

*situations have long been widely used in professional education for professional subjects' mastering, but it was considered to regard the efficiency of heuristics in learning humanities by students of non-linguistic specialties. The essence of the heuristic professional situation is shown as an innovative active form of training needed to create personally meaningful knowledge and professional growth of students. Heuristic professional situation within the study was defined as a means of theoretical knowledge mastering of humanities that form the basis of social-professional and general-scientific competences of a specialist in agriculture. Situational tasks had the following structure: the content of educational activity – theoretical knowledge; purpose and the main result in learning, depth and verification of theoretical knowledge; requirements; motives; educational problem; heuristic mechanisms of processing learning content, diagnostics, monitoring and mastered theoretical knowledge levels evaluation. The use of heuristic professional situations results in students' adaptation to their future professional activity, promotion of creativity, ability to solve problems, analyze the information and diagnose issues. The article confirmed the effectiveness of heuristic professional situations for the use and improvement of the mastered theoretical knowledge of humanities on the example of the author's model which illustrated creative approach to the learning process organization, designed to get students ready for the interview to take practical training abroad. Heuristic professional situations' introduction in the practice of higher agricultural school is currently up-to-date due to the following: general education focuses to form professional competences of students; readiness of a student to optimally productive, sometimes unconventional behavior in various professional situations; need to improve monitoring, adjustment and evaluation results for identifying the causes of success or failure of students in the learning process.*

**Key words:** *heuristic technologies, professional situation, theoretical knowledge, humanities, students of agricultural professions, learning process, innovative teaching, mastering.*

УДК 374.01485.018

**Дмитро Козлов**

Сумський державний педагогічний  
університет імені А. С. Макаренка  
ORCID iD 0000-0003-1875-0726

## **ФІЛОСОФСЬКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ЗАСАДИ ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ**

*Стаття присвячена виявленню філософсько-методологічних засад інноваційної культури керівника навчального закладу в її діалектичній єдності. Особливий акцент у статті зроблено на філософсько-методологічний аналіз мотиваційно-ціннісного, когнітивно-вольового та операційно-дієвого компонента як основоположних у моделі формування інноваційної культури керівника навчального закладу. Okремо автор зупиняється на проблемі самореалізації та самоактуалізації як механізмів прояву потенціалу інноваційної культури керівника навчального закладу, а також на виділенні основних функцій інноваційної культури особистості.*

**Ключові слова:** *інноваційна культура, інноваційна культура керівника навчального закладу, інноваційне мислення, інноваційний розвиток, інноваційна діяльність, інноваційний потенціал, професійна діяльність, самооцінка, когнітивні здібності, управлінські здібності.*

**Постановка проблеми.** Однією з глобальних характеристик нашого часу є утвердження інноваційного способу розвитку в якості домінуючого. У сучасних конкурентних випробуваннях, у першу чергу, йде боротьба не за володіння ресурсами, матеріальними цінностями, а за здатність особистості, організації до продукування та реалізації нововведень. Саме ця означена особливість, що дозволяє виживати й розвиватися в умовах наростаючої динаміки соціальних змін і посилення конкуренції, стала своєрідним індикатором сучасної організації освіти та управління нею. Однак, охоплюючи економічну, техніко-технологічну, управлінську сфери діяльності людини, інновації ще слабо проникають у її соціокультурну складову – систему освіти.

Зауважимо, що однією з провідних тенденцій сучасного суспільного розвитку є перманентний процес удосконалення чи реформування національних систем освіти на всіх її рівнях. Загальносвітова криза освіти, про яку так багато говорили й писали в останні роки, і яка в тих чи інших формах виявляє себе в усіх країнах світу, аж ніяк не пов'язана з недостатньою ефективністю освіти з точки зору її прагматично-економічної віддачі. Справжня сутність світової освітньої кризи полягає в безпорадності й неефективності сучасної освіти перед викликами глобальних проблем цивілізаційного масштабу, у тому числі й у впровадженні соціальних освітніх інновацій, що передбачає підвищення рівня інноваційної культури керівника освітньої установи.

Відмітимо, що лише подолання власне кризового стану, перетворення змісту освіти, форм та способів організації, створення принципово нового технологічного забезпечення освітнього процесу допоможе системі освіти відповісти на виклики часу і стати дійсним стратегічним ресурсом розвитку суспільства. Сучасна модель освіти, що здатна своєю якістю забезпечувати рівень і якість розвитку окремих країн і людства в цілому, на думку багатьох дослідників, повинна відповідати вимогам безперервності й модальності, фундаментальності та універсальності, антропологізму і демократизму, мати механізми динамічного саморозвитку, й володіти такою якістю, як інноваційність. Очевидним є те, що одним із основних ресурсів розвитку суспільства на сучасному етапі стає інноваційність освіти, і настільки ж переконливою вважаємо думку про те, що неодмінним атрибутом розвитку суспільства є інноваційна культура керівника навчального закладу, яка являє собою один із найбільш вагомих факторів, що впливає на якість підготовки фахівців у галузі вищої освіти.

