

Міністерство освіти і науки України  
Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка  
Педагогічний факультет  
Кафедра педагогіки та управління навчальним закладом

Кваліфікаційна робота  
магістра

з теми: **«УПРАВЛІННЯ ПРОЦЕСОМ САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ  
ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ»**

Виконала: здобувач вищої освіти  
заочної форми навчання  
ОП Управління навчальним закладом  
спеціальності 073 Менеджмент  
**Людмила БУЛДАКОВА**

Науковий керівник:  
**Вікторія ФЕДОРЧУК,**  
кандидат педагогічних наук,  
доцент кафедри педагогіки та управління  
навчальним закладом

Рецензент:  
**Тетяна ДУТКЕВИЧ,**  
кандидат педагогічних наук,  
професор кафедри психології освіти

## ЗМІСТ

<b>ВСТУП .....</b>	<b>3</b>
<b>РОЗДІЛ I. САМООСВІТНЯ КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ .....</b>	<b>10</b>
1.1. Розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти .....	10
1.2. Стан формування та розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти у системі підвищення кваліфікації .....	22
<b>РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ОЦІНКА РОЗВИТКУ САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ .....</b>	<b>32</b>
2.1. Організаційні умови розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників .....	32
2.2. Зміст і структура моделі розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників .....	45
2.3. Психолого-педагогічні та організаційні умови розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників .....	56
<b>ВИСНОВКИ .....</b>	<b>68</b>
<b>СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ .....</b>	<b>70</b>

## ВСТУП

**Актуальність дослідження.** В умовах реформування української школи у XXI столітті зазнають змін та трансформацій ключові позиції системи шкільної освіти: зміст, методики викладання, освітнє середовище. Усі новації неможливо реалізувати без відповідної компетентності педагога, який працюватиме за новими підходами і стримує свободу дій, що потребує «ґрунтовної підготовки вчителів за новими методиками і технологіями навчання» [54, с.41].

В цьому контексті особливе місце посідає розвиток самоосвітньої компетентності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів.

Слід відмітити, що науково-технічний і соціальний прогрес швидко змінює характер знань, умови праці людини і засоби її діяльності. Відтак, як відмічає вчений В. Бондар, постає проблема перегляду цілей, змісту і технологій професійної підготовки фахівця до успішного життя й діяльності в нових, надзвичайно мінливих умовах інформаційного суспільства. Важлива роль у вирішенні цього питання відведена вчителю, роль і місце якого у навчально-виховному процесі змінюються в залежності від вимог часу. У зв'язку з цим виникає необхідність приведення професійної діяльності вчителя у відповідність до змін, які впливають з умов реформування вітчизняної освітньої системи.

Виходячи із вищесказаного, ми можемо зробити висновок про те, що наріла необхідність обґрунтування інноваційних підходів у підвищенні кваліфікації вчителів загальноосвітніх навчальних закладів, створення ефективної системи з урахуванням пріоритетності самоосвіти.

Ми повністю погоджуємося з вченими (О. Савченко, І. Наумченко, М. Заборщикова, Л. Ващенко, Т. Сущенко і іншими), які стверджують, що вирішення вище згадуваних проблем активізують дослідження науковців з цього напрямку на виконання завдань, поставлених Державною національною програмою «Освіта», в якій одним із головних принципів її реалізації проголошується неперервність освіти протягом усього життя людини

(професійного та загальнокультурного) і самоосвітня діяльність є невід'ємною її складовою. Важливість самоосвіти підтверджується включенням її до структури освіти у Законі України «Про освіту».

Слід відмітити, що дослідження процесу самоосвіти викладацького (учительського) складу здійснюється в наступних напрямках: історичному і соціальному. На це направлений науковий доробок вчених Л. Айзенберг, А. Громцева, Г. Зокирева та інших. Особливості й функції самоосвіти, її місце в професійній діяльності знайшли відбиток в наукових працях Т. Воронова, С. Єлканова. Роль і місце самоосвіти в системі неперервної освіти, зокрема забезпечення ефективного функціонування на різних життєвих етапах знайшли свій відбиток в наукових працях А. Даринського, О. Савченко, М. Солдатенко, В. Турченко та інших. Самоосвіті як інтенсивній формі підвищення кваліфікації учительського складу присвячені наукові роботи вчених Т. Браже, Л. Ващенко, Ю. Кулютіна, Н. Косенко, Г. Сухобська, Н. Протасова, Т. Сущенко. Самоосвіта як складова самовиховання, самовдосконалення та саморозвитку особистості висвітлена в наукових доробках вчених Є. Ісаєва, І. Котова, В. Слободчикова й інших.

Крім вищезгаданих вчених, проблему самоосвіти досліджували М. Заборщикова, І. Наумченко, О. Лебедева, П. Пшебильський, В. Лучанський та інші, які розкривають теоретичні основи педагогічної самоосвіти, загальну концепцію її спрямування, обґрунтовують взаємозв'язок між самоосвітою та ефективністю професійної діяльності вчителів тощо.

Питанням самоосвітньої компетентності (діяльності) як складової професійного зростання присвячені праці вітчизняних вчених Н. Біліка [8], В. Бондаря [9], Т. Сущенко [71].

Одночасно з цим, не дивлячись на велику увагу, яку приділяють провідні вчені нашої країни проблемам самоосвіти вчителів у теорії та на практиці показує недостатню розробленість питання у науковій літературі, зокрема стосовно змісту, форм і методів самоосвітньої діяльності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів.

Важливим (актуальним) моментом у подальшому дослідженні проблеми є аналіз умов, які забезпечують ефективність процесу самоосвіти та її вплив на особистісно-професійне зростання вчителя загальноосвітнього навчального закладу.

На основі цього ми можемо зробити висновок про актуальність вибраної нами теми написання магістерської роботи.

Проведений аналіз наукових джерел, нормативно-правових актів практики підготовки вчителів загальноосвітніх навчальних закладів до самоосвіти в умови підвищення кваліфікацій сприяє виявленню об'єктивних суперечностей, що посилюють актуальність досліджуваної проблеми, а саме між:

- постійним зростанням вимог суспільства до рівня професійної підготовки вчителів загальноосвітніх навчальних закладів у нових соціальних-економічних умовах і реальним рівнем готовності їх до виконання професійних функцій у навчально-виховному процесі школи;
- - потребою формування навичок активної самоосвіти вчителів початкових класів і реальним станом їхньої самоосвітньої діяльності;
- - необхідністю впровадження ефективного управління розвитком самоосвітньої компетентності вчителів і реальним станом цього процесу у системі підвищення кваліфікації, зокрема у міжкурсовий період;
- - постійним зростанням вимог до створення умов для розвитку самоосвітньої компетентності вчителів загальноосвітніх навчальних закладів і реальним рівнем їх готовності до здійснення такого розвитку;
- - потребою вчителів загальноосвітнього навчального закладу у самоосвіті та науково-методичним забезпеченням з окресленої проблеми [64].

Подолання вищезазначених суперечностей, за словами вченої Г. Наливайко, потребує теоретичного обґрунтування та експериментальної

перевірки самоосвітньої компетентності вчителів закладів загальної середньої освіти у міжкурсовий період підвищення кваліфікації [49].

При цьому слід зауважити, що здатність до самоосвіти незрівнянно важливіша за своїми результатами та впливом на людину, ніж сама освіта у навчальному закладі. «Вчити самого себе» – девіз кожної особистості, але найактуальнішим він стає для педагогів, адже внаслідок їх наближеності до молодого покоління здійснюється безпосередній вплив на розвиток особистості учня. Особистісно зорієнтована самоосвіта педагога забезпечує підвищення педагогічної майстерності, а в результаті – безперервний саморозвиток особистості самого педагога і його вплив на розвитку особистості учня.

Усе вищесказане свідчить про актуальність вибраної нами теми дослідження: ***“Управління процесом самоосвіти педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти”***.

**Об’єкт дослідження** – організаційні умови розвитку самоосвітньої компетентності закладів загальної середньої освіти.

**Предмет дослідження** – засоби і методи забезпечення самоосвітньої компетентності педагогічних працівників загальноосвітніх закладів.

**Мета дослідження** полягає у теоретичному обґрунтуванні значення самоосвіти у підвищенні (зростання) професійної майстерності викладацького складу закладів загальної середньої освіти та виявленні шляхів, методів та засобів досягнення поставлених цілей.

**Гіпотезою дослідження** є виявлення засобів і методів направлених на зростання професійної компетентності педагогічних працівників за рахунок їх самоосвіти.

Визначена мета і висунута гіпотеза посприяли обґрунтуванню вирішення наступних **завдань дослідження**:

1. Здійснити аналіз психолого-педагогічних досліджень з питань самоосвітньої компетентності вчителів закладів загальної середньої освіти, форм, методів і засобів її формування у системі підвищення кваліфікації.

2. Дослідити стан самоосвітньої компетентності вчителів та можливості її розвитку у системі підвищення кваліфікації.

3. Виокремити психолого-педагогічні та організаційні умови розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників у системі підвищення кваліфікації.

4. Розробити методичні рекомендації щодо посилення розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

З метою виявлення особливостей формування і розвитку самоосвітніх компетентностей педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти ми взяли до уваги наступне:

- комунікативні, ділові, суспільні та інші якості, якими повинен володіти педагог;
- професіоналізм педагога, його компетентність;
- готовність педагога до самовдосконалення і впровадження в навчально-виховний процес нововведень.

Теоретико-методологічною основою дослідження є:

- законодавча база директивних органів України з питань реформування освітньої системи;
- наукові праці провідних вітчизняних і зарубіжних вчених з досліджуваної проблеми.

Організація дослідження. Для досягнення мети і вирішення поставлених завдань використано такі **методи дослідження**: теоретичні методи: вивчення, аналіз і синтез філософської, психологічної, педагогічної літератури; системно-структурний аналіз, порівняльно-зіставний аналіз, з позицій яких була вивчена наукова література та матеріали, розміщені в мережі Інтернет, з метою з'ясування науково-практичних здобутків, необхідних для успішного розв'язання обраної проблеми; узагальнення, абстрагування тощо; обсерваційні: спостереження, метод рейтингу, самооцінки – для вимірювання

якостей підвищення кваліфікаційного рівня задоволення потреб педагогічних працівників у самоосвіті.

**Наукова новизна:**

- проаналізовано умови здійснення (впровадження) у навчально-виховний процес загальноосвітнього навчального закладу освітніх інновацій [54, с. 104];
- уточнено сутність понять «самоосвіта», «самоосвітня компетентність», «міжкурсовий період підвищення кваліфікації»;
- досліджено (виявлено) найбільш ефективні форми і методи самоосвітньої діяльності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

**Практичне значення** дослідження полягає у тому, що його матеріали можуть бути використанні у практичній діяльності з організації самоосвіти педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, методистами районних методичних кабінетів у процесі підвищення кваліфікації педагогічних працівників, керівниками шкіл у процесі управлінської діяльності.

**Апробація.** Головні положення роботи доповідалися і обговорювалися на засіданнях кафедри педагогіки та управління навчальним закладом Кам'янець-Подільського національного університету ім. Івана Огієнка, а також на Всеукраїнській студентській науково-практичній конференції «Інноваційна діяльність: пріоритети розвитку сучасного здобувача освіти» (12 травня 2022 року) з доповіддю «Розвиток самоосвітньої компетентності вчителів як предмет наукових досліджень у системі підвищення кваліфікації».

**Публікація:** Булдакова Л.П. Розвиток самоосвітньої компетентності вчителів як предмет наукових досліджень у системі підвищення кваліфікації. *Збірник матеріалів Всеукраїнської студентської науково-практичної конференції (12 травня 2022 р.).* Кам'янець-Подільський: Видавець ПП Зволейко, 2022. 84 с., С. 14-17.



**Структура роботи.** Визначається логікою дослідження, поставленими завданнями і складається зі вступу, двох розділів, п'яти підрозділів, висновків, списку використаних джерел (80 позиції), рисунків. Загальний обсяг роботи – 79 сторінок, основний текст займає 70 сторінок.

## **РОЗДІЛ І. САМООСВІТНЯ КОМПЕТЕНТНІСТЬ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

### **1.1. Розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти**

Підвищення якості освіти є однією з актуальних проблем. Вирішення даної проблеми практично є неможливим без якісної підготовки педагогічних кадрів, оскільки саме від професійних умінь та навичок педагога (вчителя) залежить якість здійснення освітнього й виховного процесів учнівської молоді. У процесі формування готовності вчителя до професійної діяльності суттєву роль відіграє його практична підготовка, яку Законом України «Про вищу освіту» визнано однією з основних форм організації освітнього процесу.

В цьому контексті (в плані професійної підготовки викладачів) особливе місце відводиться самоосвітній компетентності їх підготовки. Питанням поглиблення професійної підготовки педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти приділяють увагу ряд провідних вітчизняних вчених: О. Абдуліна, М. Євтух, О. Гребенюк, М. Каган, І. Кучинська, Ю. Багно, В. Сластюнін, Г. Тимошко, Ю. Конаржевський, Т. Давиденко та інші. У своїх працях вони розкривають різні підходи підвищення компетентності педагогічних працівників. Одним із таких підходів є самоосвіта, роль якої у професійному становленні і розвитку фахівця є досить висока.

Здатність до самоосвіти незрівнянно важливіша за своїми результатами та впливом на людину, ніж сама освіта у навчальному закладі. «Вчити самого себе» девіз кожної особистості. Але найактуальнішим він стає для педагогів, бо внаслідок їхньої наближеності до молодого покоління здійснюється безпосередній вплив на розвиток особистості дитини. Особистісною зорієнтована самоосвіта педагога забезпечує підвищення педагогічної

майстерності, а в результаті безперервний саморозвиток особистості самого педагога і його вплив на розвиток особистості учня.

Вже не достатньо бути на уроці та поза ним актором, режисером, діловодом, диригентом, дипломатом, психологом, новатором і компетентним фахівцем. Модель сучасного педагога передбачає готовність до застосування нових освітянських ідей, здатність постійно навчатися, бути у постійному творчому пошуку. Ці якості не видаються додатком до диплома про педагогічну освіту, а формуються у щоденній учительській праці.

Самоосвіта вчителя є основною формою підвищення педагогічної компетентності, яка складається з удосконалення знань та узагальнення педагогічного досвіду шляхом цілеспрямованої самоосвітньої роботи. Самоосвіта здійснюється індивідуально або колективно. Суто індивідуально її може виконувати високорозвинена особистість, діяльність якої продуктивна і творча.

