

DOI 10.32342/2522-4115-2018-0-15-259-266

УДК 371:658.8

О.В. ЛЕБІДЬ,

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

СТРУКТУРА ГОТОВНОСТІ МАЙБУТЬОГО КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ ДО СТРАТЕГІЧНОГО УПРАВЛІННЯ

У статті обґрунтовується структура готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління. Означена структура включає такі компоненти, як мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний і особистісний.

Ключові слова: стратегічне управління, готовність до стратегічного управління, керівник загальноосвітнього навчального закладу, мотиви діяльності, знання, управлінські уміння, професійно-особистісні якості.

Постановка проблеми. Стратегічне управління є невід'ємною частиною управлінської діяльності. Необхідність підвищення рівня управлінської підготовки майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу у вищому навчальному закладі актуалізує проблему формування його готовності до стратегічного управління. Отже, виникає необхідність визначення структури готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Важливими для розуміння сутності поняття «готовність» і його структури є праці таких учених, як Б. Анан'єв, Г. Балл, С. Вітвицька, Н. Волкова, Н. Гнеденко, Н. Гнедко, М. Дьяченко, Б. Жебровський, Е. Зеєр, Л. Кандибович, М. Левітов, О. Маковська, Н. Меркулова, В. Сластьонін, Д. Узнадзе, В. Чічікін та інші. Проблему готовності до управлінської діяльності досліджують В. Барко, В. Бондар, О. Волинчук, О. Денисова, Б. Жебровський, О. Куций і Л. Яременко, Ю. Осіпова, Т. Сорочан та інші.

У низці наукових праць простежуються визначення таких загальних підходів до розуміння змісту поняття «готовність»: функціональний (Н. Левітов, С. Рубінштейн, Д. Узнадзе та ін.). Цей підхід розглядає готовність як особливий стан, цілісний прояв особистості, що займає проміжне становище між психічними процесами й властивостями особистості, тобто як функціональний стан, «фон», на якому відбуваються психічні процеси; особистісний (К. Дурай-Новакова, М. Дьяченко, І. Зимня, Л. Кандибович, В. Крутецький, В. Сластьонін та ін.). Особистісний напрям розглядає готовність як стійку характеристику особистості (підготовленість). Прихильники цього підходу вважають готовність синтезом властивостей особистості (інтегральною властивістю особистості), що визначає її придатність до діяльності й включає в себе активне, позитивне ставлення до діяльності, певний досвід, уміння організувати власну працю, працювати самостійно, а також бачити перспективи розвитку.

Висвітленню особливостей формування готовності до управлінської діяльності присвячено наукові доробки таких науковців: В. Барко, В. Бондар, О. Волинчук, О. Денисова, Б. Жебровський, О. Куций і Л. Яременко, Ю. Осіпова, Т. Сорочан та ін. Спираючись на проаналізовані літературні джерела, ми вважаємо, що єдиного формулювання поняття «готовність до управлінської діяльності» досі не існує, але є багато підходів у його визначенні, серед яких виділяємо: функціональний (психічний стан особистості, що визначає потенцій-

ну активізацію психічних функцій під час управлінської діяльності); особистісний (цілісне особистісне утворення, що інтегрує сукупність внутрішніх суб'єктивних чинників управлінської діяльності); діяльнісний (прояв усіх граней особистості, які забезпечують (можливість ефективно виконувати управлінські функції); рефлексивний, (тлумачиться, виходячи із самосприйняття особистістю управлінської діяльності й власного місця в ній); результативний (результат процесу професійної підготовки).

Більшість науковців розглядають такі види готовності керівника загальноосвітнього навчального закладу до управлінської діяльності залежно від функцій, які він виконує: готовність до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу (А. Гуралюк), готовність до взаємодії в умовах конфлікту (Т. Дзюба), готовність до управління якістю освіти (Б. Жебровський), готовність до інноваційного управління (Н. Меркулова), готовність до рефлексивного управління (С. Немченко), готовність до використання Інтернет-технологій у професійній діяльності (М. Носкова), готовність до здійснення моніторингу якості освіти (В. Приходько), готовність до оцінювання якості освітньої діяльності (М. Сидоренко) та інші. Отже, готовність керівника загальноосвітнього навчального закладу до управлінської діяльності є багатофакторним утворенням, що уможливорює успішне здійснення управлінської діяльності.