Наступне, одним з головних носіїв загальної та інноваційної культури в навчальному закладі є керівник, підвищення рівня інноваційної культури якого – одне з головних завдань удосконалення системи освіти в нашій державі.

Підкреслимо, що реформа вітчизняної освіти передбачає наявність науково обґрунтованих даних про реальний стан, структуру та фактори, що впливають на формування інноваційної культури керівника навчального закладу. Валідність таких даних дозволить визначити найбільш ефективні засоби підвищення якості вітчизняної освіти через оптимізацію рівня інноваційної культури керівників навчальних закладів.

**Аналіз актуальних досліджень.** Проблемі формування інноваційної культури керівника навчального закладу, а саме її філософсько-методологічних засад, присвячено низку досліджень вітчизняних і зарубіжних учених. Вагомий внесок у розвиток даної проблематики внесено В. Долговою. У наукових працях [3–5] авторка висвітлює актуальні питання психофізіологічних детермінантів готовності керівника до професійної діяльності, інваріативність професійно важливих якостей керівника навчального закладу, інтегративні параметри управління інноваційними процесами. Дослідження впливу стилю керівництва на рівень розвитку колективу, а також виявлення загальних тенденцій та закономірностей феномену інноваційної культури особистості знаходимо у працях О. Козлової [9, 21]. Сучасні підходи до визначення інноваційної культури керівника та стратегії управління інноваціями представлено в роботах О. Любіна [13], А. Ніколаєва [14], Л. Водачек [2] та ін. Проблемі управлінської свідомості та готовності керівника до інноваційної діяльності присвячені роботи Г. Акопова [1] та Т. Рубанцової [16] та ін. Вагому цінність складають праці, присвячені загальнометодологічним аспектам інноваційної діяльності в навчальному закладі, зокрема з проблем менеджменту інновацій – це роботи П. Друкера [7], І. Драча [6], С. Шекшні [19], В. Шепеля [20] та ін. Соціокультурні аспекти інноваційної культури керівника навчального закладу представлено в роботах Н. Скачкової [17], Є. Лістопадової [12], Дж. Спіллейна [23] та ін. Психолого-педагогічні аспекти формування інноваційної культури керівника представлено в роботах В. Петрова [15], Н. Кузьміної [11], В. Кременя [10], В. Загвязинського [8] та ін.

**Мета статті** – виявити філософсько-методологічні засади інноваційної культури керівника навчального закладу.

**Методи та методологія дослідження.** При написанні наукової статті використовувалися такі методи дослідження: аналіз і синтез філософських, педагогічних, соціально-психологічних джерел з проблеми дослідження, моделювання, прогнозування, систематизація та інтерпретація отриманих знань, порівняння, абстрагування; вивчення й узагальнення передового вітчизняного і зарубіжного педагогічного досвіду; методи опитування, оцінювання (самооцінка, експертна оцінка), спостереження за діяльністю керівників навчальних закладів, вивчення і аналіз продуктів їх діяльності.

Методологічною основою дослідження є: діалектичний і системний підходи до пізнання явищ об'єктивної реальності; загальнонауковий принцип

об'єктивності, що вимагає всебічного врахування різноманітних факторів і передбачає виключення суб'єктивізму, однобічності й упередженості в підборі і оцінці фактів; принцип єдності логічного та історичного підходів до досліджуваних явищ, які вказують на необхідність вивчення генези об'єкта дослідження, його сучасного стану й перспектив розвитку, а також сучасні уявлення про конструювання освітнього процесу в системі формування інноваційної культури керівника навчального закладу.

**Виклад основного матеріалу.** Інтеграція науки і виробництва зумовила пряму залежність конкурентоздатності країни на світовому ринку від наукових досягнень і якості підготовки її фахівців. У загальній стратегії інноваційного розвитку країни як ніколи необхідний керівник, який швидко реагує на зміни, що відбуваються в суспільстві, мобільний, здатний брати участь в інноваційній діяльності, критично мислити, уміє орієнтуватися в нестандартних ситуаціях, прагне до безперервного особистісного та професійного вдосконалення.

У нашому дослідженні ми спираємося на уявлення про інноваційну культуру керівника навчального закладу як основу його інноваційного потенціалу, сформованого в ході проведення соціально-освітніх нововведень, а також один з головних факторів, які визначають стиль його діяльності з упровадження нових елементів у зміст, методику, організацію й управління навчально-освітнім процесом [14, 22].

Дане визначення дозволяє розглянути інноваційну культуру керівника навчального закладу цілісно, у діалектичній єдності всіх її основних елементів, використовуючи структурно-функціональний підхід.

