

УДК 378

Мещанінов О. П.

КОНЦЕПЦІЯ СТАЛОГО РОЗВИТКУ УНІВЕРСИТЕТСЬКОЇ СИСТЕМИ ОСВІТИ

За принципом сполучення дев'яти взаємообумовлених компонентів визначено концепцію інноваційного сталого розвитку університетської системи освіти.

Провідні організації і центри в Україні та за її межами серед сучасних напрямів, які займаються проблемами взаємодії між людиною та природою, виокремлюють соціальну екологію. Соціоекологія визначає зазначені взаємовідношення під кутом зору впливу громадян, суспільства на середовище. Все більше наукових досліджень присвячується пошуку відповіді на запитання, чому розвиток суспільства призвів до екологічної кризи. Основна наукова ідея, яка при цьому впроваджується, полягає в тому, що зменшення біологічного різноманіття небезпечно для усталеності екосистеми. Тобто природа прагне не максимальної продуктивності, а максимальної усталеності.

Створення в Причорноморському регіоні першого україномовного структурного підрозділу вищого навчального закладу зі статусом Національного університету є кроком активної полі-

тики нашої держави щодо реалізації цієї наукової ідеї у соціально-педагогічній галузі. Для забезпечення стабільності та максимальної усталеності в регіоні відбувається збільшення організаційно-педагогічного різноманіття шляхом утворення україномовного середовища для навчання та виховання.

Складність університетської системи освіти, розвинута структура міждисциплінарних зв'язків у кожній з компонент, багатоаспектний та динамічний характер вимог та потреб активних особистостей, які навчаються та відповідально обирають комбінації дисциплін, необхідність гнучко та оперативно вносити зміни у структуру навчання - все це обумовлює використання сучасних інформаційних технологій для забезпечення зазначених функціональних можливостей, застосування яких і визначає одну з передумов впровадження концепції сталого розвитку.

Стосовно даної концепції І. А. Зязюн пригадує, що, «прийшовши до вузу, я намагався, через свою наївність, звичайно, ознайомитися з концепцією обґрунтування навчальних планів. Думалося: хтось мудрий приділив цьому увагу. Нічого подібного! Є лише методичні записки, а нам необхідна продумана наукова система пошуку ось цих, таких необхідних вузові, так само, як і школі, міжпредметних зв'язків. Тут ще працювати і працювати» [1, 190].

Потрібні дослідження та утворення концептуальної організаційно-педагогічної моделі сталого розвитку університетської системи освіти. Які стратегічні пропозиції, ідеї, гіпотези, положення слід покласти у підґрунтя цієї моделі? Ми вважаємо, що першим і найголовнішим концептуальним положенням є право на розвиток університетської системи освіти.

Другим фундаментальним положенням є можливість розвитку, і, більше того, єдино допустимий характер цих перетворень — це сталий розвиток, інакше зміни не матимуть сенсу. Оскільки університетська система освіти є складною та багатоелементною, то зрозуміло, що кожен її компонент має право на розвиток, але у визначених рамках, і при цьому не порушується право на розвиток інших складових.

Третім фундаментальним положенням є свобода вибору діяльності кожного з елементів університетської системи освіти у визначених рамках.

Центральною гіпотезою для досягнення мети є можливість створення такої організаційно-педагогічної системи положень, принципів, правил, умов, що забезпечує сталий розвиток університетської системи освіти. Реалізація права на створення умов для свободи вибору варіантів діяльності у певних рамках є можливою та продуктивною лише у разі дотримання умов рівності, справедливості, братерства, добра, толерантності, надійності, вдячності, всебічної рівноваги і, нарешті, адаптивного способу існування.

За принципом сполучення дев'яти взаємообумовлених базових елементів визначимо концепцію інноваційного сталого розвитку університетської системи освіти.

1. Стратегія. Стратегія сталого розвитку як напрям та характер прогресу, що задовольняє потреби сьогодення, не приносячи при цьому в жертву здатність майбутніх поколінь задовольняти свої потреби [2, 4], у підґрунті має принцип свободи вибору.

