

Originality. *The article suggests some ways to improve the situation of internally displaced persons. The main are: when building a system of IDPs assistance, one should consider and study the experience of foreign countries; to harmonize the regulatory framework and agree the provisions of the Law "On the rights and freedoms of internally displaced persons" with the standards of the Cabinet of Ukraine; adopt appropriate laws and regulations that will implement the rights of internally displaced persons, particularly in housing; creation of a separate Ministry or department coordination, which would have guardians, protect the rights and freedoms of citizens who remained in temporarily occupied and annexed territory.*

Conclusions. *Over the years of internally displaced persons' existing on the territory of Ukraine, there is certainly a positive trend in ensuring their rights. In particular, there appeared appropriate legal regulation, work of state agencies and local governments in this area were organized, database appeared state funds for support to internally displaced persons. At the same time, a number of issues remain unsolved, regulations are imperfect, and have contradictions and gaps. Overcoming the negative effects of positive potential and the realization of forced internal migration requires concentration of national resources and international donor assistance.*

Key words: *internally displaced persons; public policy; state assistance; migrant; legal framework; law of Ukraine.*

*Одержано редакцією 06.12.2016
Прийнято до публікації 13.12.2016*

УДК 378.091.12.011.3-051:37.013:005.34

РОСТОВСЬКА Вікторія Іванівна,
кандидат педагогічних наук, викладач
кафедри наукових основ управління і
психології, Харківський національний
педагогічний університет імені
Г.С. Сковороди, Україна

КОНЦЕПТИ ОНОВЛЕННЯ УПРАВЛІНСЬКОЇ КУЛЬТУРИ ВИКЛАДАЧА ВИШУ В СИСТЕМІ НЕПЕРЕРВНОЇ ОСВІТИ

Анотація. *Зазначено, що в сучасних умовах для того, щоб мати попит на ринку праці, будь-яка людина повинна постійно підвищувати свою професійну компетентність, а її потреби в нових професійних знаннях і вміннях в умовах швидкозмінного соціуму може задовольнити система неперервної освіти. Визначено, що управлінська культура є якістю особистості, яка поєднує професійні знання, комунікативні й організаторські здібності, ціннісно-емоційні якості, бажання постійно самовдосконалюватися. Розглянуто концепти щодо оновлення управлінської культури викладача вишу в системі неперервної освіти, а також принципи та акмеологічний, андрагогічний, діяльнісний, системний, особистісний і синергетичний підходи.*

Ключові слова: *викладач вишу; управлінська культура; неперервна освіта; антропосоціальний підхід; андрагогічний підхід; діяльнісний підхід; синергетичний підхід; особистісний підхід; системний підхід.*

Постановка проблеми. *Зміни, що відбуваються в сучасному суспільстві, а саме: інтегрування української освіти в європейську та світову, а українських фахівців у світову систему професійних відносин, – вимагають від викладачів вишу оновлення освітнього процесу з метою задоволення освітніх і професійних потреб кожного громадянина України. У зв'язку з цим різко зростають вимоги до їх професійних рис, фахової майстерності.*

Формування управлінської культури викладача у процесі професійної підготовки має бути цілісним і неперервним, здійснюватися на основі системності, упорядкованості, структурованості, взаємопов'язаності, підпорядковуватися певній меті й відповідати суспільним потребам. За таких умов вирішується стратегічне завдання сучасної освіти, професійний розвиток педагога.

В умовах швидкозмінного соціуму перед особистістю постає нагальна потреба в оновленні власних знань і досвіду, які відстають від вимог часу і суспільного прогресу, спонукають її до неперервної освіти. Особливо актуальною ця проблема стає для людей, чия діяльність пов'язана саме з організацією й забезпеченням освітнього процесу в виші. Як не парадоксально, але професійні знання мають інтегруватися в соціальні компетентності й забезпечуватися комунікативними навичками, уміннями як однією з ключових умов продуктивного впливу на комуніканта з метою толерантного і виваженого утвердження власної позиції. Саме ці особисті компетентності й є складниками управлінської культури викладача.

