

ЦІЛІ УПРАВЛІННЯ СИСТЕМАМИ УПРАВЛІННЯ ЯКІСТЮ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ІНЖЕНЕРІВ-ПЕДАГОГІВ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ ТЕХНІЧНОГО УНІВЕРСИТЕТУ

Анотація. У статті подано новий тип гуманістично-інноваційної освіти, її конкурентоспроможність в європейському та світовому просторах. Визначено модель управління освітою, що повинна стати відкритою і демократичною, спрямованою на розвиток самостійності та самодостатності особистості, її творчої активності з метою зміцнення демократичних основ громадянського суспільства. Така позиція потребує від сучасної освіти реформаційних кроків щодо оновлення механізмів управлінської діяльності.

Ключові слова: модель, управління якістю, майбутні інженери-педагоги, технічний університет.

The objectives of management quality management systems training of future engineers-teachers in terms of Master Technical University

Annotation. The article presents a new type of humanistic education and innovation, competitiveness in the European and global spaces. Defined model of management education, which should be open and democratic, aims to develop self-reliance and self-sufficiency of the individual, his creative activity to strengthen the democratic foundations of civil society. This position requires modern education reformation steps to upgrade mechanisms of management.

Key words: model, quality management, future engineers, teachers, technical university.

Постановка проблеми. Шлях європейської та світової інтеграції, обраний Україною, зумовлює необхідність реформаційних процесів в освітній галузі, спрямованих на досягнення найкращих освітніх стандартів. Національна доктрина розвитку освіти [4], Національна стратегія розвитку освіти в Україні на період до 2021 р. [5] заклали підвалини нової парадигми – орієнтацію на новий тип гуманістично-інноваційної освіти, її конкурентоспроможність в європейському та світовому просторах. У цих стратегічних документах визначено і нову модель управління освітою, що повинна стати відкритою і демократичною, спрямованою на розвиток самостійності та самодостатності особистості, її творчої активності з метою зміцнення демократичних основ громадянського суспільства. Така позиція потребує від сучасної освіти серйозних реформаційних кроків щодо оновлення механізмів управлінської діяльності.

Як зазначає В. Луговий, «...управління освітою – це цілеспрямована зміна її стану. Ефективне і результативне управління потребує знання природи об'єкта управління, наявності відповідної інформації для прийняття управлінських рішень, механізмів та ресурсів їх реалізації» [4].

Класична модель освіти сформована в кінці XVII на початку XIX ст. (Я. Каменський, І. Песталоцці, А. Дистервег, Д. Дьюї), має бути удосконалена з урахуванням вимог, які висувуються сучасним суспільством. Актуальними напрямками пошуку нових педагогічних, філософських та управлінських ідей, що можуть стати підґрунтям сучасної теорії управління освітою, є розгляд освіти як процесу і результату взаємодії особистості з підсистемами культури, визначення пріоритетних цінностей, цілей і норм освітнього процесу, проектування та управління освітнім процесом [6].

У Словнику під редакцією С. Ожегова і Н. Шведової поняття «управління» (управляти) співвідноситься із «направленням ходу, руху кого- чого-небудь, керівництвом діями кого-чого-небудь» [9]. Таким чином, на рівні семантичного аналізу поняття «управління» зумовлює тлумачення значень лексичних одиниць, які його описують, а саме: лексем «керувати», «направляти», «діяльність» і «дія».

Розглянувши поняття «керувати», спостерігаємо подвійне його трактування: «Керувати — 1) направляти чийсь діяльність; 2) управляти, завідувати» [9]. Аналіз поняття «направляти» («направляти — послати, відправити, дати призначення» [Там само, 9]) та розуміння призначення як мети [там само, 9] свідчать про спрямованість керування на досягнення цілі. Тому «управляти» означає керувати діяльністю, діями кого, чого-небудь для досягнення поставленої мети.

Аналіз попередніх досліджень та публікацій. Поняття «діяльність» визначається у Великому тлумачному словнику сучасної української мови як «...праця, дії людей в якій-небудь галузі» [1]. За В. Семиченко, діяльність — це «...процес реалізації активності людини, що спрямований на досягнення свідомо поставлених цілей. Самі цілі визначаються або її безпосередніми інтересами та потребами, або вимогами з боку суспільства, держави, конкретного підприємства» [10].