Методологічна доцільність такого підходу до визначення поняття інноваційної культури керівника навчального закладу полягає в такому:

- такий підхід орієнтує на подолання абстрактності, умоглядності в трактуванні інноваційної культури, чітко визначає межі її змісту;
- даний підхід дозволяє вивчати й аналізувати її як на рівні окремої особистості, так і на рівні всієї соціальної групи керівників навчальних закладів;
- цей підхід дає можливість виділити цінності, функції інноваційної культури в суспільстві та конкретно визначити шляхи й засоби її формування подальшого розвитку [20, 32].

Виділимо специфічні особливості, що виражаються поняттям «інноваційна культура керівника навчального закладу».

По-перше, дане поняття має не тільки описовий, але й ціннісний сенс. Коли йдеться про інноваційну культуру, то береться до уваги не тільки досягнення матеріальної та духовної людської інноваційної діяльності, але і досконалість, найбільшу повноту вираження якості даної діяльності, її результатів та організації. Вона характеризується не тільки тим, що робиться, але і як робиться [18, 44].

По-друге, питання про інноваційну культуру – це питання про те, якою мірою в різних факторах праці виявляється творча сутність соціального індивіда. Інноваційна культура визначає власне людський «вимір» досягнень нововведень праці керівника навчального закладу та з'ясовує, як позначаються практичні результати праці керівника (служать умовою й засобом виявлення його здібностей) і сама організація праці на індивіді [7, 142].

По-третє, інноваційна культура виражає характеристику проявів соціального індивіда в інноваційній діяльності, його інтегральні, об'єднані в єдине ціле, якості, хоча і проявляються в окремих відносинах усередині навчального закладу [13].

Відмітимо, що поняття «інноваційна культура керівника навчального закладу» включає в себе такі структурні компоненти: інноваційне мислення, інноваційний розвиток, інноваційну діяльність та сукупність функцій, що дозволяють управлінцю інтегруватися в інноваційний освітній простір: гносеологічної, організуючої, перетворювально-творчої, консолідуючої, морально-етичної [4, 4].

Інноваційна культура забезпечує сприйнятливність керівників до нових ідей, їх готовність і здатність підтримувати і реалізовувати інноваційні технології та методи навчання в освітньому процесі сучасної освіти.

Формування інноваційної культури керівника навчального закладу – процес не одномоментний, проходить певні рівні, має певні характеристики. Низький рівень, або стихійний – проходить спонтанно, з'являється загальне уявлення про проблему. Перехід до середнього рівня, емпіричного – відбувається при введенні педагогічних умов, розвивається рефлексивний самоконтроль особистості над своїми діями і вчинками, відбувається самоактуалізація. Перехід на високий рівень – теоретичний, здійснюється при впровадженні умов для реалізації особистісно-професійних якостей керівника з розвиненою інноваційною культурою [3, 21].

Будь-який інноваційний розвиток здійснюється в процесі розвитку системи чинників і умов, так би мовити – інноваційного потенціалу. Потенціал – це «вкладення, які є в наявності, а також вкладення, які можуть бути змобілізовані, використані для досягнення певної мети, вирішення якої-небудь задачі, як передумова для успішної діяльності». Тим часом, розвиток інноваційної культури керівників навчальних закладів визначається, як професійна готовність до інноваційної діяльності та потенціал професіонала, і передбачає:

- усвідомлення ціннісного значення професійної діяльності для суспільства і для себе особисто;
- володіння знаннями для ефективної реалізації професійної діяльності;
- послідовна система дій, в основі виконання діяльності;
- наявність особистісних і професійних якостей, необхідних для успішного виконання професійної діяльності [17, 65].

У дослідженні О. Козлової та Р. Міленкової проведено синтез взаємопов'язаних структурних компонентів, до яких відносять мотиваційно-ціннісний, когнітивно-вольовий і операційно-дієвий компоненти, – як основоположних компонентів у моделі розвитку інноваційної культури керівника навчального закладу.

Мотиваційно-ціннісний компонент, в основу якого входить вибір професії; знання про управлінську діяльність; надійність професійного вибору; значимість професійної діяльності; самооцінка здібностей щодо діяльності керівника в зв'язку зі ставленням до неї.

Когнітивно-вольовий компонент сформований на інтелектуальних здібностях; емоційній стабільності; вольовому потенціалі (відповідальність, здатність до самоврядування, саморозвиток); організаторських і комунікативних здібностях.

Операційно-дієвий компонент включає знання і вміння при виконанні управлінських функцій (планування, організація, керівництво і контроль) у діяльності керівника навчального закладу [9, 48–58].

У зв'язку з цим важливим стає питання про необхідність спеціальної підготовки управлінців. Одним з механізмів у вирішенні завдання є проходження ними певного набору тренінгів з позиції розвитку інноваційної культури, де необхідно передбачити можливість збільшення в навчальному плані дисциплін, які висвітлюють питання інновацій, теорії управління, соціально-психологічних аспектів управління, знання основних інноваційних напрямів у галузі педагогіки та управління [8, 88].

