УДК: 378.1

Кравченко Ганна Юріївна,
кандидат педагогічних наук, докторант кафедри
Управління навчальними закладами і педагогіки
вищої школи Інституту менеджменту та психології
ДВНЗ «Університет менеджменту освіти»

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ ЯКОСТІ АДАПТИВНОГО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ КАФЕДРАЛЬНОЇ СИСТЕМИ ІНСТИТУТІВ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Анотація. *У статті розглянуто питання сучасного розвитку управління освітою, адаптивними системами, визначення поняття якості освіти з погляду соціального управління. Звернуто увагу на бачення кафедральної системи як єдиного механізму діяльності всіх структурних підрозділів інститутів післядипломної педагогічної освіти, визначено організаційно-педагогічні умови управління якістю освітньої діяльності кафедральної системи, які містять: адаптивну організаційну структуру управління, безперервний та інноваційний науково-методичний супровід діяльності педагогічного колективу, формування освітнього інформаційного середовища, що має значення для створення організаційної моделі мережевої взаємодії структурних підрозділів кафедральної системи і впливає на їх розвиток.*

Ключові слова: *якість освіти, умови забезпечення якості, кафедральна система, адаптивне управління розвитком, програмно-цільовий підхід, організаційна модель.*

Кравченко Анна Юрьевна

ОБЕСПЕЧЕНИЕ КАЧЕСТВА АДАПТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ КАФЕДРАЛЬНОЙ СИСТЕМЫ ИНСТИТУТОВ ПОСЛЕДИПЛОМНОГО ПЕДАГОГИЧЕСКОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Аннотация. *В статье рассмотрен вопрос современного развития управления образованием, адаптивными системами, определения понятия качества образования с точки зрения социального управления. Обращено внимание на виденье кафедральной системы как единого механизма деятельности всех структурных подразделений институтов последипломного педагогического образования. Определены организационно-педагогические условия управления качеством образовательной деятельности кафедральной системы: наличие адаптивной организационной структуры управления, непрерывное и инновационное научно-методическое сопровождение деятельности педагогического коллектива, формирование информационной образовательной среды, что имеет значение для создания организационной модели сетевого взаимодействия структурных подразделений кафедральной системы и влияет на их развитие.*

Ключевые слова: *качество образования, условия обеспечения качества, кафедральная система, адаптивное управление развитием, программно-целевой подход, организационная модель*.

Kravchenko Hanna Yurïivna

PROVIDING OF QUALITY OF ADAPTIVE CONTROL BY DEVELOPMENT OF CATHEDRAL SYSTEM OF INSTITUTES OF POST-EDUCATION

Abstract. *In the article the question of modern development of management is considered education, managements by the adaptive systems, determinations of concept of quality of education. Paid attention to vision of the cathedral system as a single mechanism of activity of all structural subdivisions of institutes of post-education. The organizationally-pedagogical terms of management are certain quality of educational activity of the cathedral system: presence of adaptive organizational structure of management, continuous and innovative scientifically-methodical accompaniment of activity of pedagogical collective, forming of educational environment, that matters for creation of organizational model network cooperation of structural subdivisions of the cathedral system and influences on their development.*

Key words: *quality of education, terms of providing of quality, cathedral system, the development of adaptive management, programmatic-having a special purpose approach, organizational model*.

Постановка проблеми

Сучасні тенденції розвитку післядипломної педагогічної освіти мають значний вплив на управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти. Тому велику увагу приділено такій формі управління, як адаптивне управління розвитком організації.

Актуальність проблеми дослідження полягає в тому, що становлення нової системи післядипломної освіти з новими функціональними можливостями, структурою, змістом, системою управління та зв'язками із соціальним середовищем значно ускладнює ефективність управління інститутами післядипломної педагогічної освіти, ставить перед керівниками принципово нові вимоги. Використання адаптивного управління в системі інститутів післядипломної педагогічної освіти дає змогу розробити відповідні заходи щодо вдосконалення та підвищення якості управління організацією. Нині вже напрацьовано засоби для виконання багатьох завдань, що постають перед адміністрацією у процесі управління структурними підрозділами в умовах інститутів післядипломної педагогічної освіти.

