УДК 371.11

Т. М. ЖИДКИХ (аспірант)
Горлівський державний педагогічний інститут іноземних мов

ПАРТИСИПАТИВНИЙ ПІДХІД ЯК ОСНОВНИЙ ПРИНЦИП УПРАВЛІННЯ НАВЧАЛЬНИМ КОМПЛЕКСОМ «КОЛЕДЖ-АКАДЕМІЯ»

У статті досліджується партисипативний підхід управління навчальним комплексом "коледж-академія", який орієнтується на побудову таких взаємин адміністрацією всередині навчальних закладів, які б враховували партнерського ставлення до науково-педагогічного персоналу в створенні освітніх цінностей для студентів.

Ключові слова*: партисипативний підхід, процес планування, людськтй ресурс освітньої організації, напрями реалізації партисипативного управління*

Постановка проблеми. Аналіз теоретичних робіт в області менеджменту освіти показує, що в ситуації недоліку освітніх ресурсів, який гальмує розвиток конкурентного середовища, навчальні комлпкси здатні задовольняти потреби в якісній освіті за рахунок ефективної концентрації наявних на даній території ресурсів (освітніх, інформаційних, матеріальних, кадрових і ін.).

Існуючий досвід створення й функціонування подібних освітніх установ, природно, пов'язаний з ефективністю (або неефективністю) управління ними, оскільки саме управління є елементом будь-якої системи, який забезпечує.реалізацію її цілей. При цьому в управлінні навчальним комплексом з'являються додаткові труднощі, обумовлені пшротою цілей і напрямків його діяльності, складністю координації останніх.

У зв'язку з цим видається важливим у руслі нашого дослідження питання побудови та управлінні навчальним комплексом на основі партнерських взаємовідносин. З нашої точки зору, одним з найбільш перспективних напрямків досліджень в галузі управління освітніми установами в цілому і в управлінні навчальними комплексами зокрема, є такий підхід, як партисипативний (колегіальний, демократичний).

Аналіз останніх досліджень та публікацій. Партисипативний підхід (англ. participation − участь) до управління навчальними закладами в останні роки часто обговорюється такими вченими, як Т. Артімонова, В. Молодиченко, В. Нікольський, А. Огурцов, Г. Радчук, О.Панагушина, В. Платонов та ін., що знаходить все більше практичне застосування в освітніх організаціях України.

Мета статті є дослідження проблеми партисипативного підходу управління навчальним комплексом "коледж-академія", що на сьогоднішній день має бути основними в управлінні цією освітньою установою.

Виклад основного матеріалу. Зазначимо, що партисипативний підхід до управління навчальним комплексом бере свій початок від того процесу демократизації в системі управління освітою, який послідовно проводиться в нашій країні. У зв'язку з цим наведемо думку В. Молодиченко: “Стосовно цінності демократії зазначимо, для того “щоб йти в ногу з життям, на рівних співпрацювати з європейськими університетами, ми повинні вчитися демократії. Демократія – це процес, у якому кожен повинен брати участь, а не чекати на її прихід зовні” [4, с. 37]. Про доцільність спільної співпраці зазначено і у Державній цільовій програмі розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки [6]. Так, виходячи з того, що останнім часом напрями та якість підготовки фахівців у професійно-технічних та вищих навчальних закладах не відповідають вимогам сучасного виробництва та сфери послуг, перспективам соціально-економічного розвитку держави, Програмою передбачається забезпечення розвитку соціального партнерства, консолідації зусиль центральних і місцевих органів виконавчої влади та органів місцевого самоврядування, навчальних закладів, роботодавців, науковців і громадських об'єднань з метою забезпечення ринку праці кваліфікованими робітниками, а також систему заходів, серед яких для нашого дослідження найбільш важливими є такі: забезпечення якості професійної освіти, удосконалення механізму управління професійною освітою тощо [6].

Для нашого дослідження є цікавими роботи зарубіжних і вітчизняних вчених (Р.Акофф [1], О. Віханський і А. Наумов [3] і ін.) Так, принцип партисипативного планування розкривається в роботі відомого американського вченого, Рассела Лінкольна Акоффа. Р. Акофф справедливо

зауважував, що даний принцип в управлінні перш за все означає пряме залучення до процесу планування всіх тих, кого воно безпосередньо стосується.

