

Олеся СТОЙКА
(Ужгород, Україна)

АМЕРИКАНСЬКІ МОДЕЛІ УПРАВЛІННЯ ВНЗ В УМОВАХ ІНСТИТУЦІЙНИХ ПЕРЕТВОРЕНЬ

Одним із пріоритетних завдань сьогодення є інтеграція вітчизняної системи вищої освіти у світовий освітній простір, що вимагає врахування поряд з національними особливостями

загальних тенденцій світового розвитку в процесі модернізації вітчизняної системи освіти, необхідність вивчення і узагальнення зарубіжного досвіду розвитку вищої школи є очевидною. Доцільним є дослідження освітнього досвіду США, де здійснюються різні економічні і соціальні проекти, зорієнтовані на вдосконалення освітньої системи, розвиток творчої різносторонньої особистості. Система вищої освіти США диверсифікована і має певні традиції в пошуку нових форм і методів навчання. Очевидними є досягнення американської вищої школи в сфері функціонально-технічних рішень, в організації навчального процесу, його комп'ютеризації, в підготовці кадрів високої кваліфікації. Вища школа США володіє високим науковим потенціалом. Водночас, динаміка розвитку вищої школи США демонструє і наявність деяких проблем, що спонукає до пошуку найбільш оптимальних шляхів їх вирішення, зумовлює трансформаційні процеси, які ведуть до модернізації вищої освіти на основі відповідності актуальним і перспективним потребам особистості, суспільства і держави.

На сьогоднішній день в США існує кілька моделей управління ВНЗ в умовах інституційних перетворень.

У традиційній «адміністративній» моделі зовнішні впливи інтерпретуються через адміністративну структуру, яка визначає пріоритети, розподіляє ресурси, здійснює директиви щодо діяльності викладачів і студентів, контролює результати. Основою для контролю за інституційною діяльністю служить делегування повноважень від вищих органів влади. Комунікація в основному здійснюється «зверху вниз», частіше на основі письмових розпоряджень з належним рівнем координації. Така структура ускладнює проведення інституційних перетворень, ініційованих «знизу», через низьку якість комунікації і статусних відмінностей, що зменшують значимість рекомендацій, які подаються з нижніх рівнів ієрархічної системи. Спостерігається певний опір і тим перетворенням, які вводяться «зверху». З'являється незадоволення безпосередніх учасників навчально-виховного процесу, що стає причиною частих конфліктів і ускладнює виконання навчальним закладом своєї місії.

В моделі «співучасті» присутні ті ж складові, як і в адміністративній моделі. Однак, якщо в адміністративній моделі зовнішні впливи проходять виключно через адміністративну структуру, то в моделі співучасті вони можуть проникати у внутрішньовузівське середовище через викладачів та студентів.

Метою моделі співучасті є розвиток відносин співробітництва між усіма членами вузівської спільноти на противагу конфронтації, яка спостерігається за традиційної адміністративної моделі управління. На інституційному рівні ідентифіковані способи адаптації до впливу зовнішніх факторів, що формують оточуюче середовище і тих, хто здійснює взаємодію в умовах цього середовища. У рамках моделі співучасті передбачається існування трьох основних внутрішніх складових освітнього співтовариства – студентів, викладачів та адміністрації. При наявності робочого консенсусу який забезпечується спільними цінностями і нормами, бюрократична адміністративна система управління використовує найбільш ефективну процедуру для здійснення координації. За відсутності такого консенсусу інституційні перетворення інформуватися в структурі управління, яка захищає інтереси всіх зазначених складових при цьому забезпечуючи їх засобами взаємодії для отримання певного компромісу цьому випадку структура управління забезпечує відносини взаємозалежності як альтернативу конфліктів, що виникають через неадекватне використання адміністрацією владних повноважень.

Встановлення пріоритетів, розподіл ресурсів, визначення функцій здійснюється за допомогою груп участі. Комунікація проводиться в усіх напрямках залежно від змісту завдань. Акцент ставиться на вирішенні проблем, хоча вимоги координації повністю не ігноруються. В деяких випадках рішення проблем здійснюється спільно адміністрацією з викладачами, викладачами зі студентами або адміністрацією зі студентами. В інших випадках коли прийняті рішення зачіпають інтереси всіх сторін, встановлюються спеціальні процедури комунікації, що передбачають їх включення в процес прийняття рішень.

Цілі навчального закладу розробляються спільно, що забезпечує відповідальність всіх членів середовища закладу і задоволеність при їх досягненні. Імовірність виникнення конфліктів теж знижується, оскільки члени вузівської спільноти самі визначають міру своєї відповідальності. Прийняття рішень представляє собою процес поділу відповідальності між усіма, хто в ньому бере участь.

На сучасному етапі розвитку вищої освіти США все більшої популярності в сфері управління інституційними перетвореннями набуває концепція відкритої системи, де перетвореннями трактується як процес прийняття управлінських рішень, що зумовлені культурою, історією, географією вищого навчального закладу.

Імпульси інституційних перетворень, які здійснюються викладачами, адміністрацією, студентами, спрямовані всередину і перетинають цю відкриту систему. Реакції на ці перетворення мають протилежний напрямок і відображаються у вигляді правил, норм, політики, що спрямовані на виживання і життєстійкість освітнього закладу, проте вони можуть бути і негативними. В умовах глобалізації ринку освітніх послуг традиційне уявлення про поняття «децентралізоване управління» стає явно застарілим і потребує переосмислення.

Децентралізоване управління повинне розподілитися між усіма зацікавленими працівниками навчального закладу, а не тільки між адміністрацією, викладачами та студентами. Це має здійснюватися на основі взаємної поваги і відкритої комунікації, наприклад, шляхом організації дорадчих, консультативних комітетів і груп з чітко окресленими сферами їх діяльності. Для того щоб досягати успіху спільноті ВНЗ необхідно виробляти і використовувати ресурси з достатньою гнучкістю, при цьому орієнтуватися на становище ринку освітніх послуг.

У рамках концепції управління інституційними перетвореннями як відкритої системи можна виділити деякі принципи ефективного управління сучасними перетвореннями у вищій школі. Основним принципом такого управління можна назвати принцип удосконалення управління інституційними перетвореннями як єдиного ресурсу розвитку ВНЗ, оскільки актуальність проблем, пов'язаних з ресурсозбереженням, особливо зростає в умовах економічної кризи. Не менш важливим для ефективності управління є принцип делегування управлінської відповідальності на рівень, найближчий до місця невідкладного виконання прийнятих управлінських рішень. Це передбачає необхідність авторитетного керівництва та ефективне використання інформаційних технологій.

ЛІТЕРАТУРА

1. Farmer D. Humanistic Education and Self-Actualization Theory. *Education*. 1987. No 2. Vol. 105. P. 162–172.
2. Gardner J. N. Excellence. California: Thousand Oaks, 1984. 286 p.
3. Матвеева А. Американцы в борьбе за грамотность. *Эксперт*. 2000. № 39. С. 12–15.
4. Фразер М.Дж. Проблема качества. *Высшее образование в Европе*. 1995. № 1–2. С. 16–21.
5. Teffelsen Th. Improving College Management. An Integrated Systems. Approach. Phoenix, ACE-Oryx Press, 1990. 231 p.