Свобода вибору адміністративного та професорсько-викладацького персоналу, студентів університетів ілюструє впровадження ринкових відносин. Будучи поєданою з положеннями стра-

тегії сталого розвитку, свобода вибору є єдиною можливою основою консенсусу загального принципу розвитку, який визначають як **принцип керманіча** [3]. Квінтесенцією означеної стратегії прийняття рішень, яка здатна забезпечити сталий розвиток, є **організаційне об'єднання цілеспрямованості й стихії**, тобто реалізація **принципу керманіча**.

Стратегія розвитку управління університетською системою освіти необхідна для забезпечення сталого розвитку університету, що передбачає:

1) навчання професіоналів нарівні всевітніх стандартів якості та відповідно до вимог роботодавців, попиту на ринку праці;

2) забезпечення наукових досліджень на рівні, який гарантує їхній попит на ринку науково-технічної продукції;

3) розвиток та спадкоємність професорсько-викладацького складу на підґрунті гідних умов життєдіяльності, праці та відпочинку;

4) розвиток матеріально-технічного та фінансового забезпечення відповідно до умов та потреб навчально-виховного, науково-дослідницького, адміністративно-господарського та громадянського процесів.

Зазначимо, що адміністрування, управління в університетській системі освіти в динамічних умовах суспільних перетворень та зміни цінностей, вимагають нових умінь, переконань, уявлень та поведінки. Ми поділяємо думки Мак-Логліна та Майкла Фуллана: «Щоб успішно досягти певної мети у цьому випадку важливих освітніх цілей, ти не можеш керувати тим, що є значущим. Справжнє значення у досягненні складних цілей у змінах мають вміння, творче мислення і самовіддані дії. Керівництва замало, і чим більше ти намагаєшся зробити його визначеним, тим обмеженішими стають цілі і засоби. Вчителі - не технічні працівники» [4, 51].

Оскільки ми дбаємо про розвиток університетської системи освіти, то перш за все мусимо чітко усвідомити, що в сучасному суспільстві університет - це організація, де всі без винятку вчать-ся. Ось як М. Фуллан визначає дії, які є основою для прийняття рішень керівником закладу та своєрідним розвитком 10 постулатів І. А. Зязюна [1, 107-108]: зрозуміти культуру школи; цінувати своїх вчителів; підтримувати їхнє професійне зростання; збагачувати і виражати свої цінності; підтримувати співпрацю, але не нав'язувати; розробляти «меню», а не накази; використовувати бюрократичні засоби для полегшення, а не для обмежень; налагоджувати зв'язок із ширшим оточенням [4, 128].

Таблиця. Співвідношення пріоритетів стратегічного розвитку управління системи освіти в сучасних умовах

Навчально-виховний процес	0,1	0,9	Науково-дослідна діяльність
Регіональний ринок освітніх та наукових послуг	0,2	0,8	Національний та міжнародний ринки освітніх та наукових послуг
Централізація управління	0,3	0,7	Децентралізація управління
Консерватизм у сферах діяльності	0,6	0,4	Диверсифікація діяльності
Реактивне управління	0,2	0,8	Управління з упередженням

Визначення співвідношення пріоритетів стратегічного розвитку управління університетської системи освіти в сучасних соціально-економічних умовах дає ректор Санкт-Петербурзького державного електротехнічного університету «ЛЭТИ» Д. В. Пузанков [5] (див. табл.).

Планування змін на шляху реформування університетської системи освіти слід робити згідно з «ною парадигмою динамічних змін» [4, 49], яка випробувана та реалізується для вдосконалення структури організації. М. Фуллан формулює цю парадигму у вигляді восьми основних уроків, які «пов'язані між собою, і жоден з них сам собою не може бути корисним. Кожний урок повинен діяти завдяки мудрості інших восьми.

Не можна керувати значущими процесами. (Чим складніша зміна, тим менше ми можемо на неї впливати.)

Зміна — це подорож, а не схема. (Зміна нелінійна, переважана непевністю і захопленням, а часом і нестерпна.)

Проблеми - наші друзі. (Проблем не уникнеш, і ми не можемо вчитись без них.)

Бачення та стратегічне планування прийдуть згодом. (Незріле бачення і планування напоромацки.)