Будь-яка діяльність складається з дій, а «дія — довільний, навмисний акт, спрямований на досягнення усвідомленої мети; структурна одиниця діяльності. Кінцева мета діяльності досягається за допомогою ряду послідовно пов'язаних між собою дій, кожна з яких спрямована на досягнення певної мети» [1]. Таким чином, дія, з одного боку, розглядається як інструмент управління рухом до мети. З іншого, — «...дія, яку певна особа чи предмет або явище виявляє стосовно іншої особи чи предмета» [10], визначається як вплив. На основі проведеного

семантичного аналізу логічно зробити висновок, що управління в його загальному розумінні — це сукупність пов'язаних між собою впливів на діяльність кого, чого-небудь для досягнення мети.

Аналізуючи сутність управління, доцільно розглянути дефініції «об'єкт» та «суб'єкт» діяльності: «Об'єкт (від лат. objicere — кидаю вперед, протиставляю), — з філософських позицій, — це: 1) в онтологічному сенсі — самостійний центр буттєвої активності і 2) в гносеологічному сенсі — те, на що спрямована активність суб'єкта» [1]; «Суб'єкт (від лат. Sub i jicere — кидаю, кладу в основу), — також у філософії, — ... 3) джерело предметно-практичної та пізнавальної активності, спрямованої на об'єкт» [там само, 1].

Найширше визначення поняття «управління» представлено у філософському словнику, де воно тлумачиться як «...елементарна функція організованих систем різної природи (біологічних, соціальних, технічних), яка забезпечує збереження їх певної структури, підтримку режиму діяльності, реалізацію програми, мети діяльності» [1].

Один із класиків сучасного менеджменту А. Файоль [11] тлумачить управління як ієрархічно організовану діяльність, завдяки якій визначається оптимальний спосіб групування робіт, розподіл повноважень і відповідальності на різних рівнях організації. Доповнює це визначення характеристика управління як ефективного і продуктивного досягнення цілей організації шляхом планування, організації, лідерства (керівництва) та контролю над організаційними ресурсами (Р. Дафт) [2]; як регулювання стану будь-якої системи (матеріально-речової, соціальної) з метою отримання потрібного результату (С. Кові).

З іншої позиції управління характеризується як «...процес цілеспрямованого впливу керуючої системи або органу управління на керовану підсистему або об'єкт управління з метою забезпечення його ефективного функціонування та розвитку». Подібний зміст у поняття «управління» вкладають В. Афанасьєв, Б. Гаєвський, Г. Добров, Г. Єльнікова, В. Кнорринг.

Вважаємо за потрібне підкреслити особливу значущість в межах нашого дослідження розуміння певною групою вчених феномена управління як процесу, що узгоджуваного з самоуправлінням об'єкта управління. Така позиція цілком поділена з нашою. Тлумачення поняття «управління» в зазначеному контексті знаходимо у праці В. Кременя, С. Пазиніча та О. Пономарьова «Філософія управління» [8]. Серед сучасних праць вітчизняних вчених, присвячених дослідженню сутності феномена управління, вважаємо зазначену роботу найґрунтовнішою.

На думку авторів, сутність управління будь-яким об'єктом полягає у обґрунтованому виборі та здійсненні таких впливів на нього, які узгоджені з механізмами його самоорганізації і спрямовані на підтримання певної цілісності і структурної визначеності цього об'єкта та бажаного характеру його функціонування і розвитку з метою успішного досягнення обраних цілей [8, с. 96]. Отже, тлумачачи поняття «управління» в класичному розумінні як вплив суб'єкта управління на об'єкт управління задля досягнення визначеної мети, принциповим моментом, на який звертають увагу вчені, є взаємозв'язок та узгодження процесів управління та самоорганізації.

Виклад основного матеріалу. Важливим атрибутом управлінської діяльності є її свідомий, цілеспрямований та інтегруючий характер. Так, автор концепції управління за цілями П. Друкер, відзначаючи інтегруючий характер управлінської діяльності, зазначає, що вона перетворює неорганізований натовп в ефективну цілеспрямовану виробничу групу.

У праці «Задачі менеджменту в XXI столітті», присвяченій завданням соціального управління, автор висловлює переконання, що різними групами працівників необхідно керувати по-різному; однією і тією ж групою працівників слід керувати по-різному в різних обставинах. Особливо важливим є висновок вченого про те, що все частіше тими, хто служить, слід управляти як партнерами, а партнерство вже виключає управління, оскільки передбачає рівність учасників. Отже, менеджмент дедалі більше стає схожим на маркетингову діяльність. А у маркетингу ніхто не починає з питання «Чого ми хочемо?» Все починається з питань «Чого хоче інша сторона? Які її цінності? У чому полягають її цілі? Яких результатів вона хоче досягти?».