Вивчення сучасної наукової літератури свідчить, що спеціальних узагальнюючих праць, присвячених відображенню сутності готовності керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління, сьогодні недостатньо. З огляду на це означений вид готовності потребує детального структурно-функціонального аналізу, що передбачає розгляд змісту кожного з його компонентів.

Мета статті – розкрити структуру готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління.

Виклад основного матеріалу. Готовність керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління може бути подана у вигляді функції: $GKSU = f(GKSUm, GKSUk, GKSUd, GKSUo)$, де: $GKSU$ – готовність керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління; $GKSUm$, $GKSUk$, $GKSUd$, $GKSUo$ – окремі параметри цієї інтегральної характеристики: відповідно мотиваційно-ціннісний, когнітивний, діяльнісний, особистісний компоненти. Упевнені, що лише у сукупності зазначені компоненти можуть забезпечити високий рівень готовності керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління.

Мотиваційно-ціннісний компонент готовності до стратегічного управління передбачає сформованість у керівника загальноосвітнього навчального закладу певної мотивації, яка включає мотиви й ставлення, на які він орієнтується при здійсненні стратегічного управління. Так, у дослідженнях багатьох науковців було виявлено, що серед мотивів професійної діяльності керівника загальноосвітнього навчального закладу в першу чергу виділяють: соціальні мотиви (пов'язані з діяльністю суспільства); управлінські мотиви, що поділяються на власне управлінські й педагогічні; мотиви особистісного розвитку (пов'язані із самопізнанням, самоаналізом і самовдосконаленням керівника); мотиви зовнішньої привабливості.

На нашу думку, мотивація до управлінської діяльності – це прагнення керівника задовольнити потреби (отримати певні блага) за допомогою управлінської діяльності. У контексті нашого дослідження логічним є розгляд *мотивації до здійснення стратегічного управління*. Мотивація в структурі стратегічного управління виконує функцію пускового механізму до означеного виду діяльності, регулює зміст і підтримує необхідний рівень активності керівника загальноосвітнього навчального закладу.

Аналіз літератури дозволив виділити п'ять основних функцій мотивації керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління: *спонукальну*, яка проявляється в тому, що мотиви викликають і обумовлюють активність керівника загальноосвітнього навчального закладу у здійсненні стратегічного управління; *спрямувальну*, що передбачає вибір і дотримання керівником загальноосвітнього навчального закладу певного напрямку у здійсненні стратегічного управління на основі сукупності мотивів; *сенсоутворювальну*, сутність якої полягає в особистісному змісті стратегічного управління; *регулювальну*, пов'язану з тим, що характер здійснення стратегічного управління керівником загальноосвітнього навчального закладу визначається домінуючим у ньому мотивом або групою

мотивів; *контрольовальну*, яка полягає у тому, що мотиви стратегічного управління контролюють дії керівника загальноосвітнього навчального закладу в досягненні цілей цього виду управління. Уважаємо, що ці функції забезпечують високий рівень готовності керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління.

Найважливішою складовою мотиваційно-ціннісного компонента готовності керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління є *потреба у визнанні*. Будь-якій людині необхідно визнання, стабільна й висока оцінка її досягнень і переваг, повага тих людей, які її оточують. На думку А. Маслоу, задоволення потреби у визнанні породжує в індивідумі почуття впевненості в собі, почуття власної значущості, сили, адекватності, почуття, що він корисний і необхідний у цьому світі. У свою чергу, науковець поділив потреби у визнанні на два види: потреби у досягненні й потреби в репутації або в престижі, завоюванні статусу, уваги, слави [3].

