

УПРАВЛІНСЬКІ ТА ПЕДАГОГІКО-ПСИХОЛОГІЧНІ АСПЕКТИ ОСВІТИ

DOI 10.32342/2522-41-5-2017-0-14-255-263

УДК 378.147.167

О.В. ЛЕБІДЬ,

*кандидат педагогічних наук, доцент, докторант кафедри педагогіки і психології
Університету імені Альфреда Нобеля (м. Дніпро)*

МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ У ФОРМУВАННІ ГОТОВНОСТІ МАЙБУТЬОГО КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ В УМОВАХ МАГІСТРАТУРИ

У статті розглянуто методологічні підходи до формування готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління в умовах магістратури, а саме системний, студентоцентризований, особистісно-діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний і синергетичний. Доведено, що реалізація системи формування готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління в умовах магістратури відбувається згідно з означеними підходами, основні положення яких дозволяють оптимально вибудувати стратегію досягнення наукової мети.

Ключові слова: готовність, стратегічне управління, підготовка майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу, методологічні підходи.

Постановка проблеми. Сучасний етап розвитку освіти вимагає оновлення змісту професійної підготовки майбутніх керівників закладів освіти, в тому числі загальноосвітніх навчальних закладів (далі – ЗНЗ), у напрямі формування їх готовності до стратегічного управління в умовах магістратури. Процес формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури ми розглядаємо як цілісну систему, яка відображає об'єктивні тенденції розвитку вищої освіти, закономірності розвитку галузі професійної діяльності, місця і ролі спеціаліста в ній, перелік функцій, до виконання яких він готується у процесі навчання в системі професійної підготовки, основні вимоги до змісту знань та умінь, необхідних для успішного виконання професійних обов'язків, а також для подальшого розвитку професійно важливих та особистісних якостей.

Теоретико-методичною основою процесу формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури є сукупність методологічних підходів, оскільки досліджуване педагогічне явище через свою складність не повинно вивчатися з однієї точки зору.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. У науковій літературі визначено чимало методологічних підходів до вивчення різноманітних педагогічних явищ. Серед них можна виділити системний, компетентнісний, діяльнісний, особистісний, культурологічний, акмеологічний, аксіологічний, синергетичний, індивідуальний, диференційований, рефлексивний, студентоцентризований, праксеологічний та ін. Ці та інші методологічні підходи до дослідження проблем професійної підготовки визначені в працях таких учених, як О. Васюк, С. Вітвицька, С. Виговська, О. Вознюк, Н. Волкова, Н. Гнеденко, А. Губа, А. Деркач, О. Дубасенюк, Л. Загребельна, В. Захарченко, І. Зімня, Т. Ільїна, І. Княжева, Ю. Конаржевський, В. Кремень, Н. Кузьміна, Т. Купрій, А. Леонтьєв, В. Лунячек, Л. Петренко, М. Приходько, Ю. Рашкевич, Н. Черненко, Е. Юдін та ін.

Метою статті є теоретичний аналіз філософських підходів у контексті формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури.

Вклад основного матеріалу. Аналіз наукової літератури свідчить про наявність різноманітних підходів, які можуть бути використані в процесі формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури. Ми відбираємо такі підходи, які вписуються в теоретичні положення про зміст поняття «готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління» як цілісного особистісного системного утворення. Відповідно до ключових понять теми дослідження це системний, студентоцентризований, особистісно-діяльнісний, аксіологічний, акмеологічний, синергетичний. Сукупність цих підходів у їх взаємодії є засадою нової парадигми системи формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури, концептуальна ідея якої – особистісний і професійний розвиток людини.

Системний підхід у формуванні готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури передбачає його розгляд з позицій системності, цілісності й розуміння магістрантом співвідношення між поняттями, науковими фактами, методами, їх застосуванням в теорії і практиці.

А. Губа, розглядаючи проблему формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти, виділив такі положення системного підходу [5, с. 230]: сутність системного підходу складається із сукупностей (системи) принципів, що визначають загальну мету і стратегію теоретичної і практичної діяльності; системний підхід вимагає розгляду досліджуваного об'єкта в цілісності і розвитку; досліджувані проблеми вивчаються з урахуванням взаємозв'язку розглянутої системи з більш великими системами, з якими перша пов'язана спільністю цілей; система формує і виявляє свої властивості в процесі взаємодії із середовищем, залишаючись при цьому провідним компонентом взаємодії; метою застосування системного підходу є оптимізація системи, при цьому оптимізація розуміється як функція граничної корисності; цілі системи визначаються не в рамках окремих підсистем, а з погляду системи в цілому; розвиток системи розуміється як процес переходу з одного рівня на інший (більш високий); більш високим вважається рівень, наблизений до оптимального стану.