Індивідуалізм та колективізм повинні мати однакову силу. (Немає єдиного вибору між ізоляцією та колективним мисленням.)

Не діє ані централізація, ані децентралізація. (Потрібні обидві стратегії — зверху донизу і знизу вгору.)

Зв'язок із мирним середовищем обов'язковий для успіху. (Найкращі організації вчать зовні так само, як і всередині.)

Кожен є носієм змін. (Зміни є надто важливими, щоб залишати їх на експертів. Особисті думки і майстерність — ось вищий захист.)» [4, 49–51].

З часом М. Фуллан доповнює ці традиційні уроки новими вісьма уроками, які узагальнюють «теоретичний та практичний поступ за минулих п'ять років:

...моральна мета складна і проблематична; теорії змін та теорії освіти взаємопов'язані; конфлікт і розмаїття - наші друзі; збагнути сутність діяльності на межі з хаосом; емоційна освіченість містить і викликає неспокій; культура співпраці містить і викликає хвилювання; боріться із незв'язністю: єднання та формування знань мають вирішальне значення; єдиного рішення немає: критично ознайомтеся з наявними вченнями і введіть для себе власні теорії і власні переконання» [6, 45-46].

2. Структура. Університетську систему освіти як структуру, об'єкт організації та стратегічного управління [5] представимо таким чином:

- *управління*: стратегія розвитку, організація системи та процес; персонал; маркетинг;
- *економіка*: стратегія розвитку, фінансове планування та бухгалтерський облік, комерційна діяльність;
- *міжнародні зв'язки*: міжнародні відносини, інтернаціоналізація освіти;
- *інформатизація*: комп'ютеризація та інформатизація процесів, утворення корпоративної інформаційної системи;
- *навчання*: забезпечення, розвиток навчально-виховного процесу, якість навчально-виховного процесу;
- *наука*: науково-дослідницька діяльність, інноваційні процеси, проекти, видавнича діяльність;
- *господарська та соціальна сфера*: соціальні процеси та відносини, адміністративно-господарська діяльність.

Особливо слід відзначити три, на нашу думку, найважливіші компоненти структури:

- дотримання принципу гнучкості при зміні спеціалізації. Але не шляхом розширення прийому студентів і відкриття нових кафедр, а зміною одних кафедр на інші. Не змінюючись, неможливо відповідати передовим потребам у змінному світі;
- структура спеціальностей, навчальних планів та дисциплін визначається і пов'язується з обов'язковою та неформальною тематикою науково-дослідницьких робіт, можливостями професорсько-викладацького персоналу;
- структура нормативних навчальних дисциплін є єдиною, незалежною від факультету та спеціальності й реалізується у перші два роки навчання за єдиними програмами.

3. Системи. Неперервний процес організації та стратегічного управління університетом [5] як системи представлено із визначеними функціональними елементами:

- аналізу: системи цілей, конкурентних переваг;
- планування: вибору стратегії розвитку, розробки стратегічного плану дій;
- реалізації: реструктуризації університету, впровадження стратегії;
- контролю: за реалізацією прийнятих рішень, перевірки проміжних індикаторів, зворотних зв'язків.

Перспектива полягає в утворенні системи самоексплуатації висококваліфікованого професорсько-викладацького складу, що починає ставитися до конкурентоспроможності університету, певною мірою, як до своєї власної справи. Фактично, виникає колектив власників, і центр конфліктних питань пересувається на проблеми якісного розвитку навчального процесу як основи надання платних освітніх послуг і розподілу всіх доходів та обліку збитків.

Усі практики університетської системи освіти зорієнтовані на ефективне використання потенціалу, інтелектуального ресурсу студентів для першочергового вирішення завдань університету.