Самоосвітню діяльність педагога можна розглядати як сукупність декількох «само-»:

- самооцінка – вміння оцінювати свої можливості;
- самооблік – вміння брати до уваги наявність своїх якостей;
- самовизначення – вміння вибрати своє місце в житті, суспільстві, усвідомлювати свої інтереси;
- самоорганізація – вміння знайти джерело пізнання й адекватні своїм можливостям форми самоосвіти, планувати, організовувати робоче місце та діяльність;
- самореалізація – реалізація особистістю своїх можливостей;
- самокритичність – вміння критично оцінювати перевагу та недоліки власної роботи;
- самоконтроль – здатність контролювати свою діяльність;
- саморозвиток – результат самоосвіти.

Шляхом досконалої організації самоосвітньої діяльності постійно удосконалюється професійна майстерність педагога і, як наслідок, формується авторитет педагога серед учнів, батьків, колег. Таким чином, творчо працюючий педагог сам собі створює особистий імідж.

Аналіз теоретичних джерел свідчить про важливість самоосвіти в поглибленні професійної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, яка, за твердженням І. Демури, характеризує особистість (в даному випадку – вчителя) як суб'єкта спеціалізованої діяльності в системі суспільного розвитку праці (професіоналізму), маючи на увазі рівень розвитку його здатності виносити кваліфіковані судження, приймати адекватні відповідальні рішення в проблемних ситуаціях, планувати й виконувати дії, що призводять до раціонального й успішного досягнення поставлених цілей (у нашому випадку поліпшення навчального й виховного процесів учнівської молоді). [19, с.64-71].

Н. Козакова розглядає самоосвіту учителя як ступеневу підготовку.

М. Євтух наголошує, що розвиток самоосвіти педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти є обов'язковою складовою підвищення рівня їх професіоналізму, а, отже, і компетентності. Це форма навчальної діяльності, яка передбачає професійну підготовку педагогічних кадрів і підвищення їх кваліфікаційного рівня та має на меті: сприяти підвищенню рівня викладачів творчо використовувати в педагогічній діяльності науково-теоретичні знання і практичні навички, набуті в процесі самоосвіти, окремих методик і спеціальних дисциплін, застосування їх на практиці; сприяти застосуванню педагогічними працівниками набутих в процесі самоосвіти сучасних форм і методів організації навчально-виховного процесу в загальноосвітній школі та в інших типах навчально-виховних закладів (гімназіях, ліцеях, коледжах тощо). [21, с.647]. Тобто ми можемо констатувати, що самоосвіта сприяє підвищенню фахової компетентності викладача, що у свою чергу впливає на якісну здатність і готовність вчителя до продуктивної діяльності, що базується на системі професійних компетенцій

(знань, умінь, навичок і досвіду ефективної діяльності), та орієнтована на самостійну активність (самоосвіту) фахівця (вчителя) в пізнавальних процесах під час виконання професійних функцій.

Особливо важливим, при цьому, є врахування (вибір) максимуму компонентів, які може використовувати педагогічний працівник для підвищення свого кваліфікаційного рівня в процесі самоосвіти. Тобто, з-поміж різних форм організації самоосвіти вчитель, з метою поглиблення свого професійного рівня, повинен вибрати найбільш ефективну технологію навчання (чи скористатись комплексом цих технологій).

Розглядаючи дане питання, вчені М. Корець і С. Іщенко, з метою посилення самоосвітньої компетенції педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти пропонують наступні найбільш ефективні технології навчання (рис. 1.1.1).



*Рис. 1.1.1. Схеми технологій самоосвіти*

Дані рис. 1.1.1 свідчать про те, що одним із найперспективніших напрямів самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів

загальної середньої освіти є проблемою навчання, яке передбачає створення системи послідовних проблемних ситуацій і управління процесом їхнього вирішення, а також особливу форму навчальної діяльності викладацького складу, щодо засвоєння нового обсягу знань, які сприятимуть підвищенню їхньої компетентності (зростанню професіоналізму).

Важливою складовою поглиблення самоосвітньої компетенції педагогічних працівників є впровадження в процес самоосвіти розвивальне навчання, яке забезпечує володіння способами навчальної програми, вмінням самостійно будувати свою навчальну діяльність не лише в стінах навчального закладу, але й за його межами, що забезпечує готовність викладача до саморозвитку й самовдосконалення. Це, у свою чергу, підвищує його професійний рівень, сприяє його готовності застосування нових технологій у навчальних та виховних процесах, що є так важливо в перехідний для України період до європейських і світових стандартів.

Наступним етапом технології поліпшення (поглиблення) самоосвіти педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, згідно рис. 1.1.1., є інтерактивне навчання, зміст якого ґрунтується на побудові відповідних моделей різноманітних ситуацій, які можуть мати місце в ході здійснення процесу навчання. Тобто спільного розв'язання проблем на основі аналізу обставин та відповідних ситуацій. Навчальний процес за такої умови відбувається за умови постійної, активної взаємодії учнів і вчителя, який виконує організаційні та консультаційні функції, що у свою чергу стимулює вчителя (педагога) поглиблювати свій професійний інтелект за рахунок «поповнення» ним «багажу» своїх знань і компетентності.

Не менш важливим (одним із найпродуктивніших) з поміж технологій розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників, за твердженням вчених М. Корець і С. Іщенко, є проектне навчання. Суть даної технології полягає в передбаченні необхідності використання таких навчально-пізнавальних прийомів, які дають змогу вирішити ту чи іншу проблему, яка може виникати в ході здійснення навчального процесу, шляхом самостійних

дій з обов'язковою презентацією чи представленням отриманих результатів, що сприяє використанню дослідницьких, пошукових, проблемних методів, творчих за своєю суттю [34, с. 264-269].

Важливим моментом (чинником) підвищення і розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти є сучасні інноваційні педагогічні технології, такі як проблемні лекції з активним використанням електронних презентацій, що вибудовуються на використанні проблемних, дослідницьких, аналітичних і комунікативних способах навчання, що зумовлюють формування професійної компетентності педагогічного складу.

Вище згадувані вчені звертають нашу увагу на те, що розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників передбачає:

- інноваційний підхід (участь у проведенні семінарів, конференцій, розроблення та публікація навчально-методичних матеріалів, участь у професійних конкурсах тощо);
- самоосвіта, саморозвиток: пошук шляхів професійної самореалізації; здійснення безперервного навчання; вивчення передового досвіду колег, проведення відкритих занять;
- рефлексія власної діяльності – аналіз результативності використання власного досвіду, визначення нових способів втілення творчих планів, прогнозування стратегії для покращення діяльності, визнання успіхів і невдач;
- створення інформаційно-освітнього простору з рівноправним доступом усіх педагогів до інформаційно-освітніх ресурсів: бібліотека, Інтернет, медіа- та відеотека педагогічного досвіду, реєстр програмних педагогічних засобів навчання.

Тобто, як вище із вищесказаного, ми спостерігаємо, що розвиток самоосвітньої компетенції педагогічних працівників у великій мірі залежить від впровадження в освітній процес інноваційного підходу.

Зважаючи на важливість інновацій в розвитку самоосвітньої компетенції, вчений А. Ващенко підкреслює (звертає нашу увагу на те), що,

використовуючи інноваційну діяльність для підвищення свого професійного рівня, педагогічні працівники використовують нововведення, які допомагають їм досягти найвищих результатів у здійсненні освітнього навчального процесу. Вчений підкреслює, що інноваційна педагогічна діяльність сприяє розвитку творчості, креативності педагогічних працівників, створенню й поліпшенню новизни, оновленні способів діяльності, оригінальності педагогічного мислення тощо. Вона є проявом найвищого ступеня творчості педагогічних працівників, яка проявляється у винахідництві нового, оригінального, нетрадиційного. Такий вид діяльності характеризується відмовою від норм стандартів, штампів і спрямований на цікаво організований навчальний процес та якісний результат [10].

На етапі впровадження концепції «Нова українська школа» інноваційна діяльність закладів загальної середньої освіти здійснюється через впровадження інноваційних технологій, зокрема, таких як: ігрові технології (Д. Ельконін, В. Коваленко та інші); розвивальне навчання (Д. Ельконін та В. Давидов); інтерактивні технології (О. Пометун, Л. Пироженко); технологія особистісно-орієнтованого виховання та навчання (І. Бех, С. Подмазін); проектні технології (К. Баханов, В. Гузеєв, О. Пехота); технологія «Створення ситуації успіху» (А. Белкін); технологія розвитку критичного мислення (Дж. Стіл, К. Мередіт, Ч. Темпл) та інші, які є цікавими та ефективними в освітньому процесі [76, с.156, 157].

Для ефективних реалізацій в новій українській школі вищезазначених технологій необхідне чітке, злагоджене, науково-обґрунтоване управління інноваційною діяльністю закладів загальної середньої освіти та відповідне організаційно-методичне забезпечення цього процесу.

Розглядаючи (аналізуючи) сутність інноваційної діяльності педагогічних працівників у закладах загальної середньої освіти з метою поглиблення розвитку самоосвітньої компетентності, вчений Т. Федірчик та Н. Нікула, підкреслюють, що це є експериментальна й пошукова діяльність педагогічних працівників із метою розроблення, експерименту, апробації,



впровадження й застосування інноваційних педагогічних технологій. Крім цього, вчені звертають нашу увагу на те, що інноваційна діяльність закладів загальної середньої освіти має здійснюватися згідно з певними вимогами: обов'язково вносити ефективні зміни, нововведення в будь-яку професійно-педагогічну діяльність порівняно з існуючими традиціями; спрямовуватися на оригінальне вирішення комплексної традиційної проблеми; орієнтуватися на інноваційний досвід; здійснювати організаційно-управлінський аспект згідно з його нормативним забезпеченням.

Вагому роль у розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, за твердженням вчених В. Крижко і Е. Павлютенка [40, с.161] відіграє реалізація функцій, планування, організація, контроль, аналіз. Прослідкуємо за ними:

- функція планування полягає у визначенні цілей, мети, завдання самоосвітньої компетенції педагогічних працівників;
- організаційна функція пов'язана з упорядкуванням (із забезпеченням необхідними засобами) процесу, створенням взаємозв'язків із метою приведення в дію певних рішень, які направлені на забезпечення самоосвітньої компетенції, її регламентування, залучення всього педагогічного персоналу до самоосвіти, реалізація його змісту, форм, методів, засобів. По цьому питанню вчена В. Зверева відмічає, що процес здійснення самоосвіти сприяє визначенню ролі й місця кожного педагогічного працівника; сприяє їхній взаємодії в процесі досягнення цілей самоосвітньої компетентності; утворює системну оптимальних організаційних відносин. Важливість цієї функції полягає в тому, що після визначення мети, завдань, виникає потреба в організації самоосвітнього процесу, тобто створення відповідних умов в області підвищення (забезпечення) компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти;
- функція контролю полягає в здійсненні перевірки того, наскільки відіграє хід інноваційної діяльності визначеному плану, нормам, вимогам, інструкціям тощо, які сприяють зростанню самоосвітньої компетентності;

- функція аналізу полягає в якісному та кількісному визначенні процесу здійснення самоосвіти та очікуваних результатів.

Тобто ми, на основі відповідних досягнень, які проявляються (втілюються в життя) педагогічними працівниками після відповідного строку їх самоосвіти реального етапу, тенденцій самореалізації набутих у ході цього знань, вмінь тощо. На основі цього формуються відповідні висновки, здійснюються практичні узагальнення тощо.

Тобто спостерігаємо, що на етапі реформування та впровадження Концепції «Нова українська школа» важливо забезпечити ефективне функціонування організаційно-методичного забезпечення управління самоосвітньої компетенції педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Саме тому діяльність органів управління (директора школи) має організовуватись узгоджено, на засадах системного та компетентного підходів. А тому, виходячи із вищесказаного, ми можемо зробити висновок про те, що науково-методичні установи у співпраці з закладами загальної середньої освіти, мають використовувати різноманітні форми та методи роботи із педагогічними працівниками. Зокрема бажано використовувати такі форми самоосвіти: творчі групи вчителів, ярмарок педагогічної творчості, методичні фестивалі, захист інноваційних проєктів, педагогічні конференції, інтернет-журнал «Інноваційна діяльність закладів освіти», ділова гра, презентації педагогічних інновацій, тренінги, семінари. Важливим, на нашу думку, є запровадження організаційно-педагогічних умов, таких як: впорядкування бази даних педагогічних інновацій, запровадження системи консультування; забезпечення координацій діяльності шкіл та науково-методичних установ; розробка методичних рекомендацій, стимулювання педагогів тощо [76, с. 154-161].

Сучасний конкурентоздатний педагог закладу загальної середньої освіти на всіх етапах свого педагогічного професійного становлення має стати інтегратором ініціатив і стратегій творчого інноваційного особистісного педагогічного саморозвитку та самореалізації, здатним до проєктування,

реалізації та впровадження освітнього середовища. Умови середовища його діяльності мають бути сприятливими для розроблення та використання новітніх форм і методів викладання та навчання розроблення й використання сучасних засобів навчання [6, 14-21]. Основними компонентами розвитку професійної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти у процесі реформування вітчизняної освітньої системи є посилення моделювання. Саме використання моделювання в ході самоосвітньої підготовки педагогічних працівників є одним із інтегральних методів, спрямованих на поглиблення їх професійної компетентності. Воно дає змогу ретельно проаналізувати та оцінити основні етапи навчального процесу, з'ясувати взаємозв'язки його складових. За словами вченого Ю. Шапрана, кінцевим результатом моделювання є побудова «ідеальної моделі», яка покликана призвести до оптимізації процесу професійної підготовки вчительських (педагогічних) працівників (кадрів) і підвищення його результативності, що проявляється в досягненні даної категорії працівників їхнього професійного зростання і підвищення їхньої компетенції. Це у свою чергу сприятиме поліпшенню здійснення (проведення) ними навчального і виховного процесу учнівської молоді, що одночасно дасть змогу забезпечити зростання іміджу педагога, а, отже, і конкурентоспроможності навчального закладу. Зокрема В. Краєвський і В. Полонський відмічають, що саме створення моделі дає змогу педагогам отримати новітню інформацію, яка має місце в сучасній школі на шляху її інтегрування в європейський і світовий освітній простір.

Концепція формування професійної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти базується на положенні, що процес професійної підготовки є відкритою динамічною системою, що здатна до саморозвитку. Вона враховує основну ідею, генеральну мету, методологічні підходи, педагогічні принципи, педагогічні умови, закономірності, що узгоджуються із сучасними тенденціями розвитку педагогічної освіти і

визначають інструментарій формування компетентного досвіду педагогічних працівників.

