

DOI 10.31651/2524-2660-2021-3-34-39  
ORCID 0000-0001-6900-6513

**БАБАКІНА Оксана Олексіївна**

докторка педагогічних наук, доцентка, декан психолого-педагогічного факультету,  
Комунальний заклад «Харківська гуманітарно-педагогічна академія» Харківської обласної ради,  
*e-mail:* babakinaoksana0910@gmail.com

УДК 378.011.5-051:37]-045.64(045)

### **ТЕОРЕТИКО-МЕТОДОЛОГІЧНІ ПІДХОДИ ДО УПРАВЛІННЯ РОЗВИТКОМ СИСТЕМИ ПІДГОТОВКИ ПЕДАГОГІЧНИХ КАДРІВ У ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ**

*Обґрунтовано доцільність використання теоретико-методологічних підходів до управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти: системного, стратегічного й маркетингового.*

*Доведено, що зазначені підходи до управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти мають здійснюватися на різних рівнях (міжнародному, державному, університетському, кафедральному) із застосуванням інноваційних технологій, форм, методів та засобів, які сприятимуть ефективності даного управління; сприяти інформаційному забезпеченню всіх суб'єктів освітнього процесу, налаштовувати на взаємозв'язок усі підсистеми, враховувати часовий період управління (управлінський цикл) тощо.*

**Ключові слова:** системний підхід; стратегічний підхід; маркетинговий підхід; педагогічні кадри; заклади вищої освіти; управління.

**Постановка проблеми.** Сучасні аспекти становлення та розвитку системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти викликані змінами відношення суспільства до освіти і науки, до статусу та престижності професії педагога. Проблема системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти відносяться до тих проблем, які тільки стали предметом досліджень вітчизняних та зарубіжних науковців, а саме даній тематиці присвячено докторські та кандидатські роботи із різних спеціальностей.

**Аналіз останніх досліджень і публікацій.** Теоретичні та практичні аспекти розвитку системи управління в галузі освіти висвітлено в наукових розвідках

О. Адаменко, М. Альберта, В. Андрущенко, Т. Борової, О. Галуса, Г. Єльнікової, В. Заблоцького, В. Лугового, Т. Лукіної, А. Харківської, Є. Хрикова, Ф. Хміля, Ф. Хедоурі та інших. Системний підхід у своїх напрацюваннях розглядає Р. Акофф, С. Гончаренко, Г. Єльнікова, О. Єфімова, А. Кравченя, Т. Сорочан, А. Харківська, Є. Хриков та інші.

**Формулювання цілей статті.** Теоретично обґрунтувати доцільність використання теоретико-методологічних підходів до управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти: системного, стратегічного й маркетингового.

**Вклад основного матеріалу дослідження.** Методологічні засади управління освітою взагалі та професійно-технічною зокрема є відтворенням глибинних, визначальних чинників, без опори на які управлінська діяльність у цій сфері не матиме необхідних гарантій досягнення очікуваного ефекту [1, с. 35].

Зазначимо, що ефективне управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти необхідно здійснювати скоординовано та спрямовувати на якість підготовки педагогічних кадрів, адже саме від них залежить успішність і якісна організація освітнього процесу загалом, й використовувати не тільки традиційні, а й інноваційні підходи, форми, методи та засоби враховуючи вимоги ринку освітніх послуг як держави так і країн Європи.

Нам імпонує думка А. Харківської, яка у статті «Системний підхід та інновації в сучасній педагогічній науці» зазначає, що впровадження системного підходу в контексті сучасних ринково-економічних відносин сприяє постійному перетворенню та вдосконаленню системи освіти.

Сучасна освіта, спираючись на системний підхід, готує випускників до адаптації в різних умовах і обставинах професійної діяльності, розвиває в них здатність до самонавчання та самовдосконалення, сприяє швидкому освоєнню нових умінь і навичок [2]. Якщо розглядати дане трактування з погляду управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти, то управлінська складова даної системи повинна бути направлена на врахування зовнішніх і внутрішніх чинників та на використання таких технологій, форм, методів і засобів, які дають можливість фахівцям швидко адаптуватися до різних освітніх й соціальних обставин, сприяти їх саморозвитку, самовдосконаленню та самореалізації й швидкого оволодінню новими компетентностями.