Аналіз останніх досліджень і публікацій та визначення невирішених раніше частин загальної проблеми. У психолого-педагогічній літературі накопичено чималий досвід із проблем формування управлінської культури викладача. Так, питання формування управлінської культури майбутніх педагогів висвітлено в роботах А. Губи [2], Н. Тамарської [1], питання оновлення управлінської культури педагога в системі підвищення кваліфікації – у працях С. Ломова [3]. У роботах О. Косигіної [4], А. Опольської [5] знайшли відображення аспекти становлення, розвитку, організації неперервної освіти. Особливостям навчання дорослих присвячені роботи С. Змейова [6], Л. Сігаєвої [7], А. Мітіної [8], І. Колеснікової [9].

Проте, незважаючи на широке висвітлення науковцями особливостей професійної діяльності викладача вишу, питання формування й розвитку його управлінської культури потребує подальшого вивчення.

Метою статті є висвітлення основних наукових концептів до оновлення управлінської культури викладача вишу.

Виклад основного матеріалу. Потреба в управлінні виникає у складних системах, що тяжіють до динамічних змін. Упорядкування процесів й оптимізація діяльності таких систем, усунення негативних впливів різних чинників, забезпечення розвитку і функціонування систем забезпечується управлінською діяльністю, успішність якої залежить від рівня управлінської культури суб'єкта управління, що є складником загальнолюдської культури та безпосередньо реалізується в управлінській сфері.

Поняття «управлінська культура викладача вишу» багатоаспектне. Простежимо позиції науковців щодо визначення цього феномена. Так, С. Ломов [3] вважає, що «управлінська культура» – це сукупність моральних, професійних позицій, підходів і методів, особистісно-професійних якостей, що вироблені на основі досвіду та індивідуальних особливостей особистості.

А. Губа [2, с. 165] розуміє «управлінську культуру» як динамічне системне особистісне утворення, що охоплює цінності, спеціальні знання й уміння, особистісні якості, які забезпечують ефективність здійснення управлінської діяльності. Натомість В. Сластьонін [10, с. 431] стверджує, що управлінська культура людей, які працюють у сфері освіти, є частиною їхньої професійно-педагогічної культури.

Освіта нині функціонує на засадах неперервності, що означає системно організований процес навчання людини протягом її трудової діяльності, який забезпечує здобуття нових професійних знань і вмінь у разі підвищення професійних вимог, що дає змогу людині бути конкурентоспроможною на внутрішньому і

зовнішньому ринку праці, зберігати чи підвищувати власний рівень життя відповідно до рівня своєї фахової майстерності.

Метою розвитку неперервної педагогічної освіти в Україні є відтворення людського капіталу та інтелекту суспільства для забезпечення сталого людського розвитку країни через якісну підготовку педагогічних кадрів для всієї сфери освіти, створення ефективної системи підготовки і підвищення кваліфікації науково-педагогічних і педагогічних працівників на основі поєднання національних надбань світового значення й усталених європейських традицій забезпечення розвитку педагогів, які здатні у процесі постійного вдосконалення здійснювати професійну діяльність на засадах гуманізму, демократії, вільної конкуренції та високих технологій, а також забезпечувати неперервну освіту громадян, здійснювати практичну реалізацію освітньої політики як пріоритетної функції держави [11].

У науково-педагогічній літературі існують різні підходи до визначення поняття «неперервна освіта». В «Енциклопедії освіти» зазначено, що неперервна освіта – це процес, який охоплює все життя людини, забезпечує поступовий розвиток творчого потенціалу особистості й усебічне збагачення її духовного світу, а також цілеспрямована систематична пізнавальна діяльність щодо засвоєння й удосконалення знань, умінь і навичок, що одержані в загальних і професійних установах, а також шляхом самоосвіти [12, с. 580].

Ми підтримуємо думку Л. Сігаєвої [7, с. 40–45], що неперервна освіта – це інтегративний елемент життєдіяльності особистості, умова постійного розвитку індивідуального досвіду людини у процесі її соціалізації.

Нині потреба людини в неперервній освіті може бути задоволена шляхом самонавчання, опанування дистанційних освітніх курсів, відвідування семінарів і майстер-класів, здобуття наступного освітньо-кваліфікаційного рівня у вищому навчальному закладі. Неперервність педагогічної освіти в Україні забезпечується через систему освіти, яка складається з навчальних закладів, що надають педагогам освітні послуги з підвищення рівня фахової кваліфікації на базі професійної освіти та отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня й практичного досвіду [5, с. 44].

