі, відбірні екземпляри, сорти будь-якої рослини, тварини, які отримали шляхом селекції для виведення нових сортів; кращих представників суспільства чи будь-якої його частини [119, с. 758].

Перше визначення наводить на висновки, що для відбору, селекції найкращих насіннь, якщо мова йде про рослини, потрібно створювати відповідно найкращі умови, які б сприяли розвитку найбільш привабливих властивостей того чи іншого виду. Більш того, саме через відбір найкращих екземплярів створюється можливість виведення нових сортів, що забезпечує піднесення якостей, тобто розвиток усього виду.

Друге визначення спирається на елітарний світогляд Платона (427-347 до н. е.) [82, с. 89-91]. У його працях “Держава” та “Закони” пояснюється необхідність і природність існування еліти – людей, які отримали особливе виховання і достатній досвід для управління державними справами. Платон вважав, що державні функції можуть успішно виконувати лише відібрані, філософи [82, с. 89]. В той же час природним є перехід обдарованих людей з нижчої соціальної групи до вищої та навпаки. Наведене положення і покладено у підґрунтя теорії “циркуляції еліт”.

Історія розвитку суспільства доводить, що кожному етапові розвитку цивілізації відповідає свій устрій системи управління, влади. При цьому тільки частина людей виконує функції управління. Як відзначав М.О. Бердяєв (1874-1943), “будь-який життєвий лад є ієрархічним і має свою аристократію, не ієрархічною є тільки купа сміття, і тільки в ній не вирізняються жодні аристократичні ознаки” [56, с. 6]. І далі: “...аристократ не прагне будь-що піднятися догори, він від початку відчуває себе на горі... Боротися за успіх і підвищення – неаристократично...” [56, с. 8].

Терміном “аристократія” (грецьке *aristokratia*: *aristos* – кращий, *kratos* – влада) позначають: вищий, привілейований прошарок класів, що експлуатують, багата чи родовита знать; одна з форм державної влади у Древній Греції, панування знаті; привілейована верхівка якогонебудь класу чи соціальної групи [118, с. 53].

Зміст поняття еліти, по-перше, передбачає спадковість, родові традиції, і тому для аристократії приналежність до еліти

виступає як доля призначення, як родова елітарність, а не особиста. По-друге, в поняття еліти традиційно вкладають певну духовну якість особистості, її власних заслуг і якісних ознак особи.

За поглядом К. Мангейма (1893-1947), для кожного етапу розвитку цивілізації характерний свій тип еліти [134, с. 145-147]. Так, для доіндустріального суспільства характерна еліта на основі крові, для індустріального – на основі приватної власності (багатства), а для постіндустріального – на основі інтелектуальної продуктивності (ефективності). Також еліта поділяється на статичну, динамічну та наслідування, на професійну та групову, а в залежності від стилю правління – на демократичну, ліберальну та авторитарну [62].

За думкою Дж. Бернхема, А. Фріша та інших учених, існування еліти обґрунтовується потребами у здійсненні управлінських функцій соціальних відносин, забезпеченням потреб суспільства в управлінні. Розвиток цивілізації, етапи науково-технічних революцій (НТР) у суспільстві ведуть до відчуження управління від власності, до утвердження інтелектуальної еліти. Сучасне розуміння влади – це доступ до знань та інформації. Саме знання є силою, сила є знанням, як визначав Ф. Бекон (1561-1626) [82, с. 312].

Отже, управління суспільством не може виконуватися всім суспільством, воно потребує кваліфікованого виконання управлінських функцій меншістю, кращою меншістю, що забезпечує вагомий результат. “Це перехід обмеженої кількості у загальну системну якість” [56, с. 8].

Соціальну систему, її владну вертикаль можна представити як піраміду з чотирма рівнями. Перший, верхній, рівень утворюють елементи, політична еліта, яка бере безпосередню участь у схваленні та прийнятті рішень по використанню державної влади. Другий, середній, рівень утворює бюрократична еліта, за М. Вебером (1864-1920), – ієрархія знання, що охоплює представників управлінського апарату, які мають владні повноваження та виконують важливі державні функції [37, с. 507]. Третій рівень складає комунікаційна та ідеологічна еліта, тобто представники науки, культури, освіти та засобів масової інформації, які виконують функції трансляції рішень,

які прийняті “нагорі”. Нарешті основу піраміди складають маси населення, які “виступають об’єктом управління” [16, с. 99]. Підкреслимо, що найважливіша функція еліти полягає у формуванні та прийнятті стратегічних рішень, забезпеченні їх доведення до рівня громадянської свідомості та поведінки.

