

ВИКОРИСТАННЯ МЕРЕЖЕВОЇ ВЗАЄМОДІЇ В УМОВАХ ЗАКЛАДУ ВИЩОЇ ОСВІТИ

Кравченко Г. Ю.,

ORCID iD: 0000-0002-2156-3203

доктор пед. наук, доцент, професорка
кафедри педагогіки, іноземної філології та перекладу
Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця,

м. Харків, Україна

innovatica@ukr.net

Чжан Лей,

аспірантка кафедри педагогіки,
іноземної філології та перекладу
Харківський національний економічний університет

імені Семена Кузнеця,

м. Харків, Україна

zhanglei_fiona@163.com

Анотація. У змісті статті розглянуто поняття «мережування» та «система мережевої взаємодії», розкрито їх значення. Звернено увагу на умови утворення вертикальних і горизонтальних субординаційних та координаційних зв'язків у системі мережевої взаємодії кафедр з іншими структурними підрозділами закладу вищої освіти. Розкрито сам процес мережевої освітньої взаємодії, який виникає між об'єктами та суб'єктами управління в закладі вищої освіти.

***Ключові слова:** мережування, система мережевої взаємодії, заклад вищої освіти.*

Виклики сьогодення потребують від системи вищої освіти України створення умов для відповідного розвитку інтелектуального потенціалу студентської молоді, що є вирішальним фактором забезпечення її якості, доступності та ефективної діяльності. Головним принципом створення оптимальних умов задля продуктивної діяльності студентів, що передбачає їх мотивацію до отримання знань та формування професійної компетентності є створення освітнього процесу на засадах мережевої взаємодії всіх структур закладу вищої освіти.

Мережування означає систематизований розвиток (менеджмент) зовнішніх та внутрішніх зв'язків (комунікації, інтеракції, координації) між людьми, групами або організаціями («вузлами») з метою вдосконалення результатів діяльності [2].

Д. Хопкінс: зазначає, що мережі є суспільними об'єднаннями, які характеризуються прагненням до якості, відданістю справі та зосередженням на результатах. Такі структури є ефективними засобами підтримки інновацій у часи змін. В освіті мережі сприяють поширенню інноваційного досвіду, розвитку спроможності закладів вищої освіти до змін, створенню додаткових можливостей для професійного розвитку. Вони допомагають у процесах реструктуризації та рекультурації освітніх організацій і систем та стають проміжною ланкою між централізованими й децентралізованими структурами [5].

Управління в закладах вищої освіти в Україні забезпечує сумісну діяльність кафедр та організацію їхньої спільної роботи із самостійними методичними підрозділами, а саме: *спільна діяльність кафедр* полягає у визначенні основних стратегічних умов, цільових орієнтирів роботи: змістового наповнення навчальної та методичної напрямів діяльності; забезпечення професійними кадрами; *співпраця з відділом атестації керівних та педагогічних кадрів* у питанні проведення атестації, враховуючи розроблені кафедрами кваліфікаційні вимоги та конкурентоспроможність; *спільна діяльність кафедр секціями та методичними структурами* прослідковується у питаннях змісту інноваційної

діяльності та розроблення моделей освітнього процесу; освітніх установ, випускника кафедр, моделі управління за конкретними критеріями і показниками; передбачає організацію моніторингу якості результатів освітньої та професійної діяльності, аналіз і корекцію роботи за отриманими результатами [3].

Сама система мережевої взаємодії кафедр між собою, між підпорядкованими їй методичними структурами та самостійним методичними підрозділами виникає внаслідок утворення вертикальних і горизонтальних субординаційних та координаційних зв'язків.

Вертикальний зв'язок виникає між завідувачем кафедри і адміністрацією (завідувачі кафедр є членами ректорату, на якому вирішуються адміністративні питання організації та управління діяльністю структурних підрозділів щодо виконання поставлених керівництвом завдань); завідувачем кафедри і членами кафедри.

Горизонтальні зв'язки – між завідувачами кафедр під час реалізації спільних завдань із навчальної та наукової роботи (співпраця в питаннях підготовки навчальних планів та програм, реалізації наукових тем кафедр (інтеграція наукових досліджень)), робота в складі вченої ради академії; між науково-педагогічними працівниками кафедр (співпраця в питаннях визначення викладання навчальних дисциплін, підготовка навчально-методичного забезпечення діяльності кафедри, обговорення наукових видань (статей) та методичних посібників для подання на розгляд та затвердження на засіданнях науково-методичної та вченої рад); між завідувачем кафедри та керівниками лабораторій, центрів та відділів у питаннях організації та проведення дослідно-експериментальної роботи, науково-методичного супроводу інноваційної діяльності закладів вищої освіти [4].

Постійно відбувається горизонтальна взаємодія між співробітниками кафедр та методичними структурними підрозділами, яка полягає у поєднанні зусиль щодо проведення науково-методичних заходів різних рівнів, консультування тощо.