Урахування впливу на ефективність організації всіх істотних чинників у їх взаємодії, на думку Р. Аккофа, це і є основною принциповою настановою системного підходу, а його сутність полягає в дослідженні найбільш загальних форм організації, що припускає, перш за все, вивчення частин системи, взаємодії між ними, дослідження процесів, що поєднують частини системи з цілями [3].

Таким чином, досліджуючи управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти слід здійснювати через вивчення частин, а саме на міжнародному, державному, університетському, кафедральному рівнях розуміючи, що вони об'єднанні однією ціллю – ефективним управлінням розвитку даної системи.

О. Кустовська зазначає, що системний підхід сприяє формуванню відповідного адекватного формулювання суті досліджуваних проблем у конкретних науках і вибору ефективних шляхів їх розв'язання [5].

В управлінській діяльності почали зважати на вплив та взаємодію багатьох факторів, які знаходяться як всередині організації, так і поза нею, і чинять безпосередній та опосередкований вплив на її функціонування; управлінські теорії, які використовують системний підхід, більшою чи меншою мірою виходять з наявності синергетичного ефекту [5, с. 21].

Погоджуючись із науковцем зазначимо, що з точки зору управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти буде здійснюватися більш ефективно ґрунтуючись на системний підхід, однак у взаємодії з синергетичним, а також при організації системи доречно враховувати зовнішні та внутрішні чинники організації, які значною мірою впливають на дану систему.

Підтвердженням нашого припущення є теза А. Гур'янова та О. Гришко, які вважають, що системний підхід – це методологія дослідження об'єктів як систем. При чому система включає дві складові: зовнішнє оточення, що включає вхід, вихід системи, зв'язок з зовнішнім середовищем, зворотний зв'язок; внутрішня структура – сукупність взаємопов'язаних компонентів, що забезпечують процес впливу суб'єкта управління на об'єкт, переробку входу в вихід і досягнення цілей системи [6].

А. Кравченя зазначає, що системний підхід до управління якістю професійної підготовки майбутніх учителів інформатики структурує та систематизує процес управління, зумовлює необхідність формування цільової системи управління освітнім процесом, що передбачає впорядковану суку-

пність взаємопов'язаних і взаємодіючих суб'єктів та об'єктів професійної підготовки, призначених для досягнення поставленої мети – забезпечення високої кваліфікації майбутніх учителів [7].

На думку, О. Єфімова системний підхід передбачає дотримання основних законів системи, проаналізуємо їх з точки зору управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти, а саме [8]:

1. Композиції, тобто узгодження спільної і приватної мети – спільна мета це ефективно управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти, а приватною є цілі кожного учасника освітнього процесу починаючи від професійних закінчуючи соціальними.

2. Пропорційності. Внутрішня пропорційність повинна поєднуватись із зовнішньою пропорційністю, тобто відповідним рівнем розвитку елементів зовнішнього середовища. При управлінні розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти слід врахувати не тільки внутрішні потреби університету чи конкретного НПП, а також спиратися на потреби зовнішнього середовища (потреби ринку освітніх послуг, сучасні тенденції в освіті та науці тощо).

3. Зважання на «вузьке місце», де особлива увага приділяється найбільш слабкому елементу системи. Тобто враховувати проблеми, які можуть виникнути у ході управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти (недофінансування, низький рівень мотивації).

4. Онтогенезу, що враховує послідовність стадій життєвого циклу підприємства (товару). Саме у процесі управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти слід враховувати потреби кожного НПП від молодих фахівців (стаж педагогічної роботи до 3-х років) до докторів наук, професорів, адже в кожного із них власні запити щодо тематики, технологій, засобів, методів, форм підвищення власного науково-педагогічного рівня.

5. Інтеграції, що спрямовують систему на високий рівень організації і що дають змогу одержати синергетичний ефект. Тобто даний ефект в управлінні розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти проявляється через те, що сума складених потенційних цілей більша, ніж сума самих цілей, таким чином з'являється ще одна додаткова одиниця ефекту, яка визначається як синергетичний ефект.

6. Інформованості, що виділяє інформаційне забезпечення як головну умову конкурентоспроможності. У даному випадку доречним є вислів «Хто володіє інформацією, той володіє світом», тому при управлінні розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти інформаційна обізнаність є однією з ключових характеристик, які забезпечать ефективність даного процесу.