За думкою Е. Фромма (1900-1980), для маси населення є характерним пошук захисних механізмів, коли людина тікає від свободи, відповідальності за самостійні рішення, запобігає ізоляції та підкоряється правилам, що встановлюються елітою. Для людей владної орієнтації характерним є активна позиція і бажання зробити інших залежними від себе, використовувати їх для своїх цілей. Тобто існування еліти і мас є психологічною необхідністю, найбільш ефективним засобом функціонування суспільства [82, с. 831-834].

В. Липинський (1882-1931) обґрунтував концепцію “національної аристократії” відповідно до потреб національного відродження [91, с. 316]. Він стверджував, що потрібен активний гурт людей, які здатні до пропагування та формування політичних, державних та культурних цінностей, виступають носіями єдиної ідеї. Ні етнографічна маса людей, ні окрема територія та мова не створять автоматично націю. Саме цей активний гурт однодумців і є носієм національної ідеї.

За теорією італійського економіста і соціолога В. Парето (1848-1923), соціальна система прагне до рівноваги [37, с. 511-512]. Це динамічна рівновага, що детермінується елітою суспільства і яку складають заможні, талановиті та обдаровані її члени. В. Парето установив залежність між рівнем доходів і числом людей, що їх одержують, вона має зворотній характер та названа в літературі “законом Парето” [126, с. 204]. Соціальна динамічна рівновага підтримується циркуляцією еліт. Формування еліти відбувається із нижчих верств суспільства, коли найбільш обдаровані в кожній сфері діяльності люди піднімаються у вищі, там розширюють свій вплив, досягають певного розквіту, а згодом перероджуються і зникають.

Зазначена циркуляція і є “універсальним законом історії” [92, с. 207]. У стабільному суспільстві домінує еліта, для якої характерним є консервативний світогляд, а у нестабільному, трансформаційному суспільстві домінує еліта з комбінаторним

світоглядом, тобто “майстри політичних комбінацій”, які вміють швидко й результативно розв’язувати існуючі проблеми.

У стабільному суспільстві через функціонування державних та громадських інститутів еліта виконує функції цілепокладання, адаптації, інтеграції та легітимації. В умовах трансформації суспільства характерним є кардинальна зміна суспільних цінностей і норм. Відбувається, як правило, параліч діяльності суспільних інститутів, що у якійсь мірі компенсується активністю еліт. При цьому, з одного боку, “значно зростає роль еліти у формуванні в суспільній свідомості системи оцінок та цінностей, а з іншого – меншає довіра мас до еліти” [92, с. 14]. Але в будь-якій ситуації, як пише політолог Г. Лассаелл, “розподіл суспільства на еліту і масу – універсальний” [57, с. 26].

На наше глибоке переконання, поняття “національна еліта” не слід зв’язувати з питанням, з людей якої національності складається зазначена еліта. Потребує свідомої відповіді низка питань: “Чи можна назвати еліту національною, коли вона діє не в інтересах суспільства, всіх громадян, тобто всієї політичної нації? Чи можна назвати національною ту еліту, в якій кожен розуміє свою тимчасовість перебування при владі лише для власного збагачення, добре розуміючи, що його діяльність, даючи зиск йому особисто, остаточно руйнує економіку і соціальну сферу суспільства, ставить під загрозу існування держави й суспільства в цілому? Чи можна назвати еліту національною, коли ці люди, спираючись на інстинкт власного (а не суспільного) самозбереження, тримають свої капітали за кордоном, щоб у разі небезпеки “податися геть до своїх капіталів”? [137, с. 15]. Поділяємо існуючу точку зору, що вичерпну відповідь дасть лише історія українського суспільства.

Відомо, що наприкінці вісімдесятих років в СРСР більш ніж у десятки разів збільшився відсоток людей з закінченою вищою освітою порівняно з передвоєнними роками. Збільшувався добробут людей, і все більша частка людей абсолютно не сприймала офіційну пропаганду і догми, які намагалися втовкмачувати їм у голови у процесі навчання: на це дивилися як на правила гри. Теорію ніхто не сприймав серйозно, а практика все більш чіткіше демонструвала неспроможність системи” [77, с. 80]. У суспільстві спостерігалася всезростаюча підтримка курсу демократичних реформ з боку значної частини ідеологічної еліти.

Цілком слушно ставить питання Г. Мирський і сам дає на нього

відповідь: “Звідкіля ж взялися ці десятки і сотні авторів та редакторів, стараннями котрих руйнувався, перетворювався у брудний та кривавий пил величезний гранітно-нерухомий образ соціалізму? Вони не з неба звалилися, а зійшли з лав радянських університетів” [77, с. 81].

На жаль, окремі університети у сучасній Україні зайняли позицію очікування, а то й тимчасової бездіяльності. Посилаючись на економічні труднощі, вони не розвивають організацію навчального процесу адекватно до змін, що відбуваються під час зміни соціально-економічного устрою у новій державі. За думкою М. Головатого, “...сьогодні не лише бракує розуміння, але й просто не модно вести мову про виховання національної самосвідомості, чіткої громадянської позиції, патріотизму звичайного пересічного громадянина. Така ситуація надто загрозлива, найперше, з огляду на потребу формування життєвих ідеалів і цінностей молоді – нової генерації українства” [21, с. 49].