Аналіз останніх досліджень та публікацій

Якість освіти є одним із ключових понять сучасної світової педагогічної науки. Питанням якості було присвячено дослідження таких науковців, як Г. Азгальдов, С. Воровщиков, О. Локшина, Т. Лукіна, О. Ляшенко, О. Овчарук, Е. Райхман, Н. Селезньова, О. Суббето, Д. Татьянченко та ін.

Аналіз наукових джерел і публікацій визначає існування двох загально-прийнятих підходів до трактування цього поняття. Перший підхід визначає «якість» як філософську категорію, що визначає суть об'єкта чи процесу. Другий підхід розглядає «якість» з позицій економіки та управління: це рівень досягнення поставлених цілей, відповідність визначеним стандартам, ступінь задоволення очікувань споживача. Наше дослідження спирається на загальну теорію якості, що

знаходить своє застосування в теорії соціального управління, де загальна якість — це якість результатів та якість процесу, що складається з якості підготовки кадрів, їх професіоналізму, якості технологій, якості фінансових і матеріальних умов, якості управління тощо[10].

Мета цієї статті полягає у визначенні умов та їх значення для створення організаційної моделі мережевої взаємодії структурних підрозділів кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти, що впливає на забезпечення якості адаптивного управління її розвитком.

Виклад основного матеріалу

Сьогодні поняття «якість» активно використовується в системі освіти. О. Лященко звертає увагу, що якість освіти розглядається як політична, соціальна, управлінська та педагогічна категорія. Як категорія управління, вона визначає стратегії впливу на певні показники функціонування освітньої системи та обирає можливі шляхи змін і її розвитку[3].

Адаптивне управління розвитком кафедральної системи повинно відбивати: *цілі кафедр*; *потенціал кафедр* — наявність ресурсів, їх структуру, можливості й умови використання і поповнення; сильні і слабкі сторони кафедри; можливі обмеження розвитку (внутрішні і зовнішні); *основні пріоритети* — переваги у виробленні рішень; фінансування: потреби і джерела; прогнозування зовнішнього середовища; *тенденції керованих змін розвитку кафедри та її підструктур* — комплекс змін, що розглядається в послідовності і в часі[11].

Важливим є бачення *кафедральної системи* як *єдиного механізму діяльності всіх структурних підрозділів інститутів післядипломної педагогічної освіти, що пов'язані між собою взаємозалежними та взаємоузгодженими зв'язками для об'єднання зусиль із метою реалізації поставлених завдань у напрямах навчальної, методичної, наукової роботи*. Для забезпечення якості адаптивного управління розвитком кафедральної системи виникає потреба в розробці програми спільних дій щодо рішення поставлених завдань.

Тому виникає потреба у визначенні *організаційно-педагогічних умов управління якістю освітньої діяльності кафедральної системи,* до яких віднесено: *адаптивну організаційну структуру управління*, *безперервний та інноваційний науково-методичний супровід педагогічного колективу, формування освітнього інформаційного середовища.* Розгляньмо їх.

Важливою ланкою внутрішнього середовища кафедральної системи є її *організаційна складова*. Завданнями організаційного розвитку кафедральної системи є: діагностика стану кафедральної системи (кафедр і підпорядкованих їй підструктур);

---

[10] Татьянченко Д. В. Управление качеством образования: вхождение в проблему / Д. В. Татьянченко, С. Г. Воровщиков. — Челябинск : ПО «Книга», 1995. — 105 с.

[3] Ельникова Г. В. Моделирование процесса адаптивного управления развитием кафедральной системы институтов последипломного педагогического образования / Г. В. Ельникова, Г. Ю. Кравченко // Science and Education: materials of the VI international research and practice conference, Munich, Yune 27–28, 2014 ; publishing office Vela Verlang Walckraburg – Munich – Germany, 2014. — P. 332–340.

[11] Фесік Л. І. Застосування адаптивного управління у вищих навчальних закладах першого рівня акредитації [електронний ресурс] / Л. І. Фесік // Теорія і методика управління освітою: електрон. наук. фах. вид. — 2008. — № 1. — Режим доступу : tme.umo.edu.ua/docs/1/08flipra.pdf

розроблення цілей; модифікація установок, ціннісних орієнтирів, стилів поведінки; модернізація системи управління персоналом; розвиток комунікативної мережі кафедр і структурних підрозділів; оптимізація організаційної структури; розроблення системи мотивації та стимулювання науково-педагогічних працівників; формування командного духу й розвиток корпоративної культури[4].