7. Стійкості, що висуває вимоги до побудови системи (статичний стан) і до її функціонування (динамічний стан). У процесі управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти доречним є використання структурно-функціональної системи, яка забезпечить не тільки структурованість підсистем, а й їх функціональну направленість.

Теоретичні основи використання стратегічного підходу та здійснення стратегічного управління організацією у своїй науковій доробка розглядали І. Ансофф, О. Виханський, В. Олійник, А. Лавренчук, К. Редченко, Ф. Котлер, А. Харківська та інші.

А. Лавренчук у статті «Стратегічні орієнтири розвитку післядипломної освіти в Україні» зазначає, що використання стратегічного підходу є необхідним для розвитку вітчизняної системи післядипломної освіти, в тому числі закладів післядипломної педагогічної освіти та управління їх розвитком. Вся система післядипломної освіти є стратегічно орієнтованою, в якій:

– поєднується цільовий та інтегративний підходи до діяльності, що дає можливість встановлювати цілі розвитку, порівнювати їх із наявними можливостями та приводити у відповідність шляхом розробки та реалізації системи набору стратегій;

– здійснюється формування нової політики післядипломної освіти як загальних орієнтирів для необхідного унормування та узаконення функціонування повноправності такої системи та сприяння впровадженню в життя перспективних намірів щодо урізноманітнення стратегічних альтернатив її забезпечення;

– використовуються різні варіанти стратегічного розвитку та поєднання стратегії внутрішнього і зовнішнього зростання та стратегії виходу на міжнародний ринок, що дасть можливість прискореного зростання;

– перехід від традиційного до стратегічного планування як вектору цілеорієнтованої діяльності [9].

Аналізуючи напрацювання автора, можемо дійти висновку, що у процесі управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти

слід враховувати поєднання декількох методологічних підходів для ефективності управління розвитком даної системи, також враховувати зміни, які відбуваються на міжнародній та державній арені (визначення нових компетентностей, розробка нової чи удосконалення наявної нормативно-правової бази, запити ринку праці тощо) для результативного стратегічного планування (розробки плану щодо передбачення або усунення наявних недоліків, які не дозволяють досягти стратегічної мети).

Стратегічний підхід передбачає побудову системи, здатної генерувати стабільні результати та попит на товари та послуги, а також в мінімальній мірі буде залежати від зовнішнього середовища, конкурентів та мінливості думки споживача [10].

Отже, при управлінні розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти доречним є врахування запитів фахівців (які курси вони бажають проходити, який напрям самоосвіти вибирають тощо) та запитів із зовнішнього середовища (замовлення Міністерства освіти та науки України щодо підготовки докторів та кандидатів наук, необхідних фахівців для реформування системи освіти (Нова українська школа, Національне агентство із забезпечення якості освіти)).

У сучасних умовах реформування освітнього процесу, які спрямовані на підвищення якості «ефективним засобом управління якістю через зміни виступає стратегічне планування. Це системний процес, функціональне призначення якого полягає в забезпеченні взаємозв'язку між цілями, очікуваними результатами, які прогноуються в контексті встановлених і передбачуваних потреб суспільства, та факторами, що впливають на такі [11, с. 23].

Зазначимо, що стратегічне планування воно охоплює тільки початковий етап стратегічного управління (обґрунтування стратегічної мети, цілей, проблем, які необхідно вирішити або які можуть виникнути найближчим часом тощо) та не враховує етапи реалізації стратегії, оцінювання одержаних результатів та за необхідності застосування програми регулюючих заходів.

Під час реалізації стратегічного підходу до управління організацією, на думку Л. Завідної, доцільно розробити систему показників, що комплексно відображають усі основні напрями роботи даної організації [12, с. 137]: фінансову сферу, взаємодію з споживачами, внутрішньогосподарські процеси та процеси навчання і зростання.

Стратегічний підхід до управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти повинен включати:

- стратегічне планування (визначення цілі відповідно до стратегічної мети та пріоритетів ЗВО та НПП; проведення стратегічного аналізу управління розвитком даної системи на засадах моніторингу; розробку планів та програми дій з урахуванням оцінювання стратегічних переваг та можливих ускладнень);

- стратегічну організацію (проведення організаційних змін; розробку чіткої структури взаємодії між обраною стратегією та наявними ресурсами та зв'язками усіх підсистем, його цілей, запитів, завдань тощо)

- стратегічний контроль (здійснення контролю за виконанням розробленої програми заходів задля досягнення стратегічної мети).