Найголовніша функція сучасного університету в Україні полягає у створенні максимально можливих умов для розвитку особистості кожного громадянина, людей всіх прошарків суспільства, забезпеченні їм відповідного цивілізаційного рівня свободи, прищепити, дати змогу “відчутти смак свободи”, сприяти реалізації та самовираженню творчого потенціалу особистості, на що неодноразово звертає увагу президент НаУКМА В.С. Брюховецький [12, с. 4].

Найкомфортніше почуває себе та частка української еліти, яка встигла і прихопити власність, і сповна забезпечити свої сім'ї, влаштувати дітей на навчання та проживання за кордоном.

На жаль, вкрай потрібна Україні інтелектуальна еліта – вчені, освітяни, діячі культури і мистецтв – існують лише на межі задоволення фізіологічних потреб.

За думкою Аристотеля (384-322 до н. е.), “ті держави мають хороший устрій, де середні люди представлені у найбільшій кількості... коли ж одні мають надто багато, а інші нічого не мають, виникає або крайня демократія, або олігархія у чистому вигляді, або тиранія саме під впливом протилежних крайнощів” [20, с. 48].

У перехідний період існують лише острівці стабільності. На наше переконання, це, по-перше, традиційні класичні університети. В цей період усі суспільні зв'язки стають неврівноваженими і плінними. Саме ці обставини надають можливості робити у перехідну добу “звершення, про які в період стабільності годі й думати” [44, с. 82]. Своєчасними активними зусиллями можливо надати порівняно

невеликий імпульс для започаткування і реалізації інноваційної ідеї та почати рух у новому напрямку розвитку. Достатньо згадати історію відродження Києво-Могилянської академії у 1991 році та розповсюдження ідеї надання якісної освіти на регіональному рівні, що втілюється шляхом утворення Миколаївської філії Національного університету “Києво-Могилянська академія” у 1996 році. Це означає, що до процесу підготовки національної української еліти насправді мають доступ талановиті вихідці з будь-якої соціальної групи чи прошарку суспільства. Підтверджується теза про безупинний процес саморозвитку і самооновлення еліти. Ми поділяємо думку Ф. Канака, що “кожна з еліт, являючи собою передовий загін певної соціальної групи чи суспільного прошарку, є провідною верствою цієї групи чи прошарку – її сукупним розумом, проводом, духом і волею. Еліти, щоб відповідати своєму соціальному призначенню, мають бути спроможними розв’язувати все нові й все складніші завдання виживання й розвитку презентованих ними спільнот” [44, с. 81].

Соціальна стабільність суспільства обумовлює безперервну асиміляцію від мас до еліти. Сучасній еліті властива соціальна мобільність, що поширює соціальну базу формування еліт. Необхідною умовою для сталості системи еліт є певне їх поновлення [57, с. 26]. В той же час сама структура системи еліт може характеризуватися як динамічна, змінна структура. Серед елементів таких систем знаходиться особа, що має набір певних особистих якостей, ступінь переваг, що виділяє його з оточення людей. Це енергія, розум і характер, мужність, особистий вплив та авторитет. Необхідно глибше, масштабніше та нестандартне мислення, можливість швидко знаходити вихід із певних ситуацій, а якісна перевага полягає у продуктивності ідей, вмінні уникати конфліктів або розв’язувати їх, мати “підхід” до людей, до їхніх проблем, що потребують вирішення.

Сучасність, що характеризується докорінною зміною соціально-економічних відносин у суспільстві, нестабільністю правового поля, вимагає від керівників усіх рівнів наявності певних якостей, що властиві лідерам. Як зазначають Л.Л. ТОВАЖНЯНСЬКИЙ та О.Г. РОМАНОВСЬКИЙ, сучасній Україні потрібні принципово нові форми, моделі і методи керування, системи підтримки прийняття відповідальних управлінських рішень. Все більш нагальною формується потреба підготовки та відбору нової генерації управлінських кадрів [109, с. 51], здатних розбудовувати державу та інтегрувати її у світовий суспільно-економічний простір. Потрібні універсалісти, випускники

університетів, які спрямовані на швидку та ефективну адаптацію до змінних умов розвитку суспільства, які здатні обирати оптимальні управлінські рішення, нести відповідальність за результати їхньої реалізації, спрямовані на самовираження та саморозвиток, здатні реалізувати себе як творчу особистість. Лідером може бути тільки творча особа.