На думку Т. Кочубея і К. Іващенко, використання системного підходу до підготовки магістрів, може суттєво підвищити ефективність навчального процесу. Вчені стверджують, що системний підхід – це дієвий інструмент, який дозволяє в короткі терміни знаходити нові, ефективні рішення проблем, що виникають, ефективно досягати цілей навчального процесу і управляти запланованими змінами. Крім того, використання системного підходу дозволяє значно підвищити ефективність комунікацій як між постійним складом вузу, так і між постійним і змінним складом – студентами [18, с. 33].

Досить вагомими для нашого дослідження є погляди Н. Кузьміної [11], яка в своїх наукових працях розкрила сутність і зміст поняття «педагогічна система». Вона наголошує на тому, що педагогічна система – це множина взаємопов'язаних структурних та функціональних компонентів, що підпорядковані меті виховання, освіти та навчання людей. В свою чергу, компонентами педагогічної системи вона виділила такі: навчальна інформація; засоби педагогічної комунікації (форми, засоби, методи, прийоми); ті, хто навчається; педагог; мета навчально-виховної діяльності.

Щодо структури педагогічної системи, В. Беспалько [2, с. 6] відзначив, що вона може бути подана у вигляді взаємозалежної сукупності інваріантних елементів: а) учні; б) цілі виховання; в) зміст виховання; г) процеси виховання; д) вчителі; е) організаційні форми виховної роботи.

Можна зробити висновок, що у контексті системного підходу ми розглядаємо організацію навчально-виховної діяльності в магістратурі як умову ефективного формування готовності майбутніх керівників ЗНЗ до стратегічного управління, як систему взаємопов'язаних між собою компонентів: мети, орієнтованої на результат; завдань, що дозволяють досягати визначеної мети; змісту процесу навчання; суб'єктів цього процесу: викладачів і магістрантів; діяльнісного компонента, що складається з навчально-професійної діяльності магістрантів і діяльності викладачів, умов, етапів, форм і засобів організації процесу навчання. У своїй сукупності та взаємозв'язку перелічені компоненти є цілісною структурою, спрямованою на формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління.

Студентоцентрикований підхід передбачає розроблення освітніх програм, які зосереджуються на результатах навчання, враховують особливості пріоритетів особи, що навчається, ґрунтуються на реалістичності запланованого навчального навантаження, яке узгоджується із тривалістю освітньої програми. При цьому студенту надаються більші можливості щодо вибору змісту, темпу, способу та місця навчання [14, с. 61].

У першу чергу треба зазначити, що студентоцентрикований підхід є ключовим методологічним інструментом реалізації цілей Болонського процесу та за своєю сутністю є компетентнісним. Щодо цього твердження треба зазначити точку зору Т. Купрій, яка зазначає, що студентоцентрикований підхід до навчання передбачає розширення прав і можливостей тих, хто навчається, розробку нових підходів до викладання і навчання, навчальних програм, що відбивають практичний бік реалізації компетентнісного підходу у вищій освіті [12, с. 108].

Основними категоріями студентоцентрикованого навчання є *компетентності та результати навчання*. Ці два терміни на сьогодні є ключовими у європейському просторі вищої освіти, їх аналізу та проектуванню присвячено велику кількість наукових публікацій, вони були і є предметом розгляду на багатьох Болонських конференціях (а Болонський процес уже давно вийшов за межі Європи та Європейського простору вищої освіти), об'єктом досліджень у дисертаціях і монографіях, а також предметом багатьох дискусій та причиною непорозумінь [17, с. 7]. Тому аналізу цих ключових освітніх понять доцільно приділити особливу увагу.

Для характеристики студентоцентрикованого підходу в контексті нашого дослідження ми будемо використовувати визначення поняття «компетентність», яке наводить Дж. Равен. Компетентність, на думку вченого, певне явище, що складається із великої кількості компонентів, більшість з яких відносно незалежні один від одного, деякі компоненти належать до когнітивної сфери, інші – до емоційної. Всі компетентності, наявність яких забезпечує можливість завершення розпочатої справи, поділяють на три групи: когнітивні, афективні і вольові. Таким чином, компетентність багатокомпонентна, її складові незалежні, але мають властивості взаємозамінності [16].