Інноваційний розвиток освітньої діяльності повинен допомогти кафедральній системі не лише підвищувати якість підготовки студентів/слухачів та їхню професійну компетентність, а й дати певну економічну незалежність, що на сучасному українському ринку освітніх послуг є важливою умовою виживання. Будь-які інноваційні процеси у внутрішньому управлінні кафедральної системи або в зовнішній її діяльності не лише зачіпають інтереси її науково-педагогічних працівників, а й знаходяться в прямій залежності безпосередньо від потенціалу людського ресурсу всієї організації[12].

Зміни всередині кафедральної системи обумовлюються чинниками зовнішнього середовища та внутрішнім управлінням: фінансово-економічною нестабільністю; браком матеріальних та обігових коштів; конкурентною боротьбою на ринку освітніх послуг; скороченням кадрів у зв'язку з реорганізацією самої кафедральної системи або всієї організації в цілому; внутрішніми змінами соціально-економічної кадрової політики; перетворенням у психологічному функціонуванні (кардинальною зміною вимог і ставлення до педагогічних працівників). Тому однією з умов, що впливає на якість розвитку кафедральної системи, визначено *забезпечення кафедр високопрофесійними науково-педагогічними кадрами*. Процес професійної підготовки науково-педагогічних кадрів становить багатоаспектну систему, основними функціями якої є: продукування знань – наукові дослідження, упровадження їх у практику, експертиза; розроблення нових навчальних дисциплін, освітніх програм, науково-методичного супроводу; передавання знань — навчальний процес у розмаїтті форм, методів, засобів та освітніх технологій; поширення знань — видання навчальних посібників, наукових монографій, статей; виступи перед громадськістю, участь у наукових, навчально-методичних і культурних заходах різних рівнів[1]. Професійний розвиток науково-педагогічних працівників має бути пов’язаний із показниками їхньої роботи, спрямований на поліпшення корпоративних, функціональних, командних та індивідуальних показників, і таким чином здійснювати основний внесок у досягнення кінцевих результатів усіх учасників освітнього процесу[7].

Сьогодні інститути післядипломної педагогічної освіти знаходяться в умовах перетворення, що відбудеться в макросередовищі економічного та соціального розвитку, яке визначається *інформаційним забезпеченням розвитку організації*. На

---

[4] Кравченко Г. Ю. Адаптивне управління розвитком кафедральної системи інституту післядипломної педагогічної освіти на основі факторно-критеріального моделювання / Г. Ю. Кравченко // Нова педагогічна думка. — 2014. — Вип. 3(79). — С. 26–36.

[12] Управление качеством [электронный ресурс] / Н. М. Бралгина, Н. Ч. Верзилов, В. Р. Игнатова. — Режим доступа : http://dem-rono.home.nov.ru/index.htm

[1] Борова Т. А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: дис. … д-ра пед. наук : 13.00.06 / Т. А. Борова. — К., 2012. — 430 с.

[7] Полякова Г. А. Адаптивне управління навчальним закладом та навчальним процесом на основі моделі педагогічної діяльності / Г. А. Полякова // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми й пошуки : зб. наук. пр. ; редкол. : Т. І. Сущенко (відп. ред.) [та ін.]. — К. – Запоріжжя, 2002. — Вип. 24. — С. 50–54.

якість освітньої діяльності всіх структурних підрозділів кафедральної системи впливає *умова мобільної та гнучкої мережевої інформаційної взаємодії* стосовно виконання нових поставлених завдань внутрішньокафедральної системи. Це обумовлено інтеграцією та координацією інформаційних потоків; підвищенням оперативності й ефективності управління кафедральною системою в цілому завдяки автоматизації інформаційно-методичного забезпечення навчально-виховного процесу й управління на базі засобів інформаційно-комунікаційних технологій[6].

Стратегія розвитку ніколи не може бути продумана та прорахована до кінця, тому коригування відповідно до зміни зовнішніх і внутрішніх умов є необхідною процедурою[9]. У зв'язку з цим актуальним у сучасних умовах є розроблення теоретичних і практичних основ адаптивного управління розвитком кафедральної системи в умовах постійних зовнішніх та внутрішніх змін.