Як багатофункціональний засіб в управлінні, партисипативне планування сприяє, по Р. Акоффу, розвитку всіх, хто в ньому бере участь, в тому випадку, якщо реалізовувати цей принцип для всіх співробітників організації, у відповідності до демократичних вимог суспільства.

Розвиток персоналу, за авторитетною думкою Р. Акоффа, є найважливішим аспектом розвитку самої організації, творення її майбутнього в епоху змін і в вік систем. Також для нашого дослідження важливо розглянути авторську типологію планування. Так, розроблене вченим поняття партисипативного планування протиставляється тим типам планування, які переважають в своїй більшості, − освітніми організаціями. За Р. Акоффом, істотні відмінності між типами планування, що важливо і для проблеми нашого дослідження - управління навчальним комплексом, випливають з їх тимчасової орієнтації. Автор пише: "У одних плановиків переважає орієнтація на минуле - реактивна (reactive), в інших на сьогодення - інактивні (inactive), у третіх на майбутнє - попередження, або преактивізм (preactive). Четвертий вид орієнтації - на взаємодію (інтерактівізм; interactive), що розробляється тут, враховує минуле, сьогодення і майбутнє як різні, але нероздільні аспекти планованого ... він в рівній мірі зосереджується на кожному з них. В його основі лежить переконання, що, якщо не враховувати всі ці аспекти, розвиток буде ускладненим" [1, с. 84].

О. Віханський і А. Наумов розглядають процеси управління з позицій найбільш ефективного використання потенціалу організації, в першу чергу людського потенціалу, що необхідно для успішного виживання в динамічно змінному оточенні. При цьому автори вважають, що концепцію партисипативного управління вже не можна пов'язувати тільки з процесом мотивації, а слід розглядати як один із загальних підходів до управління людиною в організації [3, с. 186].

На думку авторів, концепція партисипативного управління виходить з того, що якщо людина в організації зацікавлено приймає участь в різній внутрішньоорганізаційній діяльності, то вона тим самим, отримуючи від цього задоволення, працює з більшою віддачею, краще, якісніше і продуктивно. О. Віханський і А. Наумов виводять кілька положень, що є важливими для нашого дослідження. Ці положення зводяться до наступних пунктів:

1) партисипативне управління, відкриваючи працівнику доступ до прийняття рішення з приводу питань, пов'язаних з його функціонуванням у організації, мотивує людину до кращого виконання своєї роботи;

2) партисипативне управління не тільки сприяє тому, що працівник краще справляється зі своєю роботою, а й призводить до більшої віддачі, більшому вкладу окремого працівника в життя організації, тобто відбувається більш повне задіяння потенціалу людських ресурсів організації [3, с. 185-186].

Розглядаючи дані положення в руслі нашого дослідження - управління науково-педагогічним персоналом навчального комплексу, можемо зазначити, що кожен представник з науково-педагогічного персоналу безпосередньо відноситься до процесу мотивації на краще виконання освітньої діяльності. При цьому другий аспект не тільки мотивує професорсько-викладацький склад, але й істотно виходить на інший рівень - колективний і соціентарний. Відзначимо, що в нашому випадку партисипативний підхід необхідно пов'язувати не тільки з поліпшенням мотивації, але і з поліпшенням використання всього потенціалу кожного представника науково-педагогічного персоналу як людського ресурсу освітньої організації.

Для нашого дослідження важливо також думка авторів з приводу декількох напрямів в реалізації партисипативного управління. Ці положення можна звести до п'яти пунктів. Сутність першого напряму полягає в тому, що співробітники отримують право самостійно приймати рішення з приводу того, як їм здійснювати свою діяльність (наприклад, режим роботи, вибір засобів здійснення роботи). Погоджуючись із цим напрямом, вважаємо також, що фахівець повинен мати можливість постійно перебувати в освітньому просторі, безперервно вдосконалюючи свої знання та вміння у зручний для нього час і в зручній формі.