Наступна категорія студентоцентрикованого підходу – результати навчання. Результати навчання – це сукупність знань, умінь, навичок, інших компетентностей, набутих особою у процесі навчання за певною освітньо-професійною, освітньо-науковою програмою, які можна ідентифікувати, кількісно оцінити та виміряти. Результати навчання в сукупності із критеріями їх оцінювання визначають мінімальні вимоги до присвоєння кредитів, у той час як виставлення оцінок ґрунтується на співставленні реальних навчальних досягнень студента із мінімальними вимогами. Реальні результати навчання відрізняються від навчальних цілей (очікуваних результатів) тим, що стосуються навчальних досягнень студента, тоді як цілі навчання є намірами викладача (запланованими результатами). Термін «результати навчання» є одним з основних термінів Болонського процесу і важливий для розуміння та порівняння розмаїття академічних ступенів (кваліфікацій) в Європі, зміни освітньої парадигми з процесної на результатну. Останнє означає перехід від підходу в побудові освітніх програм і викладанні, орієнтованого на викладача, до студентоцентрикованого підходу [14, с. 52].

Сутність студентоцентрикованого підходу полягає в тому, що результати навчання формулюються в термінах компетентностей. Але все ж таки необхідно зупинитись на характеристиці відмінностей між категоріями студентоцентрикованого підходу. Колектив авторів у науковій праці «Розроблення освітніх програм. Методичні рекомендації» визначають відмінність між результатами навчання та компетентностями в тому, що перші формулюються викладачами на рівні освітньої програми, а також на рівні окремої дисципліни, а компетентності набуваються особами, які навчаються; повинні бути чітко вимірюваними; набуваються поступово, формуються цілою низкою навчальних дисциплін або модулів на різних етапах даної програми, і навіть можуть починати формуватися в рамках програми одного рівня вищої освіти, а закінчувати формування на іншому, вищому рівні [17, с. 8].

Отже, формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури в рамках студентоцентрикованого підходу вимагає організації такого навчання, яке буде орієнтоване на особистість магістранта; не викладання, а навчання по-

винно бути в центрі розробки та способу виконання навчальних програм; забезпечити магістрантів вибором щодо змісту, способів, темпів та місця навчання.

Вибір і застосування особистісно-діяльнісного підходу в дослідженні проблеми формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури зумовлює розгляд майбутнього керівника ЗНЗ як суб'єкта діяльності, а формування його готовності до стратегічного управління – як процес, що відбувається в межах системи діяльності, її генезису і розвитку.

А. Губа визначає особистісно-діяльнісний підхід як єдність структурних і функціональних компонентів системи у взаємозалежності й взаємозв'язку. Науковець доводить, що основною ідеєю особистісно-діяльнісного підходу є те, що саме діяльність є основою, засобом і вирішальною умовою розвитку особистості [5, с. 230–231]. Отже, у цьому випадку забезпечується єдність особистісного і діяльнісного компонентів.

Особистісний компонент забезпечує облік індивідуально-психологічних особливостей магістрантів, формування та розвиток психічних пізнавальних процесів, особистісних якостей, діяльнісних характеристик. Діяльнісний компонент, що спирається на положення про суб'єкт-суб'єктне відношення викладача і магістранта, його активності, теорію діяльності, особистісно-діяльнісним опосередкуванням, теорію навчальної діяльності, нерозривно пов'язаний з особистісним компонентом, оскільки особистість суб'єктом діяльності, яка у поєднанні з іншими чинниками визначає його особистісний розвиток взагалі та формування готовності до стратегічного управління зокрема [13, с. 60].

Можна зробити висновок, що особистісно-діяльнісний підхід є симбіозом особистісного і діяльнісного, що спричинено їх нерозривним зв'язком. Поєднання особистісного й діяльнісного аспектів є виключно важливим, бо саме в такий спосіб досягається необхідна цілісність образу керівника ЗНЗ.

Особистісно-діяльнісний підхід дозволяє організувати процес навчання як суб'єктно орієнтовану структуру, що забезпечує формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури через спеціально організовану навчальну діяльність. У цьому сенсі особистісно-діяльнісний підхід визначає умови і логіку освітнього процесу, що сприяє формування означеного виду готовності.

Аксіологічний підхід. Одним із шляхів формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури є його аксіологізація. Сутність цього процесу полягає в удосконаленні у майбутнього керівника ЗНЗ тих цінностей, які розкривають суть і зміст стратегічного управління.

