

**Натисніть тут, щоб
купити книгу на сайті
або замовляйте за телефоном:
(0352) 51-97-97, (067) 350-18-70,
(066) 727-17-62**

Вступ

Зростання ролі вищих навчальних закладів як центрів культури, знань та досліджень у культурному, соціальному і науково-технічному розвитку свідчить, що майбутнє людства все більше залежить від сучасних університетів. Їх ключовим завданням є підготовка молоді та інших вікових груп населення до виконання своєї місії у суспільстві, що базується на знаннях і все більше потребує навичок високого рівня, ділової хватки, комунікацій та інформаційних технологій. Таким чином університети можуть зробити свій внесок у подолання викликів ХХІ століття — зміна клімату, енергетичні проблеми, зростання тривалості життя, прискорення технологічного прогресу, посилення глобальної взаємозалежності, економічна та соціальна нерівність тощо, що потребує відповідних досліджень та інновацій. Певних змін в діяльності ВНЗ вимагає інформаційне суспільство, яке зумовлює посилення наукової підготовки спеціалістів у цілому, відповідної мобільності та більшої орієнтації на студента.

Ці виклики ставлять перед вищими навчальними закладами нові вимоги, що стосуються як підвищення якості викладання, навчання та наукових досліджень, організації діяльності вищих навчальних закладів, так і соціальної місії університетів у суспільстві.

Різні європейські форуми з питань вищої освіти визначають центральну роль університетів у розвитку континенту і його окремих країн, які створюють, зберігають і передають знання, життєво необхідні для економічного добробуту, формують європейські цінності і культуру. Проте виконання вищими навчальними закладами своєї місії в сучасних умовах, зокрема підвищення якості викладання і навчання, інноваційного розвитку зростання конкурентоспроможності потребує мобілізації практично всіх ресурсів — духовних, моральних, інтелектуальних, фінансових, матеріальних і управлінських ресурсів.

Ректори європейських університетів, які зібралися в найстарішому з них — Болонському у 1988 році з нагоди його 900-річчя, виходи-

ли з перспективи розширення співпраці між усіма європейськими націями, вважаючи, що народи і держави повинні усвідомити роль, яку мають зіграти університети в суспільстві, що змінюється і стає більш відкритим у міжнародному плані. При цьому керівники провідних університетів висловили переконання в тому, що:

- майбутнє людства значною мірою залежить від культурного і науково-технічного розвитку, який забезпечують сучасні університети як центри культури, знань та досліджень;
- університети повинні взяти на себе завдання з поширення знань серед молоді і при цьому вони зобов'язані звертатися до всього суспільства, чие культурне, соціальне і економічне майбутнє вимагає особливого, значного і постійного внеску у справу виховання;
- університети мають забезпечити майбутнім поколінням таку освіту і виховання, яке б сприяло бережливому ставленню до великої гармонії навколишнього середовища і самого життя (Преамбула Болонської декларації).

Стратегічною метою Болонського процесу є посилення конкурентоспроможності європейської економіки і освіти в світі та підвищення мобільності громадян на європейських ринках праці. Створення узгодженої системи вищої освіти Європи виступає передумовою формування Європейського простору вищої освіти. Основою для створення ЄПВО є вдосконалення всіх національних систем вищої освіти через поширення кращого досвіду і просування співпраці та солідарності між європейськими державами. Утім, в силу традиційності та інерційності університетів реалізація перетворень в рамках Болонського процесу йде повільно, супроводжуючись негативними оцінками як з боку студентів, так і з боку викладачів, оскільки йдеться про суттєві якісні зміни, ломку традицій, звичок. Проте Болонський процес чимало дав для розвитку освіти, зокрема, він заставив багатьох серйозно і критично переосмислити радянську вищу освіту в контексті світових досягнень, висвітлив стан нинішньої української освіти і позначив певні кроки щодо руху та зміни цієї системи на основі європейських цінностей.

Водночас «академічний капіталізм», введений як поняття в науковий обіг Ш.Слотером і Л.Леслі, означає, що сучасні університети все більше функціонують як ринкові структури, добиваючись збіль-

країн — США, Західної Європи, Австралії, Канади тощо, а й для України. Адже в радянський період в українських ВНЗ навчалися десятки тисяч іноземних студентів з колишніх соціалістичних країн та країн, що розвиваються.

Студентська мобільність розглядається також як важливий чинник розвитку загальноєвропейського ринку спеціалістів та висококваліфікованих робітників. Крім узгоджених угод і програм обміну, широко практикується спонтанне переміщення студентів без будь-яких програм. Тут проявляється прагнення самих студентів до вивчення інших країн, національних культур і мов та умов вищої освіти, а також зацікавленість самих університетів до розширення надання освітніх послуг, у т.ч. за рахунок залучення іноземних громадян. Адже плата за навчання іноземних громадян суттєво доповнює бюджетне фінансування. Активність іноземних ВНЗ помітна і на освітньому ринку України. Водночас невисокий рівень вищої освіти в багатьох країнах та обмеженість спеціальностей примушують молодих людей шукати можливості отримання вищої освіти за кордоном.

