

УДК 378.1

Харківська Алла Анатоліївна

ББК 74.580.43

ПРОБЛЕМА ПОБУДОВИ СИСТЕМИ УПРАВЛІННЯ ІННОВАЦІЙНИМ РОЗВИТКОМ ПЕДАГОГІЧНОГО ВНЗ І ПІДХІД ДО ЇЇ ВИРІШЕННЯ

У статті розглянуто проблеми до побудови системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ. Здійснено аналіз загальнотеоретичних підходів до управління, виявлено, що їх еволюція супроводжується: зростанням уваги до людського фактору, визначенням обмеженості можливостей розглянутих підходів, відмовою від пошуку універсальних принципів управління і визнанням того, що будь-які принципи, структури і методи мають свої обмеження і ефективні тільки при певних умовах.

Автором зроблений висновок, що в сьогоденних умовах і в доступній для огляду перспективі найбільш реальним є системно-цільовий підхід.

Ключові слова: інноваційний розвиток, підхід, перспектива, управління, педагогічний ВНЗ.

Постановка проблеми. У сучасних умовах одним з найважливіших завдань суспільства й держави є проблема забезпечення належного, з точки зору об'єктивних критеріїв, управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ. Педагогічний ВНЗ як об'єкт управління істотно відрізняється не тільки від будь-якої організації, й навіть від школи, хоча це теж освітній заклад. Звичайно, в управлінні інноваційними процесами педагогічного ВНЗ й іншими освітніми закладами є багато спільного – це, головним чином, цілі, зміст, та технології освіти, але є й істотні відмінності, бо освітні системи в педагогічному ВНЗ можуть принципово відрізнятися один

від одного, різноманіття об'єктів управління не можуть не відбиватися на змісті і методах вирішення управлінських завдань.

Ми вважаємо, що при управлінні інноваційними процесами у педагогічному ВНЗ необхідно використовувати ідеї, напрацьовані в загальній теорії менеджменту, але було б помилкою сподіватися, що тільки їх виявиться достатньо для забезпечення ефективності управління. Побудувати ефективну систему управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ, можливо, лише спираючись на ґрунтовну наукову базу, що являє собою синтез загальноуправлінських та психолого-педагогічних теоретичних знань.

Для цього необхідно вирішити на які чинники ми будемо спиратися при виборі вихідних позицій, синтезувати їх і побудувати на цій основі теоретичну модель системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ, що могла б стати вихідною базою для створення конкретних систем інноваційного управління у ВНЗ.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Управління освітою загалом і її окремими ланками дослідниками – філософами, психологами, педагогами розглядається як спеціалізована соціально-педагогічна система, що передбачає свідому, систематичну і цілеспрямовану дію суб'єкта управління на всі аспекти життєдіяльності вищої школи для забезпечення оптимального функціонування навчально-виховного процесу (В. Андрющенко, А. Алексюк, Г. Балл, І. Бех, Г. Васянович, З. Гіптерс, М. Герака, С. Гончаренко, О. Капченко, М. Кондаков, С. Максименко).

Аналіз вітчизняної та зарубіжної літератури свідчить про те, що проблема управління інноваційною діяльністю в ВНЗ розробляється останнім часом досить активно. Зокрема, у працях з теорії і практики сучасної педагогіки, педагогічної творчості розкрито зміст основних понять педагогічної інноватики, закономірності розвитку інновацій, генезис інноваційних процесів у ХХ столітті та на сучасному етапі, особливості функціонування і розвитку ВНЗ у період реформування освіти, теоретико-методологічні

положення техноматики як специфічного напрямку педагогічної інноватики (В.І. Андреев, І.М. Богданова, В.П. Безпалько, Б.С. Гершунський, І.А. Зязюн, М.В. Кларін, О.Г. Козлова, В.І. Луговий, В.М. Мадзігон, Л.А. Машкіна, Л.С. Подимова, В.Ф. Паламарчук, М.М. Поташнік, І.А. Пригожин, К. Роджерс, О.Я. Савченко, Г.К. Селевко, В.А. Семиченко, В.А. Сластьонін, С.О. Сисоєва, О.В. Сухомлинська, Н.Р. Юсуфбекова та ін.). Однак проблема управління інноваційною діяльністю в педагогічному ВНЗ не досліджувалась з позицій інноваційного менеджменту.