Вирішальним фактором успіху лідера є добір команди однодумців. Якщо торкатися наукової школи, то вона “не сформується навіть за наявності великого вченого, якщо він індивідуаліст, який не вміє чи не бажає керувати, не прагне вишукувати здібних учнів, передавати їм свої думки, ідеї” [39, с. 34].

Найоптимальнішою командою лідера для виконання управлінських функцій є група, що налічує сім-дев'ять осіб, за якими конкретизовані певні ролі [18, с. 251]. Лідером є людина, яка має високий авторитет та вміє сформулювати перед командою стратегічні завдання. При цьому реалізація сформульованого завдання, а також мети досягається не за рахунок влади, а завдяки певній організації взаємодії, що гарантує всім членам команди досягнення власного успіху, бачення довгострокових особистих перспектив.

На секретаря команди покладається функція документального оформлення проекту, результатів втілення його у життя.

Генератор ідей виконує функцію постачальника інноваційних ідей та підходів, гіпотез та нетрадиційних рішень. Частіше за все це людина з фундаментальною університетською освітою, що має найвищий інтелектуальний рівень.

Системний аналітик виконує функцію аналізу даних, ситуацій і шляхом аналітичних міркувань відпрацьовує пропозиції та результати діяльності інших членів команди.

Організатор команди виконує функцію реалізації, практичне раціональне виконання сформульованих завдань у визначений термін.

Комунікатор команди виконує функцію збору інформації, даних і має високий рівень комунікаційних здібностей, продуктивні зв'язки із зовнішніми організаціями.

Душа чи улюбленець команди виконує функцію утворення сприятливого психологічного клімату у команді, відповідає за дотримання корпоративної культури та розв'язує певну напругу в міжособистісних стосунках, вивчає психологічні взаємовідносини в колективі та знає особисті риси своїх колег.

Контролер команди виконує функцію спостереження за результатами прийняття та виконання рішень на кожному етапі

роботи, має загострене відчуття відповідальності, часового ритму та має сильний характер.

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 Україна. Потрібні як лідери, так і добре скомплектовані команди. На наше глибоке переконання, для сучасного інноваційного університету це є суперзадачею. Тільки поєднуючи фахівців гуманітарних та технічних напрямків, різні освітньо-кваліфікаційні рівні їх підготовки від бакалаврів, спеціалістів і до магістрів, можливо саме в межах університетської системи освіти формувати та готувати нове покоління управлінських команд на чолі з лідерами.

Формування управлінських команд в університетах доцільно впроваджувати шляхом постановки завдань та доручення їм здійснення реальних проектів. В умовах відсутності сталих джерел по замовленню та фінансуванню інноваційних проектів найбільш привабливим є розв'язання актуальних проблем саме для свого університету.

При формуванні управлінських команд з числа студентів для усіх знаходиться своє, притаманне особистості, місце. Кожен з членів команди відчуває свою затребуваність суспільством, кожен знаходить своє місце, оскільки всі не можуть бути лідерами водночас. Лідер може бути один, тому командна технологія підготовки управлінських кадрів, на наше переконання, має певні та сталі перспективи. Це є природним шляхом задоволення потреб суспільства, якому потрібні як лідери, так і команди на чолі з лідером. Більш того, феномен лідера розквітає як через розвиток особистих якостей, його рис, так і через рівень кваліфікації його команди, відповідність характеристик команди соціально-економічним умовам у суспільстві.

Формування конкурентоспроможної національної еліти, її лідерів та команд може втілюватися лише університетською елітою зі своїми лідерами та командами. Щоб відбувся 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.



Все ж таки, незважаючи на жодні обставини, прогрес не зупиняється. Молоді, амбітні університетські люди беруть участь та виграють ті чи інші конкурси. Це надає можливості стажуватися у найкращих університетах світу і через те стверджує їх як сучасних лідерів.

В означеному аспекті сталий розвиток експериментального Миколаївського державного гуманітарного університету імені Петра Могили характеризує те, що:

- викладали 26 іноземних викладачів з США, Німеччини, Франції, Південної Кореї, Австрії, Швейцарії, Польщі;
- тільки в нашому університеті Миколаївщини викладали 8 американських професорів, що мали найвищу нагороду для викладачів США – стипендію імені сенатора Фулбрайта;
- більш ніж 40 студентів перемогли у престижних міжнародних конкурсах і отримали право безкоштовно вчитися протягом одного або двох років у закордонних університетах, проходити практику в парламентах, банках та комерційних фірмах;
- тільки наші студенти проходили стажування у Парламенті Канади, зустрічалися із прем'єр-міністром та спікером парламенту Канади;
- університет відвідали послы Великобританії, Норвегії, Франції, Швейцарії, аташе посольств Республіки Польща, Австрії, Франції, Швейцарії, США, існують домовленості про візити послів Німеччини та США;
- університет співпрацює з Інформаційною службою Посольства США (PAS), Програмою академічних обмінів ім. Фулбрайта, Корпусом Миру США, Американськими радами зі співробітництва у галузі освіти та вивчення мов (ACCELS), Гете-інститутом (Німеччина), Асоціацією “Альянс Франсез” (Франція), фірмами Siemens AG (Німеччина), ALDEC (США – Польща), профспілкою працівників освіти і науки Польщі та іншими;
- університет співпрацює з зарубіжними навчальними закладами: Харбінський інженерний університет (КНР), Університет Ржешова (Польща), Український дослідницький інститут Гарвардського університету (США), Вашингтонський університет (США), Park University (США), Техаський А&М університет (США), Університет Руру (Німеччина), Університет Ганновера (Німеччина), Федеральний інститут технології (м. Цюріх, Швейцарія), Центрально-Європейський