Подаючи модельне уявлення про процес формування самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, важливо окреслити педагогічні умови, що сприяють його результативність. Вони, за словами вченого Ю. Шапрана [82], забезпечують реалізацію поставленої мети. З цією ціллю вчений пропонує такі педагогічні умови: інформаційний супровід процесу здійснення самопідготовки педагогічних працівників з метою поглиблення їхньої професійної компетентності; орієнтація процесу самоосвіти та розвиток методичного забезпечення професійної підготовки; оптимізація практичної підготовки у процесі навчання й проходження різних видів практик; забезпечення диференційованого та комплексного впливів на формування складових самоосвітньої компетенції педагогічних працівників шляхом упровадження новітніх педагогічних технологій. Саме забезпечення таких вимог сприяє інтеграції та оновленню змісту освіти до європейського і світового рівня освітнього простору.

Із метою практичної реалізації педагогічних умов формування самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти розроблено комплексну розвивальну програму, яка включає три етапи:

«І етап» – організаційно-адаптаційний: формування емоційно-ціннісного ставлення до самоосвіти; усвідомлення мети професійного зростання (підвищення професійної компетентності); актуалізація опорних знань та уявлень педагогічних працівників; стимулювання їх творчої активності; поглиблення рефлексій власних здібностей; створення інноваційного освітнього середовища у навчальному закладі; створення матеріально-технічної бази до впровадження інновацій;

«ІІ етап» – апробаційно-практичний: розвиток вмінь і навичок практичної діяльності педагогічних працівників на основі особистісних

професійно значимих якостей оновлення змісту та програмно-методичного забезпечення професійної підготовки учителів; впровадження в практику роботи інновацій та новітніх педагогічних технологій;

«III етап» – результативно-корекційний: корекція особистісних професійно значимих якостей педагогічних працівників із урахуванням їх індивідуальних особливостей і рівнів розвитку компетентності; моніторинг процесу підготовки педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

Показниками оцінювання самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної освіти (професійно-творчого, частково-пошукового, репродуктивного) виступають окремі компетенції, які визначають її сформованість. У процесі дослідження виокремлені такі показники самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів середньої освіти:

- професійна спрямованість особистості;
- ставлення до педагогічної діяльності;
- стимулювання позитивної мотивації педагогів до самоосвіти;
- системність професійних знань;
- вміння визнавати стратегію педагогічної діяльності;
- володіння різними методами, прийомами, методиками в процесі здійснення самоосвіти;
- ефективне оперування інформацією, використання сучасних педагогічних технологій у формуванні самоосвітньої компетентності;
- вміння організувати свою самоосвітню діяльність;
- оволодіння прийомами міжособистісного спілкування, сформованість професійних якостей (соціально-комунікативної адаптивності, гуманізму, співробітництва, відповідальності, оптимізму, віри в себе, фрустраційної толерантності, емпатійності тощо);
- вміння ініціювати дослідницько-інноваційні проекти, генерувати творчі ідеї;

- дотримання принципів і правил здорового способу життя;
- екологічна культура, дбайливе ставлення до довкілля;
- здатність до саморозвитку і самовдосконалення впродовж життя.

У підсумку відзначимо, що сформована самоосвітня компетентність педагогічних працівників закладів загальної освіти дає уяву про різні аспекти її розвитку: теоретико-методологічний, структурно-функціональний, проектувально-технологічний, критеріально-діагностичний.

## **1.2. Стан формування та розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів середньої освіти у системі підвищення кваліфікації**

Проблема формування та розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти в системі підвищення кваліфікації, незважаючи на всю її актуальність і важливість, залишається однією з найбільш дискусійних і не вирішених на сучасному етапі.

Необхідність підвищення кваліфікації педагогічних працівників закладів середньої освіти обумовлена змістом соціально-педагогічної діяльності, яка, на наш погляд, потребує фундаментальної, психолого-педагогічної, методичної, інформаційно-технологічної і соціально-гуманітарної підготовки. Саме тому підвищення кваліфікації, на основі формування та розвитку самоосвіти педагогічних працівників у системі післядипломної освіти можна розглядати в якості передумови, стимулу до інноваційної діяльності соціального педагога.

Розвиток та формування самоосвітньої компетентності педагогічних працівників як соціальної якості індивіда відбувається, як свідчать дослідження, у результатах його соціалізації. Показником професійного розвитку педагогічних працівників є сформована професійна компетентність

особистості, що виявляється у високому рівні професійної освіченості, в усвідомленні фахівцем цінності свого професіоналізму.

У результаті теоретико-методологічного аналізу було встановлено, що проблемою розвитку самоосвітньої компетентності є вирішальний чинник, який дозволяє зробити цей процес ефективним і педагогічно керованим.

У контексті завдань нашого дослідження під умовами формування та розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти розуміємо сукупність заходів, методів, педагогічних прийомів, організаційних форм навчання, які спрямовані на досягнення професійно-особистісного розвитку особистості.

Для ефективних педагогічних умов формування та розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників відносимо:

- реалізацію особистісно орієнтованого підходу в підвищенні (зростанні) кваліфікаційного (професійного) рівня;
- використання інтерактивних методів і форм здійснення самоосвіти (навчання) з метою підвищення професійної компетентності.

За словами вченої Г. Єфремової, кожна з перерахованих педагогічних умов перебуває у функціональному, хронологічному й логічному взаємозв'язку та є необхідною, оскільки певним чином впливає на професійний розвиток педагога.

Вчена підкреслює, що для поглиблення (посилення) формування та розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників закладів середньої освіти у системі підвищення кваліфікації потрібно реалізувати особистісно орієнтований підхід. Тобто необхідно створити максимально сприятливе для цього освітньо-методичне середовище.

Згідно думки І. Ніколаєску, формування та розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти у системі підвищення кваліфікації передбачає певні можливості для забезпечення професійного розвитку соціального педагога. Ці можливості пов'язані з тим, що педагогічний працівник має нагоду системно збагатити

свій професійно-педагогічний досвід, опановуючи теоретичні, науково-методичні, психолого-педагогічні питання соціально-педагогічного змісту. Таким чином, він більш глибоко пізнає сутність цілі, завдання, методик у навчання (здійснення самоосвіти) у світлі сучасних викликів суспільства, усвідомлює свою професійно-особистісну відповідальність у розв'язанні завдань, що стоять перед освітою [52].

Важливим елементом формування та розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, безумовно, є курси підвищення кваліфікації, де вони ознайомлюються з питаннями фахово-предметного та загально-педагогічного змісту, набувають необхідних фахових знань щодо планомірності, систематичності, послідовності власного саморозвитку, оскільки під час аналізу результатів власної професійної діяльності мають змогу визначити в ній сильні та слабкі сторони, оцінити рівень своїх знань й умінь, прогнозувати шляхи підвищення ефективності своєї праці. Тобто ми з впевненістю можемо сказати, що професійно-педагогічний досвід педагогічних працівників збагачується на основі свідомого засвоєння науково-теоретичних, методичних знань із передового соціально-педагогічного досвіду, використання методичних прийомів та рішень, які пройшли відповідну апробацію і засвідчили свою ефективність на практиці.

Що стосується даного питання, то ми можемо відмітити, що під час навчання на курсах підвищення кваліфікації педагогічні працівники отримують багато можливостей для власного професійно-особистісного розвитку. Професійний розвиток, який досягається в ході самоосвіти, за словами вченої Г. Єфремової [23, с. 61-66], являє собою системне явище, обумовлене загальними закономірностями психічного розвитку і відбувається за певних соціальних умов. У свою чергу, професійний розвиток педагогічних працівників закладів середньої освіти, умінь, навичок, саморозвиток триває впродовж усього життя фахівця.



Виходячи із вищесказаного, ми можемо констатувати, що професійно-особистісний розвиток особистості педагога в умовах освітнього середовища можливий процесі застосування особистісно орієнтованого підходу в навчанні.

Слід відмітити, що у межах нашого дослідження основним акцентом щодо реалізації особистісно орієнтованого підходу є особистість педагогічного працівника. У науковому обігу, за твердженням вчених І Науменко і Л. Ващенко, «особистість» розглядають як цілісну, динамічну, відносно стабільну систему інтелектуальних, соціально-культурних, морально-вольових якостей людини, що набувається нею в процесі діяльності; засіб, інструмент для знаходження людиною своєї сутності; суб'єкт пізнання й активного перетворення світу.

У нашому дослідженні особистісно орієнтований підхід реалізується у двох напрямках (рис. 1.2.1.).



*Рис. 1.2.1. Напрями реалізації особистісно орієнтованого підходу у системі підвищення кваліфікації педагогічних працівників*

З рис. 1.2.1. ми бачимо, що першим напрямом є підготовка педагогічних працівників закладів середньої освіти у системі підвищення кваліфікації на основі особистісно орієнтованого навчання на засадах всебічного врахування

індивідуальних потреб і можливостей слухача, ставлення до нього як до свідомого й відповідального суб'єкта навчально-виховної взаємодії [23, с. 63].

Застосування даного (особистісно орієнтованого) підходу безумовно сприятиме створенню сприятливого освітнього середовища для закладу післядипломної освіти, що у свою чергу дозволить педагогічним працівникам самореалізуватись. Це також сприятиме їх розвитку й саморозвитку, посилить їх професійну компетентність.

Другим напрямом реалізації (впровадження в життя) особистісно орієнтованого підходу розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти у системі підвищення кваліфікації, безумовно, є їхнє навчання будувати моделі професійної взаємодії на основі диференціації та гуманізації освітнього середовища. Дотримання цього напрямку вимагає врахування ціннісних орієнтацій особистості педагогічного працівника, побудованих на цілях і цінностях його особистісного розвитку.

При цьому слід зазначити, що особистісно орієнтоване навчання педагогічних працівників суттєво відрізняється від традиційної парадигми організації навчального процесу в післядипломній освіті тим, що пріоритетним є їхнє самостановлення й самоактуалізація особистості.

Розглядаючи значення та стан розвитку самоосвітньої компетентності й професіоналізму, вчена Г. Єфремова відмічає: «З метою активізації самоосвітньої діяльності та підвищення професійного рівня соціальних педагогів у закладах післядипломної освіти під час проходження курсів підвищення кваліфікації, на нашу думку, необхідно надавати такі освітні послуги: індивідуальні консультації з питань професійної самоосвіти та саморозвитку соціального педагога; допомога в складанні поточного, перспективного планування соціально-педагогічної діяльності та веденні облікової документації соціального педагога з перспективним прогнозуванням результатів; проведення відкритих уроків майстерності, творчих звітів, науково-практичних конференцій, аукціонів соціально-педагогічних ідей,

навчально-тематичних тренінгів; психологічних семінарів-практикумів, проблемно-творчих семінарів, педагогічних консилиумів, методичних об'єднань за фахом; проблемно-творчих груп, шкіл соціального педагога-початківця та передового педагогічного досвіду; стажування, очно-дистанційні (дистанційні або очні) навчальні курси тощо» [23, с.64].

Другою умовою професійного розвитку педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти у системі підвищення кваліфікації визначено використання інтерактивних методів і форм навчання з метою їх педагогічної діяльності.

На основі проведених досліджень ми можемо констатувати, що проблема активізації пізнавальної діяльності, розвитку самостійності й творчості слухачів курсів підвищення кваліфікації була й залишається одним із актуальних завдань педагогічної науки. При цьому слід зауважити, що від рівня пізнавальної активності учасників навчального процесу розрізняють пасивне та активне навчання. В умовах активного навчання педагог (слухач) є суб'єктом навчальної діяльності, який може вступати в діалог, а також бере участь у пізнавальному процесі, при цьому виконує творчі, пошукові, проблемні завдання [23, с. 64].

Важливим моментом наших досліджень є виявлення різниці між активними та інтерактивними методами навчання з метою вибору найбільш ефективних і раціональних, у ході здійснення навчання і, тим самим, забезпечення самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів середньої освіти у системі підвищення кваліфікації. За висловом вченого М. Лазарєва, термін «інтерактивний» прийшов до нас з англійської мови і має значення «взаємодіючий». Інтерактивні походять від слів «інтер» (лат. *inter* – перебування поміж чимось, кимось) та «актив» (лат. *actus* – приводжу в рух); інтерактивний – рух, що відбувається між об'єктами: зовнішніми між окремими людьми, внутрішніми – рух, активність, яка відбувається у самій людині, і яка призводить до змін її поглядів, думок, поведінки тощо [62].

Виходячи із вищесказаного, ми можемо констатувати, що інтерактивні методи післядипломного навчання кваліфікують як систему суб'єкт – суб'єктивних відносин, основи якої становить освоєння соціальним педагогом методів, засобів навчання, теорії їх використання для уникнення проявів у свідомості соціальних педагогів шаблонів, стереотипів у становленні до професійної діяльності. Тобто ми можемо з впевненістю стверджувати, що інтерактивне навчання являє собою педагогічний процес, що є сукупністю закономірних, послідовних та активних методів педагогічної взаємодії викладача і слухача (яким є педагогічний працівник, який підвищує свою професійну компетентність шляхом самоосвіти) із метою їх професійного розвитку. Під інтерактивними методами слід розуміти взаємодію суб'єктів навчального процесу на основі створення інформаційно-розвивального середовища, особистісно-орієнтованого підходу та ціннісного ставлення до особистості педагога-слухача.

Звертаючи увагу на роль та значення самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів середньої освіти в системі підвищення кваліфікації, вчена О. Барановська зазначає, що визначення рівня навчальних досягнень викладачів є особливо важливим з погляду на те, що самоосвітня діяльність у кінцевому підсумку повинна не просто тільки сприяти формуванню в нього певної суми знань, умінь та навичок, але й сформувати його компетентність як самоздатність до оптимальних дій. «Самоосвітня компетентність, – за її словами, – це загальна здатність, що базується на здобутих (в післядипломний період) знаннях, досвіді, цінностях, здібностях, набутих завдяки їх самонавчанню та саморозвитку. Поняття самоосвітньої компетентності зводиться не лише до здобуття додаткових знань, умінь та навичок, але й належить до сфери інтегрованих умінь і якостей особистості». [4, с. 48-50].

В цьому контексті особливе значення займає здійснення самоконтролю своїх кваліфікаційних здобутків, отриманих викладачем у ході самоосвіти, використовуючи при цьому різні форми і засоби.

Досліджуючи теоретико-методичні підходи до здійснення самоосвітньої компетентності, вчені О. Тишков, О. Швачко та інші звертають нашу увагу на те, що самоосвіта є багатоперспективною, міждисциплінарною категорією, яка є предметом наукових інтересів філософів, політологів, культурологів, соціологів, етнологів, психологів, педагогів, а тому діапазон її інтерпретації постійно розширюється. У контексті педагогічки проблеми здійсненню самоосвіти викладацького (педагогічного) складу закладів середньої освіти у системі підвищення кваліфікації досліджували І. Бех, Т. Білоус, О. Грива, Е. Койкова, Г. Маслова, А. Погодіна, П. Степанов та інші.