Успішне протікання університетської освіти, на думку В. Кременя, залежить від таких педагогічних умов:

- освітній процес побудований з урахуванням діагностичних результатів і має потенціал інноваційної культури щодо діяльності керівника;
- реалізація особистісної взаємодії в процесі підготовки управлінця на основі співпраці;
- реалізація поетапної особистісної підготовки керівника навчального закладу з високим наближенням навчально-пізнавального процесу до управлінської діяльності із застосуванням активних форм і методів навчання. Відповідні організаційні форми й методи, що можуть бути використані в підготовці: проблемні лекції, організація пропаганди передового досвіду, лекції-діалоги, організаційно-діяльні та ділові ігри, майстер-класи, вирішення конкретних проблемних ситуацій (кейс-метод), групові дискусії, мозковий штурм, тренінги, а також так звані трудові методи (ротації та стажування) [10, 12].

В основі моделі даного процесу – позитивне ставлення до самореалізації й самоактуалізації як механізмів прояву потенціалу інноваційної культури, з андрагогічним, діяльнісним і антропологічним підходами.

Процес моделювання розвитку інноваційної культури керівника навчального закладу проходить чотири етапи:

➤ *«Орієнтаційний» етап.* Перехід від орієнтаційного до діагностично-прогностичного етапу відбувається при впровадженні умови розвитку мотиваційно-ціннісного компонента;

➤ *«Діагностико-прогностичний» етап.* Перехід від діагностично-прогностичного етапу відбувається при впровадженні умов, що дозволяють на основі самопізнання та виявленого ідеального й реального професійного «Я-образу», позначити можливі шляхи їх зближення в індивідуальному маршруті особистісно-професійного зростання;

➤ *«Збагачувальний» етап.* Перехід від збагачувального до продуктивного етапу відбувається при впровадженні умови розвитку когнітивно-вольового і операційно-дієвого компонентів;

➤ *«Продуктивний» етап.* На даному етапі виявляємо своєрідність розвитку інноваційної культури учасників експерименту – керівників навчальних закладів, тобто рівні вираженості структурних компонентів [23, 44–46].

Відома дослідниця О. Козлова виокремлює такі функції інноваційної культури особистості:

➤ розвивальна – реалізується в пізнавально-перетворювальному ставленні до власної особистості на рівні самоосвіти й самовиховання;

➤ регулятивна – прогностика форм, методів та засобів упровадження інновацій;

➤ соціокультурна – забезпечення сталого розвитку провідних сфер життєдіяльності особистості на інноваційних принципах;

➤ трансферна – передача інноваційних типів поведінки в процесі розвитку людського суспільства;

➤ селективна – відбір запозичених інноваційних моделей поведінки з урахуванням запитів сучасного суспільства;

➤ орієнтаційна – уявлення про умови та цілі створення інновацій, їх доцільність у суспільстві [21, 425–426].

Інноваційна культура керівника являє собою готовність і здатність до інновацій в управлінні функціональним станом навчального закладу. Дана діяльність повинна бути спрямована на пошук оригінальних способів застосування відомих або вироблення нових, раніше невідомих методів і прийомів розв'язання управлінських завдань. Інноваційна культура керівника – це комплексний соціальний феномен, що органічно поєднує в собі питання науки, освіти, менеджменту і культури [11, 36–37; 16, 28].

Інноваційна культура керівника навчального закладу формується на основі реалізації індивідуального підходу. Якісна реалізація індивідуального підходу може бути забезпечена:

➤ всебічним вивченням індивідуальних особливостей керівника;

➤ повсякденною увагою і конкретним впливом на кожного підлеглого;

➤ грамотним вибором засобів, методів та індивідуальних форм взаємодії;

➤ умілим створенням різних педагогічних ситуацій для розвитку інноваційної культури управління [13].

У контексті нашого дослідження важливою бачимо думку про те, що для розвитку інноваційної культури керівника навчального закладу необхідно приділяти особливу увагу:

- формуванню достатньої мотивації;
- удосконаленню загальних і професійних знань у галузі управління;
- наявності необхідного часу для творчого саморозвитку;
- створенню здорового морально-психологічного клімату в навчальному закладі;
- вивченню передового досвіду інших навчальних закладів [5, 42–43].

Комплекс організаційно-педагогічних умов формування інноваційної культури сприяє розвитку професійно-педагогічної компетентності керівника навчального закладу і включає:

➤ забезпечення формування дієво-ціннісного ставлення керівника навчального закладу до інноваційної діяльності як актуального аспекту педагогічної діяльності, засобу досягнення цілей, способу вирішення виявлених проблем;

➤ корекцію функціонального управління педагогічним процесом на основі активізації інноваційної діяльності навчального закладу;

➤ створення в педагогічному навчальному закладі інноваційного середовища, зверненого до творчого пошуку, оновлення прийомів і способів професійної діяльності педагогів, формування рефлексивного ставлення до власної педагогічної діяльності, надання можливості педагогам здійснювати свободу вибору змісту, видів, форм інноваційної діяльності відповідно до їх професійних та особистісних інтересів і можливостей [12, 17].