Так, у Харківському регіоні під керівництвом Харківської академії неперервної освіти запроваджується сучасний проект створення стійкої мережевої інфраструктури, яка підтримує й насичує інноваційне освітнє середовище регіону, забезпечуючи його якість, — *«Інноваційний комплекс у системі загальної середньої освіти Харківської області»*, метою якого є створення інноваційного комплексу з питань формування в регіоні (районах, містах) стійкого, якісного, інноваційно орієнтованого освітнього середовища, опанування актуального й особистісно значущого для кожного учасника змісту, цілеспрямованого впливу на розвиток професійної компетентності педагогів. Завданнями визначено: актуалізація проблеми підвищення якості загальної середньої освіти в регіоні; формування готовності педагогічної спільноти до взаємодії з різними інституціями для забезпечення якості освіти; створення територіально-регіональних майданчиків для відпрацювання варіативних моделей розвитку якісно орієнтованого освітнього середовища в регіоні; можливість використання результатів діяльності комплексу в практиці діяльності навчальних закладів області.

Напрями інноваційного комплексу: діяльність із розвитку мережевої взаємодії педагогічної спільноти; діяльність щодо підвищення кваліфікації педагогічних працівників; створення умов для розвитку професійної компетентності педагогів; насичення якісно орієнтованого освітнього середовища; науково-методичний супровід та управлінське забезпечення інноваційних процесів у регіоні.

Успішному здійсненню реалізації програми інноваційного комплексу сприяють програмно-цільові проекти (ПЦП)[8].

Управління ПЦП вимагало уваги до сумісної діяльності кафедр та організації їх спільної роботи з методичними структурами:

- *сумісна діяльність кафедр між собою з* питань визначення основних стратегічних умов, цільових орієнтирів роботи, змістового наповнення наукової, навчальної та методичної діяльності; ресурсного забезпечення професійними кадрами;
- *сумісна діяльність кафедр із секціями та методичними структурами* стосовно питань змісту інноваційної діяльності та розробки моделей освітнього

[6] Матрос Д. Ш. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга / Д. Ш. Матрос, Д. М. Полев, Н. Н. Мельникова. — М. : Пед. об-во России, 1999. — 96 с.
[9] Третьяков П. И. Адаптивное управление педагогическими системами / П. И. Третьяков, С. Н. Митин, Н. Н. Бояринцева. — М. : Академия, 2003. — 368 с.
[8] Рябова З. В. Якість освіти в навчальному закладі / З. В. Рябова, Г. Ю. Кравченко. — Х. : Ранок, 2013. — 176 с.

процесу, освітніх установ, випускника (від ДНЗ до ВНЗ), моделі управління за конкретними критеріями та показниками (факторно-критеріальні моделі);

- *сумісна діяльність кафедр із центром моніторингу якості освіти* — організація моніторингу якості результатів діяльності, аналіз і коригування роботи за отриманими результатами[5].

Результати реалізації ПЦП засвідчили, що застосування проектно-процесуального підходу в умовах кафедральної системи сприяє виконанню таких педагогічних завдань: інтенсифікації навчально-виховного процесу, підвищенню його ефективності та якості результатів; системній інтеграції міжпредметних зв'язків, розвитку умінь експериментально-дослідницької діяльності; побудові відкритої системи освіти.

Це сприяло створенню *організаційної моделі мережної взаємодії структурних підрозділів академії щодо реалізації завдань програмно-цільових проектів* (див. рис.).

