

КАПИТЕЛ 5 / CHAPTER 5⁵

ANTI-MANAGEMENT IS THE MISSION OF GUIDANCE IN EDUCATION

DOI: 10.30890/2709-2313.2025-36-03-014

Вступ.

Нове Просвітництво та глобальний характер невизначеності початку XXI-го століття вимагають парадигмального переосмислення функціоналу наукового менеджменту, технології якого наразі не забезпечують успішне управління. Посилюються наукові дискусії стосовно формування керунку «анти-менеджмент». Автори пропонують невеличку антологію найбільш продуктивних підходів теорії та практики, що на засадах ідеї провідництва генерують місію анти-менеджменту.

Примари та виклики XXI-го століття активні, агресивні та мінливі. Ми змушені адаптуватися до цих реалій. А. Ейнштейн вважав, що найбільш важливі проблеми, з якими ми зустрічаємося, не можуть бути вирішені на тому ж рівні мислення, на якому ми були, коли створювали їх. Актуалізувалася ідея новітньої парадигми практичного менеджменту, потенційною основою формування якої має стати формула «інтелектуальному суспільству – інтелектуальне управління». На початку XXI століття розроблено нову організаційну форму - успішний емоційно – інтелектуальний менеджмент (*SEIM*). Перспективи освітньої організації наразі визначаються не її формалізованою місією, а ресурсом інтелекту людського капіталу. Фундатор менеджменту П. Друкер вважає «робити знання продуктивними» важливим завданням суспільства й освіти.

Наразі в управлінні системою чи закладом освіти пріоритетом стає генерування ідей випереджального характеру, випробувана війною духовність та людинознавча компетентність. Глобальні перспективні ідеї «*smart*», «*artificial intelligence*» можуть базуватися лише на людському інтелекті та високій духовності. За цих обставин кожен учасник системи освіти претендує та має право на авторський інтелектуальний бренд, яким заслужено пишається.

⁵Authors: Lutsenko Hryhoriy Vasylovych, Kryzhko Vasyl Vasylovych

Number of characters: 29385

Author's sheets: 0,73



Найвищу міру переживання радості успіху, реалізованого прагнення менеджера освіти І. Бех назвав «духовним тріумфом» [14]. К. Корсак ініціює запровадження методології сучасної науки «нооуправління», змістом якої є мудрі дії будь-якого обсягу та призначення, що базуються на незнаннях і ноотехнологіях (штучний інтелект, *smart, nano*). Сучасним варіантом цього управління є плюралістична модель управління. Вона передбачає свободу вибору переваг і діяльності, пошану чужого мислення тощо.

Один з «маніфестів» Міністерства освіти і науки «Візія майбутнього освіти і науки України» передбачає модернізувати управління в освіті та науці через упровадження найкращих управлінських практик і систем мотивації. Маємо особливий погляд щодо цієї тези, зваженості в ній мети і проголошених механізмів «через».

Творчий колектив Глухівського національного педагогічного університету ім. О. Довженка і Бердянського державного педагогічного університету працює над розбудовою ідеї провідництва та методологування провідницької парадигми в управлінні освітою.

Для нашого дослідження корисними є дослідження В. Савчука, І. Шумілової, О. Боднар, В. Жигір, В. Луначека, О. Мармази, Л. Даниленко, О. Козлової, Д. Дзвінчука, О. Кратта, Є. Хрикова, А. Почтовюка, С. Клепка, О. Плахотнік.

Проблеми реалій анти-менеджменту досліджують Саух П., Геселева Н., Заріцька Н., Ситник Й., Appelo J., Cloke K., Goldsmith J., László E., Donaldson L., Stacey R.

5.1. Провідництво в освіті та його інтерпретація в міжнародному контексті.

Так сталося, що у дослідженні власної історії ми не завжди вдало визначали пріоритети здобутків для шани. У пошуках національної ідеї видатна роль належить етнічній ідеї «проводу» та «провідництва». Це ідея соціального



концепту, якому досі складно знайти порівняльні аналоги. Провідництво передбачає народження якісно нового типу керівництва людиною [15]. Концепт проводу є унікальним і несуперечливим щодо «Принципів наукового менеджменту» Ф.У. Тейлора та «Тектології» О.О. Богданова. За своїм ідейним та аксіологічним наповненням він їх на той час перевершував. Констатуємо, що тривалий час поняття провідництво в освіті належало до неозначуваних невизначених.