Важливим чинником задоволення індивідуальних потреб фахівців в особистому і професійному зростанні є формування в них такої особистісної якості, як управлінська культура. Формування управлінської культури викладача вишу відбувається на кожному етапі його неперервної професійної освіти, як під час отримання вищої освіти, так і у процесі перепідготовки, підвищення кваліфікації, причому на кожному наступному етапі використовуються результати, що отримані на попередньому.

Управлінська культура викладача вишу як феномен неперервної професійної підготовки становить інтегративну динамічну якість особистості, що розвивається в логіці зміни стадій (управлінська культура школяра – майбутнього викладача, управлінська культура студента – майбутнього викладача, управлінська культура педагога-викладача) [1, с. 121].

Особливості формування управлінської культури викладача пов'язані з відмінністю цілей, що реалізуються на кожному етапі неперервної професійної освіти. На думку Н. Тамарської [1, с. 122], при цілепокладанні такі особливості полягають у тому, що на кожному етапі неперервної професійної підготовки пріоритетні цілі формування знань, умінь і ціннісних орієнтацій спрямовуються на опанування домінуючого на цьому етапі рівня управління; наступні цілі формуються з опорою на попередній управлінський цикл тих, хто навчається, та їхнього знання, що засвоюються на наступних етапах; метою кожного етапу є розуміння узагальненого кінцевого результату.

Якщо на етапі формування управлінської культури викладача під час навчання у вищому навчальному закладі відбувається осмислення певних позицій, що пов'язані з управлінською діяльністю педагога, то на етапі подальшої освіти більшу увагу приділено формуванню знань, умінь, ціннісних орієнтацій щодо самоуправління, розумінню володіння управлінськими знаннями й уміннями для професійного зростання.

Функції викладача вишу обумовлені функціями педагогічної системи: організаторською, інформаційною, трансформаційною, орієнтовно-регулятивною, мобілізуючою [13, с. 172]. На нашу думку, з п'яти визначених функцій організаторська, орієнтовно-регулятивна й мобілізуюча пов'язані з управлінською культурою безпосередньо, а дві інших (інформаційна і трансформаційна) опосередковано. Тому очевидно, що успішна діяльність викладача вишу вимагає постійного підвищення рівня управлінської культури. Розуміючи неперервну освіту як інструмент професійного й особистісного зростання викладача, доцільно допомогти тим, хто навчається, усвідомлено докладати зусилля до формування власної управлінської культури.

На думку науковців [4, с. 69], у системі подальшої освіти необхідно реалізувати такі принципи: пріоритетності самостійного навчання, який реалізується внаслідок науково- та навчально-методичного забезпечення на основі пріоритету самостійного поповнення знань; спільної діяльності суб'єктів освітнього простору; використання вітагенного досвіду, за якого освіта повинна гнучко реагувати на реальний професійний, соціальний, особистісний досвід тих, хто навчається; індивідуалізації навчання, який реалізується шляхом запровадження індивідуальних планів роботи тих, хто навчається; елективності навчання, яка полягає в тому, що в системі післядипломної освіти той, хто навчається, має змогу вільно вибирати зміст, форми, методи і час навчання; рефлексивності, яка полягає у свідомому ставленні студентів (слухачів) до мети, змісту і результатів навчання; актуалізації результатів навчання, що полягає в тому, що ті, хто навчається, уже після отримання першої освіти, мотивовані до найшвидшої перевірки чи впровадження отриманих знань у практичній діяльності; особистісного розвитку, за яким систему подальшої освіти спрямовано на вдосконалення особистості, розвиток її здатності до самонавчання.

В основі формування управлінської культури викладача в системі неперервної освіти мають бути фундаментальні положення провідних науково-педагогічних підходів, зокрема: антропосоціальний, за якого центром уваги є людина; андрагогічний підхід, який розкриває основи і механізми навчання дорослих; системний підхід, що дає змогу дослідити елементи системи з метою утримання функціонування системи у визначеному стані; синергетичний підхід, основою якого є процеси самоорганізації та взаємодії в умовах нестабільності; особистісно орієнтований і діяльнісний підходи, що спрямовують процеси навчання відповідно до індивідуальних особливостей і здібностей тих, хто навчається.