Особливе місце в структурі мотиваційно-ціннісного компонента займає, на нашу думку, *потреба в самовдосконаленні*. Потреба в самовдосконаленні є глибинним особистісним утворенням і джерелом активності особистості в різних видах діяльності, а також у майбутній професійній діяльності [6, с. 112]. Таким чином, потреба в самовдосконаленні спонукає керівника загальноосвітнього навчального закладу до діяльності, у якій він розкриває свій духовний, творчий потенціал, забезпечує готовність працювати над собою, здійснювати самокорекцію, усвідомлювати й визнавати недоліки власної підготовки до ефективного здійснення стратегічного управління.

Цей компонент визначається такими критеріями, як рівень потреби у визнанні, потреби у самовдосконаленні, потреби у впровадженні стратегічних змін, спрямованість на діяльність.

Когнітивний компонент містить систему знань, що мають бути усвідомлені майбутніми керівниками загальноосвітніх навчальних закладів і виступати підґрунтям для формування необхідних умінь та навичок для стратегічного управління.

Готовність до стратегічного управління передбачає оволодіння керівниками загальноосвітніх навчальних закладів опорними знаннями щодо:

- концепцій, шкіл і підходів до стратегічного управління організацією;
- специфіки стратегічного управління, його відмінностей від інших видів управлінської діяльності;
- основних категорій теорії стратегічного управління;
- методології вибору й принципів формування цілей організації;
- методів аналізу й прогнозування розвитку зовнішнього та внутрішнього середовища організації;
- видів стратегій організації і їх особливостей;
- інструментарію оцінки альтернативних стратегічних варіантів і обґрунтування найбільш доцільної стратегії;
- визначальних особливостей, умов і шляхів здійснення стратегічного управління загальноосвітнім навчальним закладом;
- основних нормативних документів, що регламентують здійснення стратегічного управління загальноосвітнім навчальним закладом;
- правил ведення і оформлення стратегічного плану розвитку загальноосвітнього навчального закладу;
- основних особистісних якостей і вмінь керівника загальноосвітнього навчального закладу, необхідних для здійснення стратегічного управління та ін.

Знання збагачують власне бачення керівником загальноосвітнього навчального закладу проблематики у сфері стратегічного управління, постають необхідною умовою висунення і розв'язання проблем відповідно до особистісних потреб та інтересів. Тому знання можна представити як інформацію, уявлення про загальні закономірності реалізації стратегічного управління у загальноосвітньому навчальному закладі.

Отже, когнітивний компонент передбачає глибоке усвідомлення керівником сутності стратегічного управління, розуміння вагомості впровадження стратегічного управління в практичну діяльність загальноосвітнього навчального закладу, ідей розвитку й саморозвитку. Підсумовуючи, зазначимо, що основою когнітивного компонента є система теоретичних

знань достатньо високого рівня узагальненості, що забезпечує їх використання і широке перенесення у відповідні професійні ситуації.

Когнітивний компонент характеризується такими **критеріями**, як сукупність знань про сутність і особливості стратегічного управління.

Досліджуючи **діяльнісний компонент** готовності керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління, ми зупинилися на уміннях, необхідних для здійснення означеного виду управління. Отже, цей компонент являє собою сукупність управлінських умінь (здатність належно виконувати певні дії, що ґрунтуються на доцільному використанні людиною набутих знань і навичок), які забезпечують ефективне стратегічне управління.

Перш за все зазначимо, що управлінські уміння презентуються як здатність керівника здійснювати управлінську діяльність, що забезпечується шляхом прояву особистісних якостей і усвідомленого застосування відповідних професійних знань і навичок, практичного досвіду [4, с. 196]. Отже, управлінські вміння являють собою засвоєний суб'єктом спосіб виконання управлінської діяльності. У дослідженні будемо розуміти сукупність управлінських умінь, які забезпечують ефективне стратегічне управління, як засвоєний керівником загальноосвітнього навчального закладу спосіб здійснення стратегічного управління.