У результаті організованої нами (В. Крижко, С. Клепко, Г. Луценко, О. Старокожко, Ю. Кондратенко) дискусії лінгвістів та управлінців провідництво знайшло свою ідентичність в англійській мові як «The Guidance», провідництво в освіті – «The Guidance in Education». В основі – корінь слова «*guide*» (вести, керувати, направляти). Синонімами «провідника» в європейській та американській освітньої цивілізації є: *change agent* – агент змін, *agile manager* – аджайл менеджер, *a leader with perspective thinking* – керівник з перспективним мисленням, *successful manager* – успішний менеджер, *anticipatory managers* – випереджальні керівники, *level 5 leadership* – керівник п'ятого рівня, *head advisor* – керівник дорадник.

За класичною теорією американської освітньої цивілізації провідник перебуває на найвищому ступені ієрархії, володіє особливими природними психологічними рисами, якими він має перевагу над іншими смертними. Головною для цієї перспективи є думка, що провідниками народжуються, а не стають [15]. У такий спосіб рисам провідника проєктуються феноменальність та ірраціональність. Освітній провідник є носієм неявного (невимовного) знання (*tacit knowledge*), до якого відноситься те знання, яке не може бути легко передано іншим. А звідси особливість вищого рівня провідництва – його невідтворюваність у реальній практиці.

Наразі формується провідницька парадигма управління освітою (Луценко Г., Крижко В., Немченко С., Шумілова І., Кондратенко Ю.).

Т. Кун стверджував, що загалом зміна моделей управління відбувається тоді, коли протиріччя та невирішені проблеми накопичуються в рамках реально



наявної моделі та спричиняють збої, кризи, які можуть бути вирішені революцією у свідомості наукової спільноти. Т. Кун не приймав думку про те, що існуючу наукову систему управління можна змінити, поступово збагачуючи її новітніми підходами [18].

Угорський інтегральний теоретик, філософ науки Ернест Ласло (*Ernest Laszlo*) підкреслює, що наприкінці XX ст. людська цивілізація увійшла в «епоху біфуркацій», породжену інтерференцією циклічних соціокультурних процесів на нестійкому «кордоні самознищення», кордоні екстенсивного техногенного розвитку, але, разом з тим, прискорюються процеси самоорганізації нового інформаційного суспільства, ноосферні механізми якого можуть стати гарантами «м'якого сценарію виходу» з планетарної кризи [8].

Емері Фред Едмунд (*Fred Emery*) – австралійський психолог запровадив поняття «турбулентність соціального простору». Турбулентність характеризується складними взаємозалежностями; організаціям важко передбачити або відстежити причинно-наслідкові зв'язки своїх адаптивних стратегій. турбулентні поля створюють невизначеність, оскільки вони змінюються непередбачувано, коли організації намагаються до них адаптуватися [22].

5.2. Глобальні тенденції та управлінські парадигми майбутнього.

Ізраїльський вчений Юваль Ной Харарі (*Yuval Noah Harari*) розповів, хто керуватиме життям на Землі в майбутньому, і як зміниться людина за умов постійних технологічних революцій. Порівняно із Середньовіччям люди зараз живуть просто в раю, але чомусь не відчуваються щасливими. Зараз люди стикаються з більш страшним поняттям, ніж експлуатація, - зі своєю непотрібністю. Мова про те, що наше покоління вперше в історії може вирішувати, чи стане воно останнім. Варто додати, що наше покоління також вперше в історії може вирішувати, чи воно стане першим поколінням на новому



етапі розвитку [7].

Взаємодія глобальних тенденцій зменшує існуючий тимчасовий інтервал для прийняття рішення за умов VUCA та BANI-світу. Неможливо точно передбачити, скільки часу потрібно для здійснення значних змін, але внаслідок зворотних зв'язків та взаємодії тенденцій, його менше, ніж розраховувалося у прогнозах критичних точок окремих тенденцій. Час прийняття рішень може настати через десять років, а може й раніше, збігаючись зі знаменитим пророцтвом майя, яке передбачає якщо не кінець, то значну зміну нашого світу [8].

5.3. Криза в національній освіті України та нові підходи до управління освітою.

У національній освіті України фіксуємо системну кризу, чинниками якої ми визначаємо відсутність системного бачення та підходів; гіпертрофована роль адміністративної вертикалі управління освітою; захоплення ідеями «карго-культу»; низька культура добору керівних кадрів структур галузі; недосконалі ідеї організаційного протистояння невизначеності VUCA-світу.