Головним при антропосоціальному підході є цілевстановлення та прийняття цілей суб'єктом перетворень, що можна здійснити через вплив на мотиваційну сферу особистості. Цей підхід означає, що той, хто навчається, усвідомлює необхідність набуття вищого, порівняно з наявним, рівня управлінської культури з метою особистісного зростання, оволодіння новими інструментами впливу, набуття таких рис і компетентностей, що дадуть змогу вести за собою студентську молодь, спираючись на власний авторитет і знання, не вдаватися до примусу. Аналізуючи перелік мотиваторів, що названі М. Поташником і В. Лазаревим [14, с. 294], звертаємо увагу на те, що більшість із них пов'язані з необхідністю набуття все вищого й вищого рівня управлінської культури: потреба в досягненні результату; громадянська відповідальність; потреба в самовдосконаленні; потреба у причетності до більшого і

бажання пережити «почуття команди»; потреба в оновленні; особистісно-творчі потреби – усвідомлення недостатності одержаних результатів і бажання їх покращити; загальна творча спрямованість особистості; потреба в лідерстві.

Велике значення в системі неперервної освіти має андрагогічний підхід як основа ефективної й продуктивної роботи з дорослими. Дослідження І. Колеснікової [9] та А. Мітіної [8] акцентують увагу на специфіці навчання дорослих у контексті неперервної освіти. Учені наголошують на тому, що побудова навчального процесу на засадах андрагогічного підходу має базуватися на чотирьох чинниках: той, хто навчає, той, хто навчається, його досвід і теоретичні знання.

Андрагогічний підхід робить процес навчання більш демократичним, мотивованим. Він виступає не просто як процес взаємодії людей під час навчання, але й як процес, що заснований на сумісному розв'язанні проблем, що виникають у повсякденному житті. Завдяки андрагогічному підходу викладач, який працює в системі неперервної освіти, перетворюється з носія інформації на співавтора навчального процесу, стає співучасником здобуття інформації та одним із джерел її отримання, виступає в ролі організатора взаємодії, консультанта, експерта [15, с. 84].

Отже, при організації навчального процесу в системі подальшої освіти на засадах андрагогічного підходу кожен із тих, хто навчається, визначається рівним викладачеві носієм інформації та власного досвіду, що сприяє підвищенню управлінської культури того, хто навчається, на теоретичному і практичному рівнях шляхом взаємодії з іншими слухачами, обміну досвідом, організації та участі у спільній діяльності.

Не менш важливим підходом в організації навчання в умовах неперервної освіти є системний підхід. В. Якунін [16, с. 11] розуміє процес навчання як цілісність різних його компонентів з усією різноманітністю взаємозв'язків між ними. Ефективність і результативність навчального процесу залежить як від кінцевої мети, до якої його спрямовано, так і від його внутрішньої структури.

Системний підхід в умовах неперервної освіти дає змогу найбільш доцільно і зрівноважено співвіднести елементи наукового, практичного, ціннісно-емоційного складників цієї освіти, установити їх найефективнішу послідовність, забезпечити наступність і неперервність цього процесу.

Важливе місце в подальшій освіті посідає особистісний підхід до того, хто навчається, оскільки навчання є нагальною потребою особистості, тому процес навчання розуміємо як співробітництво викладача з тим, хто навчається (суб'єктом навчання). Суб'єкт навчання сам визначає мету, очікуваний результат, ступінь досягнення цього результату, а також цінність навчально-виховного процесу та його результатів для власного професійного й особистісного зростання.

Отже, особистісний підхід визначає необхідність орієнтації на освітні потреби того, хто навчається, з урахуванням його можливостей та ступеня вмотивованості.

Діяльнісний підхід означає опанування навчального матеріалу, розвиток відповідних умінь і навичок тих, хто навчається, через діяльність. У дослідженнях М. Гриньової [17], З. Рябової [18] розкрито особливості навчальної діяльності й наголошується, що тільки свідомо навчальна діяльність, яка спирається на власний досвід, може забезпечити перехід від суто інформаційного навчання до мотиваційного, коли на першому плані – свідомо пізнавальна діяльність тих, хто навчається, а той, хто навчає, спостерігає й тільки допомагає в кожній конкретній навчальній ситуації використовувати свої можливості, розвивати свої професійні здібності.

Застосування особистісного і діяльнісного підходів, які тісно пов'язані між собою, забезпечить стійку внутрішню мотивацію тих, хто навчається, та зорієнтує їх на досягнення визначеної мети, зокрема, підвищення рівня власної управлінської культури.