Крім добре відомих європейських програм та міжнародних угод (NAFTA, ASEAN і АРЕС), існують також регіональні, які стимулюються перш за все економіками відповідних частин Європи. Так, наприклад, була створена програма студентських обмінів між північноєвропейськими країнами, яка базується на принципі «гроші слідує за студентом», оскільки ВНЗ скандинавських країн отримують фінансування в залежності від кількості студентів, які записалися на їхні програми. При цьому кошти виділяються на студентів усіх країн, об'єднаних даною угодою.

Важливою складовою академічної мобільності, хоча й не так поширеною, є мобільність викладачів і науковців. При цьому йдеться про участь у наукових конференціях, семінарах, стажуваннях, розробці спільних наукових тем і проєктів, міжнародних тренінгах тощо. Слід зазначити, що інколи важко чітко розмежувати мобільність з метою навчання і викладання, що, мабуть, найбільше стосується аспірантів і докторантів. Так, наприклад, багато європейських і американських програм підготовки дисертацій для отримання ступеня PhD включають так звану навчальну компоненту (taught component) і період викладання на рівні бакалаврату. Отже, мобільність аспірантів передбачає проведення наукових досліджень, навчання і викладацьку практику. З метою сприяння мобільності аспірантів у Європі

була створена мережа шкіл бізнесу, які пропонують докторські програми (European Doctoral Education Network – EDEN).

Поширеним явищем є так звана інтелектуальна міграція – міграція наукових працівників та викладачів, як правило, високої кваліфікації, яка буває тимчасовою і постійною. Тимчасова є формою академічної мобільності, міжнародної наукової співпраці, а постійна може розглядатись як «brain drain», тобто «відплив інтелекту», своєрідна еміграція, оскільки йдеться про виїзд з країни громадян (викладачів, науковців, студентів і аспірантів, стажерів), які займаються інтелектуальною творчою працею, з метою застосування своєї підготовки, знань і кваліфікації в іншій країні. Інтелектуальну міграцію розглядають в контексті обміну знаннями і досвідом як «brain exchange», тоді як «brain waste» – чиста втрата висококваліфікованої робочої сили певною країною-експортером, що знижує перспективи соціально-економічного розвитку, особливо в умовах суспільства знань. Утім, основною причиною такого явища є не інтеграція систем вищої освіти, а відсутність на батьківщині можливостей займатися певною роботою за відповідну зарплату, фактична незацікавленість у фахівцях вищої кваліфікації, а також соціально-політична нестабільність, обмеження прав людини тощо.

Розвиток академічної мобільності студентів і викладачів сприяв інтернаціоналізації навчальних планів, тобто їх оптимізації з урахуванням міжнародного досвіду, внесення відповідних змін. Оскільки навіть у об'єднаній Європі існують суттєві відмінності в навчальних планах, певна уніфікація яких потребує розширення академічної мобільності. Зрозуміло, що зміна навчальних планів є не простим процесом, оскільки йдеться про збереження традицій та стабільності навчального процесу і відповідної презентації ВНЗ на ринку освітніх послуг, що є також певним свідченням якості. Утім, як говориться, істина лежить посередині, адже необхідно поєднувати традиції з інноваційним підходом, оновленням навчальних програм, пошуком нових освітніх технологій тощо.

Вищі навчальні заклади розвинених країн прагнуть поєднати набір іноземних студентів з розширенням пропозицій на перспективних регіональних ринках світу, створюючи філії та зарубіжні відділення, що інколи розглядається як втручання в національну систему освіти і викликає невдоволення місцевої влади.