Існують такі погляди стосовно аксіологічного підходу до професійної підготовки майбутнього керівника закладу освіти:

- аксіологічний підхід дає змогу розкривати управлінську культуру керівника як сукупність соціально-управлінських цінностей (М. Приходько і Ю. Присяжнюк [15]);
- аксіологічний підхід дає можливість розглядати професійну підготовку керівників навчальних закладів як процес, спрямований на засвоєння ними системи професійних цінностей, яка має прояв у її історичному формуванні та фіксації в суспільній свідомості. Основа цього підходу – ієрархічна система професійних цінностей та професійних ціннісних якостей керівників освіти (Л. Задорожна-Княгницька [7, с. 134]);
- в рамках аксіологічного підходу формування управлінської компетентності треба розглядати як формування управлінської позиції керівника закладу освіти (Н. Бичков [3, с. 67]).

З огляду на зазначене вище, можна вказати на основні компоненти готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах магістратури з урахуванням аксіологічного підходу: гуманістична спрямованість; що пов'язано з основним об'єктом діяльності керівника ЗНЗ – людина, яка розглядається в науці як найвища цінність; стратегічне мислення, під яким розуміється відмінна риса керівника, яка характеризується здатністю творчо і активно мислити, народжувати динамічні ідеї та цілі; система професійно важливих якостей: відповідальність, комунікативність, почуття обов'язку, чесність, любов до професії тощо.

Розглядаючи керівника ЗНЗ як особистість і як стратега-професіонала, аксіологічний підхід дозволяє виявити сукупність найбільш пріоритетних цінностей у професійній діяль-

ності та саморозвитку керівника. Такими цінностями можуть бути цінності, пов'язані з його особистими, соціальними і організаційними стратегічними орієнтирами (пов'язаними з такими категоріями, як успіх, потреби людини (власні, підлеглих, учнів, батьків тощо), партнерство, взаємодія тощо).

Аксіологічний підхід дозволяє зорієнтувати систему формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури на зміст освіти, що сприяє усвідомленому прийняттю ними цінностей сучасного суспільства і вибору стратегічних орієнтирів досягнення професійної успішності в умовах ринкової економіки.

Суть акмеологічного підходу полягає у здійсненні комплексного дослідження й відновленні цілісності суб'єкта, що проходить ступінь зрілості, коли його індивідуальні, особистісні та суб'єктно-діяльнісні характеристики вивчаються в єдності, в усіх взаємозв'язках та опосередкуваннях для того, щоб сприяти досягненню вищих рівнів, на які може піднятися кожен [18, с. 27].

Акмеологічний підхід формується на засадах науки акмеології. Розглянемо основні застави акмеології, щоб оптимізувати процес формування готовності майбутніх керівників ЗНЗ до стратегічного управління.

Акмеологія (від давньогрецького «акме» – вершина, вістря, розквіт, зрілість, найкраща пора вищій ступінь чого-небудь і «логос» – вчення) вивчає факти і закономірності, механізми і способи розвитку людини на етапі його зрілості, включаючи професійну самосвідомість, самовдосконалення і саморегуляцію особистості [1].

Н. Кузьміна [10] пропонує таку класифікацію акмеології: 1) класична акмеологія є одним із розділів вікової психології; 2) фундаментальна акмеологія розглядає людину як цілісну систему. Її предметом є закономірності, умови, фактори, стимули самореалізації творчих потенціалів зрілих людей на шляху до умов продуктивності і професіоналізму, що вимагає загального і професійного навчання, яке забезпечує його суб'єктам вдосконалення, корекцію і реорганізацію діяльності протягом життя і професійної біографії; 3) прикладна (галузева) акмеологія розглядає шляхи досягнення результату в галузях наукового знання, зокрема таких, як професійна, політична, військова, педагогічна, управлінська акмеологія, акмеологія освіти та ін. Виникнення прикладної акмеології було зумовлене пошуком шляхів інтеграції психології, педагогіки та галузі спеціальних знань, що викладалися.

У сучасному розумінні акмеологія управління являє собою серію наукових знань, що забезпечує досягнення вищого рівня професіоналізму в управлінській діяльності [1, с. 140]. Отже, в акмеології управління центральною проблемою є професіоналізм особистості керівника як суб'єкта управлінської діяльності.

Цієї точки зору дотримується Л. Задорожна-Княгиницька, яка у своєму дослідженні зазначає, що акмеологічний підхід розглядає особливості плідотворної діяльності керівника навчального закладу, де основним критерієм стає його професіоналізм, дає можливість проаналізувати професіоналізм як систему, що складається з підсистем: професіоналізму особистості та професіоналізму діяльності, яка формується в процесі професійного розвитку [7, с. 134].

Враховуючи вищезазначені думки, можна сформулювати завдання управлінської акмеології в галузі освіти – дослідження професіоналізму керівника освіти і його основних характеристик, виявлення закономірностей, визначення умов, факторів і стимулів, що сприяють або перешкоджають самореалізації творчих потенціалів керівників в процесі саморуху до вершин професіоналізму і продуктивності управлінської діяльності в системі освіти.