Маємо не системні, не проривні напрямки в менеджменті освіти: освітологія (В. Огнев'юк), університетологія (В. Луговий), лідерство тотальне (Дж. Сорос).

В. Огнев'юк закликав формувати нову ціннісну парадигму суспільства і освіти. Він назвав її «людинобіосфероцентричною». Провідний науковець у галузі методологування освітньо-педагогічних ідей А. Фурман презентує вітакультурну метапарадигму. Маємо амбітну позицію науковців створити «мета» та «мега» ідеї.

Підходи та погляди філософії освіти, освітньої політики, науковців (М. Фуллан, Е. Тоффлер, Дж. Альтбах, Дж. Фішер, Дж. Крінстенсен, Е. Стейнер) на управління освітою неодноразово та кардинально трансформувалися на межі тисячоліть. Загалом людство у своєму розвитку підійшло до тієї межі, коли



подальший прогрес буде зумовлюватися виключно розумово-інтелектуальною діяльністю суспільства. Тобто, саме результати розумової діяльності, або за сьогодишньою термінологією – інтелектуальної діяльності – визначатимуть стратегію та тактику економічного розвитку будь-якого підприємства чи країни. Реально виходить так, що принципи управління, які висувалися в межах чинної парадигми, у низці способів здійснення управлінської діяльності не тільки перестали давати бажані результати, а, навіть, навпаки – почали породжувати негативні наслідки. А успіх усе частіше супроводжує тих, хто діє відповідно до принципів «анти-менеджменту» – практики поведінки й діяльності, що протистоїть або упереджено налаштована в ставленні до інтересів і цілей усталеного, традиційного управління [5]. Появу терміну і концепту «анти-менеджменту» пов'язують з ім'ям почесного професора менеджменту Університету Нового Південного Уельсу Лекса Дональдсона (*Lex Donaldson*) який проаналізував основні парадигми, що малюють сучасних менеджерів у все більш негативному світлі. Він дослідив п'ять основних сучасних організаційних теорій США. Кожна з цих теорій підлягає критичному розгляду, і виявляє серйозні проблеми або в теоретичній узгодженості, або в емпіричній достовірності. Л. Дональдсон стверджує, що поле менеджменту можливо реінтегрувати через «анти-менеджмент», взявши теорію структурних випадковостей як основну теорію та додавши до неї вибіркові пропозиції з нових парадигм [6].

Американські прибічники анти-менеджменту Кеннет Клок (*Kenneth Cloke*) и Джоан Голдсміт (*Joan Goldsmith*) вважають, що тейлорівський менеджмент вичерпав себе.(Cloke K., Goldsmith J.)

Серед нооформ менеджменту освіти пропонуються: гібридне управління, нова управлінська культура, операційна модель адміністративного управління, емоційно – інтелектуальний менеджмент, реінжиніринг тощо.

Варто відзначити зростання новітніх форм «анти-менеджменту» які кореспондуються з антропологічними, ментальними, історичними характеристиками, опорою на традиційну культуру, етику та мораль регіонів



(орієнтація на «північний» «східний» тип мислення). Це нормально, але не для України. Так вважає наш північний агресор. Почувши про концепт провідництва в соціальному управлінні, відразу переводить розмову на «бендерівське коріння» ідеї.

Також більшість дослідників (Anthony Giddens, John R. Gribbin, Jim Collins, Mark Edward Henson, Martin Burlingame, Fred Coombs, William Paul Thurston, William G. Cunningham, Donn Gresso, Jeannette Vos) культивують думку, що анти-менеджмент повинен набувати форм антиентропійної побудови організації (здатної протистояти хаосу) як за структурою так і за функціями; подолати невизначеність та непередбачуваність. Ентропія, по суті, являє собою ступінь незворотності, неідеальності, міру дисипації (розсіювання), міру інфляції (знецінення) управлінської діяльності в сенсі її ефективної результативності.

5.4. Феномен управлінської ентропії та мультиплікативний ефект у провідництві.

Наші дослідження приводять до висновку, що за реальної невизначеності та надлишковості сучасного освітнього простору зростає феномен функціональної управлінської ентропії у закладах освіти, який візуалізується через втрату мотивації, інноваційних прагнень, накопиченню нереалізованого невимовного знання. Зміни, за таких умов, набувають манікюрних масштабів (*manicure scale*).