123. Compendium of the social doctrine of the church. Libreria editrice vaticana. Citta del Vaticano. 2004. — 525p.
124. Cornesky, Robert, Sam McCool, Larry Byrnes, and Robert Weber. 1991. Implementing Total Quality Management in Higher Education. Madison, Wisc.: Magna Publications.
125. Compendium of the social doctrine of the church. Libreria editrice vaticana. Citta del Vaticano. 2004. — 525p.
126. Crosby, Philip B. 1979. Quality Is Free. New York: McGraw-Hill.
127. Deal, Terrence E. Kennedy, Allan A., Corporate Cultures. The Rites and Rituals of Corporate Life, 1982. — 288 p.
128. Deming, W. Edwards. 1986. Out of the Crisis. Cambridge, Mass.: MIT, Center for Advanced Engineering Study.
129. Deming, W. Edwards. 1986. Out of the Crisis. Cambridge, Mass.: MIT, Center for Advanced Engineering Study.
130. Edgar H. Schein. Organisationskultur. »The Ed Schein Corporate Culture Survival Guide«, EHP Bergisch Gladbach .
131. Examening Quality Culture Part I. <http://eua.be\Libraries/Publications.sflb.ashx>.
132. Freed, Jann E., Marie Klugman, and Jonathan D. Fife. 1994. «Total Quality Management on Campus: Implementation, Experiences, and Observations.» Paper presented at an annual meeting of the Association for the Study of Higher Education, November 13, Tucson, Arizona. 24 pp.
133. Fullan Michael. Leading in a Culture of Change, JOSSEY-BASS, San Francisco, 2001
134. Grundbegriffe der Soziologie. Bernhard Schaefer, Johannes Kopp. VS Verlag fuer Sozialwissenschaften. Wisbaden, 2006.
135. Guerses H.: Funktionen der Kultur. [Ел. ресурс]. — Режим доступу <http://homepage.univie.ac.at/hakan.guerses/p>
136. Gregor Braeutigam. Kulturoekonomie. Shaker Verlag. Aachen. 2006.
137. Hal F. Rosenbluth and Diane McFerrin Peters, The Customer Comes Second (New York: William Morrow, 1992).
138. James C. Collins and Jerry I. Porras, Built to Last: Succ Lorange P. New Vision for Management Education: Leadership Challenges, PERGAMON, 2002
139. Juran, Joseph M. 1988. Juran on Planning for Quality. New York: Free Press.
140. International students. [Ел. ресурс]. — Режим доступу <http://en.wikipedia.org/wiki>.
141. Matthias Otten. Interkulturelles Handeln in der globalisierten Hochschulbildung. 2006.
142. Millet J. The academic community. NY, 1962. P. 234-235.
143. Parsons J. Introduction, from M. Weber. The theory of social and economic organization. NY, 1947.

144. Peter M. Senge, *The Fifth Discipline: The Art & Practice of the Learning Organization* (New York: Doubleday Currency Books, 1990).
145. Rauhvargers A. Joint degrees in Europe, *FORUM*, winter 2002, vol.4.no.3
146. Robbins K. and Webster F. *The Virtual University*, OXFORD UNIVERSITY PRESS, 2002
147. Rolf Dubs, Dieter Euler, Johannes Ruegg-Stuerm, Cristina E.Wyss. *Managementlehre Band 5*.
148. Rolf Dubs. *Sitzungs- und Konferenztechnik. Managementlehre Band 5*.
149. Rowley D.J., Lujan H.D. and Dolence M.G. *Strategic Change in Colleges and Universities*, JOSSEY-BASS, San Francisco, 1997
150. Ruben, Brent D., ed. 1995. *Quality in Higher Education*. New Brunswick, N.J.: Transaction Publishers.
151. Seymour, Daniel T., ed. 1996. *High Performing Colleges: The Malcolm Baldrige National Quality Award as a Framework for Improving Higher Education*. Maryville, Mo.: Prescott Publishing Co.
152. Sherr, Lawrence A., and Deborah J. Teeter. 1991. *Total Quality Management in Higher Education. New Directions for Higher Education No. 71*. San Francisco: Jossey-Bass.
153. *Soziologie – Lexikon. – 4.Auflage.*, Muenchen; Wien; Oldenburg, 2000.
154. Sporn B. *Managing university culture: an analysis of the relationship between institutional culture and management approaches // Higher education*. 1996. Vol 32, № 1. P. 4-61.
155. *Strategic planning, marketing and public relations, and fund-raising in higher educational: perspectives, reading and annot. bibliog.* Metuhen (NY); L., 1985.
156. Stroup H.H. *Bureaucracy in higher education*. NY, 1966.
157. *The Blackwell Encyclopedia of Sociology. C.Volume 11*. Blackwell Publishing Ltd., 2007. Victoria, Australia.
158. Van Baalen P.J. and Moratis L.T. *Management Education in the Network Economy*, KLUWER ACADEMIC PUBLISHERS, Boston, 2001
159. Woods John A. *The six values of a quality culture*. Yearbook, 1998 Edition Copyright © 1996 by John A. Woods. All rights reserved. For permission to reprint, contact CWL Publishing Enterprises.

Зміст

Вступ.....	4
1. АКАДЕМІЧНА КУЛЬТУРА: ГЕНЕЗИС І ЗМІСТ	8
1.1.Розвиток університетів в контексті європейської культури.....	8
1.2. Академічна культура: поняття і функції	30
2. ПРИНЦИПИ І ЦІННОСТІ АКАДЕМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ	51
2.1. Академічна свобода та університетська автономія	51
2.2. Соціальна відповідальність вищої освіти.....	76
2.3. Моральні засади академічної культури	95
2.4. Якість вищої освіти	117
2.5. Академічна мобільність.....	145
2.6. Студентоцентризм як принцип академічної культури	164
3. СКЛАДОВІ АКАДЕМІЧНОЇ КУЛЬТУРИ.....	189
3.1. Інформаційна культура	189
3.2. Інноваційна культура	208
3.3. Роль комунікації в діяльності вищих навчальних закладів	224
3.4. Корпоративна культура	238
3.5. Фінансова культура	257
3.6. Організаційна культура	275
Висновки	303
Список використаної літератури.....	309