З урахуванням думки дослідників, які акцентували увагу на проблемі управлінських умінь керівника загальноосвітнього навчального закладу, презентуємо власний погляд на сукупність груп умінь стратегічного управління: **підприємницько-прогностичні** (прогнозувати, проектувати й формувати місію і цілі загальноосвітнього навчального закладу; бачити й знаходити нові можливості розвитку загальноосвітнього навчального закладу; здійснювати прогресивні перетворення у загальноосвітньому навчальному закладі й визначати його конкурентоспроможність; прогнозувати розвиток зовнішнього середовища й загальноосвітнього навчального закладу в нових умовах; розробляти стратегічний план розвитку загальноосвітнього навчального закладу та його підрозділів; проектувати результати діяльності відповідно до змін, яких вимагає суспільство), **діагностико-аналітичні** (досліджувати сильні й слабкі сторони загальноосвітнього навчального закладу; оцінювати вплив зовнішнього середовища на загальноосвітній навчальний заклад і виявляти його загрози й можливості; діагностувати економічний потенціал загальноосвітнього навчального закладу й визначати тенденції його розвитку; обґрунтовувати й обирати стратегії залежно від сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів, проводити стратегічний аналіз життєвого циклу загальноосвітнього навчального закладу, аналізувати й проводити моніторинг результатів впровадження стратегічного управління), **адміністративно-управлінські** (приймати виважені стратегічні рішення з чітким і продуманим механізмом їх реалізації, розподіляти наявні ресурси загальноосвітнього навчального закладу, розробляти організаційне забезпечення і визначати шлях ефективної реалізації обраних стратегій, управляти ризиками в умовах впровадження стратегічного управління в загальноосвітньому навчальному закладі, залучати співробітників до реалізації стратегії розвитку загальноосвітнього навчального закладу, об'єктивно оцінювати якість виконання управлінських рішень і ступінь досягнення мети стратегічного управління) та **рефлексивно-регулятивні** (швидко адаптуватися до змін і своєчасно реагувати на несподівані ситуації, які можуть негативно вплинути на загальноосвітній навчальний заклад, контролювати страх перед негативними наслідками стратегічних змін у загальноосвітньому навчальному закладі, адекватно діяти в ситуації невизначеності, аналізувати й виправляти недоліки з метою підвищення конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу, осмислювати власні дії і співвідносити їх з особливостями стратегічного управління загальноосвітнім навчальним закладом, регулювати власну діяльність з впровадження стратегічних змін у загальноосвітньому навчальному закладі).

У зв'язку з вищезазначеним виділено такі показники сформованості діялісного компонента: досконале володіння управлінськими уміннями, які забезпечують ефективне стратегічне управління, впевнене їх застосування в управлінській діяльності, творче ставлення до вибору, розробки й реалізації стратегії розвитку загальноосвітнього навчального закладу; володіння управлінськими уміннями, які забезпечують ефективне стратегічне управління з наявністю певних труднощів, копіювання стереотипного способу здійснення управлінської діяльності, відчуття труднощів під час вибору, розробки й реалізації страте-

гії розвитку загальноосвітнього навчального закладу; недостатньо розвинуті управлінські уміння, які забезпечують ефективне стратегічне управління, дії спираються на наявний життєвий досвід, використання методу спроб і помилок, відчуття значних труднощів під час вибору, розробки й реалізації стратегії розвитку загальноосвітнього навчального закладу; нерозвинуті управлінські уміння, які забезпечують ефективне стратегічне управління, дії здійснюються інтуїтивно, наявна значна кількість помилок, відчуття значних труднощів під час вибору, розробки й реалізації стратегії розвитку загальноосвітнього навчального закладу.

Досягти високого рівня готовності до стратегічного управління неможливо без сформованості **особистісного компонента**, який включає наявність у керівника загальноосвітнього навчального закладу відповідних особистісних якостей, а саме: *наполегливість, схильність до ризику, асертивність, адаптивність, підприємливість, здатність до рефлексії*.

Перш за все необхідно зупинитися на такій якості, як *наполегливість*, яку дослідники розглядають як систематичний прояв сили волі з реалізації довготривалої мотиваційної установки, як прагнення особистості досягти віддаленої у часі мети, незважаючи на виникаючі перешкоди й труднощі [5, с. 24–26]. На наш погляд, наполегливість є вольовою якістю особистості, здатністю до стійких, активних, енергійних дій, результативністю у подоланні перешкод; здатністю досягати поставлених цілей і завдань, незважаючи на виникаючі внутрішні та зовнішні перешкоди.