На нашу думку, управлінська діяльність враховуючи маркетингову складову стає більш ефективною, адже як кожен заклад вищої освіти, так і кожен науково-педагогічний працівник повинен уміти себе позиціонувати на ринку освітніх послуг, що є неможливим без використання маркетингу, а саме *маркетингового підходу*.

Важливість маркетингу, маркетингового підходу в управлінні організацією, освітньою установою чи підприємством досліджували Г. Багієв, Я. Гордон, П. Дойль, П. Друкер, Дж.Р. Еванс, А. Мазур, О. Мармаза, В. Назаренко, Т. Оболенська, С. Одайник, Г. Осовська, О. Полянська, Ф. Котлер, Н.Івко та інші.

Н. Івко у статті «Маркетинговий підхід в управлінні сучасними навчальними закладами» приходить до висновку, що «використання маркетингового підходу в діяльності ЗВО є необхідним чинником, який забезпечує його повноцінну життєдіяльність. З одного боку, він передбачає усебічне ретельне вивчення ринку, попиту і смаків, потреб, орієнтацію виробництва освітніх послуг на ці вимоги; з іншого боку – активний вплив на ринок та наявний попит, на формування потреб і переваг. Таким чином, до найбільш важливих функцій маркетингового підходу належать: комплексне вивчення ринку, планування комплексу освітніх послуг, невдоволеного попиту та виявлення потенційних освітніх потреб, розробка заходів для більш повного їх задоволення та здійснення освітньої планування збуту продукції» [13].

Маркетинговий підхід до управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти описує його як комплексну систему, що дозволяє прослідкувати взаємозв'язок даної управління даним розвитком із запитом ринку освітніх послуг.

Ефективність використання маркетингового підходу до управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти неповноцінною без організації відповідних управлінських структур – підсистем даної системи. Діяльність даних підсистем повинна базуватись на таких принципах, а саме:

– цілеспрямованості – взаємозв'язок між місією, ціллю та стратегічною метою управління розвитком системи який спрямований на розв'язання тільки маркетингових проблем;

– гнучкості – врахування змін зовнішнього та внутрішнього середовища та налаштування управлінської системи розвитку на швидку адаптацію відповідно до цих запитів, змін, вимог тощо;

– стратегічності – орієнтація на розроблену концепцію, розподіл завдань і функцій кожної підсистеми управління розвитком;

– координованості – комплексність маркетингової програми дій для досягнення синергетичного ефекту;

– економічності – найбільш ефективне використання наявних ресурсів задля забезпечення ефективності мотивації НПП щодо підвищення кваліфікації; покриття витрат на програму заходів яка сприяє позиціонуванню ЗВО та НПП на ринку освітніх послуг тощо.

Г. Осовська, О. Юшкевич, Й. Завадський пропонують розглядати маркетинговий підхід до управління закладом загальної середньої освіти як імператив освітнього менеджменту і маркетингу. Цей науковий підхід передбачає орієнтацію керування при вирішенні будь-яких педагогічних завдань на споживача. Елементами маркетингового підходу є:

а) поліпшення якості об'єктів управління (освітнього процесу, процесу виховання, освітнього середовища, ресурсів, розвитку компетентностей) відповідно до потреб споживачів;

б) економія ресурсів у споживачів за рахунок поліпшення якості;

в) економія ресурсів в освітній діяльності за рахунок чинника масштабу освітньої діяльності, інноваційного процесу, застосування системи ефективного менеджменту [14, с. 182].

Погоджуючись із науковцями зазначимо, що реалізація маркетингового підходу до управління повинна також враховувати зовнішнє та внутрішнє середовище, а саме чинники, які впливають на розвиток самої системи.

Чинниками зовнішнього впливу: зміни на міжнародній освітній арені; соціалізація (демократизація) суспільства; економічні та

політичні фактори впливу на розвиток освітнього процесу та управління ним; глобальні технологічні винаходи та інноваційні процеси, які їх супроводжують тощо.

Основними чинниками внутрішнього впливу є: зміна внутрішньої освітньої парадигми (зміна пріоритетів, в центрі освітнього процесу повинна бути людина); розвиток управлінської системи як відкритої нелінійної системи; нові вимоги до керівництва та НПП як до менеджерів освітнього процесу; готовність НПП до освоєння нових технологій, методик, методів, форм та засобів, які сприяють саморозвитку та підвищенню кваліфікації; врахування конкурентності на ринку освітніх послуг; необхідність підвищення фахових та інтегральних компетентностей.