Сутність синергетичного підходу, за твердженням багатьох авторів, полягає в дослідженні процесів самоорганізації й становлення нових упорядкованих структур. У дослідженнях Г. Єльнікової зазначається, що з позицій синергетичного підходу розвиток розуміється як результат наближення різних поглядів для досягнення загальної мети. З цих позицій людина, яка має інший погляд, становить «горизонт» подальшого розвитку для кожного, хто її ще не розуміє. Рушійною силою в цьому процесі є загальна мета, досягнення якої допомагає всім виконавцям упевнитися у своїх можливостях, усвідомити свою гідність, отримати визнання інших, забезпечити подальший розвиток своїх здібностей в інтерактивному процесі взаємодії при виконанні завдань [19, с. 18].

Свідоме використання зазначених підходів при організації навчального процесу в системі неперервної освіти позитивно впливає на формування управлінської культури.

Висновки і перспективи подальших розвідок. Підсумовуючи вище сказане, зазначимо, що управлінська культура є інтегративною якістю особистості, яка включає її професійні знання, соціальні й комунікативні якості, здібності в галузі організації й контролю педагогічного процесу, ціннісно-емоційні якості, прагнення до самовдосконалення в усіх зазначених сферах. На сучасному етапі розвитку суспільства можливість людини бути затребуваною на ринку праці пов'язана з постійним удосконаленням професійних рис, фахової майстерності, соціальних компетентностей, що можливо лише за умови неперервної освіти протягом життя.

Під час формування управлінської культури викладача вишу в системі неперервної освіти необхідно спиратися на принципи: пріоритетності самостійного навчання, використання вітагенного досвіду, індивідуалізації навчання, елективності навчання, рефлексивності, актуалізації результатів навчання, особистісного розвитку. Важливою умовою реалізації цих принципів є антропосоціальний, андрагогічний, системний, синергетичний, особистісно-орієнтований і діяльнісний науково-педагогічні підходи.

Подальші наші погляди будуть спрямовані на визначення показників і критеріїв самооцінювання якостей освітньої діяльності викладача вишу.

Список використаної літератури

1. Тамарская Н. В. Технологии формирования управленческой культуры педагога в процесс его непрерывной профессиональной подготовки / Н. В. Тамарская // Ярославский педагогический вестник. – 2015. – № 2. – Том II. – С. 120–124.
2. Губа А. В. Теоретично-методичні засади формування управлінської культури вчителя – майбутнього менеджера освіти : дис. ... доктора пед. наук : 13.00.04 / Анатолій Васильович Губа. – Луганськ, 2010. – 512 с.
3. Ломов С. П. Формирование управленческой культуры педагога-предметника в системе повышения квалификации / С. П. Ломов // Народное образование. Электронное науковое фахове видання. – 2009. – Выпуск № 3 (9).
4. Косигіна О. В. Післядипломна освіта в світлі андрагогічного підходу / О. В. Косигіна // Вісник Житомирського державного університету імені Івана Франка. – 2014. – № 76. – С. 67–71.
5. Опольська А. В. Неперервна педагогічна освіта : дефініції дослідження / А. В. Опольська // Вісник Чернігівського національного педагогічного університету ім. Т. Г. Шевченка. – 2016. – № 137. – С. 43–46.
6. Змеев С. И. Становление андрагогики : развитие теории и технологии обучения взрослых : автореф. дисс. ... доктора пед. наук : спец. 13.00.01 «Общая педагогика, история педагогики и образования» / С. И. Змеев. – Москва, 2000. – 44 с.
7. Сігасва Л. Неперервна освіта дорослих : соціальний аспект / Л. Сігасва // Неперервна професійна освіта. – 2005. – № 1. – С. 40–45.
8. Митина Л. М. Психология развития конкурентоспособной личности / Л. М. Митина. – Москва : МПСИ ; Воронеж : НПО «МОДЭК», 2002. – 400 с.