Відмітимо, що інноваційна культура керівника в умовах сучасного навчального закладу складається з трьох модулів (цільового, змістово-процесуального, оціночно-результативного), по кожному з яких визначено зміст діяльності й напрям дослідницького пошуку.

Особлива роль в моделі відводиться інноваційному просторові, представленому в трьох предметних проекціях: освітнього середовища інноваційних шкіл; освітніх інститутів; зорганізованою діяльністю суб'єктів освіти. Основним механізмом забезпечення цілісності цієї структури виступає інноваційна політика і управління освітою [19, 67].

Погоджуємося з думкою дослідників, що процес формування інноваційної культури керівника навчального закладу є відкритою багатоетапною системою, яка має відповідну логіку розвитку. На першому етапі створюється програмно-методичний комплекс, що забезпечує



реалізацію зазначеного процесу; на другому – визначаються ефективні моделі, технології та методи підготовки керівників; на третьому етапі розробляються навчально-пізнавальні завдання, які дозволяють керівникам навчальних закладів зайняти активну позицію в створенні продуктів інноваційної діяльності (наукові повідомлення, творчі звіти, проекти, наукові публікації, дисертаційні дослідження); здійснюється оцінка рівнів сформованості провідних функцій культури в керівників [6, 12; 15, 20].

У числі пріоритетних напрямів програмно-методичного супроводу досліджуваного процесу слід виділити:

- проектно програмні (проекти, програми);
- організаційно-педагогічні (курси, інтерактивні семінари, майстер-класи, лізинг, консалтинг тощо);
- інформаційно-освітні (сайт в Інтернеті, видавнича діяльність);
- експертно-аналітичні (діагностичні процедури, моніторинг, самоаналіз);
- маркетингові (вивчення запитів і формування груп на основі їх обліку) [22, 71].

Визначення перспективних видів, типів і форм занять (тренінг, дискусія, мозковий штурм, моделювання практичних ситуацій, ділова гра, навчально-пізнавальні та творчі завдання) в поєднанні з адекватними формами навчання (індивідуальні, групові, колективні) розвивають гносеологічну, організуючу і творчо-перетворювальну функції інноваційної культури керівників, і дозволяють підвищити їх професійні результати [17, 70].

Моніторинг сформованості провідних функцій інноваційної культури керівника навчального закладу (гносеологічної, організуючої, творчо-перетворювальної) відображає якість, результат і позитивну динаміку, що дозволяє своєчасно коригувати зміст, методи й технології освітнього процесу в системі підготовки керівників навчальних закладів [2, 49].

Відзначимо, що формування інноваційної культури керівників навчальних закладів є впорядкованою сукупністю педагогічних дій і процедур і розглядається нами як система організаційних способів управління навчально-пізнавальною і практичною інноваційною діяльністю керівників. Використання в процесі роботи навчально-професійних завдань евристичного характеру, завдань для самостійної роботи, андрагогічних технологій (проектування, ділові ігри, мозковий штурм, дискусії, діалог) у межах експериментальних програм курсів підготовки менеджерів у галузі освіти та інтерактивних семінарів дозволяє акцентувати увагу на таких проблемах, як значимість інноваційної культури керівника в сучасному постіндустріальному світі; розвиненість гносеологічної, організуючої і перетворювально-творчої функцій в цілісному розвитку особистості сучасного керівника [1, 368].

У цьому контексті зростає актуальність розробки принципово нових підходів до процесу формування інноваційної культури керівників. Ситуація, що склалася, обумовлена переходом України на інноваційний етап розвитку, змушує по-новому поглянути на ресурси системи підготовки керівників навчальних закладів, які поки ще використовуються недостатньо: не створюються умови для ефективного формування інноваційної культури керівника, повільно впроваджуються моделі випереджаючого навчання та інноваційні технології навчання.

**Висновки та перспективи подальших наукових розвідок.** Інноваційна культура керівника навчального закладу являє собою інтеграційну динамічну якість особистості, що розвивається в процесі діяльності, характеризується певним рівнем теоретичного осмислення і комплексом практичних умінь і навичок щодо реалізації провідних підходів до управлінської діяльності при дотриманні норм, принципів моралі й моральності. При цьому функціями інноваційної культури керівника навчального закладу виступають: розвивальна, регулятивна, соціокультурна, трансферна, селективна, інноваційна, орієнтаційна. Нами виділено такі етапи моделювання розвитку інноваційної культури керівника навчального закладу: орієнтаційний, діагностико-прогностичний, збагачувальний та продуктивний.