Система *мережевої взаємодії структурних підрозділів академії* виникає внаслідок утворення як *вертикальних, так і горизонтальних субординаційних і координаційних зв'язків. Вертикальний зв'язок* - між завідувачем кафедри й адміністрацією (завідувачі кафедр є членами ректорату, на якому вирішуються адміністративні питання організації та управління діяльністю структурних підрозділів щодо виконання поставлених керівництвом завдань). *Горизонтальні зв'язки* – між завідувачами кафедр під час реалізації спільних завдань із навчальної та наукової роботи (сумісна співпраця з питань підготовки навчальних планів і програм, реалізації наукових тем кафедр (інтеграція наукових досліджень), робота в складі вченої ради академії; між завідувачем кафедри та науково-педагогічними працівниками кафедр (співпраця з питань визначення викладання навчальних дисциплін, підготовка навчально-методичного забезпечення діяльності кафедри, обговорення наукових видань (статей) і методичних посібників для подання на розгляд і затвердження на засіданнях науково-методичної та вченої рад, питань організації та проведення дослідно-експериментальної роботи, науково-методичного супроводу інноваційної діяльності навчальних закладів регіону; між співробітниками кафедр і методичних структурних підрозділів - постійне залучення до спільної роботи щодо проведення науково-методичних заходів різних рівнів, консультування тощо). Підтримка адміністративної, навчальної, навчально-методичної та наукової діяльності на кафедрах ІППО, отримання оперативної інформації дає змогу: скорочувати бюрократичні бар'єри між підрозділами; усувати необґрунтоване дублювання робіт, що виконуються в різних підрозділах; спрощувати оформлення та проходження документації; реалізувати запити необхідної для роботи інформації; отримувати різні форми звітності від працівників тощо.

Тактична та стратегічна інформація керівникам дає змогу: скорочувати час ухвалення рішень; перерозподіляти кадри та професійно переорієнтовувати надлишкову частину персоналу управління; забезпечувати інформаційні потреби викладачів; забезпечувати максимально відкритий доступ до інформації про різні боки діяльності закладу; створювати й наповнювати фонд розвитку структурних підрозділів організації;

---

[5] Лунячек В. Моніторинг діяльності кафедри в системі післядипломної освіти / В. Лунячек, З. Рябова, Л. Ярещенко // Нова педагогічна думка. — Луганськ, 2003. — № 3/4. — С. 7–12.

здійснювати вироблення нових ідей і концепцій розвитку інституту післядипломної освіти; застосовувати засоби імітаційного моделювання діяльності тощо[2].