9. Основы андрагогики : учебное пособие [для студентов вузов] / И. А. Колесникова, А. Е. Марон, Е. П. Тонконогая ; под ред. И. А. Колесниковой. – Москва : Академия, 2003. – 240 с.
10. Сластенин В. А. Педагогика : учеб. пособие [для студ. высш. пед. учеб. заведений] / В. А. Сластенин, И. Ф. Исаев, Е. Н. Шиянов ; под. ред. В. А. Сластенина. – Москва : Академия, 2002. – 576 с.
11. Про затвердження галузевої Концепції розвитку неперервної педагогічної освіти. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/
12. Енциклопедія освіти / Академія пед. наук України ; голов. ред. В. Г. Кремень. – Київ : Юрінком Інтер, 2008. – 1040 с.
13. Маркова А. К. Психология труда учителя / А. К. Маркова. – Москва : Педагогика, 1992. – 274 с.
14. Поташник М. М. Управление развитием школы / М. М. Поташник, В. С. Лазарев. – Москва : Новая школа, 1995. – 462 с.
15. Хвисьюк О. Андрагогічна модель навчання дорослих у системі післядипломної освіти : матеріали Х ювілейної Всеукраїнської навчально-наукової конференції з міжнародною участю «Кредитно-модульна система організації навчального процесу у вищих медичних (фармацевтичному) навчальних закладах України на новому етапі // Медична освіта – 2013. – № 2 – С. 81–84.
16. Якунин В. Я. Обучение как процесс управления : психологические аспекты / В. Я. Якунин. – Ленинград : ЛГУ, 1988. – 160 с.
17. Гриньова М. В. Саморегуляція навчальної діяльності школяра / М. В. Гриньова. – Харків : Фоліо, 1997. – 256 с.
18. Рябова З. В. Моніторинг розвитку навчальної діяльності учнів 6-7 річного віку (управлінський аспект) : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / З. В. Рябова. – Київ, 2004. – 207 с.
19. Єльнікова Г. В. Основи адаптивного управління [тексти лекцій] / Г. В. Єльнікова. – Київ : ЦППО АПН України, 2003. – 133 с.

References

1. Tamarskaya, N. V. (2015). Technologies of the Teacher's Management Culture Formation in the Process of Professional Training. *Yaroslavs'kyi pedagogichnyi vysnyk (Yaroslavl Pedagogical Bulletin)*, 2, vol. II, 120–124 (in Russ.)
2. Huba, A. V. (2010). *Theoretical and Methodological Principles of Formation of the Administrative Culture of a Teacher as a Future Education Manager*: doctor of Education Science Thesis: 13.00.04. – Luhansk (in Ukr.)
3. Lomov, S. P. (2009). The Formation of the Subject Teacher's Management Culture in the System of Qualification Enhancement. *Narodnoye obrazovaniye (Public Education. Electronic Scientific Professional Edition)*, 3 (9) (in Russ.)
4. Kosyhina, O. V. (2014). Postgraduate Education in Relation to the Andragogic Approach. *Vysnyk Zhytomyrs'koho derzhavnoho unyversytetu imeny Ivana Franka (Bulletin of Ivan Franko Zhytomyr State University)*, 76, 67–71 (in Ukr.)
5. Opolska, A. V. (2016). Pedagogical Lifelong Learning Education: Definitions of Research. *Vysnyk Chernyhyvs'koho natsional'noho pedahohychnoho unyversytetu imeny T.H. Shevchenka (Bulletin of T.G. Shevchenko Chernihiv National Pedagogical University)*, 137, 43–46
6. Zmeev, S. I. (2000). *Andragogy Formation: The Development of Theory and Technology of Adult Learning*: Abstract of the Doctor of Education Science Thesis: Specialty 13.00.01. Moscow (in Russ.)
7. Sihayeva, L. (2005). Lifelong Learning of Adults: Social Aspect. *Neperervna profesyina osvita (Lifelong Learning Professional Education)*, 1, 40–45 (in Ukr.)
8. Mitina, L. M. (2002). *The Psychology of the Competitive Personality Development*. Moscow: MPSI; Voronezh: MODEK (in Russ.)
9. The Basics of *Andragogy*: Student's Book for HEI / Kolesnikova, I. A., Maron, A. E., & Tonkonogaya, E. P. Under the Editorship of Kolesnikova, I. A. (2003). Moscow: Academy (in Russ.)
10. Slastyonin, V. A. (2002). *Pedagogics*: Student's Book for Higher Pedagogical Education Institutions / Slastyonin, V. A., Isayev, I. F., & Shyyanov, Ye. N. Under the Editorship of Slastyonin, V. A. Moscow: Academy (in Russ.)
11. *On Approval of the Field Concept of the Pedagogical Lifelong Learning Education*. Retrieved from http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/36816/
12. *Encyclopedia of Education* (2008). Academy of Educational Sciences of Ukraine; Editor in Chief Kremen, V. G. Kyiv: Yurinkom Inter,
13. Markova, A. K. (1992). *The Psychology of the Teacher's Work*. Moscow: Pedahohyka (in Russ.)
14. Potashnik, M. M., & Lazarev, V. S. (1995). *The School Development Management*. Moscow: Nova shkola (in Russ.)
15. Khvysyuk, O. (2013). Andragogic Model of Adult Learning in the System of Postgraduate Education. The Materials of the X Jubilee All-Ukrainian Education and Scientific Conference with International