Наступна група проблем пов'язана з розробкою теорії управління ВНЗ як соціальними системами, що реформувалися наприкінці ХХ та продовжують реформуватися й сьогодні, нею займалися такі провідні науковці, як: В.Г. Афанас'єв, В.І. Бондар, Є.С. Березняк, В.М. Бегей, Ю.В.Васильєв, Г.В. Єльнікова, В.І. Зверєва, Г.А. Дмитренко, Н.Л. Коломінський, Ю.К. Конаржевський, О.М. Коберник, В.І. Маслов, Н.М. Островерхова, В.С. Пікельна, Т.І. Шамова, та ін., однак, нажаль ця проблема не розглядалася з урахування інноваційних змін стосовно до педагогічних ВНЗ.

Багато авторів у своїх дослідженнях вивчали розвиток теорії загального (у тому числі освітнього) та інноваційного менеджменту, що знайшли своє відображення в працях М. Альберта, І.Т. Балабанова, А.С. Гальчинського, В.М. Гейця, В.В. Гриньова, С.Д. Ільєнкової, А.К. Кінаха, Н.В. Краснокутської, В.В. Крижка, М. Мескона, Ю.П. Морозова, Є.М. Павлютенкова, М. Портера, В.М. Смирнова, Р.А. Фатхутдінова, А. Файоль, Ф.І. Хміля, Ф. Хедоурі та ін. Однак з нашого погляду, ці праці не орієнтовані на розвиток управління інноваційною діяльністю в педагогічних вищих навчальних закладах.

Все зазначене вище зумовило необхідність дослідження та розробки системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ яка б враховувала сучасний стан розвитку суспільства.

Мета статті – розглянути та проаналізувати проблеми та підходи до побудови системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ.

Виклад основного матеріалу. Хоча батьком наукового управління вважається Ф. Тейлор, він не створив цілісної загальноуправлінської теорії. Першим таку теорію розробив А. Файоль [1;6;7], яка отримала назву "класичної". Основне завдання, яке ставили перед собою А. Файоль і його послідовники, полягала в тому, щоб виділити універсальні принципи управління, дотримання яких призведе до успіху будь-яку організацію.

А. Файоль [8, с. 162] в якості основних виділяв наступні 14 принципів: поділ праці; влада і відповідальність; дисципліна; єдиноначальність; єдність керівництва (один керівник і одна програма для сукупності операцій, які мали одну і ту ж мету); підпорядкування приватних інтересів загальним; винагорода; централізація (ступінь її повинна змінюватись в залежності від умов); ієрархія; порядок; справедливість; ініціатива; сталість складу персоналу; єднання персоналу.

Поряд з виділенням принципів ефективного управління, А. Файоль – розглядав управління як універсальний процес, що складається з кількох взаємозалежних функцій. А. Файоль виділяв п'ять таких функцій: планування, організація, розпорядництво, координація, контроль. Надалі його послідовники доповнили цей перелік.

Багато положень класичної теорії управління, особливо ті, що стосуються побудови організаційних структур управління, і розгляду процесу управління як реалізації функцій, не втратили свого практичного значення і сьогодні. Проте, критики вказують на низку істотних недоліків цієї теорії. По-перше, вона орієнтована на побудову організацій з жорсткими структурами, де чітко зазначено хто, що, коли, де і як має робити і яка працює як добре налагоджений механізм. Як сьогодні вже ясно, побудовані так організації можуть добре працювати тільки при стабільних зовнішніх і внутрішніх умовах. Наприклад, якщо навчальний процес буде тільки відтворюватися, тобто ВНЗ буде працювати тільки в режимі функціонування, то управління може будуватися на принципах класичної теорії (що фактично і мало місце в недалекому

минулому). По-друге, сьогодні показано, що принципи, які "класики" вважали універсальними, такими не є. Третій великий недолік класичної теорії – це спрощене розуміння психологічних механізмів поведінки людини в організації, ігнорування багатьох неформальних факторів, що визначають цю поведінку.