Заслугує на увагу позиція Г. Мінцберга про сутність управлінської діяльності, досліджуючи яку вчений розкриває потрійну її природу: управління — як діяльність (ремесло), науку та мистецтво: «Мистецтво заохочує творчість, «прозоріння» й «бачення». Наука забезпечує порядок за допомогою системного аналізу і оцінок. Ремесло ж має зв'язки, засновані на реальному досвіді». В основі кожного «природного прояву» управління лежать різні методи пізнання: «Мистецтво схильно бути індуктивним, переходячи від окремих подій до загальної картини. Наука — дедуктивна, рухаючись від загальних концепцій до часткових випадків. Ремесло ж ітеративне й може переходити як від загального до часткового і навпаки. Для ефективного управління потрібні всі три складові».

На важливості соціально-психологічних аспектів управлінської діяльності акцентується увага вчених Л. Карамушки, Е. Орбан-Лембрик, К. Грищенко, М. Михальченко.

Аналізуючи об'єктивні та суб'єктивні фактори, які впливають на прийняття управлінських рішень, Л. Карамушка наголошує на важливості, зокрема, саме суб'єктивних факторів пов'язаних з індивідуально-психологічними характеристиками самого керівника, особливостями його взаємодії з педагогічним колективом. Процес прийняття управлінських рішень, на думку дослідниці, є здебільшого «психологічним», особливо «соціально-психологічним» [7].

Е. Орбан-Лембрик зазначає, що «...управління передбачає керування людьми і взаємостосунками між ними в системі ділового спілкування та взаємодії, координацію і організацію їх діяльності, ефективне використання всіх

наявних засобів, спрямованих на виконання накреслених цілей і запланованих завдань раціональним, гуманним, економічним і правовим шляхом» [7].

Сутність управління розглядається К. Грищенко та М. Михальченко як «...вид діяльності, який характеризується взаєминами людей, що складаються в процесі вироблення, прийняття і реалізації управлінських рішень» [7].

Отже, здійснений аналіз науково-теоретичного підґрунтя дослідження сутності феномена управління дає змогу нам зробити висновок про наявність наступних основних підходів до його визначення, а саме:

- *діяльнісного*, з позицій якого управління тлумачиться як: діяльність (П. Друкер, В. Лазарев, М. Поташник, Т. Сорочан, А. Файоль); вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу (В. Афанасьєв, Г. Добров, Г. Єльнікова, В. Кнорринг);

- *системного*, з допомогою якого характеризується управління як процес переведення системи з одного стану в якісно новий і передбачає наявність у ньому сукупності взаємозв'язаних, взаємодіючих елементів, скоординованих заходів, спрямованих на досягнення певної мети (Б. Гаєвський, Ю. Конаржевський, В. Маслов, Р. Шакуров);

- *соціально-психологічного*, з допомогою якого розкривається сутність управління, передусім, як взаємодію суб'єктів, під якою розуміється процес їх взаємопов'язаної та взаємозумовленої зміни (Л. Орбан-Лембрик, К. Грищенко, М. Михальченко, Т. Шамова, П. Третьяков).

Зазначимо, що досить часто в одному визначенні поняття «управління» поєднуються декілька підходів, що свідчить про його багатомірність та багатоаспектність.

Узагальнення розуміння сутності поняття «управління» у сучасних наукових джерелах дозволяє зробити таке визначення: *управління* — це вид діяльності, що забезпечується сукупністю цілеспрямованих впливів суб'єкта управління на керовану систему, які узгоджені з механізмами її самоорганізації і спрямовані на підтримання функціонування системи та забезпечення її розвитку.

Відзначимо універсальну особливість управлінського процесу у закладах освіти. Це — поєднання в ньому організаційного та педагогічного компонентів. Організаційний компонент пов'язаний з координацією функцій структурних підрозділів та окремих посадових осіб, педагогічний — з реалізацією сучасного змісту і технологій освітньої підготовки.