університет (Угорщина), Педагогічний університет Республіки Сальвадор, Український університет (м. Москва), Університет Квінз (Канада, провінція Онтаріо), Гетеборзький університет (Швеція).

Провідні американські бізнес-школи на ринку освітніх послуг, який, за оцінками фахівців, складає 2-3 мільярди доларів США щорічно, активно пропонують для керівного персоналу компаній навчальну програму Executive MBA [109, с. 55-56]. Зазначена програма передбачає таку організацію дворічного навчання, що зводить до мінімуму відрив слухача від роботи й сім'ї, а паралельно вивчаються не більше двох предметів. Як зазначає О.Г. Романовський, “створюються умови для добровільної інтенсифікації праці, мобілізації усіх інтелектуальних і емоційних ресурсів особистості, усього її потенціалу в інтересах виробництва” [109, с. 52]. Мова йде про освітню концепцію “розвитку людських ресурсів” (Human resources development, HRD).

Великого значення набувають сталі зв'язки університетів з різноманітними фірмами, що спрямовано на співробітництво і поєднання навчання з практичною діяльністю. Створюються центри сприяння розвитку кар'єри та працевлаштування. Завдання центру полягає не тільки “у пошуку місць практики чи працевлаштування студентів, а у тісному поєднанні навчального закладу з його бізнес-оточенням за допомогою студентів” [109, с. 55]. Головне завдання центру полягає у плануванні та узгодженні навчально-виробничого процесу студента. Практична діяльність студента стає навід'ємною складовою його навчання. Потрібна така організація цієї діяльності, щоб були задоволені всі три сторони – і студент, і роботодавець, і викладач.

Проблеми становлення нової соціально-економічної системи в Україні потребують розв'язання проблеми становлення і відповідно нової системи вищої освіти. Актуальність саме розвитку, а не трансформації системи вищої освіти зростає ще і тому, що характер попиту на ринку праці змінюється принципово, відбиваючи процеси глобалізації та інтернаціоналізації. Розвиток є необхідним у контексті задоволення різноманітних освітніх потреб особистості з саморозвитку, для забезпечення її конкурентоспроможності на ринку праці, у формуванні так званих “золотих комірців”, професіоналів, які зайняті у наукоємних та високотехнологічних сферах як науки та виробництва, так і надання послуг освіти.

Відомий шлях розвитку – це передусім шлях за рахунок

фундаменталізації освіти, що забезпечує ефективну адаптацію випускників університетів до конкретних умов певної галузі професійної діяльності, тобто пристосування професіоналів до вимог ринку.

Становище висококваліфікованих і високомотивованих професіоналів сучасних спеціальностей стає стабільнішим. Саме тому ми вважаємо за доцільне створювати максимально можливі умови в університеті для виявлення, самоусвідомлення творчих особистостей з індивідуалізацією їх навчання.

Слід враховувати, що при розширенні в Україні масштабів професійної вищої освіти обсяги фінансових ресурсів, що виділяються за рахунок держави на освіту, значно скоротилися. В 90-х роках бюджетні поточні видатки на освіту становили 3,7-5,4% валового внутрішнього продукту (ВВП) замість проголошених у Законі України “Про освіту” (ст. 61, п. 2) 10% від національного доходу. Навіть трансформація, необхідність якої визнано усіма, залишається не забезпеченою фінансовими ресурсами. На жаль, ми змушені констатувати, що Україна не взяла визнаний у більшості розвинених країнах світу курс на інвестиції в людський, соціальний капітал. При цьому пошук фінансових ресурсів для здійснення розвитку системи вищої освіти взяли на себе фактично самі вищі навчальні заклади, родини молодих людей.

Відзначимо, що 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. Потрібна широкомасштабна допомога системі освіти, яка б дозволила не лише виживати, а й розвиватися.