4. Співробітники. Варто нагадати слова Л. М. Толстого, які В. О. Сухомлинський неодноразово цитував: «Якщо вчитель має лише любов до учня, як батько, мати, він буде кращим за того вчителя, який прочитав усі книги, але не має любові ні до справи, ні до учнів. Якщо вчитель поєднує в собі любов до справи і до учнів, він - досконалий учитель» [1, 153; 7, 179]. До цього слід додати висловлювання І. А. Зязюна, «що справжній колективізм формується лише там, де є творчий, захопаний у дітей педагог, де є культ Людини, Розуму, Щастя, Свободи, Справедливості, Совісті» [1, 157]. Прикметно, що І. Ібрагімова у дискусії на конференції випускників програм наукового стажування у США (2003 р.) запропонувала такий перелік основних американських цінностей за абеткою в англійському алфавіті: «активність, відповідальність, демократія, домінування, досягнення, ефективність, ідеалізм, індивідуалізм, колективізм, компетенція, конкурентоспроможність, конформізм, культура, матеріалізм, мир, моральність, незалежність, оптимізм, орієнтація на сім'ю, патріотизм, прогрес, раціональність, рівність, розум, свобода, соціальність, трудова етика, уява та щедрість» [8, 145-146].

Вже під час навчання доцільно **готувати команди**. Слід формувати, навчати та виховувати команди шляхом залучення до проектування та

впровадження значущих для університету завдань, програм. Вирішення практичного завдання ще в стінах alma mater - найефективніший шлях становлення як лідера, так і команди в цілому. Але потрібно, щоб мета була досяжною. Ми не повинні ставити завдання, які неспроможні розв'язати самі. Формулювання принципів нових завдань — це наступний етап у становленні та самореалізації команди, яка вже відбулася та готова до праці у реальному діловому світі.

Формування команд в університеті ще під час сумісного навчання має також і іншу мету. Вона пов'язана з виробленням свідомого ставлення до проблем, тих чи інших конфліктів, які виникають під час спільної праці. Роль неминучих конфліктів та проблем оцінюються по-різному. М. Фуллан, зокрема, зазначає, що уникнення справжніх проблем - ворог продуктивних змін, адже саме зіткнення із проблемами потрібне, щоб відбувся прорив [4]. П. Сендж описує негативний випадок: «Надто часто команди у бізнесі проводять час у боротьбі за власну чистоту, уникаючи будь-чого, що може показати їх з поганого боку, і зберігаючи вигляд, що кожен представляє колективну стратегію команди - демонструючи наявність згуртованої команди. Щоб не втратити обличчя, вони намагаються приховати незгоду; люди із серйозними застереженнями намагаються не розголошувати їх прилюдно, спільні рішення розчиняються компромісом, відображаючи те, що задовольняє усіх, або взагалі замінюються поглядом однієї людини, який нав'язується групі. Якщо є незгода, то часто вона виражається як щось ганебне, думки поляризуються, і не вдається виявити глибинну відмінність у переконаннях і досвіді так, **щоб могла навчатись ціла команда**» [9, 24].

Потрібні загально визнані **права людини як загальний масштаб і міра свободи**. Природні права історично були згруповані у тріаду прав на **життя, свободу і власність**.

Ми вважаємо за необхідне окреслити **право на розвиток** «як універсальне... право, яке складає невід'ємну частину основних прав людини... усі права людини універсальні, неподільні, взаємозалежні і взаємозв'язані. Міжнародне співтовариство мусить ставитися до прав людини глобально, на справедливій і рівній основі, з однаковим підходом і увагою» [10, 36].

Наступним етапом розвитку в умовах гармонійного миру буде перехід до екологічної рівноваги й адаптивного способу життя, що забезпечується, ми впевнені, вихованням, дотриманням простих педагогічних класичних правил, вічних

і непересічних цінностей: віри, надії, любові, краси, добра, істини, свободи, порядності, чесності та справедливості [1, 11].

5. Стиль. Стиль людини, яка вільна у виборі дисциплін для навчання та безпосередньо відповідальна за свій власний вибір, є необхідною умовою для формування творчої особистості та нового світогляду. Стосовно ідеї вільного вибору слід навести думку І. А. Зязюна: «Ми намагаємося досягти повної впевненості, що вільний вибір професії є основою всебічного розвитку особистості при відповідності індивідуальних особливостей професійним вимогам. Наше кредо: лише вільний і правильний вибір професії єдина передумова всебічного розвитку особи» [1, 125].