Таким чином, актуальність цієї проблеми зумовлена з одного боку потребами підвищення конкурентоспроможності загальноосвітнього навчального закладу, а з іншого – потребами педагогічної теорії й практики, які є необхідними для реалізації позитивного потенціалу сучасної школи.

Для досягнення (підвищення) самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти у системі підвищення кваліфікації особливе місце займають технології, а саме проектна технологія. Вона дозволяє не тільки посилити (досягти) високий рівень педагогічної компетентності за рахунок нагромадження відповідного комплексу знань, а й зуміти (мати можливість) застосувати набуті в ході самопідготовки знання.

За словами А. Трофименко, проектна технологія, або як її ще називають «метод проектів» – це спосіб досягнення дидактичної мети через детальну розробку проблеми (технологією), яка має завершитись реальним практично відчутним результатом, що так важливо для дослідження максимального розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів середньої освіти у системі підвищення кваліфікації. Крім всього іншого, проектна технологія дозволяє не стільки передавати суму тих чи інших знань, які отримує педагог у ході самоосвіти, скільки вміти користуватися набутою інформацією для вирішення нових пізнавальних та практичних завдань. Проектна діяльність, за словами вітчизняних вчених (А. Трофименко,

А. Балаєва, Ю. Ємельянова, Л. Пироженко, О. Пометун та інших) знаходить своє місце й на заняттях із педагогічних дисциплін. Прикладом може бути виконання індивідуальних проектів під час вивчення інноваційних педагогічних технологій, а саме розробка й демонстрація фрагментів уроків із використанням передбачених інноваційних технологій навчання.

Крім всіх інших інноваційних технологій, які сприяють формуванню й розвитку самоосвітньої компетентності підвищення кваліфікації працівників закладів середньої освіти в системі підвищення кваліфікації не можна залишити поза увагою мультимедійні технології. За словами вченої О. Пометун, мультимедіа – це комплекс апаратних і програмних засобів, що дозволяють користувачеві (викладачеві) спілкуватися з комп'ютером, використовуючи різноманітні, природні для себе середовища; графіку, гіпертексти, звук, анімацію, відео [57, с. 8-9]. Слід підкреслити, що сфера застосування мультимедійних технологій досить широка, оскільки використання мультимедійних засобів сприяє підвищенню інтенсивності й ефективності самонавчання; створює умови для самоосвіти та дистанційної освіти; у поєднанні з телекомунікаційними технологіями розв'язує проблему доступу до нових джерел різноманітної за змістом і формою представлення (отримання) необхідної інформації.

Слід також відмітити, що однією з поширених форм використання мультимедійних технологій формування та розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників, безумовно, є мультимедійна презентація, яка створюється за допомогою програми PowerPoint. Сучасна мультимедійна презентація (яка становить зміст вище згадуваної технології) являє собою сукупність текстів, зображень, звуку, відео, анімації й інших засобів представлення інформації.

Найбільш ефективним для сприйняття інформації вважається використання в мультимедіа-презентації аудіовізуальної інформації, коли людина чує і бачить одночасно. Її особливістю є те, що вона може

переглядатись однією або декількома особами, зберігатись на локальному комп'ютері або відтворюватись потоково з мережі [57].

Тобто, як видно із вищесказаного, використання даних інноваційних технологій у процесі формування та розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів середньої освіти відіграє досить важливу роль, сприяє зростанню їхнього кваліфікаційного рівня. Завдяки їх застосуванню досягається вища активність учасників навчального процесу, підвищується ефективність навчальної діяльності педагогів закладів загальної середньої освіти.

Тому зростаючі вимоги до якості самопідготовки викладача потребують подальшої розробки плану дій теоретичного та практичного характеру, зокрема, дослідження можливостей урізноманітнення форм і методів проведення самопідготовки з метою досягнення максимальної компетентності свого професійного рівня і на цій основі зростання як власного іміджу, так й іміджу навчального закладу, в якому вони (педагоги) здійснюють свою професійну педагогічну діяльність. Тому ми з впевненістю можемо сказати, що формування та розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів середньої освіти у системі підвищення кваліфікації передбачає: усвідомлення власних дій відповідно до мети й умов професійної діяльності; здатність до подальшого самостійного навчання за психолого-педагогічним фахом; вміння ставити мету та прогнозувати педагогічну діяльність; викликати інтерес до педагогічної діяльності; здатність самостійно здобувати інформацію; проникати в сутність педагогічних явищ, критично осмислювати основні теорії, принципи, поняття у психолого-педагогічній науці; спроможність віднаходити нестандартні шляхи розв'язання психолого-педагогічних проблем; прагнення до удосконалення педагогічної діяльності, забезпечення її відповідності державним нормативним документам.

## **РОЗДІЛ II. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНА ОЦІНКА РОЗВИТКУ САМООСВІТИ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗАКЛАДІВ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

### **2.1. Теоретико-методологічні підходи управління процесом самоосвіти педагогічних працівників**

Науково-технічний і соціальний прогрес, за словами вченого Н. Косенко, швидко змінює характер знань, умови праці людини і засоби її діяльності. Зважаючи на ці обставини, постає проблема перегляду цілей, змісту і технологій професійної підготовки фахівця (педагога) до успішного життя й діяльності в нових, надзвичайно мінливих умовах інформаційного суспільства. Особливо важлива роль для успішного вирішення даного питання відводиться педагогічним працівникам, роль і місце яких у навчально-виховному процесі в значній мірі залежить від вимог часу. Ми повністю поділяємо думку вчених (А. Даринського, Н. Косенко, Н. Бібіка та інших), які стверджують, що приведення професійної діяльності вчителя у відповідність до змін відбувається в умовах післядипломного навчання. У зв'язку з цим назріла необхідність обґрунтування інноваційних підходів у підвищенні кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, які є важливим (дієвим) засобом створення ефективної системи з урахуванням пріоритетності самоосвіти.

Бажання досягнути успішного вирішення вищезгаданих проблем, спонукає наукових працівників до дослідження даного напрямку з метою виконання завдань, поставлених Державною національною програмою «Освіта», в якій одним із головних принципів її реалізації проголошується неперервність освіти протягом усього життя людини (професійного та загальнокультурного) і самоосвітня діяльність є невід'ємною її складовою. Важливість самоосвіти підтверджується включенням її до структури освіти у Законі України «Про освіту».



На основі вищесказаного, ми можемо констатувати, що відбувається постійне зростання (підвищення) професійної компетенції педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Це викликано усвідомленням необхідності досягнення високого власного професійного та особистісного розвитку; вимогами суспільства щодо інтелектуального самозбагачення, щоб відповідати вимогам часу. У зв'язку з цим виникає необхідність посилення самоосвітньої діяльності педагогічних працівників як одного з ключових факторів зростання їх професійного рівня.

У цьому контексті важливим моментом є вибір правильних підходів, з допомогою яких здійснюється управління процесом самоосвіти педагогічних працівників. Саме вибір того чи іншого підходу до здійснення самоосвіти безпосередньо впливає на рівень пізнавальної активності викладачів, чи викладач вибрав активну чи пасивну форму навчання. При активному навчанні слухач (яким в даному випадку є педагогічний працівник) у більшій мірі стає суб'єктом навчальної діяльності, тобто бере активну участь у пізнавальному процесі, виконуючи творчі, пошукові та проблемні завдання.

Тому таким важливим у контексті завдань нашого дослідження є розгляд педагогічних умов професійного розвитку педагогічних працівників у системі післядипломної педагогічної освіти, тобто розгляд заходів, методів педагогічних прийомів, організаційних форм навчання, які спрямовані на досягнення професійно-особистісного розвитку педагога.

До ефективних педагогічних умов професійного розвитку шляхом самоосвіти (маємо на увазі у системі післядипломної освіти) педагогічних працівників, за твердженням вчених Г. Єфремової, О. Молот та інших, слід відмітити:

- Формувальний підхід. Прихильників даного підходу відрізняє безмежна переконаність (переконаність у тому, що майбутня яскрава індивідуальність індивідуальність особистості залежить від цілеспрямованого виховного впливу словом, прикладом, справою).

Формувальний підхід, за словами вченої О. Момат, сприяє посиленню бажання і розуміння педагогічних працівників до посилення самоосвіти з метою поглиблення професійної компетентності, що позитивно впливає на реформування шкільної освітньої системи. Даний підхід сприяє підвищенню кваліфікації педагогічних кадрів новим змістом, відповідним до вимог сьогодення.

- Аксіологічний підхід. За словами вченої, в основі даного підходу лежать філософська теорія цінностей, яка існує як самостійна наукова дисципліна з широким зверненням до теорії цінностей у різних сферах наукової думки, включаючи педагогіку.

Для виховання й утвердження педагогічного працівника за рахунок посилення самоосвіти в рамках аксіологічного підходу надзвичайно важливим є розуміння того, що світ цінностей – це власне соціокультурна реальність, життя людини і суспільства. Цінності життя стають змістом самоосвіти. Одночасно цінності мають і особистісні прояви, ціннісні орієнтації, установи, переконання, інтереси, прагнення, бажання, наміри тощо, якими повинен володіти сучасний педагогічний працівник. Саме ціннісні орієнтації детермінують відношення особистості педагогічного працівника (вчителя) до навколишнього світу і самого себе.

- Системний підхід. Зміст даного підходу передбачає розгляд цілісного багаторівневого, ієрархічного, взаємозалежного, детермінованого, відкритого процесу в його постійному розвитку й саморозвитку. В умовах прогресивної спеціалізації освіти та формування комунікативних перешкод (бар'єрів) системний підхід виступає основою організації та впровадження в практику такого всеохопливого феномена як національне виховання. Системний підхід – напрям методології наукового пізнання і соціальної практики, який ґрунтується на розгляді об'єктів як систем. Він орієнтує педагога на розкриття цілісності об'єкта, на виявлення багатогранних типів зв'язку в ньому і зведення їх у єдину теоретичну картину.

- Діяльнісний підхід, який має широке застосування в управлінні процесом самоосвіти педагогічних працівників.

Діяльнісний підхід означає організацію та управління цілеспрямованою навчально-виховною діяльністю педагога в загальному контексті його життєдіяльності – спрямованості інтересів, життєвих планів, ціннісних орієнтацій, розуміння сенсу виховання, особистісного досвіду в інтересах становлення суб'єктивності особистості.

Діяльнісний підхід педагога (вчителя), за словами вченої О. Момот, у сукупності компонентів виходить з уявлень про єдність його особистості з його діяльністю. Ці єдності проявляються в тому, що діяльність в її різноманітних формах безпосередньо опосередковано здійснює зміни в структурах особистості вчителя, яка, у свою чергу, одночасно безпосередньо й опосередковано здійснює вибір адекватних видів та форм самоосвіти, що задовольняють потреби особистісного розвитку.

Крім вищезгаданих підходів, орієнтованих на поліпшення ефективності управління процесом самоосвіти педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, застосовують також компетентнісний підхід. Даний підхід спрямований на досягнення певних результатів в області самоосвіти педагогічних працівників. Основою даного підходу є ієрархічно підпорядковані компетентності, такі як: ключова; загальнопредметна й предметна.

Компетентнісний підхід, за твердженням багатьох вітчизняних вчених, направлений на посилення самоосвітньої діяльності педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів, скеровує освіту (процес самоосвіти) на виховання набору компетентностей (знань, умінь, навичок, ставлень тощо), котрими має володіти загальноосвітній заклад. Основна увага при цьому фокусується на власне знаннях, а те, для чого вони потрібні, залишається поза увагою.

Крім всього іншого, компетентнісний підхід переміщує акценти з процесу накопичення нормативно визначених знань, умінь і навичок у

площину їх втілення в навчально-виховний процес, тобто допомагає педагогічним працівникам практично діяти і творчо застосовувати набуті в ході самоосвіти знання і досвід в процесі здійснення своєї навчально-виховної діяльності (з інформаційної до організаційно-управлінської площини). У першому випадку він відіграє роль «ретранслятора знань», а в другому – організатора освітньої діяльності. При цьому змінюється й модель поведінки вчителя – від пасивного засвоєння знань до дослідницько-активної, самостійної та самоосвітньої діяльності. Процес накопичення теоретичних знань, який сприяє посиленню його професійної компетентності наповнюється розвивальною функцією, яка стає інтегрованою характеристикою його майстерності (професіоналізму).

Для ефективного управління процесом самоосвіти педагогічних працівників може бути використаний також інформаційний підхід, який є специфічним сучасним засобом пізнавальної та практичної діяльності, який концентрує увагу педагога на вивчення та використання всіх видів інформації, інформаційного аспекту.

Суть інформаційного підходу в посиленні самоосвіти з метою підвищення рівня професіоналізму педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти полягає в тому, що при вивченні будь-якого об'єкта, процесу чи явища в середовищі навчального (освітнього) закладу, перш за все, виявляються найхарактерніші для нього інформаційні аспекти.

В основі інформаційного підходу лежить принцип інформаційності, згідно з яким:

- інформація, яку отримують педагогічні працівники в ході самоосвіти, є універсальною, фундаментальною критерією;
- практично всі процеси та мають інформаційну основу;
- інформація (знання, які почерпає педагог в ході самоосвіти) є носієм зростання професійної компетентності вчителя;
- всі наявні взаємозв'язки мають інформаційний характер.

У ході самоосвітньої діяльності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, використовуються (можуть бути використані) всі аспекти, пов'язані з отриманням інформації, які допоможуть їм посилити рівень професійної підготовки, а саме:

обробляти	приймати	вимірювати	зберігати
передавати	копіювати	створювати	шукати
сприймати	використовувати	ділити на частини	комбінувати
формалізувати	поширювати	перетворювати	руйнувати
запам'ятовувати	спрощувати	збирати	тощо

На основі вищесказаного, ми можемо з впевненістю стверджувати, що інформація є головною та невід'ємною складовою самоосвіти педагогічних працівників. В якості її цілей виступають: отримання нових знань, повідомлення, управління поведінкою. Інформаційний підхід включає в себе поняття пізнавальної та комунікаційної діяльності та є результатом успішної самопідготовки.

Ефективним є також застосування в управлінні самоосвітнім процесом педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти синергетичного підходу, який базується на основі теорії самоорганізації складних систем.