Дискурс стосовно сутності «анти-менеджменту» надзвичайно коректний. Є неувиразнена позиція за якою анти-менеджмент розглядається у епатажній формі «Так далі неможна!».

Ми визначили особливий феномен, що виникає, формується під час природньої взаємодії компонентів особистості і віднесли його до так званого мультиплікативного ефекту (*multiplicative effect, multiplicativity* – перетин, взаємодоповнення). Мультиплікативність породжує емерджентні стани в системі і є наслідком прояву: різкого нелінійного посилення раніше малопомітної



властивості особистості чи структури; непередбачуваної біфуркації структури, або генерування непарадигмальної ідеї та створення моделі-конфігуратора, кентавр системи; рекомбінації зв'язків (трансверсальність) між елементами системи та переоцінки ситуації. Результатом мультиплікативності в нашому дослідженні є унікальна якість особистості – випереджальний (*pacesetting, advanced*) характер мислення та управлінських дій. Ідея випереджаючої освіти вперше була сформульована у докладі Римському клубу «Нема меж навчання», підготовленому у 1979 р. Дж. Боткіним, Е. Ельманжером та М. Маліцем.

5.5. Анти-менеджмент і емерджентність у контексті освіти.

Анти-менеджмент змушує нас до нового розуміння концепту емерджентності. Системі освіти та її ландшафтам властива емерджентність, тобто наявність у системи таких властивостей, які не є притаманними жодному з її елементів, що розглядаються окремо. Емерджентність (*emergent* – несподівано з'являється, раптово спливаючий) – це поява у цілого властивостей, неадитивних властивостям частин, що входять у нього, тобто властивостей, які не витікають з властивостей його частин [16]. Емерджентні (спонтанні) стратегії виникають та змінюються без заздалегідь визначеного плану, без заздалегідь задуманого шляху до успіху [10]. Емерджентна стратегія виробляється на постійній ітеративній основі. Існує думка, що емерджентні стратегії найуспішніші за послідовної поведінкової моделі організації і мають імпровізаційний характер, що дає змогу створювати непередбачувані, але успішні продукти. На думку британського професора менеджменту Ральфа Стейсі (*Ralph Douglas Stacey*), збільшенню ступеня емерджентності стратегії сприяє створення команд, що самоорганізуються («шарашки», самокеровані команди (F. Emery), тимчасові творчі групи) [10,11].