Щодо наполегливості керівника, то дослідники вважають наполегливість рисою характеру, яка притаманна лідерам і ефективним керівникам. Наполегливість дозволяє керівникові виробити правильне ставлення до невдач, набути впевненості в собі й дозволяє не боятися робити помилки. Означена риса особистості особливо яскраво проявляється тоді, коли керівник перебуває в проблемній ситуації, коли є труднощі, перепони на шляху досягнення мети. Вважаємо, що сформованість у керівника загальноосвітнього навчального закладу наполегливості сприяє забезпеченню ефективного впровадження стратегічного управління, а отже, стане свідченням його конкурентоспроможності.

Наступною складовою особистісного компонента є *схильність до ризику*, яка є особистісною рисою керівника загальноосвітнього навчального закладу виражає прагнення здійснювати правильні оцінки, приймати й реалізовувати правильні рішення в ситуаціях невизначеності. Схильність до ризику надає керівнику можливість своєчасно реагувати на несподівані й часто неприємні ситуації, які можуть негативно вплинути на організацію. Тому в процесі формування готовності майбутніх керівників загальноосвітніх навчальних закладів до стратегічного управління акцент має бути зміщений на формування здатності впоратися з наслідками, бачити перспективу й загальну картину ситуації, створювати широку структуру рішень і фокусуватися на тих деталях, які можуть мати значні наслідки, приймати рішення в умовах обмеженої і часто неповної інформації, робити розумні припущення щодо недоступної їм інформації.

Асертивність є здатністю людини впевнено і з гідністю відстоювати власні права, не зневажаючи при цьому прав інших. М. Дудіна тлумачить асертивність як здатність особистості стверджуватися серед інших, відстоювати власні права, активно захищатися, акцентувати увагу на необхідності адекватної оцінки життєвої ситуації, себе й оточуючих [2]. Асертивність керівника загальноосвітнього навчального закладу характеризується: вмінням вийти за межі власного «Я»; здатністю знаходити в несприятливій ситуації позитивні моменти; здатністю до професійної і особистісної адаптації; здатністю змінити власну поведінку в управлінській діяльності в позитивному напрямі; особистісним самовираженням, розкутістю, відповідальністю за власну поведінку й результати власних дій; високим рівнем мотивації досягнення успіху та самовдосконалення в професійній діяльності; готовністю приймати рішення в ситуаціях невизначеності; конструктивним підходом до вирішення проблем; прагненням зробити щось швидко й добре.

Отже, асертивний керівник загальноосвітнього навчального закладу – це людина, впевнена в собі, у власних здібностях і призначенні. Відчуття внутрішньої свободи дає йому можливість адекватно оцінювати події, які відбуваються у зовнішньому й внутрішньому середовищі загальноосвітнього навчального закладу, чітко планувати власні дії, висловлювати почуття, шанобливо співпрацювати з колегами та партнерами, роз'яснюючи власну по-

зицію. На наше переконання, асертивність є типом поведінки керівника загальноосвітнього навчального закладу у процесі стратегічного управління.

Під час здійснення стратегічного управління керівнику загальноосвітнього навчального закладу доволі часто доводиться працювати в мінливих умовах. Тому йому необхідна здатність проявляти гнучкість, швидко реагувати на зовнішні зміни, відновлюватися після періоду максимального вкладення сил і активності, а також вміння отримувати користь з проблемних ситуацій, що вимагає перебудови стандартних способів поведінки й реакцій. Отже, ми виокремили як складову особистісного компонента *адаптивність*, яку визначили як здатність особистості швидко орієнтуватися в ситуації і пристосовуватися до неї за будь-яких умов.

На нашу думку, адаптивність керівника загальноосвітнього навчального закладу в умовах здійснення стратегічного управління проявляється в його реальній поведінці, в конкретних показниках професійної діяльності: ефективності здійснення стратегічного управління; засвоєнні інформації про зовнішнє і внутрішнє середовище освітньої установи; практичної реалізації отриманої інформації при реалізації стратегії розвитку; задоволеності різними сторонами професійної діяльності.