Другий напрямок зводиться до того, що співробітники можуть залучатися до прийняття рішення з приводу виконуваної ними діяльності (керівник радиться зі співробітником з приводу того, що йому робити і як виконувати поставлені перед ним завдання). У цьому випадку

співробітники залучаються до постановки цілей, які належить досягати, визначенню завдань, які йому доведеться виконувати. Третій напрямок охоплює спектр питань, що стосуються надання співробітникам права контролю за якістю та кількістю здійснюваного ними освітніх послуг, встановлення відповідальності за результат - якості освітніх послуг. Четвертий напрям передбачає широку участь співробітників у раціоналізаторській діяльності, у винесенні пропозицій щодо вдосконалення їх власної роботи і роботи організації в цілому, а також її окремих підрозділів. П'ятий напрямок, на наш погляд, зводиться до найскладніших - напрямком в реалізації освітніх послуг навчального комплексу. Автори вважають, що даний напрямок надає можливість здійснювати партисипативне управління через право співробітника на формування робочих груп з тих членів організації, з якими їм хотілося б працювати разом. І в цьому випадку, як вказують автори, співробітникам дається право прийняття рішення не тільки з приводу власної роботи члена організації, але і з приводу того, з ким кооперуватися в груповий діяльності [3, с. 186]. Зазначимо, що з п'ятим напрямком, що виділяють автори, в управлінні навчальним комплексом ми можемо погодитися лише частково. Так, особливістю процесу надання освітніх послуг є те, що в одному підрозділі навчального комплексу (наприклад, структурній одиниці - кафедрі) збираються представники однієї спеціальності, які, наприклад, вступивши в конфліктні відносини, часто не можуть протягом навчального року скористатися правом рішення, з ким кооперуватися в груповий діяльності, оскільки можуть тим викликати порушення ходу навчально-виховного освіти, тим самим погіршити якість надаваних послуг. Однак ми можемо погодитися з даним напрямком в тому випадку, якщо мова йде про формування творчих (динамічних) груп, які повинні за певний час вирішити різні питання, пов'язані, наприклад, з впровадженням інноваційної освітньої послуги, розробці наукового проекту, роботі по таким напрямкам, як профорієнтація, організація заходів, реалізація різних програм та ін.

Отже, оперуючи в нашому дослідженні категорією "партисипативного", перерахуємо складові партисипативного підходу, досліджуваного нами в цілях побудови теоретико-методологічної бази для управління навчальним комплексом "коледж-академія":

1) створення вищими органами управління навчальним комплексом належних умов і установок, а також механізму для покращення співпраці між суб'єктами освітньої діяльності;

2) побудова діалогічної взаємодії між суб'єктами освітнього процесу, засноване на паритетних засадах;

3) спільне прийняття рішень в поліпшенні якості освітніх послуг;

4) всебічний розвиток і використання індивідуального і групового потенціалу суб'єктів освітнього процесу;

5) добровільність і зацікавленість всіх учасників навчально-виховного процесу в постійному поліпшенні якості освіти;

6) спільне виявлення освітніх проблем, пов'язаних із соціально-економічним розвитком країни і пошук відповідних напрямків для їх вирішення.

Такий підхід до розуміння партисипативного в управлінні навчальним комплексом "коледж-академія", при урахуванні специфіки надання освітніх послуг, представляється нам найбільш повним, оскільки акцентує увагу не тільки на самому факті колегіального прийняття рішень, але також і на тих істотних рисах, які характеризують взаємодію суб'єктів освітнього процесу, їх діалогічний тип взаємодії. Ця теза виходить з ряду сучасних наукових досліджень, присвячених реальній практиці сучасної освіти в Україні – Т.Артимонової, Г. Радчук та ін.

Так, приведемо у цьому зв’язку вислів Г. Радчук: “…традиційна модель функціонування освіти надто статична, монологічна, орієнтована на предметне розмежування знання у вигляді відносно автономних систем збереження інформації. Вона є переважно закритою, консервативною і практично нездатною до розвитку, а тому стає все більш неадекватною реальностям глобальних світових змін” [7, с.11].