Синергетичний підхід сприяє тому, що педагогічні працівники в процесі самоосвіти використовують можливості, організаційного значення випадковостей, тобто в процесі самоосвіти можуть бути використанні різні шляхи і засоби досягнення поставлених цілей. Використання синергетичного підходу з метою забезпечення самоосвітньої діяльності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти націлено на створення ситуації пошуку формування власних знань та способів професійної перспективи розвитку, що сприяє продуктивному використанню викладацького (педагогічного) складу і самореалізації педагогічних працівників, їх професійної майстерності.

Отже, теоретико-методологічні підходи, які можуть бути використані з метою забезпечення ефективного управління самоосвітою педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, мають спрямовуватися на створення в навчальних закладах (школах), сприяти утворенню організаційно-педагогічних умов для повноцінного прояву та розвитку особистісних якостей педагогічного працівника, відповідно до його здібностей, нахилів, мети, професійного становлення, зростання та набуття високого рівня професіоналізму.

При цьому слід зазначити, що все вищесказане зумовлює необхідність особливого підходу до організації взаємодії з таким об'єктом управління на всіх рівнях. Мається на увазі адміністрації навчального закладу (школи) та вчителі. Саме адміністрація має забезпечити сприятливі умови для професійного росту педагогічних працівників за рахунок їх самоосвіти. Тому ми повністю поділяємо думку вченої І. Ніколаєску, яка стверджує, що освітнє середовище закладів післядипломної освіти повинно мати спеціальну атмосферу професійної підготовки соціальних педагогів на засадах рівності, свободи, для того, щоб ініціювати та підтримати активний пошуковий процес, розвиток самостійності особистості та її професійну адаптивність [52, с. 95].

Виходячи із вищесказаного, ми хочемо звернути увагу на особливості діяльності освітнього закладу з метою врахування їх у ході самоосвіти педагогічних працівників. Зокрема вчені Л. Даниленко і Л. Карамушка підкреслюють, що ці особливості:

- пов'язані з перспективними напрямками діяльності та розвитку особистості;
- відстрочені в часі й не передбачають відчутного, чітко вираженого «зворотного зв'язку»;
- не мають чітких матеріалізованих критеріїв оцінювання, показників тощо.

А тому, це зобов'язує керівників освітніх закладів виконувати роль не просто менеджерів-організаторів, але й професіоналів – педагогів, які глибоко

вболівають за результати педагогічної діяльності, здатні усвідомлювати унікальність своєї мети і, водночас, велику складність її досягнення та відповідальність за свою роботу.

Таким чином, управління самоосвітою, на відміну від іншого роду управлінь, характеризується специфічними якостями, що, на наш погляд, вимагають, реалізації специфічних підходів до його здійснення.

Одним із таких підходів, безумовно, є гуманістичний підхід до здійснення управління як освітнім закладом, так і самоосвітою педагогічних працівників. Сутність і зміст даного підходу вищезгадані вчені виокремлюють за допомогою наступних положень:

- конструктивна взаємодія керівника освітньої організації (школи) із членами педагогічного колективу можлива тоді, коли з ними встановлюються людські (не просто формальні) управлінські стосунки;
- ці стосунки передбачають рівність суб'єктів спілкування, їх емоційну відкритість і довіру один до одного, прийняття іншої людини як цінності у свій внутрішній світ;
- управління освітньою організацією (вироблення управлінської концепції, визначення нових технологій навчання тощо) має здійснюватися в процесі спільної діяльності керівника і членів педагогічного колективу, під самореалізуватися як творчі індивідуальності;
- кожний член педагогічного колективу- не схожа на інших, унікальна особистість, тому керівник освітньої організації має створювати умови для виявлення і реалізації її неповторних індивідуальних якостей;
- ефективно здійснювати педагогічну взаємодію, забезпечувати розвиток учнів як суб'єктів творчої праці, пізнання та спілкування може працівник освітньої організації, який досягнув певного рівня особистісного розвитку, тому створення умов для безперервного соціального, інтелектуального і особистісного розвитку кожного працівника- важливе завдання керівника закладу середньої освіти;

- у процесі управління організацією керівник школи не просто “керує” є членами свого колективу, координує їхні дії, а створює умови для розвитку в них здатності до самоуправління своєю діяльністю і поведінкою (самоаналізу, самоорганізації, саморегуляції), враховуючи при цьому їхні індивідуально-психологічні особливості;

- створення керівником освітньої організації атмосфери, сприятливої для встановлення гуманістичних стосунків і здійснення співпраці в педагогічному колективі, має подвійний об'єкт, а це означає, що керівник освітньої організації повинен бути і висококваліфікованими управлінцем, і вчителем, який сам безпосередньо здійснює навчально-виховний процес на гуманістичних засадах;

- реалізувати гуманістичні ідеї та цінності у процесі взаємодії з учнями та їхніми батьками може лише педагогічний колектив, який у своєму “внутрішньому” житті керується гуманістичними ідеалами і нормами;

- управління освітньою організацією на гуманістичних засадах може здійснюватися такими керівниками, які досягли певного рівня особистісного розвитку (позитивно оцінюють ідею гуманістичної психології; орієнтуються на подальший професійний розвиток, самоудосконалення і самовідтворення; розвивають психологічну готовність до управлінської діяльності на гуманістичних засадах тощо) [27], [54, с. 37-38].

Тільки таке комплексне використання різних підходів управління освітнім процесом і навчальним закладом дасть змогу добитись максимальної ефективності професійної діяльності кожного члена педагогічного члена педагогічного колективу і забезпечить високий рівень їх самопідготовки.

Крім вище названих підходів здійснення процесу управління самоосвітою педагогічних працівників, не менш важливе значення відіграють засоби досягнення поставленої мети. Відбиток постановки такого питання ми знаходимо в національній стратегії розвитку освіти України на 2020-2021 роки, в якій говориться: «Управління освітою має здійснюватися на засадах інноваційних стратегій відповідно до принципів сталого розвитку, створення



сучасних систем освітніх проєктів та моніторингу; розвитку моделі державного громадського управління, посилення ролі та взаємодії усіх суб'єктів освітньої політики, у якій особистість, суспільство і держава стають рівноправними суб'єктами і партнерами» [51].

На це націлені численні праці вітчизняних науковців (Л.Даниленка, Ю. Шевцової, Г. Дмитренка, Л. Калініної, Е. Фатєєвої, Л. Камушки, В. Крижка, Г. Єльнікової, С. Ніколаєнко, Л. Онищука та інших). Вони обґрунтували та на основі практичного досвіду довели доцільність використання різноманітних методів та засобів досягнення поставлених цілей в ході здійснення процесу управління педагогічних працівників. Одним із таких засобів, як свідчать проведені нами дослідження, є використання інформаційних ресурсів. Досвід і практика свідчить, що активне впровадження технології інформатизації є не тільки національним багатством, а й важливим чинником удосконалення процесу управління вітчизняною економікою, в тому числі і освітніми процесами, що є так важливо в наші дні, коли проходить процес реформування вітчизняної освітньої системи. Впровадження новітніх інформаційних технологій у вітчизняну освітню систему створює також передумови входження вітчизняної школи у світовий освітній простір, що ще раз підкреслює важливість використання інформаційного забезпечення для успішного (високоєфективного) здійснення управління процесом самоосвіти педагогічних працівників.

Інформаційне забезпечення, за словами В. Кравця, є сукупністю форм документів, нормативної бази та реалізованих рішень щодо обсягів, розміщення та форм існування інформації, яка використовується в інформаційній системі [36, С. 26].

Зважаючи на актуальність даного питання, науковець Е. Фатєєва, звертає вашу увагу на те, що у сучасних умовах світового соціально-економічного розвитку, особливо важливою областю стало інформаційне забезпечення процесу управління, яке полягає у зборі і переробці інформації, необхідної для прийняття обґрунтованих управлінських рішень. Зокрема вона

наголошує, що перед керівниками закладів загальної середньої освіти, зазвичай, ставлять завдання отримання інформації, здійснити її переробку, а також генерування і передачу нової похідної інформації у вигляді дій, що управляють. Такі дії, за словами вченої, здійснюється в оперативному і стратегічному аспектах і ґрунтуються на раніше отриманих даних, від достовірності і повноти яких багато в чому залежить успішне вирішення багатьох завдань управління.

Використання досягнень сучасних інформаційних технологій в процесі здійснення управління самоосвітою педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти дозволяє педагогам освітнього закладу використовувати нетрадиційні джерела інформації, що розвиває не лише мислення, кругозір, але й підвищує їхні аналітичні здібності і ефективність самостійної роботи, що свідчить про ефективність та доцільність здійснювана ними само освітнього процесу. Тому одним із найбільш важливих напрямів посилення управлінської діяльності керівника відносно проходження самоосвіти педагогічними працівниками є застосування інформаційних технологій.

Питання модернізації управління з метою посилення управлінської діяльності закладів загальної середньої освіти (включаючи при цьому і процесом освіти педагогічних працівників) знаходить своє відображення, як відмічалось вище, в Національній стратегії розвитку освіти України на 2020-2021 роки. Відповідно даної стратегії розвитку освіти в Україні до основних напрямів модернізації управління освітою та процесом самоосвіти педагогічних працівників належать:

- підготовка у вищих навчальних закладах, що надають фахову педагогічної освіти;
- перепідготовка на базі вищої освіти у відповідних вищих навчальних закладах;

- підвищення кваліфікації на базі закладів післядипломної педагогічної освіти у формі курсів підвищення кваліфікації, організації стажування в закладах освіти, освітніх організаціях;
- самоосвіта як самостійна організована людиною освіти на основі її потреб, мотивів, цілей, інтересів.

Технологія організації самоосвіти педагогів може бути представлено у вигляді наступних етапів:

Перший етап- установчий, передбачає налаштування на самостійну роботу; вибір мети роботи, виходячи з науково-методичної мети школи, формування особистої (індивідуальної) теми, осмислення послідовності своїх дій.

Другий етап- навчальний, коли педагог ознайомлюються з психолого-педагогічною та методичною літературою з обраної проблеми освіти.

Третій етап- практичний, під час якого відбувається накопичення педагогічних фактів, їх добір та аналіз, перевірка нових методів роботи, здійснення експериментів.

Четвертий етап- теоретичне осмислення, аналіз та узагальнення педагогічних фактів.

П'ятий етап- підсумково-контрольний, на якому педагог має підбити підсумки своєї самостійної роботи, оформити результати. [51].

Розглядаючи організаційні умови розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників, слід відмітити, що основними компонентами самоосвітньої діяльності є стартовий інтелектуальний потенціал; визначення мотивів формування безперервної самоосвіти; уміння організації пізнавальної діяльності; навички самостійного оволодіння знаннями. Саме на ці особливості організації розвитку самоосвіти педагогічними працівниками звертає увагу Н. Стороженко [68]. Зокрема він підкреслює, що самоосвітня діяльність кожного учителя залежить від рівня його підготовки, визначеної проблеми, удосконалення педагогічної майстерності, вибору форм і способів узагальнення досвіду та включаючи:

- науково-дослідницьку роботу з обраної вчителем проблеми;
- вивчення наукової, методичної та навчальної літератури;
- участь у колективних та групових формах методичної роботи;
- вивчення досвіду колег;
- теоретичну роботу і практичну апробацію власних педагогічних надбань.

При цьому слід враховувати, що ефективність самоосвіти педагогічних працівників в значній мірі залежить від стилю управління педагогічним колективом, який передбачає індивідуальний підхід до кожного учителя, всебічну підтримку його творчості, прагнення до самореалізації. Тому самоосвіті, як свідчать результати проведених нами досліджень, у великій мірі сприяє організована робота педагогічної служби, завданнями якої є:

- створити вчителеві умови для інтелектуального, соціального і духовного розвитку, самореалізації особистості;
- досягти оптимальної реалізації впливу самоосвіти на розвиток особистості вчителя і учнів;
- забезпечити максимальну мобілізацію ресурсів особистості з метою забезпечення самореалізації.

Варто зазначити, що масштаби, тематика, зміст самоосвітньої діяльності педагога залежить від його досвіду роботи, наявності певних професійних знань, умінь та навичок (певного обсягу загальноосвітніх знань), що використовуються як основа, фундамент, а часто й метод в самоосвітній пізнавальній діяльності; дієвих мотивів, що спонукають вчителя до безперервної освіти. Мається на увазі: впевненість у суспільній необхідності й усвідомленні особистої значущості, постійного поповнення знань, професійного вдосконалення, розширення політичного кругозору, підвищення свого ідейно-теоретичного й загальнокультурного рівня; наявність стійких пізнавальних інтересів, потягів, настанов; розвинутих навичок самостійного оволодіння знаннями й пізнавальними вміннями при використанні різноманітних джерел і в різних формах самоосвіти; стійких умінь розумової діяльності; уміння самоорганізації пізнавальної діяльності (вибору джерел пізнання й форм самоосвіти, планування тощо).

При плануванні своєї самоосвіти викладач може скористатись порадою методиста чи завідувача.

## **2.2. Зміст та структура моделі розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників**

У період переходу освітніх стандартів України до європейського та світового рівнів необхідною умовою для загальноосвітніх навчальних закладів актуальним є застосування теоретичних положень і практичних рекомендацій менеджменту освіти як науки про управління освітніми організаціями, внаслідок якого вони не лише переходять в якісно новий стан, а, що найголовніше, стають конкурентоспроможними. Це дає можливість запровадити додаткові критерії результативності праці кожного працівника закладу освіти (загальної середньої школи), а його керівника наближує до проблем кожного педагогічного працівника (вчителя). Особливо важливим є створення відповідних умов для професійного зростання педагогічних працівників освітнього закладу, внаслідок самоосвіти. Цього можливо досягнути у тій освітній організації (школі), де забезпечується демократичний стиль управління, пріоритетними є колегіальні форми й методи управління. Тільки при цій умові підвищується конкурентоспроможність навчального закладу, внаслідок чого він набуває позитивного іміджу.

В умовах розвитку самоосвітньої компетенції в системі загальної середньої освіти набагато більшу роль відіграє педагог, який здійснює свою педагогічну діяльність за самостійно обраним напрямом, має високу мотивацію праці та досягає значних результатів.

За умови самоосвітнього розвитку керівники загальноосвітніх навчальних закладів мають на меті зберегти педагогів-новаторів, створюють для них оптимально сприятливі умови для праці тощо.

У цьому контексті особливого значення набуває розробка і побудова концептуальної моделі формування і розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, оскільки моделювання, безумовно, є одним із інтегральних методів наукового пізнання, що широко використовується в сучасних педагогічних дослідженнях. Саме

побудова відповідної моделі дає змогу ретельно проаналізувати та оцінити основні етапи навчального процесу в умовах самоосвіти, з'ясувати взаємозв'язки її складових.