Акмеологічний підхід до формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління ми визначаємо як цілісну організацію психолого-педагогічного супроводу розвитку особистісних і професійних якостей, що визначають готовність суб'єкта до стратегічного управління, а також саморозвиток і особистісне зростання як стратегічний фактор продуктивної управлінської діяльності. Таким чином, можна зробити висновки про те, що акмеологічний підхід до означеної готовності вимагає від майбутнього керівника ЗНЗ швидкості в прийнятті стратегічних рішень, особливо через брак часу, здатності прийняти на себе відповідальність за прийняті рішення, перспективності, вміння чітко формулювати місію і стратегічні цілі, наявності довгострокових та стратегічних планів розвитку ЗНЗ, рішучості, почуття нового, готовності відмовитися від стереотипів, поглибленого знання теорії

та практики стратегічного управління, тобто тих якостей, які становлять підґрунтя творчості керівника нового типу з акмеологічними підходами.

Синергетичний підхід дозволяє вийти за межі детермінованих теорій управління навчальним процесом в площину багатоваріантних рішень і визначає хід процесу формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури, акцентуючи увагу на самостійній роботі, самоорганізації і самореалізації нахилів, інтересів, здібностей.

Синергетичний підхід – комплекс взаємопов'язаних принципів функціонування різних систем, здатних до самоорганізації. Синергетичний підхід розглядається в сучасному наукознавстві як загальнонаукова методологія педагогіки. Згідно із синергетичним баченням всесвіту більшість існуючих у природі систем відкритого типу спричиняє постійний обмін енергією чи інформацією [8].

Розкриваючи проблему професійної підготовки майбутнього керівника ЗНЗ в умовах магістратури, необхідно звернутися до загальнопедагогічного аспекту синергетики та синергетичного підходу, а це можливо через розкриття сутності поняття «педагогічна синергетика».

Педагогічна синергетика виникла на стику педагогічного та синергетичного знання. Педагогічна синергетика – сфера педагогічного знання, яка ґрунтується на законах і закономірностях синергетики, тобто законах і закономірностях самоорганізації та саморозвитку педагогічної, тобто освітньо-виховної, системи. Педагогічна синергетика дає можливість по-новому підійти до розроблення проблем розвитку педагогічних систем і педагогічного процесу, розглядаючи їх насамперед із позиції відкритості, співтворчості та орієнтації на саморозвиток [9, с. 3–4].

Основним предметом синергетики, а отже, і педагогічної синергетики є механізм самоорганізації. Саме тому її і називають теорією самоорганізації. Під самоорганізацією в синергетиці розуміють впорядкування будь-яких елементів, обумовлене внутрішніми причинами, без впливу ззовні.

Синергетична самоорганізація пов'язана зі зломом старої структури та появою нової організації, відносно якої вона спирається на принцип позитивного зворотного зв'язку. З цієї точки зору сутність реалізації синергетичного підходу – «як управляти не управляючи» – коректно спрямовувати магістрантів на позитивний шлях розвитку, як забезпечити їх самопізнання, самокерування, самооцінювання, самовиховання, самонавчання, саморегулювання [4, с. 270].

У контексті досліджуваної нами проблеми особливий інтерес становить модель освіти, що базується на принципах синергетики. Ця модель освіти називається «відкритою» і впливає з відкритості світу, процесів пізнання, навчання і виховання людини. Відкрита система, на думку Т. Дяк [6, с. 22], тип соціального співтовариства, який завдяки зовнішнім впливам може якісно змінювати внутрішню структуру, де з потоку зовнішніх хаотичних впливів народжується новий порядок – нова структура.

Як влучно зазначає В. Кремень, «педагогічний процес правильніше було б сприймати як відкриту світосистему, де вільно переміщуються освітньо-виховні напрями та течії. Відкритість – це сприйнятливості системи освіти до змінних соціокультурних умов у суспільстві та їх віддзеркалення у змісті освіти» [9, с. 9].

«Відкрита система» освіти характеризується: нелінійністю (знання та досвід поведінки не тільки нарощуються, а й виникають спонтанно, об'єктивно, непередбачувано завдяки процесам відкриття їх учнями); незавершеністю та відкритістю (інформація про знання повідомляється в неповному вигляді); суб'єктністю (знання належить тільки конкретному індивіду незалежно від рівня загальності знання); нестійкістю та нестабільністю (знання мінливі, перебувають, як і людина, в постійному розвитку, визначають можливість розвитку особистості) [9, с. 10–11].