Аналіз наукових джерел з управління організаціями свідчить про те, що в умовах інноваційного розвитку суспільства з кожним разом чіткіше виокремлюються ознаки «нового управління». Як зазначає С. Калашнікова, «...новизна управління проступає через появу нових організаційних структур, управлінських впливів, моделей поведінки, процедур (передусім щодо процесу прийняття рішень), світоглядних принципів і цінностей як основи управлінської діяльності».

Антропосоціальний підхід до управління суспільством, що реалізує ідею людини як «міри всіх речей», як «мети й одночасно засобу» суспільного розвитку є основним у громадянському суспільстві. Таким чином, з огляду на зазначене вище, можна стверджувати про антропологічну природу освітнього простору вищого навчального закладу. На нашу думку, людина завжди повинна бути в центрі уваги та визначати пріоритетність будь-якої діяльності. Беручи за основу тісні зв'язки між людиною, освітою і суспільством, зазначимо первинність людини, з якою мають узгоджуватися цілі і освіти, і суспільства. Узгодження різноспрямованих цілей є прерогативою адаптивного управління. Адаптивне управління ефективно функціонує в період змін у будь-якій організації. Зміни завжди пов'язані з інноваційними процесами. О. Навроцький підкреслює, що перманентні інновації є умовою підтримки та стимулювання ефективності сучасної системи вищої освіти, механізмом її функціонування. Проте, інноваційні процеси не можуть існувати самі вони потребують управління, тобто створення умов для розвитку керованої підсистеми спрямованої на досягнення визначеної мети.

Організації, що функціонують у швидкозмінній ситуації, зазнають впливу більших змін, ніж організації, що працюють у стабільному середовищі. І хоча керівники всіх рівнів мають реагувати на зміни, проте форма реакції керівників і ефект змін на різних рівнях будуть не однаковими. Необхідно розрізняти зміни, що відбуваються в організаціях, а саме: зміни, які проходять в оргструктурах, або які зумовлені виробництвом нової продукції, або корінною зміною технологій — це одне. Зміни, пов'язані з розвитком — це інше — вони містять інновації. Змінюється мета, структура, технологія й завдання працівників. Інновації спричиняють зміни, деструктуючи стабільність системи, що потребує управління в нестабільних ситуаціях, тому доречно говорити про управління у нестабільній ситуації, а саме про адаптивне управління. Необхідно зазначити, що не лише інноваційні процеси призводять до змін у структурі системи, сама система може розвиватися в історичному процесі й потребує постійного управління з адаптацією до сучасних вимог, як зовнішніх, так і внутрішніх. В. Афанасьєв, Д. Гушин, В. Келле, В. Ядов, та ін. досліджуючи особливості використання діалектики для пояснення процесів суспільного розвитку, аналізують суспільство як цілісну відкриту систему здатну до саморегуляції, самоорганізації та саморозвитку. При цьому механізми функціонування та прогресу утворюються самим суспільством та перебувають у ньому.

Автори визначають, що суспільство як сукупність суспільних відносин людей є необхідною формою існування останніх. Будь-яке явище є суспільним лише тоді, коли воно залучено до системи суспільних відносин. Суспільство є одночасно і суб'єктом, і продуктом його особистих зусиль. Функціонування та розвиток суспільно-економічних

формацій, перехід від однієї формації до іншої, більш прогресивної, складають основний зміст діалектики суспільного життя. Системний підхід дає змогу розглянути цей процес у плані діалектики соціальних систем як організмів, загибелі старих і формування нових систем. Отже, освіта як соціальна система має такі самі внутрішні і зовнішні суспільні відносини, як і будь-яка суспільна система. У ній процеси функціонування та розвитку відбуваються за тими ж законами. На наш погляд, необхідно звернути увагу на системоутворюючі та системозберігаючі складові, які обумовлюють розвиток системи, що здебільшого відбувається нерівномірно. Тому управління такими системами здійснюється ситуативно, з використанням методів управління в нестабільних ситуаціях, що також притаманно адаптивному управлінню. Питання, пов'язані з розвитком особистості в суспільстві, є завжди актуальними у зв'язку з постійними змінами, що відбуваються у сфері життя.

С. Подмазін виокремив критерії рівня соціального розвитку суспільства, «які з одного боку, визначають можливість розвитку особистісно орієнтованої освіти, а з іншого боку – розбудова такої освіти може сприяти розвитку суспільства в цілому» [8, с. 6]. Б. Гершунський, розглядаючи питання філософії освіти XXI століття, зазначав, що «основним викликом теперішнього століття є питання гармонійного поєднання Знання та Віри, їх світоглядного синтезу, повернення людині розуміння сенсу її життя, віри у своє унікальне призначення та знання шляхів найбільш повної життєвої самореалізації». Дослідник виокремлює роль глобалізації на сучасному етапі розвитку освіти, яка може консолідувати розроблення та здійснення стратегії розвитку людства в цілому.