Кінцевим результатом моделювання є побудова «ідеальної моделі», яка може призвести до оптимізації процесу професійної підготовки педагогічних (вчительських) кадрів і підвищення їх професіоналізму, завдяки самоосвіті [82, с. 116].

Теоретичні підходи, які стосуються сфери моделювання висвітлені в наукових працях В. Арнольда, О. Борисової, О. Дахіна, С. Гончаренко, В. Курило, В. Краєвського, Н. Волкова, О. Пехоти, Є. Смірнова та інших. Проблемі моделювання процесу формування професійної компетенції педагогічних працівників приділяють також увагу вчені В. Сидоренко, І. Соколова, Л. Харченко, П. Станкевич та інші.

Зокрема вчені В. Краєвський і В. Полонський, досліджуючи сутність та призначення моделі в теоретико-експериментальному дослідженні, відмічають що модель – це наступний результат абстрактного узагальнення практичного досвіду, а не прямий результат; К. Гнезділова і С. Касярум зазначають, що при з'ясуванні педагогічних процесів створення моделі є найкращим методом, який дає певну інформацію про процеси, що відбуваються у так званих «живих системах» [16].

Даній проблемі багато уваги приділяє вітчизняний вчений Ю. Шапран, який, досліджуючи процес формування професійної компетентності вчителів, звертає нашу увагу на те, що концепція формування професійної компетентності вчителів базується на положенні, що процес професійної підготовки є відкритою динамічною системою, що здатна до саморозвитку. Вона враховує основні ідею, генеральну мету, методологічні підходи, педагогічні принципи, педагогічні умови, закономірності, що узгоджуються із сучасними тенденціями розвитку педагогічної освіти і визначають технологічний інструментарій формування компетентного досвіду професійної діяльності [82, с.221-227].

При створенні (розробці) моделі розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників, слід враховувати, за твердженням вчених А. Хуторського і Л. Хуторської [80, с. 226], основні положення моделювання, а саме:

- компетентність є багатоаспектним явищем;
- загальна абстрактна модель може включати в себе одиничні моделі (ієрархічну, структурно-функціональну, діагностичну тощо).

Розробляючи моделі розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників, слід у першу чергу визначити мету, наукові підходи побудови моделі, педагогічні принципи та умови забезпечення ефективності формування в педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти професійної компетентності.

При визначенні генеральної мети моделі слід брати до уваги очікуваний результат, на досягнення якого спрямована фахова самопідготовка педагогічного персоналу, тобто поглиблення їх професійної компетентності. В основі мети лежить ідея виховання компетентного фахівця, яким є педагогічний працівник, який володіє необхідними знаннями, виявляючи при цьому професіоналізм і високі моральні якості. При цьому він вміє адекватно діяти у відповідних ситуаціях, застосовуючи ці знання (які він отримав у процесі самопідготовки) і беручи на себе відповідальність за результати власної діяльності.

Слід також дотримуватись певних загальних наукових підходів і принципів при побудові моделі розвитку самоосвітніх компетентності педагогічних працівників. Тобто в основу даної моделі покладено використання компетентнісного підходу, який передбачає формування у педагогічних працівників формування життєвої та професійної педагогічної компетентності. Широке застосування в побудові моделі розвитку самоосвіти викладача має середовищний підхід, який виконує функцію організації системи професійних дій викладача на діяльність учнівської моделі. Крім вищезгаданих, широке застосування в моделюванні має синергетичний підхід,

який розглядає процес підвищення професійної підготовки учителя як систему, яка через наявні проблемність та хаос еволюціонує до високо організованої технологічної системи. При побудові відповідної моделі розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників може бути також використаний системний підхід, який передбачає дослідження явищ у їх взаємодії, завдяки чому вони стають упорядкованими й організованими в певну цілісність. З цією метою побудова моделі може бути використаний також інтерактивний підхід, який забезпечує якісне вдосконалення наявних педагогічних систем, обумовлює інноваційний тип діяльності сучасних навчальних закладів загальної середньої освіти завдяки використанню інтегрованої взаємодії підходів.

Крім всього вищесказаного, слід мати на увазі, що при побудові моделі розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників слід дотримуватись певних принципів, оскільки вони сприяють вибору найбільш вірних підходів до проблеми, визначають методикау отримання та аналізу емпіричних і наукових фактів.

Найбільш важливим при побудові відповідної моделі, за твердженням вченого Ю. Шапрана, є наступні принципи:

1) гуманізація професійної освіти (закцентованість на особистості набуття особистісної орієнтації; спрямованість викладачів до виконання отриманих ними в процесі самоосвітньої підготовки різноманітних професійних і соціальних функцій і, в першу чергу, набутих ними нових знань);

2) багаторівневість (організація етапності освітнього процесу, що забезпечує змогу досягнути на кожному етапі навчання такого рівня зростання професійного рівня, який в найбільшій мірі відповідає можливостям та інтересам особистості);

3) фундаменталізація (посилення взаємозв'язку теоретичної й практичної складових самопідготовки педагогічних працівників);



4) індивідуалізація й диференціація (облік і розвиток індивідуальних особливостей, педагогічних працівників у всіх формах взаємодії з ними в процесі самопідготовки, орієнтація освітніх закладів на різні види самопідготовки викладацького складу із урахуванням рівнів розвитку інтересів усіх учасників освітнього процесу);

Дотримання цих принципів дає змогу добитись максимальної ефективності самопідготовки педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

З метою побудови високоефективної моделі розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників слід враховувати основні тенденції розвитку педагогічної освіти, а саме:

- підвищення якості самопідготовки педагогічних працівників їх урахуванням системного, історичного, соціокультурного, екологічного, здоров'язберезувального чинників розвитку вітчизняної освітньої системи;
- розбудова системи рівня самопідготовки педагогічних працівників необхідної й достатньої для посилення професійної компетентності; установа взаємозв'язків почуттєвих і раціональних (теоретичних) знань; пошук можливих шляхів підвищення рівня узагальненості знань, необхідність реалізації практичних навичок, ціннісних орієнтацій;
- інтегрований підхід до процесу самоосвіти;
- оновлення змісту освіти та приведення його у відповідність до вимог освітньої практики та індивідуальних потреб майбутнього фахівця;
- розробка і запровадження професійних стандартів як основи для модернізації державних освітніх стандартів (освітньо-професійних програм, навчальних планів);
- запровадження інноваційних підходів та технологій у практику навчальних закладів;
- моніторинг якості освіти з урахуванням відповідного рівня компетентності, компетенцій і результатів самоосвіти.

Вищесказане дає на підстави стверджувати, що формування професійної компетентності передбачає усвідомлення власних дій відповідно до мети й умов професійної діяльності; здатність до подальшого самостійного навчання за психолого-педагогічну діяльність; викликати інтерес до педагогічної діяльності; здатність самостійно здобути інформацію; проникати в сутність педагогічних явищ, критично осмислювати основні теорії, принципи, поняття у психолого-педагогічній науці; спроможність віднаходити нестандартні шляхи розв'язання психолого-педагогічних проблем; прагнення до удосконалення педагогічної діяльності, забезпечення її відповідності державним нормативним документам.

Ми повністю поділяємо думку тих вчених (Хуторського А., Гнезділової К., Шапрана Ю. та інших), які стверджують, що вимоги до компетентності сучасного педагога визначаються функціональними завданнями, реалізація яких передбачається у професійній діяльності педагогічних працівників. При цьому слід також мати на увазі, що галузеві стандарти розвитку самоосвітніх компетентностей педагогічних працівників включають різні компетентності, а саме: спеціально-предметні, загально-предметні й ключові. Дані компетентності є конструктами різних видів компетентностей і визначають у своїй цілісності готовність й успішність реалізації професійної діяльності. Кожен вид компетентності, що входить до складу професійної, складається з компетенцій, які є показниками сформованості її компонентів, а саме: мотиваційно-ціннісного (ціннісно-орієнтована, диференційно-психологічна); когнітивно-діяльнісного (предметна, стратегічна, методична, інформаційно-технологічна, організаційна); особистісно-рефлексивного (соціально-комунікативна, творчо-інноваційна, екологічна, здоров'язбережувальна, аутопсихологічна). Тобто, як ми спостерігаємо, структурно-функціональний блок професійної компетентності педагогічних працівників відтворює її структуру та вказує на взаємозалежність її складових.

Важливим є успішне здійснення (побудова) проектувально-технологічного блоку моделі професійної компетентності. Саме він дає уяву про проект, технології та педагогічні умови ефективного засвоєння знань, умінь та навичок формування й зростання професійної компетентності, які в найбільшій мірі впливають на розвиток і поглиблення професійності педагогічних працівників. Досвід свідчить, що пошук умов, які покращують процес поглиблення рівня знань педагогічних працівників, у великій мірі залежить від уміння застосовувати різні типи ситуативних задач (макро- та мікро-ситуації), які максимально відповідають сьогodenним умовам і потребам. У цьому контексті особливе місце посідає формування певних компетентностей. Під компетентним досвідом розуміємо цілеспрямований процес щодо виконання певних видів діяльності при розв'язанні ситуативних задач. Його результатом є отримання нового набору систем вмінь і знань, тобто творча діяльність.

Подаючи модель розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти, важливо намітити педагогічні умови, що сприяють їх результативності. Саме відповідні умови забезпечують реалізацію поставленої мети.

Із метою практичної реалізації педагогічних умов, вчений Ю. Шапран пропонує розробити трьохетапну комплексну розвивальну програму формування професійної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Згідно з його розробкою програма включає в себе:

I етап – організаційно-адаптаційний (формування емоційно-ціннісного ставлення до професійної діяльності; усвідомлення мети самопідготовки, її відповідність можливостям педагогічних працівників, актуалізація опорних знань з метою посилення професійної компетентності, стимулювання їх творчої активності; поглиблення рефлексії власних здібностей; створення інноваційного освітнього середовища; створення матеріально-технічної бази до впровадження інновацій тощо).

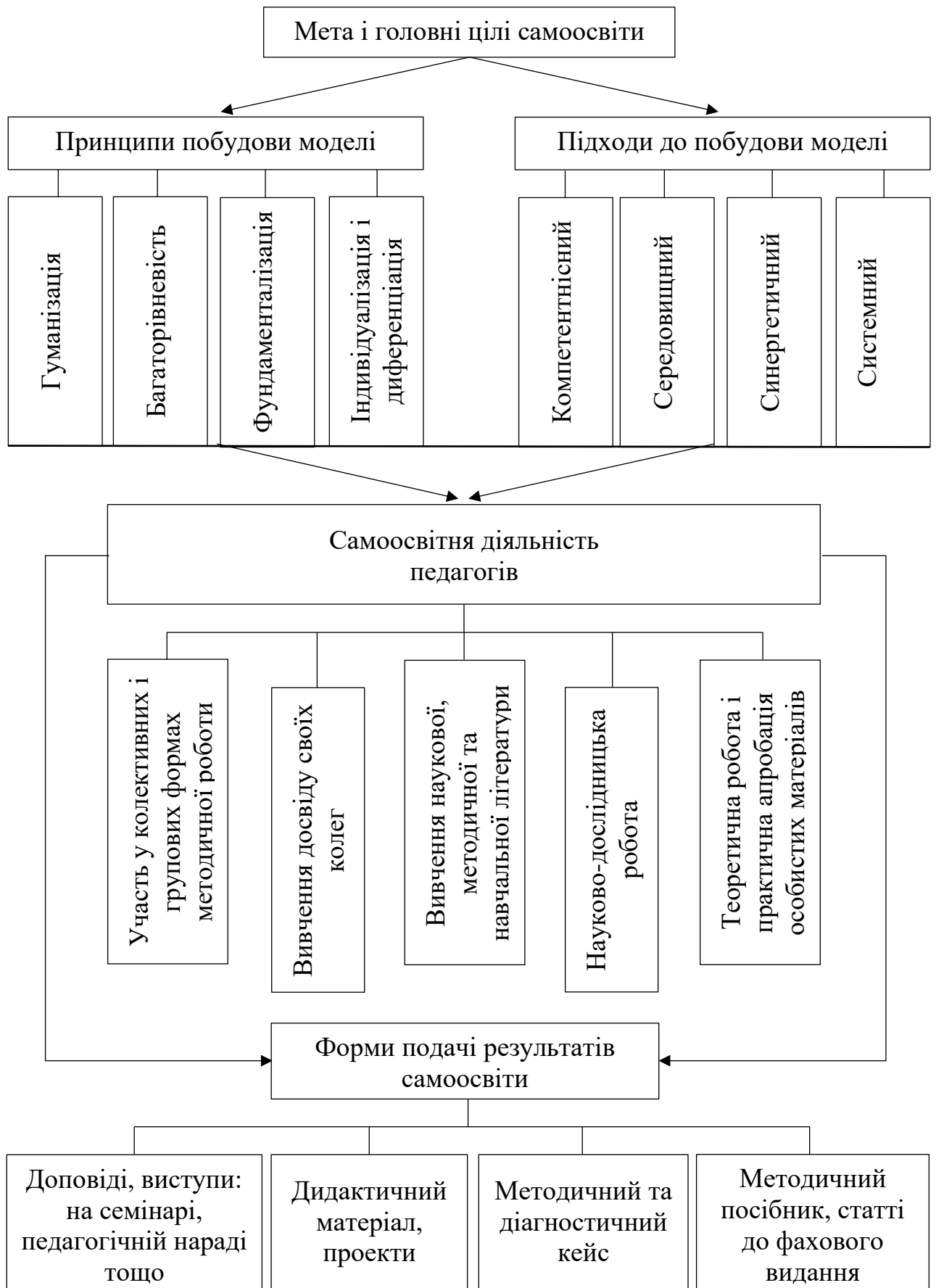
II етап – апробаційно-практичний (розвиток умінь та навичок практичної діяльності педагогічних працівників на підґрунті отриманих знань, їх особистісних професійно значущих якостей; оновлення змісту та програмно-методичного забезпечення самопідготовки педагогічних працівників; упровадження у практику роботи інновацій за новітніх педагогічних технологій).

III етап – результативно-корекційний (корекція особистісних професійно-значимих якостей педагогічних працівників з врахуванням їх індивідуальних особливостей і рівнів розвитку компетентності; моніторинг процесу здійснення самопідготовки педагогічних працівників).

Наступний блок моделі – діагностично результативний, передбачає лінійну узгодженість між моніторингом професійної компетентності, критеріями та рівнями їх сформованості.