Розраховувати перш за все на власні сили – це принцип, який покладено у підвалини новоутворених вищих навчальних закладів України. Для них, порівняно з традиційними закладами, інша альтернатива відсутня. І вже сучасна дванадцятирічна історія України доводить вагомість прикладів Національного університету “Києво-Могилянська академія” у Києві та її регіональної філії у Миколаєві. Тобто наполеглива, завзята праця команди ініціативних, творчих особистостей дозволила і відродитися, і розвиватися як інноваційній університетській системі освіти, що доповнює, урізноманітнює традиційну систему вищої освіти України. Наведені нами приклади

свідчать, що в умовах посилення нерівномірності загального соціально-економічного розвитку регіонів України позитивні зміни, розвиток університетської системи освіти можливі як у столиці, так і у регіонах.

Якість вищої освіти в першу чергу залежить від належної якості науково-педагогічного персоналу. Але навчати потрібно саме тих молодих людей, які прийшли зі шкіл, і саме за допомогою того науково-педагогічного потенціалу, який характерний цьому регіону, що і у подальшому приводить до перерозподілу соціального капіталу, до посилення регіональної нерівномірності загального соціально-економічного розвитку. За обраним висловом Даррела Левіса, професора університету Мінесоти, “спочатку лікарі повинні вилікувати себе”. Тобто кожний навчальний заклад повинен опанувати стратегію самопомоги і стратегію самопланування.

Основна мета в організації розвитку інноваційної університетської системи освіти – досягнення конкурентних переваг на ринку освітніх послуг за рахунок ефективного використання зовнішніх і внутрішніх ресурсів, у першу чергу неповторних та специфічних навичок, вмінь і знань професорсько-викладацького персоналу, кожного працівника.

Наведемо основні принципи політики змін, які сформулював П. Друкер:

1. Час перестати жити вчорашнім днем – теперішнє має працювати на майбутнє.
2. Людьми не треба керувати. Завдання – скерувати їх.
3. Працівники мають бути незалежними, тобто – відповідальними” [33].

Вступ молодого людини до університету – це перша перемога на шляху формування власної кар’єри в умовах конкурентної боротьби. Здобуття престижного статусу студента, який навчається у престижному вищому навчальному закладі за перспективною спеціальністю, – все це докорінно змінює соціальне становище молодого людини, стабілізує його на достатньо тривалій, за сучасними уявами, термін – 4-6 років навчання в університеті. Вступ до університету – це можливість спілкуватися з професорами як з особистостями. Як слушно зауважує В.С. Брюховецький, “суть освіти, зрештою, – відкрити особистість, і якщо нам це вдасться, то ми своє завдання виконуємо” [11, с. 20].

Важливість, мабуть, першозадачі по створенню умов для становлення і розвитку особистості окреслюється президентом НаУКМА досить нетрадиційно. “Якось в Америці, коли я зауважив:

“Чекайте, мені ж відомо, що один чоловік заплатив два мільйони тільки для того, щоб дитина вчилася, а дитина “не тягне” в цьому університеті”, мені дуже популярно пояснили: “Так. Але вона вхожа до таких кіл, які дуже важливі для її однокурсників, і тому, фактично, ця людина дуже потрібна” [11, с. 8]. “...Освіта великою мірою має бути консервативною. Усілякі революції в освіті не є ефективними. Я маю на увазі різкі зміни, тому що вдосконалення необхідно здійснювати постійно. А взагалі нічого особливо нового в світі за останні століття ніхто не відкрив, технології змінюються, а суть залишається” [11, с. 20].

Ми поділяємо думку В.С. Брюховецького, “що такий університет, як наш, має бути установою зі своєю корпоративною культурою, де спілкування студента і професора може важити значно більше, ніж той курс, що читає професор... І тоді будуть створюватися справжні школи, тоді будуть створюватися династії могилянські...

Але людину не можна навчати двох речей, бо вони не піддаються навчанню: по-перше – таланту. От, що є, те є. А талант є в кожній людині, його потрібно лише виявити. І друге: людину не можна навчити любити свободу...

І незважаючи на те, що навіть університети не можуть цього навчити, все-таки тільки в університетах можна створювати такі умови, в яких людина розкриває свій талант, зрозуміє, в чому він полягає. І можна створити такі умови, коли людина відчує смак свободи: як брунька, розкривається, так і вона вибухне і раптом зрозуміє, яке це велике благо – бути вільною” [11, с. 20].

В.С. Брюховецький визначає: “...Але ми все-таки поклали в основу нашу українську, радянську, якщо хочете, модель системи освіти, модифікувавши її. Ця радянська модель була непоганою, тому що була досить міцною. А от щодо конкретного запозичення, то я можу назвати лише одне, дуже важливе, хоча й дуже модифіковане і розвинене вже нами, – метод тестування, який ми запозичили в Україні, у Львівському університеті” [11, с. 13]. Як бачимо, організаційно-педагогічна модель В.С. Брюховецького спирається на вічні категорії добра і справедливості, на слідування здоровому глузду. Тому вона своєрідно збагачує кращі вітчизняні здобутки педагогічної науки.