Науковець підкреслює важливу роль освіти і виокремлює чотири основні її аспекти, а саме: освіта як цінність, освіта як система, освіта як процес, освіта як результат, визнаючи при цьому її цілісність. Саме в такому випадку система набуває інтегративних, нових якостей, які не виводяться безпосередньо з характеристик, що належать до компонентів системи.

Висновок. Звертаючи увагу на те, що зазначені вище характеристики людина здобуває у процесі освіти, зокрема у системі вищої освіти, важливим чинником стає формування професійно компетентної людини, здатної самостійно пристосовуватися до змін та здобувати необхідні для цього знання та вміння. Тому вважаємо, що управлінський фактор є провідним у процесі становлення особистості, оскільки враховує як потреби особистості, так і потреби суспільства. Тому ці потреби необхідно взаємоприспосовувати для створення спільних інтересів, що також потребує використання адаптивного управління.

Таким чином, розглянувши взаємозв'язок елементів тріади «людина — суспільство — освіта», зауважимо, що будь-який елемент тріади вимагає нетрадиційного управління, яке містить адаптивні процеси. Аналізуючи практичну діяльність вищого навчального закладу, бачимо, що структури внутрішнього управління побудовані за лінійно-функціональним принципом, є стійкими й можуть працювати ефективно тільки в стабільних умовах. У періоди реформування стабільність будь-якої системи порушується. Отже, виникає потреба у використанні технологій адаптивного управління, що відповідають новим цілям і завданням вищої освіти. Проте існує невідповідність між зазначеною потребою та ступенем розробленості використання адаптивного управління у вищій школі. Такий стан проблеми ускладнюється незначною кількістю досліджень, які розкривають феноменологію адаптивного управління у сфері вищої освіти.

Отже, проведений аналіз наукових джерел щодо сучасних тенденцій в управлінні організаціями, зокрема освітніми закладами, дає змогу стверджувати, що основними цілями системи управління якістю підготовки майбутніх інженерів-педагогів в умовах магістратури технічного університету в умовах суспільних трансформацій стають людиноцентричний характер управління, сприяння розкриттю, реалізації та розвитку особистісного потенціалу всіх учасників навчально-виховного процесу, узгодження механізмів управління та самоорганізації, гнучкість, адаптивність, рефлексивність.

Література:

1. Великий тлумачний словник сучасної української мови / уклад. і гол. ред. В. Т. Бусел. – К. ; Ірпінь : Перун, 2004. – 1440 с.
2. Дафт Р. Л. Менеджмент / Р. Л. Дафт ; пер. с англ. – СПб. : Питер, 2007. – 864 с.
3. Єльнікова Г. В. Управління вертикальне і горизонтальне / Г. В. Єльнікова // Управління освітою. – 2003. – № 13/14. – С. 10-12.
4. Національна доктрина розвитку освіти // Освіта України. – 2002. – № 33. – С. 4-6.
5. Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року Указ Президента України від 25 червня 2013 року № 344/2013.
6. Каменский Я. А. Великая дидактика / Я. А. Каменский. – М. : Государ. учеб.-пед. изд-во Наркомпроса, 1939. – 318 с.
7. Карамушка Л. М. Психологія управління : навч. посіб. / Л. М. Карамушка. – К. : Міленіум, 2003. – 344 с.
8. Кремень В. Г. Філософія управління : підруч. для студ. вищ. навч. закладів / В. Г. Кремень, С. М. Пазиніч, О.С. Пономарьов. – К. : Знання України, 2007. – 360 с.
9. Ожегов С. И. Словарь русского языка: ок. 57000 слов / С. И. Ожегов ; под ред. чл.-корр. АН СССР Н. Ю. Шведовой. – 19-е изд., испр. – М. : Рус. яз., 1987. – 750 с.
10. Семиченко В. Рефлексивный подход в теории и практике высшей школы / В. Семиченко, В. Дикань // Післядипломна освіта в Україні. – 2008. – № 1 (12). – С. 78-85.
11. Файоль А. Общее и промышленное управление / А. Файоль. – М. : Республика, 1992. – 349 с.