Унаслідок цього основними об'єктами управління в закладах вищої освіти визначено: об'єкти управління адміністративною діяльністю; об'єкти управління навчально-виховним процесом, науковою та методичною роботою; науково-педагогічні кадри кафедр та студенти/слухачі; об'єкти управління методичними підрозділами, фінансово-економічною діяльністю структурних підрозділів.

Умови, що змінилися, визначають необхідність професійного управління колективами кафедр і передбачають грамотну роботу з персоналом, чітку й результативну організацію навчально-виховного процесу, наукової та методичної роботи, підвищення рівня організації діяльності завідувачів кафедр, професійного розвитку науково-педагогічних працівників.

Суб'єктами мережевої освітньої взаємодії в ЗВО є всі учасники освітнього процесу. Її перевагами визначено появу власної ініціативи у науково-педагогічних працівників; колективну підтримку та оцінку своєї професійної ініціативи; участь у підтримці та в оцінюванні інших ініціатив; участь у формулюванні загальної мети, загальної системи цінностей (професійних); участь у формуванні загальних критеріїв результативності діяльності, представленні спільної діяльності; участь в управлінні спільною діяльністю, вплив на розподіл ресурсів для здійснення розвитку у напрямках професійної діяльності. Відкрита взаємодія науково-педагогічних працівників кафедр із самостійними методичними підрозділами передбачає особистісні ступені свободи, що насичується професійною довірою, збагачує простір взаємодії, що позитивно впливає на їх розвиток. Така відкрита взаємодія попереджує або зовсім виключає стресові ситуації, зближує та взаємозбагачує учасників освітнього процесу ЗВО, в якій виробляється природовідповідна пересічна лінія поведінки [1].

Отримані результати спільної діяльності кафедр та всіх методичних структурних підрозділів свідчать про те, що виникає нова організаційно-структурна модель діяльності кафедр, що сприяє: результативній взаємодії кожної кафедри з адміністрацією академії; побудові мережевої взаємодії кафедр із самостійними методичними центрами, лабораторіями і відділами.

Підтримка адміністративної, навчальної, навчально-методичної і наукової діяльності на кафедрах ЗВО в умовах реалізації *організаційної структури моделі мережевої взаємодії* дозволяє: отримувати оперативну інформацію, скорочувати бюрократичні бар'єри між підрозділами; усувати необґрунтоване дублювання робіт, що виконуються в різних підрозділах; спрощувати оформлення і проходження документації; реалізувати запити необхідної для роботи інформації; отримувати різні форми звітності від працівників тощо [4].

Тактична і стратегічна інформація дозволяє керівникам: оптимізувати час ухвалення рішень; перерозподіляти кадри і професійно переорієнтовувати надлишкову частину персоналу управління; забезпечувати інформаційні потреби викладачів та максимально відкритий доступ до інформації про різні напрями діяльності закладу; створювати і наповнювати фонд розвитку структурних підрозділів навчального закладу; здійснювати вироблення нових ідей і концепцій розвитку інституту післядипломної педагогічної освіти; застосовувати засоби імітаційного моделювання діяльності тощо [1].

Такі результати мають інтегративний характер, які досягаються спільною діяльністю всіх структурних підрозділів ЗВО, що і створює кафедральну систему основними завданнями якої є забезпечення єдиної інноваційної політики у всіх сферах діяльності кафедр; виділення складу функціональних служб і підрозділів, для виконання поставлених короткотривалих або довготермінових завдань, що ґрунтуються на чіткому узгодженні інтересів кількох керівників структурних підрозділів кафедральної системи, які претендують на доступ до одних і тих самих ресурсів.

Список літератури:

1. Адаптивне управління: трансформація в закладах освіти різного рівня організації та результативність його практичного впровадження. (2021) Кол. Монографія: Г.В. Єльнікова, І.П. Анненкова, Г.Ю. Кравченко, С.Г. Немченко, В.С. Ульянова. За заг. і наук. ред Г.В. Єльнікової, Харків: Мачулін, 2021. 398 с.

2. Войтович, Р. (2010). Мережеве суспільство як нова форма соціальної організації в умовах глобалізації. Політичний менеджмент: український науковий журнал. 5 (44), 3–18.
3. Кравченко Г. Ю. (2015). Забезпечення якості адаптивного управління кафедральною системою інститутів післядипломної педагогічної освіти. Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України; ред. кол.: О. Л. Ануфрієва [та ін.]. К., 2005. Вип. 14(27) / голов. ред. В. В. Олійник. К.: АТОПОЛ ГРУП, 2015. С. 63–73.
4. Кравченко Г. Ю. (2015). Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні [Текст] монографія. Х.: «Смугаста типографія», 2015. 300 с.
5. Collins Randall. (2002). Sociology of Philosophies. A Global Theory of Intellectual Change. HarvardBelknapPress, 2002. С. 47–52.