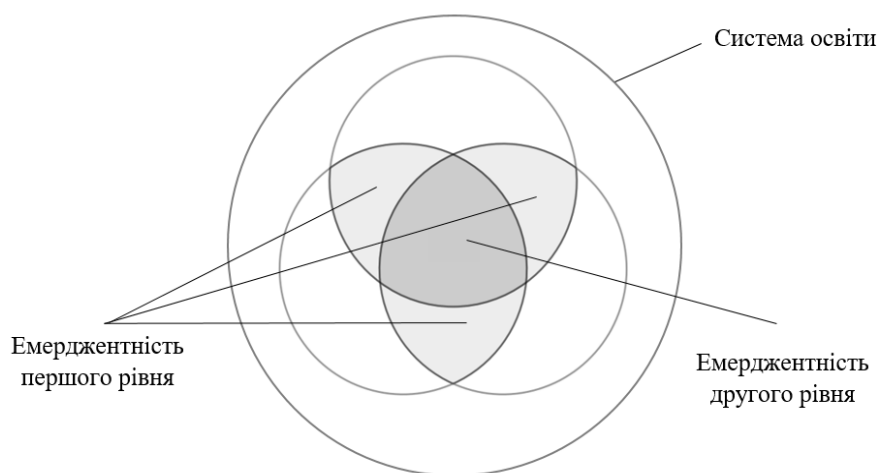


Рисунок 1. Трансверсальна модель генези емерджентності

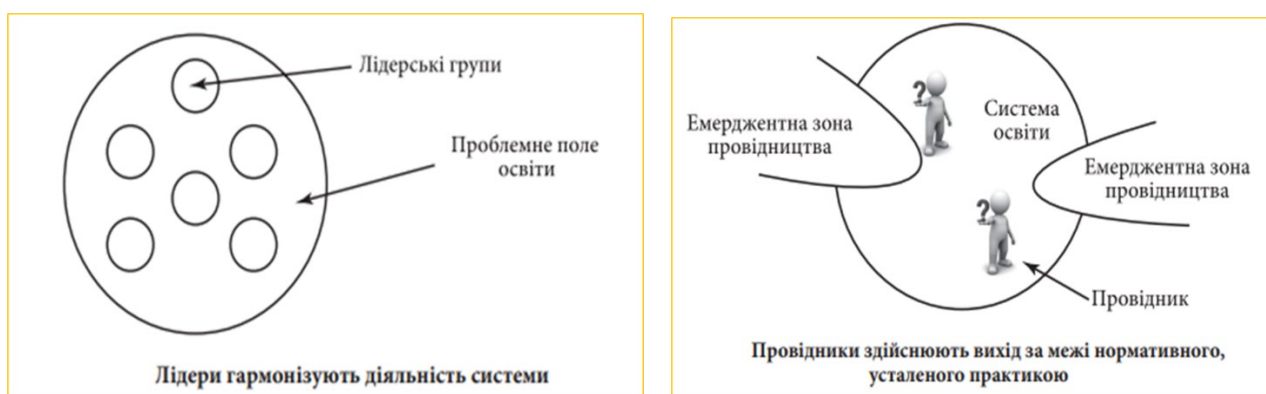


Рисунок 2. Емерджентні функції лідера та провідника

Сто років тому теоретик і практик менеджменту А.Файоль, будучи далекоглядною людиною, у своїй праці «Administration industrielle et générale. Paris. - 1917» зауважував, що його ідея спирається на саногенне мислення керівників та впевненість, що з часом адміністрування (розуміння вимог щодо порядку) набуде ментальних рис і буде витіснятися більш прогресивними формами менеджменту у майбутньому. Автономія та розширення можливостей стають ключовими поняттями в сучасному менеджмент – середовищі. Самокеровані команди в організації – це команда, яка має повноваження проявляти ініціативу та вирішувати проблеми без прямого, традиційного керівництва. Це мрія *Henri Fayol* [12].

Емерджентні якості не можна замовити через *Scopus*, їх не можна вимагати



від членів колективу, вони, за певних, випадкових, невизначених обставин з'являються самі і набувають статусу інновацій.

У якості одного з мотиваторів емерджентних прагнень особистості пропонуємо розглянути малодосліджений феномен «закинутої» (*abandoned*). У богословському дискурсі «закинутість» людини у світ (вигнання з раю) - це відчай, розпач, безвихідь, тривожність, приреченість та інші прояви й відчуття людини у світі «без Бога». Наука визначає покинутість як латентний стан, притаманний людині, і який розкривається в кризових ситуаціях, до яких можна зарахувати й питання початку професійної діяльності. За теорією «Dasein» М. Гайдеггера – це неминучість покладання (прийняття) відповідальності на самого себе. Американський соціолог Ірвін Гофман (*Erving Goffman*), назвав цей стан «публічною самотністю». У стані покинутості у особи виникають потреби та мотиви щодо самозбереження, соціальної затребуваності через варіанти проєктної (емерджентної) діяльності (ніколи не здавайся; притча про жабу в глечики з молоком).

У разі неефективної патронажної допомоги стан покинутості може стати початком професійної маргіналізації педагога.

Встановлено, що принцип випереджальності в освіті важко піддається як теоретичному концептуальному опрацюванню, так і технологічній реалізації в управлінні. Реально випереджувальна місія освіти полягає у тому, щоб вона випереджала у своєму розвитку інші форми соціальної активності людей, особливо їх господарську діяльність. Фабула дискусії – «кого, що та як випереджати?». У нашому соціальному філогенезі вже маємо досвід ідеї «догнати і перегнати». Управління розвитком національної освіти повинно мати інноваційний, прогностичний характер, тобто випереджати ті зміни, які відбуваються у світі, створювати динамічні, адаптивні персоніфіковані стандарти розвитку кожної особистості.

Саме це дало змогу нам визначити провідництво в освіті як випереджальну, самокеровану інноваційну та креативну емерджентну діяльність учасників освітнього процесу, спрямовану на забезпечення прогресу освітньої системи, її



структур та успішну самореалізацію всіх учасників цієї системи. Головне у «випереджальному стані» управління бачиться в тому, щоб серед людей, професійно зайнятих у ньому, завжди існувало інтелектуальне, творче напруження, сильне аналітичне і прогностичне мислення, громадська спрямованість сповідуваних цінностей (благо, незалежність Вітчизни), висока й щира особиста моральність, навички демократичного управління суспільними процесами, свідомістю, поведінкою і діяльністю людей [19].