Враховуючи особливості «відкритої системи» освіти, Л. Задорожна-Княгницька стверджує, що процес підготовки керівників навчальних закладів у магістратурі в аспекті стратегічного підходу треба розглядати як відкриту систему, для якої характерні нелінійність і багатоваріантність розвитку та яка постійно зазнає змін – флуктуації [7, с. 133–134].

Підсумовуючи вищенаведене, зазначимо, що провідними ідеями синергетичного підходу в контексті нашого дослідження є такі:

– процес формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури розглядається як цілісна і синергетична навчально-виховна система, в якій особистість майбутнього керівника ЗНЗ в педагогічному процесі розглядається як синергетична, соціальна і така, що саморозвивається;

– застосування окремих положень синергетичної методології у формуванні готовності майбутнього керівника до стратегічного управління в умовах магістратури, а саме: розкриття процесу самоорганізації як визначальної тенденції розвитку здібностей до творчого пошуку;

– застосування процесів самоорганізації при формуванні готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури, що здійснюється впливом викладача в межах розумного обмеження свободи вибору і має управлінський характер. Завдання викладача в цьому аспекті не перейти межу, за якою починається силовий примус, тоді самоорганізація стає примусовою організацією;

– формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури – це відкрита система, для якої характерні нелінійність, незавершеність та відкритість, суб'єктивність, нестійкість та нестабільність. З позиції синергетичного підходу в навчально-виховному процесі навіть хаос, випадковість і дезорганізація в певних обставинах містять у собі творчий і конструктивний початок.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Реалізація системи формування готовності майбутнього керівника ЗНЗ до стратегічного управління в умовах магістратури відбувається згідно із системним, студентоцентрованим, особистісно-діяльним, аксіологічним, акмеологічним і синергетичним підходами, основні положення яких дозволяють оптимально побудувати стратегію досягнення наукової мети.

Список використаних джерел

1. Акмеология: учебник; изд. 2-е, перераб. / под общ. ред. А.А. Деркача. – Москва: Изд-во РАГС, 2006. – 424 с.
2. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической системы / В.П. Беспалько. – Москва, 1989. – 192 с.
3. Бычков Н.В. Теоретические подходы к пониманию управленческой компетентности руководителей образовательных учреждений / Н.В. Бычков // Сибирский педагогический журнал. – 2011. – № 8. – С. 52–59.
4. Гречаник Н.І. Синергетичний підхід методичної підготовки майбутнього вчителя музики до творчої самореалізації у процесі диригентсько-хорової діяльності / Н.І. Гречаник // Педагогічна освіта : теорія і практика. – 2014. – Вип. 16. – С. 268–274.
5. Губа А.В. Теоретико-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти. дис. ... д-ра пед. наук: спец.: 13.00.04 – Теорія і методика професійної освіти / А.В. Губа. – Харків, 2010. – 512 с.
6. Дяк Т.П. Креативи синергетики в теорії та практиці педагогічної діяльності / Т.П. Дяк // Освіта та розвиток обдарованої особистості. – 2013. – № 11 (18). – С. 19–22.
7. Задорожна-Княгницька Л.В. Деонтологічні засади професійної підготовки керівників навчальних закладів: концепція дослідження / Л.В. Задорожна-Княгницька // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2015. – Вип. 40. – С. 128–136.
8. Костікова І. Сучасні методологічні підходи професійної підготовки вчителя засобами інформаційно-комунікаційних технологій / І. Костікова // Педагогіка, психологія та медико-біологічні проблеми фізичного виховання і спорту. – 2008. – № 8. – С. 79–83.
9. Кремень В. Педагогічна синергетика: понятійно-категоріальний синтез / В. Кремень // Теорія і практика управління соціальними системами. – 2013. – № 3. – С. 3–19.
10. Кузьмина Н.В. Предмет акмеологии / Н.В. Кузьмина. – 2-е изд., испр. и доп. – Санкт-Петербург: Политехника, 2002. – 189 с.
11. Кузьмина Н.В. Системный подход в педагогических исследованиях / Н.В. Кузьмина // Методология педагогических исследований / ред.: А.И. Пискунов, Г.В. Воробьев. – Москва: НИИ ОП АПН СССР, 1980. – С. 82–117.
12. Купрій Т.Г. Філософія студентоцентрованого навчання приватної вищої освіти України / Т.Г. Купрій // Грані. – 2015. – № 4. – С. 107–111.

13. Лебідь О.В. Формування професійної культури майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах магістратури: дис. ... канд. пед. наук: спец.: 13.00.04 – Теорія і методика професійної освіти / О.В. Лебідь. – Бердянськ, 2012. – 259 с.