Наступною складовою особистісного компонента є *підприємливість*. На наш погляд, підприємливі керівники є тими фахівцями, які здатні вирішувати проблеми підвищення продуктивності праці й ефективності, конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу в умовах ринкової економіки. Підприємливість керівника загальноосвітнього навчального закладу ми визначаємо як здатність ставити й творчо вирішувати проблеми, готовність брати відповідальність за прийняті стратегічні рішення і вміло поставлені завдання, бажання впроваджувати стратегічні зміни, вміння використовувати нові шанси й обставини, гнучко пристосовуватися до мінливих умов.

Вагомою складовою особистісного компонента готовності керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління є *здатність до рефлексії*. На наш погляд, рефлексивна діяльність передбачає розвиток самосвідомості, яка проявляється в самопізнанні, самооцінці й саморегулюванні поведінки; прагнення до особистісного розвитку, самовираження і саморегуляції. Рефлексія у процесі здійснення стратегічного управління – це інтелектуальна й емоційна діяльність, під час якої керівник осмислює власний управлінський досвід з метою отримання цілісного уявлення про оптимальний вибір шляхів і методів стратегічного управління.

Щодо рефлексії керівника загальноосвітнього навчального закладу, то вона визначає ставлення керівника до самого себе як до суб'єкта управлінської діяльності, допомагає спостерігати, аналізувати, контролювати, оцінювати власні дії, поведінку; передбачати власну поведінку в різноманітних управлінських ситуаціях. І. Блохіна вважає, що рефлексія управлінської діяльності – спрямованість мислення керівника на самого себе, на власні процеси засвоєння соціального досвіду, на усвідомлення структури управлінської діяльності та її результатів [1, с. 48].

Отже, стосовно здатності до рефлексії керівника загальноосвітнього навчального закладу в контексті стратегічного управління, то вона набуває своєї специфіки й рис, зумовлених характером стратегічного управління, яке полягає в постійному рефлексивному аналізі стратегічних змін, розумінні контексту як власних дій, так і дій іншої людини. У цьому контексті здатність до рефлексії керівника загальноосвітнього навчального закладу визначається як якісна характеристика суб'єкта діяльності, що усвідомлює специфіку свого професійного «Я», осмислює процес і результати стратегічного управління, аналізує власні дії і співвідносить їх з особливостями розвитку загальноосвітнього навчального закладу, оцінює адекватність обраної стратегії, вміє аналізувати й виправляти недоліки з метою підвищення конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу.

Висновки і перспективи подальших досліджень. Підсумовуючи, зазначимо, що нами виокремлено компоненти й критерії основного феномену дослідження, а саме готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління: *мотиваційно-ціннісний* (сукупність мотивів, адекватних цілям та завданням управлінської діяльності щодо стратегічного управління (потреба у визнанні,

потреба у самовдосконаленні, потреба у впровадженні стратегічних змін, спрямованість на діяльність); *когнітивний* (сукупність знань про сутність і особливості стратегічного управління); *діяльнісний* (сукупність управлінських умінь, які забезпечують ефективне стратегічне управління (підприємницько-прогностичні, діагностико-аналітичні, адміністративно-управлінські, рефлексивно-регулятивні); *особистісний* (сукупність особистісних якостей, які сприяють успішному стратегічному управлінню (наполегливість, схильність до ризику, асертивність, адаптивність, підприємливість, здатність до рефлексії).

Перспективи подальших досліджень полягають в аналізі сучасного стану формування готовності майбутнього керівника загальноосвітнього навчального закладу до стратегічного управління в умовах магістратури.