Нарешті ми підійшли до визначального моменту, до “педагогіки добра” [41]. Ось як І.А. Зязюн описує свій виступ з ректорською програмою ідей та їх реалізації у квітні 1975 року у Полтавському педінституті: “Ми не прагнули першості серед вузів, ми прагнули

нових ідей та їх матеріалізації, ми прагнули нової психології ставлення до професії вчителя. У моїй душі завжди жила істина древніх: “Нічого нового під Місяцем!” Нове – це давно забуте старе. І то – правда! Найяскравіші уми людства мали доволі вільного часу, щоб виробляти нові ідеї. Не вистачало часу ці ідеї реалізовувати. Звернемося до наших попередників, до минулого. Воно завжди наповнене майбутнім. Та таким віддаленим у часі, що його можна ожиттєвлювати лише крихтами і поступово, перманентно, обережно і пожиттєво. Лише три педагоги (і два останні з них – випускники полтавського, нашого, навчального закладу) – К.Д. Ушинський (1823 чи 1824-1871) [23, с. 199], А.С. Макаренко (1888-1939) [23, с. 199] і В.О. Сухомлинський (1918-1970) [23, с. 323] – так багато написали, видали стільки цікавих ідей, що кожна з них, втілена в життя, є багатством нового і ще незнаного. Усі мої ідеї були їхніми” [41, с. 107].

І.А. Зязюн ще тоді, у 1975 році, висунув 10 принципів, своєрідних постулатів в організації навчального процесу, що і є концептуальною моделлю розвитку інституту [41, с. 107-108]:

1. “Найгуманніше ставлення викладачів до студентів і студентів до викладачів за вічним, золотим правилом етики: стався до іншого так, як бажаєш, щоб він ставився до тебе (кантівський імператив).

2. Педагог як учитель – взірць моральності для студентів, приклад для наслідування у професійному самовдосконаленні.

3. Процес навчання в інституті – розвиток потреби на самонавчання, самовдосконалення.

4. Інститут – центр культури міста Полтави та області.

5. Інститут – центр гуманітарної науки Радянського Союзу з впровадженням у життя гуманістичної педагогіки А.С. Макаренка і В.О. Сухомлинського.

6. Педагогіка – мистецтво (К.Д. Ушинський), його творення – індивідуальний розвиток педагогічних можливостей кожного студента (формування педагогічної майстерності – А.С. Макаренко).

7. Основа духовності – Краса і Доброта (“філософія серця” Г.С. Сковороди), основа наукового пошуку – Істина.

8. У поєднанні Істини, Краси і Добра відбір учнівської молоді на учительську професію за “спорідненою працею” (Г.С. Сковорода).

9. Основа конкурсних іспитів в інституті – творча співбесіда на виявлення педагогічної обдарованості.

10. Плекання гордості кожного викладача і студента за належність до вузу, відомого у світі педагогічними талантами, постійне вболівання особистим життям і особистою творчістю за його

авторитет у місті, в області, в Україні, в Радянському Союзі”.

А чого варта для всіх нас любов І.А. Зязюна до батьків! Він зазначає, що “...основне педагогічне кредо моїх улюблених і незрівнянних батьків: твоє щастя у твоїх руках” [41, с. 8].

Згадуючи опанування методики асистентської роботи, І.А. Зязюн пише: “Що тут основне – знання студентами основних питань теми чи щось інше? Відчувалося: щось інше! Але що саме? Цього я ще не знав, але розумів: догматика навчання знаннєвого цілеспрямування обмежує свободу людини, не дає їй можливості самореалізовуватися творчо, індивідуально, неповторно, ненав’язливо, суб’єктивно” [41, с. 48].

Ми поділяємо думку І.А. Зязюна, що як ректор, так і міністр – це педагог № 1. “Студенти повинні в ньому бачити найкращого лектора, найкращого науковця, найкращого організатора, найбойовитішого захисника їхніх інтересів і... найгіршого диктатора. Все це, поєднане в одній людині, уможливорює педагогічний авторитет... Йдеться про ініціативу першої особи, яка на другий день має стати набутком чи колективу в цілому, чи окремої мікрогрупи, яка зробить із часом цю ініціативу необхідною для великої групи людей”.

Усі ці ініціативи повинні, за образним висловом І.А. Зязюна, “ожиттєвитись обов’язково і стати необхідністю для життя людей, з якими перша особа працює”. Це досягається постійною наполегливістю ректора у досягненні позитивних наслідків від його ініціативи, яку я й класифікую як диктат.

Диктатура чистоти, найліпшого санітарного стану в інститутському середовищі для фізичного благополуччя кожного студента і викладача – моє перше і найголовніше ректорське кредо. Я його взяв у А.С. Макаренка. Я його дотримувався щоденно. Я його вводив у свідомість кожного студента як неодмінну потребу його життя, подібно, наприклад, до чищення зубів перед сном і після сну” [41, с. 106-107].