**Висновки і перспективи подальших досліджень.** Отже, підсумовуючи все вищевикладене, зазначимо, що системний, стратегічний і маркетинговий підходи до управління розвитком системи підготовки педагогічних кадрів у закладах вищої освіти мають здійснюватися на різних рівнях (міжнародному, державному, університетському, кафедральному) із застосуванням інноваційних технологій, форм, методів та засобів, які сприятимуть ефективності даного управління; сприяти інформаційному забезпеченню всіх суб'єктів освітнього процесу, налаштовувати на взаємозв'язок усі підсистеми, враховувати часовий період управління (управлінський цикл), ресурси університету, зовнішні та внутрішні чинники, щоб уникнути кризових явищ системи, а також спрогнозувати можливі шляхи розвитку системи для своєчасного регулювання кризових явищ; здійснювати контроль на всіх рівнях системи тощо та спрямовувати систему на високий рівень організації для одержання синергетичного ефекту.

#### Список бібліографічних посилань

1. Олійник В.В. Теоретико-методологічні засади управління підвищенням кваліфікації педагогічних працівників профтехосвіти: автореф. дис. ... д-ра пед. наук: 13.00.01. Київ: Національний педагогічний університет імені М. П. Драгоманова, 2004. 45 с.
2. Харківська А.А. Системний підхід та інновації в сучасній педагогічній науці. *Міжнародний науковий вісник: зб. наук. ст. за матеріалами XXVII Міжнар. наук.-практ. конф.*, Ужгород-Будапешт, 26–29 листопада 2013 року. Ужгород: ДВНЗ «УжНУ», 2014. Вип. 8 (27). С. 31–35.
3. Акофф Р.А. Планирование будущего корпорации. М.: Прогресс, 1985. 417с.
4. Кустовська О.В. Методологія системного підходу та наукових досліджень: курс лекцій. Тернопіль: Економічна думка, 2005. 124 с.
5. Хриков Є.М. Управління навчальним закладом: навч. посіб. Київ: Знання, 2006. 365 с.
6. Гур'янов А.Б., Гришко О.А. Системний підхід до стратегічного управління підприємством. *Еконо-*