Американські едукологи вбачають можливість випереджальності освіти у місії та освітніх технологіях: доповнена реальність (AR) і віртуальна реальність (VR); гейміфікація навчання; носимі технології (розумні годинники та гарнітури VR); автоматичне оцінювання; квантова швидкість читання; адаптивне навчання (адаптація курсів до індивідуальних потреб кожного здобувача); хмарні обчислення; соціальні медіа в навчанні; мобільне навчання; портативні пристрої - мобільні телефони та планшети, забезпечують навчання яке ніколи не припиняється; чат-боти та керовані голосові помічники [9].

У 2014 році Фредерік Лалу (*Frédéric Laloux*) знайшов успішні організації з вражаючими результатами і темпами зростання, в яких співробітникам дається велика свобода в прийнятті рішень, і назвав такі компанії бірюзовими, або компаніями майбутнього. У них замість посади – ролі. Agile це спосіб мислення і філософія, якій відповідає сукупність підходів до управління проектами, що передбачає розбивку проекту на етапи, а також безперервну співпрацю та вдосконалення шляхом планування, виконання і оцінки. Засновник методології розробки програмного забезпечення Рон Джеффріс (*Ron Jeffries*) відстоює думку що аджайл (*Agile*) – це антитейлористський анти-менеджмент На його думку менеджмент, який не протидіє дезорганізації, набуває форми анти-менеджменту.

На думку голландського дослідника і підприємця Юджина Аппело (*Jurgen Appelo*) необхідність змін в організації виникає рано чи пізно, незалежно від того, якої ідеології розвитку вона дотримується та яка парадигма управління визначає домінанту її функціонування. Однак від того, як здійснюватимуться ці зміни в організації, залежить ефективність її функціонування. Надважливо створювати,



формувати «організацію, що навчається». Аджайл–менеджмент повинен виконувати три функції «налаштування» організації: 1) розвиток системи; 2) захист системи і 3) надання системного напрямку [3,4].

Чи зможемо ми інтерполювати таку форму анти-менеджменту до освітньої сфери? Ні! Наш формат – жорстке адміністрування центрального органу щодо всіх структур. Є спроба: програма великої трансформації «Освіта 4.0: Український світанок» визначила МОН України «сервісною організацією»(?).

На жаль, адміністративний вплив посилюється на всіх рівнях та щоразу з новітнім обґрунтуванням його доцільності і необхідності. Аджайл – це формат Gig-освіти, до якої ми начебто прагнемо. Аджайл передбачає максимальний комфорт для учасників. Але у нас – релокація, еміграція, дистанційна освіта, підземні школи...

До анти-менеджменту можна віднести дивні «наукові» спроби подолання людської природи засобами гуманітарних впливів та намагання повторити їх ресурсами штучного інтелекту. Йдуть дебати з теми «Коучинг – це анти-менеджмент! Ми категорично проти його запровадження до науки управління» (Дж. Уїтмор, С. Дуглас, Дж. О'Коннор, П. Зеус).

Роль анти-менеджерів, носіїв непарадигмальних підходів беруть на себе провідники. Їх мало. За нашими підрахунками - один на чотири заклади освіти. Це 15% – «іноагенти» не схильні до індоктринації, для яких реальні управлінські ідеї трофічні й неприйнятні. Однак, доволі рідко у їх середовищі зароджується справжнє провідництво. Частіше вони просто застряють на позиції «*total contra*». Через те що СИСТЕМА їх ніяк не сприймає. Тому вони намагаються реалізувати свої незакриті гештальти через високу активність у соціальних мережах.

Стосовно провідників освіти в американській освітній цивілізації вживається «*open mind*» – сприйнятливість, відкритість до нових ідей готовність приймати різні ідеї чи думки. Світ настільки різноманітний і непередбачуваний, що бути таким, як усі, вже не цікаво. Саме *open mind* -люди, разом з провідниками, «нео-генералістами» (Кеннет Міккелсен, Річард Мартін), поліматами (Пітер Бйорк, Вакас Ахмед) та мультипотенціалами (Георг



Фредеріксон, Ісіда Джейд) конструюють майбутнє, генерують варіанти освітнього анти-менеджменту.