Процесуальна модель формування інноваційної культури керівника навчального закладу представлена блоками (соціально-орієнтований, цільовий, процесуально-технологічний, аналітико-результативний), розроблена відповідно до положень синергетичного підходу, фіксує низку загальних і специфічних характеристик для ефективного розвитку інноваційної культури керівників навчального закладу, дозволяє прогнозувати розглянутий процес та намітити стратегію і тактику подальших дій.

Комплекс педагогічних умов успішного функціонування моделі враховує реформування інноваційної культури керівників навчальних закладів: варіативні програми підвищення кваліфікації керівників за напрямками професійно-управлінської діяльності; постійний розвиток і продукування професійно-особистісних якостей керівників в освітньому середовищі навчального закладу; комплексне використання інформаційно-технологічних ресурсів у процесі професійно-управлінської діяльності керівника.

Перспективним вважаємо дослідження компонентів інноваційної культури керівника навчального закладу – світоглядного, креативного, інформаційного, технологічного тощо.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Акопов Г. В. Управленческое сознание и готовность личности к инновационной деятельности / Г. В. Акопов, В. И. Долгова // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2015. – Т. 17. – № 1–2. – С. 367–370.

2. Водачек Л. Стратегия управления инновациями на предприятии : пер. со словацк. – М. : Экономика, 2008. – 167 с.

3. Долгова В. И. Психофизиологические детерминанты готовности к инновационной деятельности / В. И. Долгова // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. – 2013. – № 12. – С. 17–24.

4. Долгова В. И. Феномен инновационной культуры / В. И. Долгова // Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2015. – Т. 10. – С. 1–5.

5. Долгова В. И. Инвариантность профессионально-важных качеств : монография / В. И. Долгова, В. К. Шаяхметова. – Челябинск : Изд-во РЕКПОЛ, 2009. – 314 с.

6. Драч И. И. Использование синергетического подхода в управлении образовательными системами / И. И. Драч // Философия образования, № 1 (52). – 2014. – С. 1–14.

7. Друкер П. Менеджмент / П. Друкер, Дж. А. Макьярелло. – М. : ООО «И. Д. Вильямс», 2010. – 704 с.

8. Загвязинский В. И. Педагогическая инноватика : проблемы, стратегия и тактика / В. И. Загвязинский, Т. А. Стрюкова. – Тюмень : ТюмГУ, 2011. – 176 с.

9. Козлова О. Г. Інноваційна культура : сутнісні характеристики : монографія / О. Г. Козлова, Р. В. Миленкова. – Суми : СумДПУ ім. А. С. Макаренка, 2007. – 140 с.

10. Кремень В. Г. Якісна освіта в контексті загальноцивілізаційних змін / В. Г. Кремень // Педагогіка і психологія. – 2007. – № 2. – С. 5–18.

11. Кузьмина Н. В. Понятие Педагогическая система и критерии ее оценки / Н. В. Кузьмина // Методы системного педагогического исследования. – Л. : ЛГУ. – 2009. – С. 45–58.

12. Листопадова Е. В. К вопросу о целесообразности системы менеджмента качества в вузе / Е. В. Листопадова, С. Е. Туркулец, Н. С. Аникеева // Философия образования. – 2015. – № 4 (61). – С. 15–25.

13. Любина О. Н. Современные подходы к определению инновационной культуры общества / О. Н. Любина // Информационный гуманитарный портал «Знание. Понимание. Умение». – 2014. – Режим доступа :

<http://www.zpu-journal.ru>

14. Николаев А. «Инновационное развитие и инновационная культура» / А. Николаев. – Суми : ВТД «Університетська книга», 2010. – 336 с.

15. Петров В. В. Университет в условиях глобализации : организация, структура, управление / В. В. Петров // Философия образования. – 2016. – № 4 (67). – С. 15–27.

16. Рубанцова Т. А. Аксиологический аспект социализации личности в обществе постмодерна / Т. А. Рубанцова, Е. А. Крутько // Философия образования. – 2016. – № 5 (68). – С. 26–41.

17. Скачкова Н. В. Социокультурный аспект профессиональной подготовки в постиндустриальном мире / Н. В. Скачкова // Философия образования. – 2014. – № 5 (56). – С. 60–73.

18. Философия творчества : монография / под. общ. ред. А. Н. Лоцилина, Н. П. Французовой. – М. : Философское общество, 2012. – 158 с.

19. Шекшня С. В. Управление персоналом современных организаций / С. В. Шекшня. – М. : Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2012. – 296 с.

20. Шепель В. М. Управленческая этика / В. М. Шепель. – М. : Экономика, 2011. – 288 с.

21. Kozlova E. Структурные составляющие инновационной культуры будущего педагога / Elena Kozlova // *Studia Pedagogicze. Problemy spoteczne, educacyjne i artystyczne*. – 2014. – Т. 24. – С. 421–440.
22. School Restructuring : What Works When. A Guide for Education Leaders – Learning Point Associates. – June, 2010. – 134 p.
23. Spillane J. P. Toward a theory of leadership practice : A distributed perspective / J. P. Spillane, R. Halverson, J. B. Diamond. – Washington, D.C. : Author, 2000. – 65 p.