- Participation «Credit-Unit System of the Education Process Organization in Higher Medical (Pharmaceutical) Education Institutions of Ukraine at the New Stage». *Medychna osvita (Medical Education)*, 2, 81–84 (in Ukr.)
16. Yakunin, V. Ya. (1988). *Education as Management Process: Psychological Aspects*. Lenynhrad: LSU (in Russ.)
 17. Grynyova, M. V. (1997). *Self-regulation of the Schoolchild's Learning Activity*. Kharkiv: Folio (in Ukr.)
 18. Ryabova Z.V. *Monitoring the Development of 6-7-Year-Old Pupils' Learning Activity (Management Aspect): Candidate of Education Science Thesis: 13:00:01 / Z.V. Ryabova. – K., 2004. – 207 p.*
 19. Yelnykova G.V. *Basics of Adaptive Management [Texts of Lectures] / G.V. Yelnykova. – K.: CIPPE APS of Ukraine, 2003. – 133 p.*

Abstract. Rostovska V. I. Concept for updating the university teacher's management culture in lifelong learning system.

Introduction. *The changes which take place in the modern society, namely integration of Ukrainian education into the European and world educational space and of Ukrainian experts into the global system of professional relations, require of the university teachers to update the educational process so that to meet the educational and professional needs of every citizen of Ukraine. In this regard, the demands for their professional features and professional skills increase. This is facilitated by new approaches to the education system, its focus on the development of a specific personality, the formation of skills to work in groups, to create specific elements of integrated systems.*

The formation of the teacher's management culture in the process of his/her training must be holistic and continuous, be based on consistency, regularity, structuring, interconnections, comply with a specific aim and interact with social needs. Under these conditions the strategic task of the modern education, the teacher's professional development, is achieved. These particular personal competences are part of the teacher's management culture.

Purpose. *The purpose of the article is to highlight the basic scientific concepts to update the university teacher's management culture.*

Results. *It is noted that in order to be in demand in the labor market in the present conditions, any person should continuously improve his/her professional competence, and the needs for new professional knowledge and skills in a rapidly changing society can be satisfied by the system of lifelong learning. It has been determined that the management culture is a person's quality, combining professional knowledge, communication and organizational skills, value-emotional qualities, the wish for constant self-improvement. The concepts for updating the university teacher's management culture in the system of lifelong learning, in particular the principles and acmeological, andragogic, activity, systemic, person-centered and synergistic approaches have been considered.*

Originality. *The following scientific approaches, which must be based on in the process of updating the university teacher's management culture in the system of «lifelong learning have been» determined: an anthropology-social approach which focuses on the man, an andragogic approach that reveals the fundamentals and mechanisms of adult education, a systemic approach that allows to explore the elements of a system for maintaining the system in proper operating condition, a synergistic approach, based on a process of self-organization and interaction in the conditions of instability, a person-centered and activity approaches that direct learning processes in accordance with individual characteristics and abilities of learners. Using these approaches in the educational process in the system of «lifelong learning» positively influences the management culture.*

Conclusion. *Summing up the above, it should be pointed out that the management culture is an integrated quality of a person, which includes his/her professional knowledge, social and communicative qualities, abilities in the educational process's organization and control, value-emotional qualities, striving for self-improvement in all these areas.*

Key words. *University teacher; management culture; lifelong learning; anthropology-social approach; andragogic approach; activity approach; synergistic approach; person-centered approach; systemic approach.*

*Одержано редакцією 21.11.2016
Прийнято до публікації 01.12.2016*