Н. Ватсон і М. Фуллан, досліджуючи проблему співпраці між партнерами, дійшли таких висновків: «У будь-якому зусиллі до співпраці кожен партнер повинен прагнути змінити власну культуру, особливо у тих елементах, які пов'язані з іншими інституціями. У нашому навчальному консорціумі, наприклад, ми дійшли таких висновків:

1) школи та університети (принаймні факультети освіти) потрібні одне одному, щоб досягти успіху;

2) вони не подібні у головних аспектах структури, культури та системи винагород;

3) спільна робота потенційно може забезпечити єдність, координацію та наполегливість, життєво необхідні для розвитку вчителя і школи;

4) обидві сторони повинні працювати наполегливо і разом формувати нові структури, поважати культуру один одного і використовувати спільний досвід розв'язання проблем через включення сильних моментів культури кожної зі сторін;

5) міцне партнерство не може виникнути випадково, добровільно чи через конкретно спрямовані на нього проекти. Воно вимагає нових структур, нової діяльності та переосмислення внутрішньої роботи кожного закладу, а також роботи між закладами» [4, 166-167].

Становлення нового вищого навчального закладу в сучасному суспільстві України значною мірою залежить від активної позиції керівного складу, в першу чергу, його лідера - ректора. Саме від керівництва залежить, чи повірять та підтримають цей університет люди — діти та їхні батьки, викладачі, керівники місцевої адміністрації, підприємств та установ, бізнесмени та фермери, кореспонденти, літератори та вчені. Яскравим прикладом такої підтримки було створення у 1996 р. Миколаївської філії Національного університету «Києво-Могилянська академія». За де-

сять днів після прийняття відповідної Постанови Кабінету Міністрів України було проведено вступне тестування, а за півтора місяці почалися заняття на трьох факультетах. З одного боку, це структурний підрозділ державного навчального закладу з найвищим статусом — Національного університету, де вступний конкурс відбувається не за фінансовими можливостями батьків, а за здібностями абітурієнтів, а стандартна програма навчання надається безкоштовно. З іншого боку, протягом півроку в 1996 р. держава не фінансувала діяльність молодого закладу.

То був час, коли жителі Миколаївщини, як і всієї України, неодноразово були обдурені різними трастами, холдінгами, фондами та страховими компаніями. І незважаючи на це, були люди, які повірили. Це були Люди з великої літери, і їхня підтримка - це яскравий приклад людської непорушної віри, прагнення до щастя, добра та справедливості, радості та мрії про майбутнє. Мабуть, з цього виникає, зростає і міцніє віра в людей, у державу, з'являється розуміння того, що активні люди у найменшому містечку здатні будувати власну державу, творити нове для себе та для своїх нащадків.

Вважаємо за доречне з цього приводу навести думку І. А. Зязюна, яка творчо доповнює класичну педагогічну спадщину великого педагога А. С. Макаренка: «Для відтворення духовної традиції, що стверджує добро і справедливість, чи, кажучи інакше, для виховання гармонійної особистості передусім необхідні не інструкції, нехай і найдосконаліші, а справжні люди, здатні боротися за ідеали і ними жити. Цьому вчив і так жив автор "Педагогічної поеми"» [1, 142].

Невід'ємність права керівника університету на власний шлях розвитку, на нашу думку, є визначальною. Ось як пише про це І. А. Зязюн: «У той час, коли Макаренкові інкримінували створення "нерадянської системи", О. С. Нілла звинувачували в анархізмі й "грі в демократію", бо він, як і Макаренко, не визнавав прав, визначених владою, і встановлював їх сам для свого закладу» [1, 148].

Кожен рік становлення університетської системи освіти, крім відомих проблем, додає все нові та нові, і це є свідченням прогресу, розвитку. Вирішуються адміністративні, організаційно-педагогічні, технічні, методичні, структурні, культурні та наукові проблеми. Кожна з них потребує уваги та зусиль, цілеспрямованої праці в умовах величезного дефіциту ресурсів і найголовнішого з них — часу.

Університет мусить створювати умови, в яких людина «розкриває свій талант», може збагну-

ти, в чому він полягає, коли «людина відчує **смак свободи** і зрозуміє, яке це велике благо — бути вільною» [12].