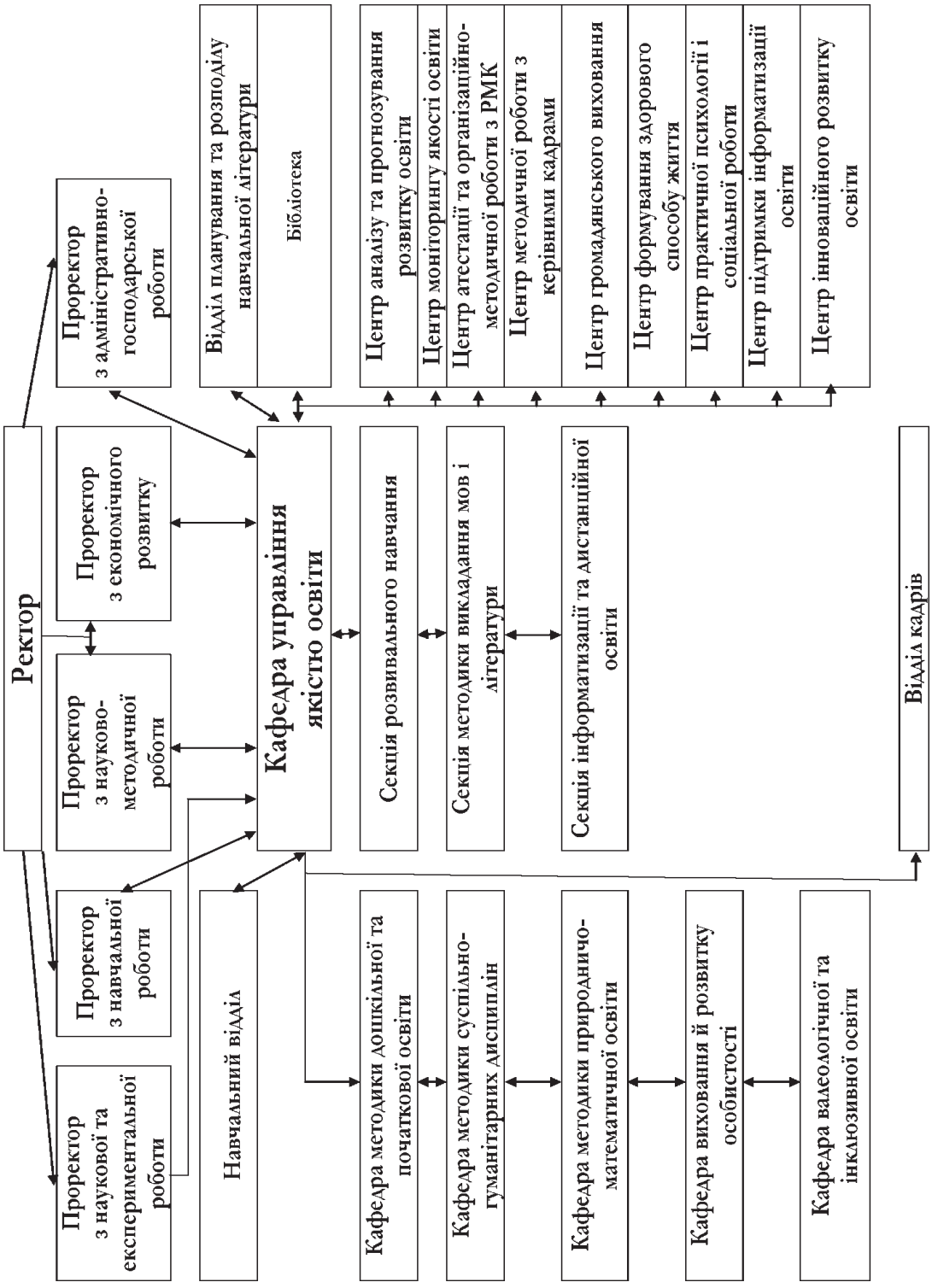

Рис. Організаційна модель мережевої взаємодії структурних підрозділів академії щодо реалізації завдань програмно-цільових проектів

[2] Єльникова Г. В. Технологія адаптивного управління персоналом [електронний ресурс] / Г. В. Єльникова // Теорія і методика управління освітою. — К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». — 2009. — № 2. — Режим доступу : http://www.tme.umo.edu.ua/docs/2/09yelmtp.pdf

Досвід роботи Харківської академії неперервної освіти свідчить про те, що розроблена й упроваджена в систему роботи *організаційна модель мережевої взаємодії структурних підрозділів академії* забезпечує якість адаптивного управління розвитком кафедральної системи.

Як бачимо, адаптивне управління організаційними структурами має низку відмінних характеристик, порівняно з традиційним управлінням. Тому для забезпечення якості адаптивного управління розвитком кафедральної системи інститутів післядипломної педагогічної освіти слід підкреслити необхідність узгодження освітньої та управлінської моделей діяльності, оскільки ми маємо справу не з однією організаційною моделлю, а з цілою системою моделей-модулів (структурних підрозділів організації), що створюють оптимальну комбінацію.

Висновки

Узагальнюючи все вищевикладене, можна дійти висновку, що на сьогодні важливим є бачення кафедральної системи як єдиного механізму діяльності всіх структурних підрозділів інститутів післядипломної педагогічної освіти, на якість діяльності якої мають безпосередній вплив умови управління розвитком інноваційних процесів та умови забезпечення мобільної й гнучкої мережевої інформаційної взаємодії всіх учасників освітньої діяльності.

Управління якістю освітньої діяльності в інститутах післядипломної педагогічної освіти буде ефективним за умови створення гнучкої моделі адаптивного управління розвитком кафедральної системи, яка повинна спиратися на результати моніторингу та відповідні етапи її реалізації.

Перспективи подальших досліджень у цьому напрямі

Тому важливим у вирішенні зазначеної проблеми є наукова розробка моніторингу якості освітньої діяльності кафедральної системи ІППО в умовах адаптивного управління розвитком, розкриття його суті, теоретичне обґрунтування його інструментарію та технології здійснення.

Список використаних джерел

1. Борова Т. А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: дис. … д-ра пед. наук : 13.00.06 / Т. А. Борова. — К., 2012. — 430 с.