Додамо, що закритість та консервативність управління закладів освіти породжують для студентів безліч труднощів соціально-економічного плану та їхнього професійного визначення у майбутньому житті. Зокрема, у дисертаційному дослідженні Т. Артімонової [2], зазначається на загострення в Україні саме молодіжних проблем: рівень безробіття; напруга з працевлаштуванням, низька заробітна плата, відсутність належних умов праці та відпочинку, відсутність житла тощо. При цьому автор підкреслює, що останнім часом молоді, перспективні спеціалісти не працюють за фахом, за спеціальністю, яку вони «люблять», а йдуть до організацій

недержавної форми власності, де рівень заробітної плати набагато вищий ніж у державних закладах [2, с. 8].

Також погодимося із думкою О. Панагушиної про те, що сьогодні традиційні освітні підходи дедалі більше стали суперечити вимогам, які висуваються нинішнім етапом соціального розвитку, глобальними процесами і світовими тенденціями переходу людства до інформаційного суспільства. Автор наголошує на необхідності виконання сучасною системою освіти випереджальної, превентивної функції, важливості підготовки молоді до життя в епоху глобальних економічних і моральних криз та непередбачуваних наслідків [5, с. 12].

Висновки. Отже, таке становище, на нашу думку, потрібно враховувати у процесі управління навчальним комплексом "коледж-академія", зокрема, при побудові спільних стратегій та розробці спеціальних навчальних програм, що дозволять сучасній студентській молоді отримати такі спеціальності, що нададуть змогу адаптуватися у майбутньому житті.

Список використаної літератури

1. Акофф Р. Планирование будущего корпорации: пер. с англ. / Рассел Акофф ; ред. В.Т. Рысин ; пер. с англ. В.А. Бирюков, М.М. Кресберг. – М.: Прогресс, 1985. – 328 с.
2. Артімонова Т. П. Ціннісний дискурс студентської молоді в період ринкових та демократичних трансформацій: автореф. дис. ... канд. філософ. наук : 09.00.10 / Т. П. Артімонова; Нац. пед. ун-т ім. М.П. Драгоманова. − К., 2011. − 20 с.
3. Виханский О. С. Менеджмент : учебник / О. С. Виханский, А. И. Наумов. − 4-е изд., перераб. и доп. − М.: Изд-во "Экономистъ", 2006. − 670 с. : ил.
4. Молодиченко В. В. Система освіти: ціннісний контекст / В. В. Молодиченко // Нова парадигма : [журнал наукових праць] / голов. ред. В. П. Бех. ; Нац. пед. ун-т імені М. П. Драгоманова ; Творче об'єднання "Нова парадигма" – Вип. 88. – К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2009. – С. 31-39.
5. Панагушина О. Є. Управління соціально-педагогічною роботою у середовищі учнівської молоді / О.Є. Панагушина // Вісник ЛНУ імені Тараса Шевченка, 2011. − Ч. ІІІ. − № 20 (231). – С.11-17.
6. Постанова Кабінету Міністрів України " Про затвердження Державної цільової програми розвитку професійно-технічної освіти на 2011-2015 роки" // від 13 квітня 2011 р. N 495 (м. Київ). – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/495-2011-п
7. Радчук Г.К. Психологія аксіогенезу особистості у контексті вищої професійної освіти: автореф. дис. ... д-ра психол. наук : 19.00.07 / Галина Кіндратівна Радчук; НААН України, Ін-т психології ім. Г.С. Костюка . − К., 2011. − 41 с.

Стаття надійшла до редакції 11.09.2012.

Т. Н. Жидких. Партисипативный подход как основной принцип управления учебным комплексом "колледж-академия"

В статье исследуется партисипативний подход управления учебным комплексом "колледж-академия", который ориентируется на построение таких взаимоотношений администрацией внутри учебных заведений, которые бы учитывали партнерское отношение к научно-педагогическому персоналу в создании образовательных ценностей для студентов.

Ключевые слова: *партисипативний подход, процесс планирования, человеческий ресурс образовательной организации, направления реализации партисипативного управления*

T. Zhidkikh. Participatory Approach as the Basic Principle of Educational Complex "College-Academy"

The article examines the participatory approach of educational complex "College-Academy", which focuses on building these relationships within the administration of educational institutions which would take into account peer attitudes to scientific-pedagogical personnel in creating educational values for students.

Keywords: *participatory approach, planning, resource educational organization, direction of participatory management*