На протипагу класичному підходу в науці управління розвивається підхід, що базується на принципово іншому розумінні ролі "людського фактора" в організації - "поведінковий". Перший варіант такого підходу отримав назву "теорії людських відносин" [1; 4; 6].

У рамках поведінкового підходу досліджувалися механізми мотивації поведінки людини, зв'язок задоволеності і продуктивності праці, стилі керівництва, вплив організаційних структур і характеру комунікації в організації, на організаційну поведінку тощо. Результати цих досліджень істотно збагатили науку управління. На їх підставі представниками поведінкового підходу були розроблені рекомендації для керівників, що одержали широке поширення в практиці управління. Були також розроблені спеціальні програми тренінгу керівників, що мають на меті модифікацію стилю їх діяльності [1; 6].

Застосування поведінкового підходу в управлінні, з одного боку, показало важливість використання знань про механізми поведінки людини, а з іншого, – виявило обмеженість акцентування уваги на цих механізмах та перенесення на периферію тих питань, які знаходились у центрі уваги "класичної теорії". "Недолік підходів різних шкіл до управління полягає в тому, - зазначають М. Мескон, М. Альберт і Ф. Хедоурі, – що вони зосереджують увагу тільки на якомусь одному важливому елементі, а не розглядають ефективність управління як результат, що залежить від багатьох факторів" [6, с. 78].

Прагнення синтезувати сильні сторони класичного і поведінкового поглядів на управління привело до розробки ряду "синтетичних" підходів,

з яких найбільш значимими є системний, ситуаційний та "організаційний розвиток".

Принципова установка системного підходу – урахування впливу на ефективність організації всіх істотних чинників у їх взаємодії. В основі системного підходу лежить теорія організації як відкритої системи, що обмінюється з зовнішнім середовищем енергією, інформацією, матеріалами. Ефективність системи визначається не тільки її якостями, але й умовами середовища. Ці умови постійно змінюються, тому, щоб залишатися ефективною, організація повинна розвиватися і здобувати нові якості. Зміни певних частин організації повинні здійснюватися узгоджено. "Сутність" системного підходу "заключається у дослідженні найбільш загальних форм організації, яке припускає перш за все вивчення частин системи, взаємодії між ними, дослідження процесів, що пов'язують частини системи з цілями [1, с.417].

Основні ідеї ситуаційного підходу були розроблені приблизно у той же час, що і системного і тісно з ними пов'язані. "Ситуаційний підхід намагається пов'язати конкретні прийоми та концепції з визначеними конкретними ситуаціями для того, щоб досягти цілей організації найбільш ефективно" [1, с. 83]. У рамках ситуаційного підходу було показано, що не існує кращого стилю керівництва для всіх випадків, не існує кращої організаційної структури і немає найкращих методів." Прихильники ситуаційного підходу до управління бачать своє завдання в тому, щоб дослідити, які моделі управління, в яких умовах зовнішнього середовища виявляються найбільш ефективними і на підставі цього пропонувати керівникам типові рішення щодо способу побудови систем управління для конкретних умов" [7, с.15].

У середині 60-х років у теорії менеджменту була створена концепція організаційного розвитку (ОР). "В результаті її швидкої еволюції менеджери змогли отримати методи та процедури для систематичного діагнозу, планування, реалізації та підтримки змін з метою підвищення ефективності

організації" [6, с. 538]. Загальноприйнятого визначення організаційного розвитку в даний час не існує, але при всіх відмінностях спільним є те, що воно розуміється як особлива робота, що має на меті підвищення ефективності функціонування організації за рахунок впливу на ціннісні орієнтації її членів, міжособистісні та міжгрупові взаємодії, створення умов для інтенсивного використання людського потенціалу. ОР орієнтоване насамперед на зміну культури організації. У всіх модифікаціях ОР аналіз і розробка методів впливу на людський фактор займає центральне місце.