14. Національний освітній глосарій: вища освіта / В.М. Захарченко, С.А. Калашнікова, В.І. Луговий, та ін.: за ред. В.Г. Кременя. – 2-е вид., перероб. і доп. – Київ: ТОВ «Видавничий дім «Плеяди», 2014. – 100 с.

15. Приходько М.В. Культура управління керівника як складова системи моніторингу освітньої діяльності загальноосвітнього навчального закладу / М.В. Приходько, Ю.С. Присяжнюк // Матер. V Міжнар. конф. «Теоретичні й прикладні питання сучасної психології та освітнього менеджменту», м. Запоріжжя, 07–18 квітня 2014 року. – 2014. – Вип. № 3 (17).

16. Равен Дж. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация: пер. с англ. / Джон Равен. – Москва: «Когито-Центр», 2002. – 396 с.

17. Розроблення освітніх програм: методичні рекомендації / В.М. Захарченко, В.І. Луговий, Ю.М. Рашкевич, Ж.В. Таланова; за ред. В.Г. Кременя. – Київ: ДП «НВЦ «Пріоритети», 2014. – 120 с.

18. Управління навчальним закладом: підруч. [для студ. вищ. навч. закл.] / С.Г. Немченко, О.Б. Голік, О.А. Кривильова, О.В. Лебідь. – Донецьк: ЛАНДОН-XXI, 2012. – 516 с.

References

1. In A.A. Derkach (Ed.). (2006). *Akmeolohiia : izd. 2-e, pererab.* [Acmeology : 2nd ed., revision]. Moscow, RAHS Publ., 424 p. (In Russian).

2. Bepalko, V.P. (1989). *Slahaemye pedahohicheskoi sistemy* [The components of the pedagogical system]. Moscow, 192 p. (In Russian).

3. Bychkov, N.V. (2011). *Teoreticheskie podkhody k ponimaniiu upravlencheskoi kompetentnosti rukovoditelei obrazovatelnykh ucherezhdenni* [Theoretical approaches to understanding the managerial competence of heads of educational institutions]. *Sibirskii pedahohicheskii zhurnal* [Siberian pedagogical journal], no. 8, pp. 52-59 (In Russian).

4. Hrechanyk, N.I. (2014). *Synerhetychnyi pidkhid metodychnoi pidhotovky vchytelia muzyky do tvorchoi samorealizatsii u protsesi dyryhentsko-khorovoi diialnosti* [Synergetic approach of methodical preparation of the future teacher of music to creative self-realization in the process of conductor-choral activity]. *Pedahohichna osvita : teoriia i praktyka* [Pedagogical Education: Theory and Practice], issue 16, pp. 268-274 (In Ukrainian).

5. Huba, A.V. (2010). *Teoretyko-metodychni zasady formuvannia upravlinskoj kultury vchytelia – maibutnoho menedzhera osvity. Dys. dok. ped. nauk* [Theoretical and methodical principles of forming a managerial culture of a teacher – the future manager of education. Dis. doc. ped. of scien.]. Kharkiv, 512 p. (In Ukrainian).

6. Diak, T.P. (2013). *Kreatyvy synerhetyky v teorii ta praktytsi pedahohichnoi diialnosti* [Creativity synergetics in the theory and practice of pedagogical activity]. *Osvita ta rozvytok obdarovanoi osobystosti* [Education and development of gifted personality], no. 11 (18), pp. 19-22 (In Ukrainian).

7. Zadorozhna-Kniahnytska, L.V. (2015). *Deontolohichni zasady profesiinoi pidhotovky kerivnykiv navchalnykh zakladiv : kontseptsiiia doslidzhennia* [Deontological basis of training of heads of educational institutions: the concept of research]. *Pedahohika formuvannia tvorchoi osobystosti u vyshchii i zahalnoosvitnii shkolakh* [Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах], issue 40, pp. 128-136 (In Ukrainian).

8. Kostikova, I. (2008). *Suchasni metodolohichni pidkhody profesiinoi pidhotovky vchytelia zasobamy informatsiino-komunikatsiinykh tekhnolohii* [Modern methodological approaches of teacher training through means of information and communication technologies]. *Pedahohika, psykholohiia ta medyko-biolohichni problem fizychnoho vykhovannia i sportu* [Pedagogy, psychology and medical and biological problems of physical education and sports], no. 8, pp. 79-83 (In Ukrainian).