- міка підприємства. *Вісник економіки транспорту і промисловості*, 2011. № 34. С. 274–277.
7. Кравченя А. Теоретичний аналіз моделі процесу формування професійної компетентності майбутніх учителів інформатики. *Вісник Черкаського університету. Сер. Педагогічні науки*, 2014. № 25(318). С. 71–77.
  8. Єфімова О. Системний підхід – основа управління діяльністю підприємств. *Персонал*, 2007. №2. С. 67–72.
  9. Лавренчук А. Стратегічні орієнтири розвитку післядипломної освіти в Україні. *Нова педагогічна думка*, 2014. №. 2. С. 145–149.
  10. Стратегічний підхід до маркетингу. URL: <https://kmbs.ua/event/strategichniy-pidhid-do-marketingu>.
  11. Чапрак Е. Стратегическое планирование как средство формирования качества образования в педагогическом колледже: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.08. Н. Новгород, 2007. 185 с
  12. Завідна Л.Д. Модулювання стратегії розвитку підприємства готельного господарства на основі Balanced Scorecard. *Причорноморські економічні студії*, 2016. Вип. 11. С. 135–139.
  13. Івко Н. Маркетинговий підхід в управлінні сучасними навчальними закладами. URL: [http://novyn.kpi.ua/2005-2/02\\_Ivko.pdf](http://novyn.kpi.ua/2005-2/02_Ivko.pdf).
  14. Економічний словник [Г.В. Осовська, О.О. Юшкевич, Й.С. Завадський]. Київ: Кондор, 2009. 358 с.
- References**
1. Oliynyk, V.V. (2004). Theoretical and methodological bases of management of advanced training of pedagogical workers of vocational education: Abstract of the doctor dissertation in pedagogy. Kyiv: M.P. Drahomanov National Pedagogical University. 45 p. [in Ukr.].
  2. Kharkivska, A.A. (2014). System approach and innovations in modern pedagogical science. *International Scientific Bulletin: a collection of scientific articles on the materials of the XXVII International. scientific.-practical. Conference, Uzhhorod-Budapest, November 26–29, 2013*. Uzhhorod: Uzhhorod National University, 8 (27): 31–35 [in Ukr.].
  3. Acoff, R.L. (1985). *Planning for the future of the corporation*. Moscow: Progress. 417c. [in Rus.].
  4. Kustovskaya, O.V. (2005). *Methodology of systems approach and research: a course of lectures*. Ternopil: Economic Thought. 124 p. [in Ukr.].
  5. Khrikov, E.M. (2006). *Educational institution management: a textbook*. Kyiv: Knowledge. 365 c. [in Ukr.].
  6. Gur'yanov, A.B., Grishko, O.A. (2011). Systemic approach to strategic management of an enterprise. *Economy of the enterprise. Bulletin of Transport Economics and Industry*, 34: 274–277. [in Ukr.].
  7. Kravchenya, A. (2014). Theoretical analysis of the model of the process of forming the professional competence of the future teachers of informatics. *Bulletin of the Cherkasy University. Series of Pedagogical Sciences*, 25 (318): 71–77. [in Ukr.].
  8. Yefimova, O. (2007). Systemic approach is the basis for managing the enterprise activity. *Staff*, 2: 67–72. [in Ukr.].
  9. Lavrenchuk, A. (2014). Strategic management of development of diploma education in Ukraine. *New pedagogical thought*, 2: 145–149 [in Ukr.].
  10. Strategic approach to marketing. Retrieved from <https://kmbs.ua/event/strategichniy-pidhid-do-marketingu>.
  11. Chaprak, E. (2007). Strategic planning as a means of forming the quality of education in a teacher training college: Theses of PhD dissertation. N. Novgorod. 185 p. [in Ukr.].
  12. Zavidna, L.D. (2016). Modeling the strategy of developing the hospitality industry based on the Balanced Scorecard. *Black Sea Economic Studios*, 11: 135–139 [in Ukr.].
  13. Ivko, N. (2005). Marketing approach in the management of modern mortgages. URL: [http://novyn.kpi.ua/2005-2/02\\_Ivko.pdf](http://novyn.kpi.ua/2005-2/02_Ivko.pdf) [in Ukr.].
  14. Economic vocabulary (2009). [In G.V. Osovskaya, O.O. Yushkevich, J.S. Zavadskiy]. Kiev: Condor. 358 p. [in Ukr.].

#### БАБАКИНА Oksana

Doctor in Pedagogy, Associate Professor, Dean of the Psychological and Pedagogical Faculty,  
Municipal Institution "Kharkiv Humanitarian and Pedagogical Academy" of the Kharkiv Regional Council

#### THEORETICAL AND METHODOLOGICAL APPROACHES TO MANAGING THE DEVELOPMENT OF THE TEACHER TRAINING SYSTEM IN HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

**Summary.** In the article the author substantiates the expediency of using a systematic approach to managing the development of the system of teacher training in higher education institutions. Effective management of the development of the system of teacher training in higher education institutions must be carried out in a coordinated manner and focus on the quality of teacher training, because it depends on them success and quality organization of the educational process in general, and use not only traditional but also innovative approaches, forms, methods and methods. means taking into account the requirements of the market of educational services of both the state and the countries of Europe. Management of the development of the system of teacher training in higher education institutions will be more effective based on a systematic approach, but in interaction with the synergetic, as well as in the organization of the system it is appropriate to take into account external and internal factors that significantly affect this system. The system approach involves compliance with the basic laws of the system, namely: composition, proportionality, consideration of the problem, ontogenesis, integration to obtain a synergistic effect, awareness, stability. In the process of managing the development of the system of teacher training in high-

er education institutions, it is appropriate to use a structural and functional system that will ensure not only the structure of subsystems, but also their functional orientation. The researcher proved that a systematic approach to managing the development of teacher training in higher education should be carried out at different levels (international, state, university, department) using innovative technologies, forms, methods and tools that will contribute to the effectiveness of this management; to promote information support of all subjects of educational process, to adjust to interconnection all subsystems, to consider time period of management (management cycle), university resources, external and internal factors to avoid crisis phenomena of system, and also to predict possible ways of system development for timely regulation of crisis phenomena; exercise control at all levels of the system, etc. and direct the system to a high level of the organization to obtain a synergistic effect.

**Keywords:** system approach; pedagogical staff; institutions of higher education; management.

Одержано редакцію 26.07.2021  
Прийнято до публікації 28.08.2021