Аналіз загальнотеоретичних підходів до управління дозволяє виділити, що їх еволюція супроводжується:

- зростанням уваги до людського фактору (визнання його головним ресурсом організації), уваги до організаційної культури;
- визначенням обмеженості можливостей підходів, що роблять акцент тільки на якихось одних, хоча б і дуже важливих чинниках ефективності управління;
- перехід від розуміння організації як закритої системи механічного типу до розуміння її як відкритої органічної системи, активно взаємодіючої з оточенням;
- відмовою від пошуку універсальних принципів управління і визнанням того, що будь-які принципи, структури і методи мають свої обмеження і ефективні тільки при певних умовах;
- зростанням уваги до процесів змін в організаціях та умовами їхнього ефективного здійснення, виділенням процесів розвитку в особливий об'єкт управління.

Знання еволюції загальних підходів до управління корисно для розробки проблем управління розвитком педагогічного ВНЗ як через те, що завдяки йому ми можемо уникнути повторення помилок, зроблених іншими, тому що багато ідей, напрацьованих у минулому, не втратили актуальності і сьогодні.

Питання управління інноваційним розвитком в освітніх установах на науковій основі стали розроблятися зовсім недавно, і в опублікованих до теперішнього часу роботах вони, в основному, розглядаються стосовно до школи. Разом з тим, у цих публікаціях є ідеї, які цілком можуть бути використані при розробці проблеми управління розвитком педагогічних ВНЗ. Ми розглянемо ті з них, що з цієї точки зору представляються нам найбільш цікавими [9].

Система управління навчальним процесом відноситься до управління соціальними системами. Реформування вітчизняної системи освіти починається з соціального управління, зміни пріоритетів та вироблення основних принципів, змісту, форм та методів управління інноваційними процесами в освіті, тому цікавою, на наш погляд, є модель системи управління навчальним закладом та навчальним процесом розроблена О.В. Єльніковою [3, с.6-18]. Враховуючи місце кожного з функціональних компонентів управлінської системи, науковець виділяє такі її основні етапи: визначення головної мети діяльності системи; систематизація та класифікація зовнішніх та внутрішніх суб'єктивно значимих умов; декомпозиція мети на завдання й створення моделі виконання завдань; виділення головних критеріїв досягнення мети як передумова здійснення функції контролю; поточний контроль та корекція діяльності за визначеними критеріями; кінцевий контроль та оцінка реальних результатів.

Визначальним параметром кожного етапу управління навчальним процесом учена вважає – циклічність. Елементарним циклом в управлінні навчальним процесом для учня і вчителя є тематичний, для адміністрації – за суб'єктивним визначенням – кварталний або семестровий тощо.

Функції учасників підсистем управління навчальним процесом О.В. Єльніковою умовно поділено на рутинні та креативні; креативні функції поступово можуть перейти до рутинних при забезпеченні умов їх оптимізації.

Проаналізовано соціальну природу освітніх інновацій на основі робіт Г.Хакена про структуру соціальної системи. Науковець зробила висновок,

що забезпечення стійкості інноваційних процесів залежить від глибини їх проникнення до середнього рівня цієї системи.

Модель управління розвитком шкіл, що зробила великий вплив на практику, була запропонована В.С Лазарєвим та М.М. Поташніком [5, с. 56]. За своїм принципом це модель системно-цільового управління, яка припускає, що суб'єктом розвитку школи буде сам її колектив. Основні компоненти цієї моделі – цільова програми розвитку, що визначає: а) початковий стан деякої системи, б) образ бажаного майбутнього стану цієї системи; в) склад і структуру дій з переходу від сьогодення до майбутнього, г) цільова структура управління, що використовує програму як інструмент керування та процедури розробки й реалізації програми.