9. Kremen, V. (2013). *Pedahohichna synerhetyka : poniatiino-katehorialnyi syntezy* [Pedagogical Synergetics: Conceptual-Categorical Synthesis]. *Teoria i praktyka upravlinnia sotsialnymy systemamy* [The theory and practice of social systems management], no 3, pp. 3-19 (In Ukrainian).

10. Kuzmina, N.V. (2002). *Predmet akmeologii : 2-e izd., ispr. i dop.* [The subject of acmeology: 2nd ed., corr. and add.]. Sankt-Peterburh, Politekhnik Publ., 189 p. (In Russian).
11. Kuzmina, N.V. In A.I. Piskunov & H.V. Vorobev (Eds.). (1980). *Sistemnyi podkhod v pedahohicheskikh issledovaniakh* [System approach in pedagogical research]. *Metodolohiia pedahohicheskikh issledovani* [Methodology of pedagogical research]. Moscow, NII OP APN SSSR Publ., pp. 82-117 (In Russian).
12. Kuprii, T.H. (2015). *Filosofia studentotsentrovanoho navchannia pryvatnoi vyshchoi osvity Ukrainy* [The philosophy of student-centered teaching of private higher education in Ukraine]. *Hrani* [Faces], no. 4, pp. 107-111 (In Ukrainian).
13. Lebid, O.V. (2012). *Formuvannia profesiinoi kultury maibutnoho kerivnyka zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu v umovakh mahistratury. Dys. kand. ped. nauk* [Formation of a professional culture of the future head of a comprehensive educational institution in a master's degree. Dis. cand. ped. of scien.]. Berdiansk, 259 p. (In Ukrainian).
14. Zakharchenko, V.M., Kalashnikova, S.A., Luhovyi, V.I., Stavytskyi, A.V., Rashkevych, Yu.M. & Talanova, Zh.V. In V.H. Kremen (Ed.). (2014). *Natsionalnyi osvittii hlosarii : vyshcha osvita. 2-e vyd., pererob. i dop.* [National Educational Glossary: Higher Education : 2nd ed., revis. and add.]. Kyiv, TOV "Vydavnychi dim "Pleiady", 100 p. (In Ukrainian).
15. Prykhodko, M.V. & Prysiazhniuk, Yu.S. (2014). *Kultura upravlinnia kerivnyka yak skladova systemy monitoryngu osvitnoi diialnosti zahalnoosvitnoho navchalnoho zakladu* [Management management culture as a component of the system of monitoring the educational activity of a comprehensive educational institution]. *Teoretychni i prykladni pytannia suchasnoi psykholohii ta osvitnoho menedzhmentu* [Theoretical and applied issues of modern psychology and educational management], issue 3 (17). (In Ukrainian).
16. Raven, Dzh. (2002). *Kompetentnost v sovremennom obshchestve : vyjavlenie, razvitie i realizatsiia* [Competence in modern society: identification, development and implementation]. Moscow, Kohito-Tsentr Publ., 396 p. (In Russian).
17. Zakharchenko, V.M., Luhovyi, V.I., Rashkevych, Yu.M. & Talanova, Zh.V. In V.H. Kremen (Ed.). (2014). *Rozroblennia osvitnikh prohramm. Metoduchni rekomendatsii* [Development of educational programs. Guidelines]. Kyiv, DP "NVTs "Priorityt" Publ., 120 p. (In Ukrainian).
18. Nemchenko, S.H., Holik, O.B., Kryvylova, O.A. & Lebid, O.V. (2012). *Upravlinnia navchalnym zakladom* [Educational Institution Management]. Donetsk, LANDON-XXI Publ., 516 p. (In Ukrainian).

В статье рассмотрены методологические подходы к формированию готовности будущего руководителя общеобразовательного учебного заведения к стратегическому управлению в условиях магистратуры, а именно системный, студентоцентрированный, личностно-деятельностный, аксиологический, акмеологический и синергетический. Доказано, что реализация системы формирования готовности будущего руководителя общеобразовательного учебного заведения к стратегическому управлению в условиях магистратуры происходит согласно обозначенным подходам, основные положения которых позволяют оптимально выстроить стратегию достижения научной цели.

Ключевые слова: готовность, стратегическое управление, подготовка будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения, методологические подходы.

The article deals with the methodological approaches to forming readiness of future heads of comprehensive educational institutions for strategic management in the conditions of master degree studies, namely, the systemic, student-centric, personal-activity, axiological, acmeological and synergetic approaches. It is proved that the implementation of that system is implemented in accordance with the mentioned approaches, the main provisions of which allow to construct optimally a strategy for achieving scientific goals.

Key words: readiness, strategic management, preparation of future heads of comprehensive educational institutions, methodological approaches.

Одержано 7.11.2017.