6. Кваліфікація. Університетській системі освіти притаманна своєрідна корпоративна культура, коли спілкування студента і професора важить значно більше, ніж той курс, що читає останній. Описуючи талант викладача, І. А. Зязюн спирається на визначення акторської майстерності, яке сформулював К. С. Станіславський. Насамкінець І. А. Зязюн зауважує, що, «безумовно, ці властивості необхідні й педагогові - основній дійовій особі в театрі одного актора. Брак бодай однієї з перелічених здібностей зменшить педагогічну впливовість» [1, 117].

Роль дослідницької діяльності полягає у тому, що вона є одним з критеріїв визначення рівня кваліфікації викладача, а також гарантом того, що знання та навички, які формуються протягом навчання, глибоко обґрунтовані, відображають реальність та сприятимуть роботі у майбутньому.

7. Спільні цінності. Усі наші зусилля спрямовані на вдосконалення, формування системи принципів для розвитку університетської системи освіти, дотримання яких сприятиме руху суспільства в напрямку стратегії сталого розвитку. Водночас ми цілком свідомо визнаємо, що «справді заслуговує на увагу повсюдний місцевий розвиток». Ми поділяємо думку М. Фуллана, що «розвиток інновацій не є саме стратегією, якщо ідеї нікуди не ведуть. Ахіллесова п'ята нової генерації американських шкіл - припущення, що створення шкіл за певною моделлю змінить обличчя освіти» [4, 166].

Марта Богачевська-Хом'як визначає, що «найбільша небезпека для гуманістики - коли її цінності стають не більш, ніж пустослів'ям, лицемірством, фоновим гомоном у щоденній діяльності, яка не має нічого спільного з тим, що належить до традиційної гуманістики» [13, 9]. Дослідниця відзначає, що «ми дійсно часто поводимось так, наче живемо в ідеальному світі. Ми розглядаємо наші цінності з точки зору універсальності їхнього застосування, думаючи, що всі люди, яких ми вважаємо рівними, поділяють наші принципи добра, порядності, справедливості та гуманізму. Ми хочемо вірити, що розуміння цих принципів поєднає нас для спільного добра» [13, 8]. М. Богачевська-Хом'як наголошує, що «досвід Програми ім. Фулбрайта свідчить про такий взаємозв'язок між діяльністю та дослідженням, які разом працюють на те, що філософ-ідеаліст назвав би "актуалізацією добра"» [13, 10].

Університету потрібні базові **етичні норми**, щоб наші дії були в більшій гармонії як з основним релігійним осягненням, так і з обмеженнями природного світу. Ми підтримуємо твердження, що «ця етика визначається термінами **"сталість", "достатність", "справедливість", "ефективність"**» [14, 261].

8. Наукова діяльність. У сучасних умовах від порядності та захопленості, від допитливості розуму до пошуку нового, нетрадиційного, від особистості науковця-викладача цілком залежить ефективність його наукової діяльності. Річний термін укладання контракту, видання методично-видавничим відділом університету наукових праць, тез доповідей до науково-практичних конференцій є запорукою звичайної форми проведення підсумку річної наукової роботи.

Наявність публікацій та їх зміст є простим та ефективним засобом прийняття рішення щодо якості виконання індивідуального плану роботи професорсько-викладацького складу університету. Форми та зміст науково-дослідницької діяльності, яка майже завжди має індивідуальний характер, є прерогативою професорів та доцентів, що дозволяє їм завдяки неповторній цінності інтелекту гнучко формувати плани наукової роботи та самостійно впроваджувати шкалу пріоритетів власних наукових захоплень та переваг.

Особлива цінність науково-дослідницької діяльності в університеті полягає у вільному характері формування творчих колективів та підборі талановитих студентів, об'єднуючи їх навколо соціально значимих наукових ідей.

Необмеженість форм та змісту самостійної роботи студентів за великого обсягу годин на самостійне засвоєння дисциплін (майже 2/3 від загального часу), можливості диференційованого принципу завдань до курсової роботи, вільний доступ до ресурсів найсучасніших комп'ютерних класів, наявність потужних комп'ютерів на кожній з кафедр та на факультетах і департаментах, у гуртожитку, всебічне заохочення та підтримка власних міркувань щодо розвитку спеціальностей, розробка проектів та становлення спеціальностей, подання заявок на гранти - все це створює умови вільної творчої атмосфери, коли все залежить від інтелекту науковця.