У процесі розробки програми розвитку школи автор виділяє шість основних етапів: проблемний аналіз стану школи; формування концепції нової школи; розробка стратегії, основних напрямів і завдань переходу до нової школи; формування цілей першого етапу побудови нової школи; формування плану дій; експертиза програми.

Реалізація описаної процедури розробки програми розвитку передбачає широку участь педагогічного колективу на всіх стадіях розробки; для цього створюються тимчасові творчі групи.

Необхідно підкреслити особливе місце, що займають роботи Л.І. Даниленко [2, с.3-37] в яких автор обґрунтовує теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в ЗНЗ в умовах розвитку ринкових відносин як складової теорії управління соціальними системами, в основу яких покладено розроблені теоретико-методологічні засади менеджменту освітніх інновацій та систему формування готовності керівників ЗНЗ до управління інноваційною діяльністю; закономірності в управлінні інноваційною діяльністю в ЗНЗ як пряму й обернену залежності впливу освітніх інновацій на результат діяльності закладу освіти; часові й інтелектуальні затрати учасників навчально-виховного й управлінського процесів; принцип інноваційності в управлінні ЗНЗ

як характерну ознаку спрямованості керівників на постійне оновлення освітнього процесу засобами освітніх інновацій; технологію внутрішньошкільного управління ВНЗ в умовах розвитку ринкових відносин на засадах інновацій та інвестицій, в основу якої покладено системно-синергетичний, цілісний, гуманістичний, діалектичний і концептуальний наукові підходи, модульну організаційну структуру управління соціальними системами, традиційні й інноваційні функції, форми і методи управління.

З опису моделей управління розвитком шкіл, запропонованих О.В. Єльніковою, В.С. Лазарєвим та М. М. Поташніком, Л.І. Даниленко бачимо, що багато запропонованих компонентів при певній модифікації можуть бути перенесені й на інші освітні установи. Але при цьому повинні бути враховані суттєві відмінності у змісті цілей, технологіях, організації навчання та виховання, що притаманні педагогічному ВНЗ.

Розвиток теорії та практики управління призвело до розуміння того, що не може існувати найкращого підходу до управління будь-якою організацією. Тому, при побудові системи управління інноваційним розвитком педагогічного ВНЗ виникає особливе завдання вибору підходу, адекватного розв'язуванню завданням і умовам.

Ні один з можливих підходів до управління розвитком не є найкращим взагалі, але, на нашу думку, в сьогоденних умовах і в доступній для огляду перспективі найбільш реальним є системно-цільовим. Чому ми оцінюємо його як найбільш бажаний.

Зміни, які необхідно здійснити в педагогічних ВНЗ, зажадають значного часу, а розвиток педагогічної освіти має випереджати розвиток загальної освіти. Тому, управління розвитком педагогічного ВНЗ повинно бути прогностичним, а не реактивним (це, звичайно, не виключає необхідності реагування на якісь несподівані внутрішні чи зовнішні зміни).

Складність, масштабність і творчий характер завдань, що належить вирішити, не дозволяють сподіватися на успішне їх рішення без активної участі

всього педагогічного колективу. Адміністративними методами можна впровадити одне нововведення, але реалізувати програму розвитку діяльності ВНЗ в цілому такими методами неможливо. Колектив педагогічного ВНЗ – це висококваліфіковані спеціалісти, не використовувати їх потенціал для вирішення проблем ВНЗ – значить розтрачувати найцінніший ресурс і породжувати чинити опір нововведенням.

Виходячи зі вищезазначеного, ми вважаємо, що існують вагомі підстави оцінювати системно-цільовий підхід до вирішення завдань управління розвитком педагогічних ВНЗ як найбільш раціональний в сучасних умовах.