2. Єльникова Г. В. Технологія адаптивного управління персоналом [електронний ресурс] / Г. В. Єльникова // Теорія і методика управління освітою. — К. : ДВНЗ «Університет менеджменту освіти». — 2009. — № 2. — Режим доступу : http://www.tme.umo.edu.ua/docs/2/09yelmtp.pdf

3. Ельникова Г. В. Моделирование процесса адаптивного управления развитием кафедральной системы институтов последипломного педагогического образования / Г. В. Ельникова, Г. Ю. Кравченко // Science and Education: materials of the VI international research and practice conference, Munich, Yune 27–28, 2014 ; publishing office Vela Verlang Walckraburg – Munich – Germany, 2014. — P. 332–340.

4. Кравченко Г. Ю. Адаптивне управління розвитком кафедральної системи інституту післядипломної педагогічної освіти на основі факторно-критеріального

моделювання / Г. Ю. Кравченко // Нова педагогічна думка. — 2014. — Вип. 3(79). — С. 26–36.

5. Лунячек В. Моніторинг діяльності кафедри в системі післядипломної освіти / В. Лунячек, З. Рябова, Л. Ярещенко // Нова педагогічна думка. — Луганськ, 2003. — № 3/4. — С. 7–12.

6. Матрос Д. Ш. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга / Д. Ш. Матрос, Д. М. Полев, Н. Н. Мельникова. — М. : Пед. об-во России, 1999. — 96 с.

7. Полякова Г. А. Адаптивне управління навчальним закладом та навчальним процесом на основі моделі педагогічної діяльності / Г. А. Полякова // Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми й пошуки : зб. наук. пр. ; редкол. : Т. І. Сущенко (відп. ред.) [та ін.]. — К. – Запоріжжя, 2002. — Вип. 24. — С. 50–54.

8. Рябова З. В. Якість освіти в навчальному закладі / З. В. Рябова, Г. Ю. Кравченко. — Х. : Ранок, 2013. — 176 с.

9. Третьяков П. И. Адаптивное управление педагогическими системами / П. И. Третьяков, С. Н. Митин, Н. Н. Бояринцева. — М. : Академия, 2003. — 368 с.

10. Татьянченко Д. В. Управление качеством образования: вхождение в проблему / Д. В. Татьянченко, С. Г. Воровщиков. — Челябинск : ПО «Книга», 1995. — 105 с.

11. Фесік Л. І. Застосування адаптивного управління у вищих навчальних закладах першого рівня акредитації [електронний ресурс] / Л. І. Фесік // Теорія і методика управління освітою: електрон. наук. фах. вид. — 2008. — № 1. — Режим доступу : tme.umo.edu.ua/docs/1/08flipra.pdf

12. Управление качеством [электронный ресурс] / Н. М. Бралгина, Н. Ч. Верзилов, В. Р. Игнатова — Режим доступа : http://dem-rono.home.nov.ru/index.htm

Kravchenko Hanna Yuriïvna

PROVIDING OF QUALITY OF ADAPTIVE CONTROL BY DEVELOPMENT OF CATHEDRAL SYSTEM OF INSTITUTES OF POST-EDUCATION

Today a concept «quality» is actively used in the system of education, quality of education is examined as a political, social, administrative and pedagogical category. As a management category, it determines strategies of influence on the certain indexes of functioning of the educational system and elects the possible ways of changes and its development. It is for this purpose necessary to define organizationally pedagogical terms of quality management of educational activity of the cathedral system, which will include for itself an adaptive organizational structure management, continuous and innovative scientifically methodical accompaniment of pedagogical collective.

The important link of internal environment of the cathedral system is it organizational constituent.The tasks of organizational development of the cathedral system is: diagnostics of the cathedral system; development of aims; valued orientiriv, styles of conduct; modernization of control system by a personnel; development of communicative network of departments and structural subdivisions; optimization of organizational structure; development of the system of motivation and stimulation scientifically pedagogical workers; forming of command spirit development of corporate culture.

Important is vision of the cathedral system as the unique mechanism of activity of all structural subdivisions of institutes of post pedagogical education, which between itself interdependent and vzaemouzgodzhenimi connections for combining effort on the purpose of realization of the put tasks in educational, methodical, scientific work assignments. For providing of quality of alaptivnogo management development of the cathedral system there is a necessity for development of the program of general actions in relation to the decision of the put tasks, to development of which those structural subdivisions of the cathedral system, interests of which call or coincide.