Повертаючись до проблем, які спостерігаються на шляху становлення інноваційної університетської системи освіти, відзначимо, що у більшості державних вищих навчальних закладів заміна застарілої обчислювальної техніки, формування найсучасніших університетських інформаційних мереж за роки незалежності України впроваджено не за бюджет держави. Фінансування у більшості випадків здійснювалося за рахунок надання додаткових платних освітніх послуг. Але за юридичних умов обладнання, будучи поставленим на баланс державного закладу, стає автоматично державною власністю, хоча за змістом належить виключно

колективів, тобто відповідає суті колективної власності. Тобто знову ж таки за власну працю збагачуються не безпосередні виконавці, працівники, а віртуальна особа у формі чиновника, який має надавати дозвіл на використання цього обладнання. Це простіший приклад невідповідності юридичних норм, які діють у державних закладах, соціально-економічним відносинам у суспільстві. В той же час у розвинутих країнах світу професорсько-викладацький склад стає, скоріше, колективним орендаром майна університету, хоча це і не оформлюється юридично, але це вносить певну психологічну рівновагу, породжує атмосферу зацікавленості.

Ми поділяємо занепокоєння Ю. Рарог щодо “тенденцій централізації та бюрократизації” [104, с. 55] в освіті. Вважаємо, що виховання конкурентоспроможної національної еліти, творчої особистості, здатної до самореалізації, до забезпечення соціально-економічного розвитку України, можливе лише за умови надання молоді свободи вибору. Забезпечити свободу вибору в університеті можливо лише при послідовній та невідворотній демократизації освіти, як і суспільства, розширення університетської автономії.

Ми глибоко переконані у тому, що сучасна система університетської освіти виступає як одна з форм суспільного буття, а не підготовки до нього. Моральна позиція учнів та студентів, аспірантів формується у системі університетської освіти разом із засвоєнням навчальних дисциплін та застосуванням різних методів їх вивчення, проведенням досліджень.

У ХХІ сторіччі конкурентні переваги матимуть ті університети, які організують своєчасну та сучасну освітню реформу, будуватимуться на організаційно-педагогічній моделі неперервного навчання і неперервного викладання, широко впроваджуватимуть такі ефективні форми навчання, як робота у командах [132]. Розвиток університетської системи освіти ми проводимо водночас і в університетах, і у школах, які увійшли до експериментального Миколаївського навчального національно-культурного комплексу. В організацію комплексу покладена органічна єдність трьох концепцій: лідерство професорсько-викладацького складу (творчих особистостей), паритетне партнерство та регіональна система професійного зростання. Керівникам закладів, що увійшли до комплексу, властиве стратегічне бачення організаційних та системних освітніх реформ. При цьому найважливішими чинниками, які особливо актуальні та визначальні на шляху розвитку регіональної системи університетської освіти, є моральна мета, внутрішня та зовнішня



співпраця, бажання бути взаємокорисними та необхідними один одному, а також органічне злиття інтелектуального, організаційного та духовного.

Концепція сталого розвитку регіональної системи університетської освіти перекликається з концепцією сталого розвитку місцевості, що набуває все більшого визнання та отримує тенденцію до впровадження у багатьох країнах. Концепція сталого розвитку, в тому числі і місцевості, охоплює три аспекти загального розвитку людства: економічний, екологічний та соціальний. Англійською мовою соціальна складова “equity” означає справедливість та рівність. Тобто концепція сталого розвитку у соціальному аспекті передбачає, що метою соціального розвитку є рівність: більш рівні можливості для більшої частки людей у певній громаді у забезпеченні життєдіяльності, а не абстрактного у середніх показниках по всій країні [116, с. 132]. Це є продовженням національних традицій організації вищих навчальних закладів, які були запроваджені ще Петром Могилою у стародавній Києво-Могилянській академії. Це “всестановість” спудеїв та вільний прийом до навчання у будь-який час. Тобто всі бажаючі рівні за можливістю здобути освіту.

Конкурентоспроможні регіональні системи університетської освіти не тільки впроваджують демократичне обговорювання, широку дискусію щодо вибору шляхів розв’язання регіональних проблем розвитку, але і цілеспрямовано впроваджують свої рішення. Основним для професорсько-викладацького персоналу, всіх робітників “є бажання працювати для здійснення прийнятих рішень. Люди не діють за умови, якщо відчувають, що хтось інший приймає за них рішення” [116, с. 134].

Спираючись на набір чинників для характеристики поведінки громад з точки зору можливості забезпечення сталого розвитку, що висловлює С. Слава [116, с. 34], пропонуємо його модифікацію для університетської системи освіти:

- 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,