## REFERENCES

1. Akopov, H. V., Dolhova, V. I. (2015). Upravlencheskoie soznaniie i hotovnost lichnosti k innovatsionnoi deiatelnosti [Administrative consciousness and readiness of the personality to innovative activity]. *News of Samara scientific center of the Russian academy of sciences, vol. 17, issue 1–2*, 367–370.
2. Vodachek, L., Vodachkova, O. (2008). *Stratehiia upravleniia innovatsiiami na predpriatii [Management Strategy of innovations on an enterprise]*. M.: Economy.
3. Dolhova, V. I. (2013). Psikhofiziologicheskie determinanty hotovnosti k innovatsionnoi deiatelnosti [Psychology and physiology determines of readiness to innovative activity]. *Announcer of Chelyabinsk state pedagogical university, 12*, 17–24.
4. Dolhova, V. I. (2015). Fenomen innovatsionnoi kultury [The Phenomenon of innovative culture]. *Scientifically-methodological electronic magazine Kontsept, 10*, 1–5.
5. Dolhova, V. I., Shaiahmetova, V. K. (2009). *Invariantnost professionalno-vazhnykh kachestv [Invariance of professionally-important qualities]*. Cheliabinsk: REKPOL.
6. Drach, I. I. (2014). Ispolzovaniie sinerheticheskoho podkhoda v upravlenii obrazovatelnyimi sistemami [The Use of synergetic approach in the management of the educational systems]. *Philosophy of education, 1 (52)*, 1–14.
7. Drucker, P., Makarelo, J. A. (2010). *Management*. M.: LTD «Williams».
8. Zahviazinskii, V.I., Striukova, T. A. (2011). *Pedahohicheskaiia innovatika: problemy, stratehiia i taktika [Pedagogical innovations: problems, strategy and tactician]*. TumGU.
9. Kozlova, E. H., Milenkova, R. V. (2007). *Innovatsiina kultura: sutnisni kharakterystyky [Innovation culture: essential characteristics]*. Sumy: SumDPU A.S. Makarenko.
10. Kremin, V. H. (2007). Yakisna osvita v konteksti zahalnotsyvilizatsiinykh zmin [Quality education in the context of general civilization changes]. *Pedagogics and psychology, 2*, 5–18.
11. Kusmina, N. V. (2009). Poniatiie Pedahohicheskaiia sistema i kriterii ee otsenki [Concept of the Pedagogical system and criteria of its estimation]. *Methods of system pedagogical research*, pp. 45–58. L.: I LIE.
12. Listopadova, Ye. V., Turkulets, S. Ye., Anikeieva, N. S. (2015). K voprosu o tselesoobraznosti sistema menedzhmenta kachestva v vuze [To the question about expedience of the system of management of quality in institution]. *Philosophy of education, 4 (61)*, 15–25.
13. Liubina, O. N. (2014). Sovremennyye podkhody k opredeleniiu innovatsionnoi kultury obshchestva [The Modern going near determination of innovative culture of society]. *The Informative humanitarian portal "Knowledge. Understanding. Ability"*. Retrieved from: <http://www.zpu-journal.ru>
14. Nikolaiev, A. (2010). *Innovatsionnoie razvitiie i innovatsionnaia kultura [Innovative development and innovative culture]*. Sumy: VTD "University book".
15. Petrov, V. V. (2016). Universitet v usloviakh hlobalizatsii: orhanizatsiia, struktura, upravleniie [University in the conditions of globalization: organization, structure, management]. *Philosophy of education, 4 (67)*, 15–27.

16. Rubantsova, T. A., Krutko, Ye. A. (2016). Aksiologicheskii aspekt sotsializatsii lichnosti v obshchestve postmoderna [Axiology aspect of socialization of personality in society of post-modern]. *Philosophy of education*, 5 (68), 26–41.

17. Skachkova, N. V. (2014). Sotsiokulturnyi aspekt professionalnoi podgotovki v postindustrialnom mire [The Sociocultural aspect of professional preparation in the post-industrial world]. *Philosophy of education*, 5 (56), 60–73.

18. Loshchilina, A. N., Frantsuzova, N. P. (Eds.) (2012). *Filosofia tvorchestva [Philosophy of creativity]*. M.: Philosophical society.

19. Shekshnia, S. V. (2012). *Upravleniie personalom sovremennykh orhanizatsii [Personnel management of modern organizations]*. M.: “Business-school Intel-synthesis”.

20. Shepel, V. M. (2011). *Upravlencheskaia etika [Administrative ethics]*. M.: Economy.

21. Kozlova, E. (2014). Strukturnyie sostavliaiushchiie innovatsionnoi kultury budushcheho pedahoha [Structural components of the innovative culture of a future teacher]. *Studia Pedagogicze. Problemy spoteczne, educacyjne i artystyczne*, 24, 421–440.