Суттєвим позитивним чинником у становленні ефективної науково-дослідницької діяльності у новому навчальному закладі є вакансії науково-педагогічного складу. Перспектива отримання престижної гарантованої роботи, орієнтованої на всебічне використання власних наукових досягнень та пріоритетів, можливість взяти безпосередню участь у розбудові прогресивних

структурних підрозділів університету, очевидність власних та колективних зусиль не в невідомих установах та організаціях, а в рідних пенатах дає змогу прогнозувати появу нових, ефективних результатів науково-дослідницької діяльності саме за участю власних випускників.

9. Інформація. Необхідно створити корпоративну інформаційну систему підтримки прийняття рішень як підґрунтя стратегічного управління розвитком [5] університетської системи освіти.

Корпоративна інформаційна система є тим середовищем, де об'єднуються всі інформаційні потоки, задовольняються природні потреби ключових учасників навчально-виховного про-

цесу в інформації, у висловлюванні власних думок, уявлень та переконань. Це середовище вільного та необмеженого диспуту, інформаційний простір, де стратегічні задуми лідера, що розроблені членами його команди, стають системною діяльністю всіх учасників навчально-виховного процесу в результаті власного змістовного їх наповнення.

Таким чином, ми передбачаємо, що впровадження у практику досягнень фундаментальної науки та концепції сталого розвитку університетської системи освіти здійснюватиметься через студентів, які нестимуть здобуті знання у суспільство. Водночас буде реалізовано потенціал науки.

1. Зязюн І. А. Педагогіка добра: ідеали і реалії: Науково-методичний посібник - К.: МАУП, 2000.- 312 с.
2. Програма дій «Порядок денний на XXI століття» («Agenda 21») / Пер. з англ.: ВГО «Україна: Порядок денний на XXI століття».- К.: Інтелсфера, 2000.- 360 с.
3. Моисеев Н. Н. Алгоритмы развития.- М.: Наука, 1987.- 303 с. (серия «Академические чтения»).
4. Фуллан М. Сили змін. Вимірювання глибини освітніх реформ / Пер. з англ. Г. і Р. Шиян.-Львів: Літопис, 2000.—269 с.
5. Пузатое Ц., В. Роль информационных систем в решении задач стратегического управления современным университетом: http://www.redlab.ru/develop/university/softool_2001/leti.ppt
6. Фуллан М. Сили змін: продовження / Пер. з англ. І. Савчак.-Львів: Літопис, 2001.- 162 с.
7. Гончаренко С. У. Гуманізація і гуманітаризація освіти // Творча особистість у системі неперервної професійної освіти: Матеріали Міжнародної наукової конференції 16-17 травня 2000 року / За ред. С. О. СИСОЄВОЇ і О. Г. Романовського-Харків: ХДПУ, 2000- С. 41.
8. Дискусія // Україна в сучасному світі. Конференція випускників програм наукового стажування у США - К.: Стилюс, 2003.-395 с.
9. Senge P. The Fifth Discipline- New York, Doubleday, 1990.
10. Венская декларация и программа действий // Курьер ЮНЕСКО.- 1994.- Май-С. 36.
11. Нечепоренко Л. С. Онтопедагогіка та інвайроментальна педагогіка: Навчальний посібник.- Харків: Основа. 2001.— 238 с.
12. Брюховецький В. Києво-Могилянська академія: десять років відновлення // Вища школа: Науково-практичне видання.- 2001.-№ 2-3.- С. 3-21.
13. Марта Богачевська-Хом 'як. Глобальні питання: регіональні цінності? // Вісник № 9. (Випуск присвячений 10-річчю Програми ім. Фулбрайта в Україні).- Весна.- 2003.- С. 8-Ю.
14. ДейліГ. Е. Поза зростанням. Економічна теорія сталого розвитку / Пер. з англ.: Інститут сталого розвитку.- К.: Інтелсфера, 2002.-312 с.