Висновки. Аналіз тенденцій змін вимог до підготовки педагогічних кадрів, характеру змін у системі педагогічної освіти, загальних умов ефективності інноваційних процесів, можливих підходів до управління цими процесами і побудови особистісно-орієнтованої системи педагогічної освіти дозволяє зробити наступні висновки: тенденції змін в системі загальної освіти свідчать проте, що вимоги, які пред'являються до вчителя, вихователя інноваційними моделями освіти, якісно відрізняються від тих, що пред'являє до них традиційна модель вищої освітньої.

Стратегічною лінією розвитку педагогічної освіти є перехід на принципово нову особистісно-орієнтовану освітню модель. Її реалізація вимагає рішення таких управлінських завдань, що раніше в педагогічних ВНЗ не вирішувалися і для вирішення яких у них не існує необхідної організаційної структури, методів і організаційних механізмів.

Щоб забезпечити умови, необхідні для ефективного впровадження інтегрованих комплексів нововведень в освітню систему педагогічного ВНЗ (без цього перехід до нової освітньої моделі неможливий) необхідно створювати спеціальну систему управління його розвитком.

Є достатні підстави вважати, що теоретичну модель системи управління, здатну ефективно виявляти і вирішувати проблеми освітньої системи педагогічного ВНЗ, можна побудувати на основі синтезу принципів системно-

цільового підходу до управління і діяльнісного підходу до побудови особистісно-орієнтованої освіти.

Список використаних джерел

1. Гвишиани Д.М. Организация и управление/ Д.М. Гвишиани. – Москва, 1972 – 536с.
2. Даниленко Л.І. Теоретико-методичні засади управління інноваційною діяльністю в загальноосвітніх навчальних закладах: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня доктора пед. наук: спец.: 13.00.01 – «Загальна педагогіка й історія педагогіки» / Л.І. Даниленко. – Київ, 2005. – 47 с.
3. Єльнікова О.В. Управління впровадженням інтерактивних освітніх технологій в навчальний процес загальноосвітнього навчального закладу: автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук: спец.: 13.00.01 – «Загальна педагогіка й історія педагогіки» / О.В. Єльнікова. – Київ, 2005. – 22 с.
4. Кунц Г., О'Доннел С. Управление: системный и ситуационный анализ управленческих функций / Г. Кунц, С. О'Доннел; пер. с англ.– Москва: Прогресс, 2001.– Т1.– 495с.
5. Лазарев В.С., Поташник М.М. Как разработать программу развития школы / В.С. Лазарев, М.М. Поташник. – Москва, Центр социальных и экономических исследований, 1998.– 336с.
6. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф.Хедоури; пер. с англ. – Москва: Дело, 2000.–704с.
7. Управление школой: теоретические основы и методы: [под ред. В.С. Лазарева].– Москва: Новая школа, 1997.– 257с.
8. Файоль А. Общее и промышленное управление//Управление это наука и искусство/ А.Файоль, Г.Эмерсон, Ф.Тейлор, Г.Форд/ – Москва: Изд-во Республика, 1992 – 351 с.
9. Харківська А.А. Дидактичні аспекти визначення рейтингу педагогічного ВНЗ // Міжнародний науковий вісник: збірник наукових

доповідей за матеріалами XXI Міжнародної науково-практичної конференції «Перспективні шляхи і напрями вдосконалення освітньої системи у світлі Болонського процесу», 16-19 листопада 2010 року / А.А. Харківська. – Ужгород: ЗакДУ, 2011. – Вип. 2(21) – Ч.1 – С.249-257.

Summary

The Problem Constructing of Innovational Development of Pedagogical Universities and Approach to Its Solution

The article deals with the construction of the development of innovative pedagogical universities.

The analysis of general management approaches, found that their evolution is accompanied by: increasing attention to human factors, determining the approaches of limited opportunities, failure to find universal principles of management and recognition that any principles, structures and methods have their limitations and effective only under certain conditions.

The author concluded that in today's environment and in the foreseeable future the most realistic target is a system approach.

Key words: innovation development, approach, perspective, management, pedagogical universities.