На основі проведених досліджень ми спостерігаємо, що моніторинг розглядається як безперервний процес науково обґрунтованого діагностико-прогностичного спостереження за станом і розвитком професійної компетентності педагога. Тобто ми можемо стверджувати, що професійна компетентність педагогічних працівників як цілісне явище проявляється в єдності її компонентів і зав'язків між ними. Відповідно до основних компонентів життєдіяльності передбачається: усвідомленість теоретичного матеріалу; готовність до практичної реалізації компетенцій у педагогічних працівників у їх професійній діяльності; сформованість професійно-значущих якостей, орієнтація на професійне самовдосконалення і саморозвиток.

Дослідивши сутність і зміст самоосвіти, її значення і роль у підвищенні професійної компетентності педагогічних працівників нами розроблена модель розвитку самоосвіти.



*Рис. 2.2.1. Зміст та структура моделі розвитку самоосвіти*

У контексті нашого дослідження важливим моментом є обґрунтування показників оцінювання рівнів професійної компетентності педагогічних працівників. Такими показниками є:

- професійна спрямованість особистості;
- ставлення до педагогічної діяльності;
- системність професійних знань;
- вміння визначати стратегію педагогічної діяльності;
- володіння різними методами, прийомами, методиками в процесі професійної діяльності;
- ефективне опитування інформацією, використання сучасних педагогічних технологій у практичній діяльності;
- вміння організувати свою діяльність та діяльність учнів у навчально-виховному процесі;
- оволодіння прийомами міжособистісного спілкування, сформованість професійних якостей;
- вміння ініціювати дослідницько-інноваційні проекти, генерувати творчі ідеї;
- дотримання принципів і правил здорового способу життя;
- екологічна культура, дбайливе ставлення до довкілля;
- здатність до саморозвитку і самовдосконалення впродовж життя.

Предметом моніторингу були результати діагностики окремих компонентів професійної компетентності педагогічних працівників 21 закладу загальної середньої освіти м. Кам'янця-Подільського. Аналіз отриманих результатів оцінювання давав уявлення про їх рівень прояву на кожному етапі експерименту.

Виходячи із вищесказаного, ми можемо зробити висновок про те, що основна ідея проведення моніторингу професійної компетентності педагогічних працівників полягає в тому, щоб забезпечити цей процес цілеспрямованим, обґрунтованим і організованим, а також сприяти реалізації моделі гнучкої траєкторії індивідуальної професійної самоосвіти.

Розглядаючи запропоновану нами модель розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників, у загальному вигляді дає уяву про різні аспекти формування професійної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти. Зважаючи на це, ми можемо стверджувати, що подальші дослідження доцільно спрямовувати на з'ясування технологічного інструментарію формування професійної компетентності педагогічного персоналу.

Самоосвіта педагога не повинна зводитися до відновлення знань, якими він оволодів у вузі, мова йде про ознайомлення з новітніми педагогічними та психологічними дослідженнями, пошук нових напрямків у методиці та організації навчально-виховного процесу, розгляд на високому науковому рівні педагогічних проблем, що викликають утруднення в практичній роботі.

Велику цінність для формування вміння адекватної самооцінки представляє взаємовідвідування уроків. Під впливом суджень колег педагог по-новому оцінює методи, прийоми, які використав на уроці, оцінює зміст уроку. Педагог конструє урок, проводить, аналізує його, підбиває підсумки. Тому серед багатьох факторів, що визначають успіх роботи педагога, головним є потреба й вміння аналізувати свою діяльність і діяльність своїх вихованців. Тільки аналіз і самоаналіз уроку забезпечують творчий підхід до навчання, розумний розрахунок і високе мистецтво.

З появою в роботі педагога комп'ютера та Інтернету значно підвищуються можливості педагогічної самоосвіти. З'являються нові теми, цікаві завдання та способи їх розв'язання, нові способи самореалізації, що з'явилися у педагога через появу нових засобів самоосвіти:

- розробка електронних уроків, посібників тощо;
- розробка пакету матеріалу в електронному вигляді;
- комплект дидактичного матеріалу з предмета: самоосвітні, практичні, контрольні роботи;
- розробка комплекту роздаткового матеріалу з предмета;
- створення термінологічного словника з предметної теми, розділу;

- розробка навчальних проектів;
- проект особистої методичної веб-сторінки;
- база даних питань і задач предмета;
- створення електронної бібліотеки творів художньої літератури згідно програм.

програм.

Інтенсивний розвиток інформаційних технологій змінює умови самоосвіти: педагог, який іноді не має належної літератури для професійного розвитку, наразі має сучасний засіб отримання та переробки, творчого використання здобутої інформації. Інтернет з його можливостями значно розширює можливості самовдосконалення педагога. Інтернет з його можливостями спілкування по електронній пошті, участі в чатах, форумах, майстер-класах, тематичних відеоконференціях, вебінарах, семінарах сприяє віртуальному об'єднанню груп людей за інтересами. У мережі створюються професійні об'єднання і спільноти, які, професійно спілкуючись, мають можливості вдосконалити свої знання, використати їх на практиці, обговорити з колегами ті проблеми, які їх хвилюють тощо.

На основі вищесказаного, ми можемо стверджувати, що в перспективі посилення самоосвітньої компетентності педагогічних працівників в Україні буде зростати, що сприятиме здійсненню освітніх перетворень і підняття вітчизняної освітньої системи до європейських і світових стандартів.

### **2.3 Організаційні та психолого-педагогічні умови розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників**

Для одержання від педагогічних працівників повної самовіддачі, для забезпечення успіху освітнього закладу необхідно надавати їм можливості для успішного розвитку самоосвітньої компетентності як однієї з найбільш важливої складової їх професійності. Саме на досягнення цієї мети повинна бути направлена система управління закладами загальної середньої освіти.



Тобто має здійснюватися наголос на планування і створення відповідних умов, які б давали змогу педагогічним працівникам піднімати свій професійний рівень (сприяти їм у процесі ставлення перед собою реальних цілей та досягнення їх). В цьому контексті особливе місце відводиться забезпеченню відповідних організаційних та психолого-педагогічних умов розвитку самоосвіти.

На основі теоретичного аналізу джерел з проблеми дослідження розроблено й обґрунтовано зміст дієвих організаційно і психолого-педагогічних умов, які ефективно впливають на формування самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти та включають в себе: гуманізацію відносин між керівником і підлеглими; поєднання організаційного впливу із педагогічною діяльністю; створення позитивного психологічного клімату в колективі; діяльність творчих ініціативних груп в колективі; умови для продуктивної праці; організація самоосвіти тощо.

Згідно з проведеними дослідженнями «філософське розуміння умов є вираженням відношення предмета до явищ, що оточують його, без яких він існувати не може. При цьому сам предмет розглядається як щось обумовлене, а умова – відносно зовнішнього предмета різноманіття об'єктивного світу. Прийнято вважати, що умова складає те середовище й обстановку, в якій явища виникають, існують, розвиваються» [73, с. 495].

У процесі дослідження нами були визначені такі організаційно-педагогічні умови розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників: мотиваційно-ціннісні, суб'єктивно-особові, змістовно-технологічні, процесуальні. Кожна із вищеперерахованих груп умов має свої особливості, свою специфіку і спектр впливу (дії), які в тій чи іншій мірі впливають на процес розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників. Так, якщо взяти до уваги мотиваційно-ціннісну групу умов, які сприяють успішному вирішенню даної проблеми, можемо відмітити, що дана група включає в себе: нову філософію управління закладами загальної

середньої освіти. Тобто складає (забезпечує) таке середовище, обстановку, в якій явища виникають, існують, розвиваються. Крім вищесказаного до групи мотиваційно-ціннісних умов належить осмислення ролі самоосвіти в інноваційному розвитку освітнього закладу. Не менш важливою умовою є перехід до ціннісно-орієнтованого управління навчальним закладом, а також потреби й усвідомлення особистої значущості формування самоосвітньої компетентності як засобу самовдосконалення і підвищення рівня професіоналізму. Однією із важливих (цінних) мотиваційно-ціннісних умов самоосвітньої діяльності педагогічних працівників є: стимулювання мотивації інноваційної діяльності, а також становлення у них почуття упевненості в успіху організаційних змін.

Тобто ми спостерігаємо, що філософія управління загальноосвітнім навчальним закладом має великий вплив на створення (забезпечення) необхідних організаційних та психолого-педагогічних умов для розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників та навчального закладу взагалі. Саме нова філософія управління загальноосвітнім навчальним закладом побуджує до змін управлінських стереотипів адміністративно-управлінської підготовки викладацького (педагогічного) складу освітнього закладу.

Основними складовими організаційно-педагогічних умов, які свідчать про рівень самоосвітньої підготовки педагогічних працівників навчальних закладів є організаційні цінності. За думкою вченої Г. Тимошко, організаційні цінності спонукають співробітників (педагогічних працівників) до самостійного аналізу, зіставлення своєї професійно-педагогічної діяльності, професійно-педагогічних цінностей, що призводять до процесу переосмислення їх власної системи цінностей, складовою яких є самоосвітня компетентність, яка свідчить не лише про професійний, а й про інтелектуальний розвиток. Все це призводить до усвідомлення необхідності внесення змін до ієрархії професійно-педагогічних цінностей відповідно до інноваційного розвитку освітньої системи і освітнього закладу. У результаті

відбувається осмислення усіма суб'єктами процесу управління ролі досягнення самоосвітньої компетентності в інноваційному розвитку школи, формуються передумови до запровадження новітніх засобів навчання учнівської молоді. До таких цінностей ми відносимо: особистісно орієнтовану спрямованість освітнього процесу; партисипативне управління; особисту відповідальність кожного суб'єкта процесу управління за кінцеві результати діяльності загальноосвітнього навчального закладу; постійне вдосконалення якості управлінської та педагогічної діяльності; ініціативна поведінка персоналу; професійно-особистісний розвиток педагогічних і управлінських кадрів.

У мотиваційно-ціннісній групі умов значна увага приділяється зміненню процесу самопідготовки педагогічних працівників [48].

Наше дослідження підтверджує, що важливим компонентом мотиваційно-ціннісної групи умов розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників є формування у педагогів позитивної установки відносно інноваційної діяльності, як стверджуються вітчизняні вчені (Г. Тимошко, М. Лукашевич, Г. Дмитренко та інші). Для того, щоб цей процес проходив успішно, адміністрації школи необхідно враховувати наступне:

- забезпечити педагогічну підтримку і управлінський супровід педагогів, які беруть активну участь в інноваційних проектах та розробляють авторські педагогічні проекти;

- усім суб'єктам процесу управління показати важливість змін шляхом глибокого аналізу і порівняння результатів діяльності загальноосвітньої установи з успішними, конкурентоспроможними, ефективно працюючими школами;

- для здійснення інноваційних змін потрібно представити працівникам школи чітко розроблений план їх впровадження, де поетапно повинен розглядатися процес змін з чітким інформуванням співробітників про особливості кожного етапу і ролі організаційних кластерів в їх реалізації;

- залучення працівників до процесу планування і впровадження змін, оскільки їх прийняття співробітниками змін і їх залучення до реалізації нововведень є істинними чинниками успіху інноваційної діяльності, без яких вона приречена на невдачу;
- у системі внутрішньо шкільного підвищення кваліфікації розробити програми навчання, які розвивали б у співробітників аналітичну культуру, лідерські навички, вміння працювати в команді, проектувати свій професійний розвиток;
- у взаємовідносинах між суб'єктами процесу управління адміністрації школи важливо створювати позитивну установку відносно інноваційної діяльності [73, с. 496-497].

Зважаючи на вищесказане, ми можемо зробити висновок про важливість при формуванні мотиваційно-ціннісної групи умов відводиться формуванню у педагогічних працівників почуття переконливості в успіху інноваційних змін, що сприяють розвитку самоосвітньої компетентності. Це, передусім, пояснюється емоційною і професійною підтримкою педагогічних працівників, коли в них виникають (складається) не зовсім сприятливі умови в їх професійній діяльності (що викликає в них певні переживання і сумніви), а також педагогічній чуйності, готовності до надання професійної взаємодопомоги, в шанобливому ставленні до професійних досягнень колег, співпереживанні професійного успіху, конструктивному дозволі професійних проблем, готовності суб'єктів процесу управління до активної професійної взаємодії.

Наступною групою організаційних умов, які направлені на розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників є суб'єктивно-особистісна група, яка спрямована на розвиток суб'єктивного типу поведінки співробітників, орієнтованої на інноваційні зміни; управлінську і педагогічну діяльність; нарощування професійної компетентності суб'єктів процесу управління; управління знаннями в загальноосвітній установі; оновлення

професійних і організаційних ролей співробітників; рефлексію якості інноваційної діяльності.

При формуванні даної групи умов, як свідчать проведені нами дослідження, адміністрація загальноосвітнього навчального закладу повинна враховувати певні ситуації і негативні нюанси, які можуть мати місце в професійній діяльності педагога, а також управлінську і педагогічну діяльність; нарощування професійної компетентності суб'єктів процесу управління; управління знаннями в загальноосвітньому закладі; оновлення професійних і організаційних ролей співробітників; рефлексію якості інноваційної діяльності.

Дослідження наукової літератури дає нам підстави стверджувати, що під суб'єктивним типом поведінки в теорії управління прийнято розуміти таку поведінку співробітників, яка орієнтована на перетворювальне відношення до професійно-педагогічної діяльності; свідомість і самостійність у виборі своєї професійної життєвої траєкторії розвитку; критичний аналіз ефективності педагогічної діяльності; участь в освоєнні, апробації, розробці і впровадженні інновацій. При формуванні даної групи умов адміністрація закладу загальної середньої освіти повинна враховувати певні небезпеки і ризики. Це, в першу чергу, виражається в нерозумінні співробітниками введенню інноваційних змін. З метою вирішення даної проблеми, адміністрації загальноосвітньої установи (закладу) необхідно застосовувати такі дії: в школі мають бути створені комфортні умови і атмосфера включеності в процес змін; усі суб'єктні зміни, керівництво освітнім закладом повинно всіляко підтримувати ініціативи співробітників і навчаються; активно залучати зацікавлених працівників до процесу ухвалення рішень; нейтралізувати страх і недовіру, оскільки це заважає усім учасникам освітнього процесу вчитися новому.

Проведене нами дослідження свідчить, що процеси позитивних змін в навчальному закладі здійснюватимуться успішно, якщо в загальноосвітньому навчальному закладі створена комфортна, сприятлива атмосфера, яка наповнена відповідними можливостями участі суб'єктів освітнього процесу.