22. *School Restructuring: What Works When. A Guide for Education Leaders*. Learning Point Associates. June, 2010.

23. Spillane, J. P., Halverson, R., Diamond, J. B. (2000). *Toward a theory of leadership practice: A distributed perspective*. Washington, D.C.: Author.

## РЕЗЮМЕ

**Козлов Дмитрий.** Философско-методологические основания инновационной культуры руководителя учебного заведения.

*Статья посвящена выявлению философско-методологических принципов формирования инновационной культуры руководителя учебного заведения в её диалектическом единстве, на основе структурно-функционального подхода. Особенный акцент в статье сделан на философско-методологический анализ мотивационно-ценностного, когнитивно-волевого и операционно-действенного компонентов как основополагающих в модели формирования инновационной культуры руководителя учебного заведения. Отдельно автор останавливается на проблеме самореализации и самоактуализации как механизмов проявления потенциала инновационной культуры руководителя учебного заведения, а также на выделении основных функций инновационной культуры личности.*

**Ключевые слова:** инновационная культура, инновационная культура руководителя учебного заведения, инновационное мышление, инновационное развитие, инновационная деятельность, инновационный потенциал, профессиональная деятельность, самооценка, когнитивные способности, управленческие способности.

## SUMMARY

**Kozlov Dmytro.** Philosophical-methodological bases of innovative culture of the head of the institution.

*The concept of “innovative culture of the head of the education institution” includes structural components: innovative thinking, innovative development, innovative activity which is a set of functions that allow them to integrate in the innovative educational space: epistemological, organizing, transformation-creative, unifying, moral and ethical.*

*Innovative culture provides the receptiveness of managers to new ideas, their readiness and ability to support and implement innovative technologies and teaching methods in the educational process in modern higher education.*

*Innovative culture of the head of the institution is a dynamic integrative quality of the personality developing in the course of activity, characterized by a certain level of theoretical*

*understanding and practical skills for the implementation of leading approaches to the management activities in compliance with the norms, principles of morality and ethics. While its functions are: cognitive, prognostic, communication, information, organization and coordination, creative engineering design, analysis, corrective, innovative vector, social. We have identified such components of innovative culture of the heads of education institutions: socio-determination, information and innovation, organizational and creative, acmeological providing general and special in the development of this process.*

*The procedural model of formation of innovative culture of the head of the education institution is represented by blocks (socio-oriented, targeted, procedural and technological, analytical and productive), developed in accordance with the provisions of synergistic, acmeological and moderating approaches, captures a number of general and specific characteristics for effective development of innovative culture of the heads of education institutions, allows to predict the reporting process, outline the strategy and tactics of further actions.*

*The complex of pedagogical conditions for the successful functioning of the model takes into account reformation of innovative culture of the heads of institutions: variable programs of leadership development in areas of vocational and management activities; ongoing development and production of professional-personal qualities of leaders in the educational environment of education institution; the integrated use of information technology resources in professional and managerial activities of the supervisor.*

**Key words:** *innovative culture, innovative culture of the head of education institution, innovative thinking, innovative development, innovative activity, innovative potential, professional activity, self-appraisal, cognitive capabilities, administrative capabilities.*

УДК 37(09):37.012(477)“189/191”

**Наталія Осьмук**

Сумський державний педагогічний  
університет імені А. С. Макаренка  
ORCID ID 0000-0002-0784-1350

## **ЗАГАЛЬНОТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ПЕРІОДИЗАЦІЇ ВИВЧЕННЯ Й ВИКОРИСТАННЯ РЕФОРМАТОРСЬКОЇ ПЕДАГОГІКИ У ВІТЧИЗНЯНІЙ ТА УКРАЇНСЬКІЙ ПЕДАГОГІЧНІЙ ДУМЦІ КІНЦЯ ХІХ – ПОЧАТКУ ХХІ СТОЛІТЬ**

*У статті досліджено особливості вивчення теорії і практики зарубіжної реформаторської педагогіки у вітчизняній та українській педагогічній думці кінця ХІХ – початку ХХІ століть. На підставі виокремлених провідних тенденцій вивчення явища й обґрунтованих критеріїв простежено методологічну та змістову генезу вивчення теорії реформаторської педагогіки й особливості використання її новаційного досвіду, запропоновано авторську періодизацію вивчення теорії і практики зарубіжної реформаторської педагогіки у вітчизняній та українській педагогічній науці вказаного періоду.*

**Ключові слова:** *зарубіжна реформаторська педагогіка, вітчизняна й українська педагогічна думка кінця ХІХ – початку ХХІ століть, критерії, періодизація.*

**Постановка проблеми.** Науковий аналіз будь-якого явища неможливо уявити без постановки конкретних дослідницьких питань та вибору методологічних підходів. У сучасних умовах завдяки дотриманню принципів