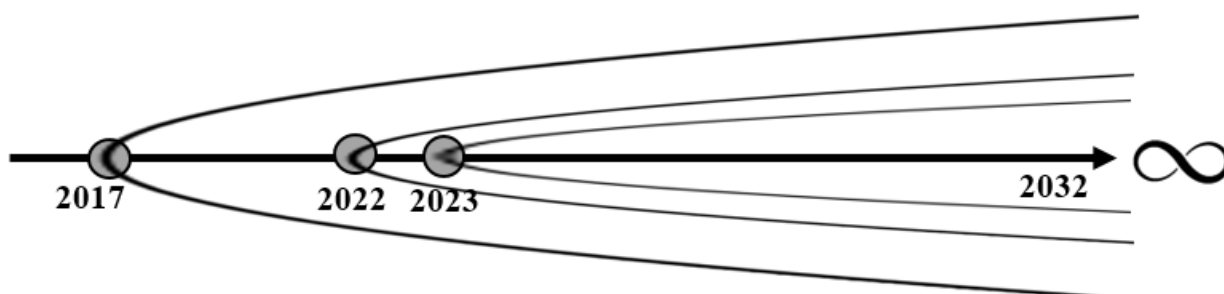
Пропонуємо прийнятну, на нашу думку, метафору стосовно конструктивного анти-менеджменту. Для цього використаємо спеціальну теорію відносності. У 1935 году А. Ейнштейн (*Albert Einstein*) і Н. Розен (*Nathan Rosen*) описали феномен, якому у 1957 році фізик Джон Вілер (*John Archibald Wheeler*) присвоїв назву «червоточина» (*wormhole*) – гіпотетична особливість простору-часу, що в кожен момент часу є «тунелем» у просторі. Розрізняють прохідні (*traversable*) і непрохідні (*untraversable*) червоточини. Пізніше фізик – теоретик Стівен Хокінг (*Stephen William Hawking*) доповнив цю теорію ідеєю про чорні діри. Глобальні чорні дірки освіти і педагогіки визначені у Доповідях Римського клубу та у «Педагогічній Конституції Європи». Чорні діри національної освіти філософ Сергій Клепко назвав контроверзами [17]. Так от: там де «чорні діри» освіти – там провідники. Усі останні суб'єкти рухаються до визначеної очільниками мети начебто на ескалаторі. А провідники шукають місцину де можна «копати» свій шлях – червоточину. Копають, не знаючи, що цей варіант у більшості випадків - непрохідний.

Футуролог Ролф Єнсен (норв. *Roald Jensen*) зпроектував ще одну, досить романтичну модель соціального анти-менеджменту - «Суспільство мрій» (*The Dream Society*), яке реалізує мрію не суспільства, а особистості. У ньому: основа культури навчання – оптимальний баланс між розумом та емоціями; спільноти і окремі люди будуть успішними на основі своїх історій, а не внаслідок володіння інформацією; тривалість освіти – неперервна, персоніфікована до типу особистості; роль освіти у розвитку виробничих сил – визначальна; основа культури навчання – оптимальний баланс між розумом та емоціями, спільноти і окремі люди будуть успішними на основі своїх історій, а не внаслідок володіння інформацією; тривалість освіти – неперервна, персоніфікована до типу особистості; роль освіти у розвитку виробничих сил – визначальна. «Суспільство мрій» буде суспільством, де мрія, емоція, уява стануть самим затребуваним і прибутковим товаром. В такому суспільстві людина працюватиме не тому, що без



роботи помре, а тому що саме робота, навіть більше, ніж сім'я, задовольнятиме її емоційні, чуттєві потреби. Якщо все робитимуть машини, людина працюватиме, бо робота – це мрія. [20]

Ми також маємо далекоглядні плани управління розвитком національної освіти.



2017 – Закон України «Про освіту», «Нова українська школа»,

2022 – Програма великої трансформації «Освіта 4.0: Український світанок».

2023 – «Візія майбутнього освіти і науки України».

Висновки та перспективи.

Науковий менеджмент та менеджмент освіти перебувають у стані небачених раніше трансформацій. Абсолютна більшість зрушень відбувається «в окопах» системи. Через адміністративний тиск автори цих зрушень не мають змоги їх реалізувати. Аналіз перспективних стратегій національної освіти засвідчує відсутність у них змін в управлінні. Ця функція беззастережно і невідступно привласнюється центральним розпорядчим органам. Однак загальний характер розвитку теорії та практики управління, за умов невизначеності VUCA-світу, сприятиме зародженню нового менеджменту (анти-менеджменту) в освіті.