Список використаних джерел

1. Блохіна І.О. Дослідження особливостей прояву рефлексивності майбутніми управлінцями навчальними закладами / І.О. Блохіна // Вісник НТУУ «КПІ». Філософія. Психологія. Педагогіка: зб. наук. праць. – 2015. – № 3 (45). – С. 46–51.
2. Дудина М.Н. Асертивное поведение в этико-педагогическом дискурсе [Electronic resource] / М.Н. Дудина. – Режим доступа: <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/28049/1/iurp-2014-132-19.pdf>
3. Маслоу А. Личность и мотивация / А. Маслоу; пер. с англ. А.М. Татлыбаевой. – СПб.: Евразия, 1999. – 478 с.
4. Новгородська Ю.Г. Особливості формування у майбутніх керівників дошкільних навчальних закладів управлінських умінь / Ю.Г. Новгородська // Наукові записки НДУ ім. М. Гоголя. Психолого-педагогічні науки. – 2016. – № 1. – С. 195–199.
5. Основи здоров'я і фізична культура // Програми для середньої загальноосвітньої школи. 1-2 класи / М.Д. Зубалій, А.Ф. Борисенко, О.І. Остапенко, В.В. Столітенко, С.І. Жевага, Л.І. Іванова, Є.В. Столітенко. – К.: Початкова школа, 2001. – С. 76–89.
6. Щукина М.А. Об онтологическом статусе саморазвития личности / М.А. Щукина // Вопросы психологии. – 2007. – № 4. – С. 110–115.

References

1. Blokhina, I.O. (2015). *Doslidzhennia osoblyvostei proiavu refleksyvnosti maibutnimy upravlintsiamy navchalnymy zakladamy* [Investigation of the features of the manifestation of reflexivity by future managers of educational institutions]. *Visnyk NTUU "KPI". Filosofiya. Psykholohiia. Pedahohika* [Bulletin of the NTUU 'KPI'. Philosophy. Psychology. Pedagogy], no. 3 (45), pp. 46-51 (in Ukrainian).
2. Dudina, M.N. *Assertivnoe povedenie v etiko-pedahohicheskom diskurse* [Assertive behavior in the ethical-pedagogical discourse]. Access mode: <http://elar.urfu.ru/bitstream/10995/28049/1/iurp-2014-132-19.pdf> (in Russian).
3. Maslou, A. In A.M. Tatlybaeva (Ed.). (1999). *Lichnost i motivatsiia* [Personality and motivation]. Sankt-Peterburh, Evraziia Publ., 478 p. (In Russian).
4. Novhorodska, Yu.H. (2016). *Osoblyvosti formuvannia u maibutnykh kerivnykh doshkilnykh navchlynykh zakladiv upravlinskykh umin* [Features of formation of future managers of preschool educational institutions of managerial skills]. *Naukovi zapysky NDU im. M. Hoholia. Psykholoho-pedahohichni nauky* [Scientific notes of NDU named after M. Gogol. Psychological-pedagogical sciences], no. 1, pp. 195-199 (in Ukrainian).
5. Zubalii, M.D., Borysenko, A.F., Ostapenko, A.F., Stolitenko, V.V., Zhevaha, S.I., Ivanova, L.I. & Stolitemko, E.V. (2001). *Osnovy zdorovia i fizychna kultura* [Bases of health and physical culture]. *Prohramy dlia serednoi zahalnoosvitnoi shkoly. 1-2 klasy* [Programs for secondary school. 1-2 classes]. Kyiv, Pochatkova shkola Publ., pp. 76-89 (in Ukrainian).
6. Shchukina, M.A. (2007). *Ob antolohicheskom statuse samorazvitiia lichnosti* [On the ontological status of self-development of personality]. *Voprosy psikhologii* [Questions of Psychology], no. 4, pp. 110-115 (in Russian).

В статье обосновывается структура готовности будущего руководителя общеобразовательного учебного учреждения к стратегическому управлению. Данная структура включает такие компоненты, как мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и личностный.

Ключевые слова: стратегическое управление, готовность к стратегическому управлению, руководителя общеобразовательного учебного учреждения, мотивы деятельности, знания, управленческие умения, профессионально-личностные качества.

The article substantiates the structure of readiness of the future head of a comprehensive educational institution for strategic management. The indicated structure includes such components as motivational-value, cognitive, activity and personality component.

Key words: strategic management, readiness for strategic management, head of a comprehensive educational institution, motives of activity, knowledge, managerial skills, professional and personal qualities.

Одержано 3.01.2018.