Це призводить до того, що між суб'єктами процесу управління у співробітників загальноосвітнього навчального закладу з'являються нові ролі і повноваження, що викликано в першу чергу зміною і перерозподілом функціональних повноважень. Така постановка вирішення проблеми розвитку самоосвітньої компетентності є досить ефективною і результативною. Вона створює можливість для максимального охоплення педагогічних працівників навчального закладу самоосвітньою діяльністю.

Важливе значення для розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників має застосування змістовно-технологічних умов. Дана група спрямована на реалізацію цілей, завдань, змісту управлінської діяльності з питань забезпечення самоосвіти педагогічних працівників; координацію взаємодії організаційних кластерів в загальноосвітньому навчальному закладі; формування «сприятливого психологічного клімату в навчальному закладі в умовах змін; проектування інноваційних організаційних структур управління загальноосвітнім навчальним закладом; дотримання етичних зобов'язань суб'єктів процесу управління у процесі здійснення самоосвітньої діяльності створення позитивного внутрішньошкільного іміджу».

Реалізація цілей і завдань змісту управлінської діяльності (за твердженням вченої Г. Тимошко) з розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти припускає посилення державно-громадського створення демократичної структури розподілу повноважень між суб'єктами процесу управління; наявність різних органів громадського самоврядування; достатнього обсягу прав і відповідальності, що делегуються індивідуальним і колективним суб'єктам процесу управління; наділення співробітників навчального закладу певними владними особливостями у рамках їх компетенції; розробки моделі «відкритого менеджменту»; залучення суб'єктів підсистеми, що управляє освітнім процесом, до процесу ухвалення значущих управлінських рішень на усіх рівнях управління; модернізації організаційної структури управління

загальноосвітнім навчальним закладом, перехід до функціонально-тимчасово-цільової організаційної структури управління.

На основі проведених досліджень ми можемо зробити висновок про те, що в умовах інноваційних процесів розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників стає стратегічним ресурсом інноваційного розвитку загальноосвітніх навчальних закладів. Саме керівник створює умови для посилення розвитку самоосвіти очолюваного ним навчального закладу, розвитку самореалізації, самоконтролю і самооцінки діяльності співробітників, вдосконалення їх професійної компетентності, змінами в школі, освоєння, апробації, розробці і впровадженню інноваційних проектів та програм розвитку [73, с. 500].

Тобто ми з впевненістю можемо сказати, що для ефективного дослідження змін в досягненні професійної компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти необхідно забезпечити грамотну організацію взаємодії кластерів на усіх рівнях управління, активне партнерство усіх учасників освітнього процесу в досягненні освітніх цілей і цілей розвитку школи (навчального закладу). Важливою умовою тут є координація цінностей співробітників на рівні планування організаційної діяльності кластерів (реалізації управлінських проектів, авторських програм); створення атмосфери продуктивної співпраці між ними. Це призводить до підвищення рівня особистої відповідальності кожного суб'єкта управління, який визначає потребу в лідерських якостях, організаторських здібностях, уміннях керувати колективом, здійснювати управлінську співпрацю з представниками інших професійних співтовариств на різних рівнях організації. Високий рівень взаємодії, інтерактивне партнерство суб'єктів освітнього процесу на різних рівнях управління припускають підвищення рівня їх залученості, активності в процесі ухвалення стратегічних рішень, які стосуються формування місії, стратегії загальноосвітнього навчального закладу, що призводять до появи досвіду управлінської діяльності у педагогів. Крім всього іншого, для створення позитивного іміджу навчального закладу і

зміцнення самоосвітньої компетентності педагогічних працівників необхідно, в першу чергу, зміцнити довіру співробітників до адміністрації, розширити можливості участі педагогів в процесі управління школою, мотивувати у них бажання й інтерес до розвитку школи. Ми вважаємо, що керівникові навчального закладу необхідно забезпечити доступ педагогічних співробітників до інформації, яка сприяє зростанню і професіоналізму, про цілі, завдання, стратегічні плани розвитку школи, організувати спільні управлінські проекти для можливості обміну педагогів інформацією, думками та ідеями. Важливою умовою створення позитивного іміджу загальноосвітнього навчального закладу і підвищення самоосвітньої компетентності педагогічних працівників є створення сприятливого психологічного клімату в колективі, інтенсивного внутрішньо шкільного навчання, конструктивної професійно-педагогічної співпраці, конкуренції, взаємоповаги, взаємодовіри, взаємодопомоги, взаєморозуміння. Розширення посадових обов'язків співробітників, підвищення їх повноважень, самоконтроль є дієвими заходами, що сприяють стану задоволення педагогічних працівників закладу своєю професійно-педагогічною діяльністю.

Важливе значення організаційно-педагогічних заходів спрямованих на розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти має організаційно-процесуальна група умов, завданням якої є забезпечення і створення ресурсного забезпечення відповідного інноваційного освітнього середовища в навчальному закладі; а також забезпечення взаємодії з науково-дослідними центрами, лабораторіями; інформаційну підтримку інноваційних змін у загальноосвітньому навчальному закладі; розвиток системи внутрішньошкільних організаційних комунікацій на усіх рівнях управління; моніторинг якості управління розвитком самоосвітньої компетенції; підготовку персоналу до інноваційних змін в освітньому закладі. З цією метою навчальний заклад (школа) укладає відповідні договори про спільну освітню, наукову, експериментальну, творчу



співпрацю, у рамках якої здійснюються різного роду заходи: спільні конференції, науково-практичні семінари, тренінги з проблем, які торкаються питань самоосвіти педагогічного складу, здійснюється обмін думками, ідеями, досвідом. Крім того, співпраця з різними загальноосвітніми установами сприяє створенню творчих професійно-педагогічних об'єднань, які охоплюють загальноосвітні навчальні заклади, наукові центри, установи додаткової професійної освіти. Така співпраця дозволяє забезпечити якнайповніше використання особистісного потенціалу співробітників, сприяє розвитку креативності, самостійності педагогів; мотивує їх на подальшу самоосвіту і саморозвиток [33].

Крім всього іншого, створення ресурсного забезпечення розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти припускає розробку нормативно-правового, інформаційного, кадрового, програмно-методичного, матеріально-технологічного, фінансово-економічного забезпечення.

Результати нашого дослідження показують, що створення ресурсного забезпечення сприяє реалізації особистісно-орієнтованої спрямованості процесу управління, демократизувати освітнє середовище, створити сприятливі умови для прояву креативності, професійно-особистісного саморозвитку, самореалізації усіх суб'єктів освітнього процесу.

Ми повністю поділяємо думку вчених, які стверджують, що важливою особливістю цієї групи умов є забезпечення тісної співпраці загальноосвітньої установи із стратегічними партнерами: науково-дослідними центрами, лабораторіями, інститутами, установами початкової, середньої, вищої професійної, додаткової освіти, професійними співробітниками тощо. З цією метою загальноосвітній навчальний заклад укладає договори про спільну освітню, наукову, експериментальну, творчу співпрацю. У їх рамках проводяться спільні конференції, науково-практичні семінари, тренінги з різних проблем, здійснюється обмін думками, ідеями, досвідом [73].

Така співпраця дозволяє забезпечити якнайкраще використання особистісного потенціалу педагогічних працівників, сприяє розвитку креативності, самостійності педагогів, мотивує їх на подальшу самоосвіту і саморозвиток.

Ще однією із ключових організаційно-педагогічних умов розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти є організаційно-процесуальні групи умов. До них відноситься, в першу чергу, група підтримки позитивних змін у загальноосвітніх навчальних закладах. Мається на увазі, що інноваційні ідеї окремих педагогів стають надбанням усього педагогічного колективу через широке обговорення результатів інноваційного досвіду.

Тобто, як ми спостерігаємо, велика увага в цій групі умов повинна відводитись самомоніторингу розвитку самоосвітньої компетенції педагогічних працівників. До числа об'єктів моніторингу, на наш погляд, слід віднести: сформованість ціннісного ставлення педагогічних працівників до розвитку самоосвітньої компетентності та формування взаємодії усіх суб'єктів управління.

Моніторинг формування самоосвітньої компетентності педагогічних працівників сприяє суб'єктивній оцінці і самооцінці педагогічного колективу; виявляє рівень готовності персоналу до інноваційної діяльності і рішення завдань формування професійної компетенції; формує мотивацію співробітників до зміни своєї професійно-педагогічної діяльності і свого професійного статусу; виявляє проблему, небезпеки і ризики, що гальмують розвиток самоосвіти педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

Отже, результати нашого дослідження свідчать, що головна роль у створенні вищезазначених умов розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти належать їх адміністративно-управлінському апарату.

При цьому слід звернути увагу на той факт, що забезпечення організаційно-педагогічних умов можливо в разі відповідного фінансування інноваційної діяльності навчального закладу, створення системи спеціальних стимулів для реалізації педагогічних нововведень; встановлення наукових, юридичних та економічних зв'язків із науковими установами, організаціями, вищими навчальними закладами власної країни та зарубіжжя; пропагування та розповсюдження продуктів інноваційної діяльності; налагодження взаємовигідних зв'язків із інноваційними центрами, фондами та іншими трансферними, інфраструктурними організаціями, що сприяють впровадженню нових освітніх технологій.

Крім організаційно-педагогічних умов для розвитку самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти досить важливе значення відіграють психолого-педагогічні умови.

Психолого-педагогічні умови гарантуються систематичним інформуванням працівників навчального закладу з науково-педагогічних питань; входженням закладу в інноваційну інфраструктуру; забезпеченням безперервного систематичного зв'язку з працівників закладу з вітчизняними та зарубіжними науковцями-психологами, педагогами, соціологами, науково-теоретичним ознайомленням процесу навчання та підвищення фахового рівня суб'єктів інноваційного процесу; готовністю працівників закладів освіти працювати в інноваційному режимі; формуванням у них бажання поглиблювати (посилювати) розвиток самоосвітньої компетентності педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

На основі вищесказаного, тобто на основі проведених нами досліджень, ми можемо зробити висновок про важливість використання освітніми закладами організаційно-педагогічних та психолого-педагогічних умов, які безумовно в значній мірі сприяють посиленню компетентності педагогічних працівників, а, отже, і зростанню іміджу загальноосвітніх навчальних закладів, що так важливо в умовах реформування вітчизняної освітньої системи.

## ВИСНОВКИ

В Законі України «Про освіту» зазначено: «Педагогічні та науково-педагогічні працівники зобов'язані постійно підвищувати професійний рівень, педагогічну майстерність, загальну культуру». Одним із основних напрямів реформування системи освіти є вдосконалення рівня компетентності учителя. Це пояснюється тим, що сучасна педагогіка має потребу у висококваліфікованих спеціалістах, які здатні творчо підходити до організації навчально-виховного процесу та досягати високих якісних результатів. Тому головним завданням післядипломної освіти та методичних служб є питання стимулювання самоосвіти і саморозвитку, пошуку шляхів самореалізації особистості вчителів та надання своєчасної методичної допомоги у цьому напрямку.

Педагогічні працівники повинні бути здатні до безупинного самовдосконалення, орієнтованого на відповідність динаміці дійсності.

Зважаючи на вищесказане, нами були проведені певні дослідження з питань самоосвіти педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

На основі проведених нами досліджень ми можемо зробити наступні висновки:

- особистісно зорієнтованою самоосвітою педагога забезпечується підвищення його педагогічної майстерності, що сприяє розвитку особистості учня;
- самоосвіта є оптимальним шляхом формування професійної компетентності педагога;
- важливу роль в розвитку самоосвіти відіграє реалізація функцій: планування, організація, контроль, аналіз;
- для зростання самоосвітньої компетентності доцільним є застосування: проектної технології (метод проектів); мультимедійні технології (презентація) та інших інноваційних технологій;

– за умови самоосвітнього розвитку особливе значення має розробка і побудова концептуальної моделі, яка дає можливість ретельно проаналізувати та оцінити основні етапи навчального процесу;

– модель формування самоосвіти передбачає окреслення таких умов:

- 1) інноваційні супровід процесу здійснення самопідготовки педагогічних працівників;
- 2) орієнтація процесу самоосвіти та розвиток творчої рефлексивної індивідуальності;
- 3) оптимізація практичної підготовки у процесі навчання;
- 4) забезпечення диференційованого та комплексного впливів на формування складових само освітньої компетенції.

З метою посилення само освітньої компетенції важливим є вибір правильного підходу до управління цим процесом. Такими підходами є:

1. Системний підхід;
2. Діяльнісний підхід;
3. Компетентнісний підхід;
4. Інформаційний підхід;
5. Синергетичний підхід;
6. Гуманістичний підхід.

Важливим моментом самоосвіти є взаємодія кластерів освітнього процесу (активне партнерство усіх учасників освітнього процесу).

Самоосвіта є стратегічним ресурсом інноваційного розвитку навчального закладу, оскільки вона безпосередньо сприяє формуванню індивідуального стилю педагогічної діяльності, допомагає в осмисленні педагогічного досвіду і власної самостійної праці, є засобом самопізнання і самовдосконалення шляхом педагогічного розвитку.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Адаптивне управління розвитком інститутів післядипломної педагогічної освіти в Україні : монографія / Г.Ю. Кравченко ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. К. : Педагогічна думка, 2015. 300 с. Бібліогр. : С. 270-299.
2. Андрющенко Т.Ф., Овчар М.Ф. Про організацію самостійної та індивідуальної роботи. *Збірник праць Всеукраїнської науково-практичної конференції*. Донецьк: ДонНТУ, 2004. С. 24-28.
3. Армейська Л. В. Науково-методичний супровід упровадження освітніх інноваційних процесів у регіоні. *Науковий часопис НПУ імені М.П. Драгоманова. Проблеми трудової та професійної підготовки. Сер. 13 : зб. наук. пр.* К. : Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2010. Вип. IX : Науково-методичний супровід освітніх процесів професійної підготовки студентів у вищих педагогічних навчальних закладах. С. 7–13.
4. Барановська. О. Сучасна модель оцінювання навчальних досягнень учнів: переваги і недоліки. *Рідна школа*. 2000, №17. с. 48-50.
5. Барбіна Є.С. Формування педагогічної майстерності в системі безперервної педагогічної освіти : автореф. дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04. К., 1998. 40 с.
6. Бахмат Н.В. Формування конкурентоспроможного педагога в умовах інформаційно-технологічного середовища вищого навчального закладу. *Педагогічна освіта: теорія та практика Збірник наукових праць Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Інститут педагогіки НАПН України [гол. ред. Лабунець В.М.]. Вип. 20 (1-2016)*. Кам'янець-Подільський, 2016. 364 с. С.14-21.
7. Бех І.Д. Особистісно орієнтована модель виховання як науковий конструкт. *Психолого-педагогічні проблеми сільської школи : наук. зб. / Уманський держ. пед. ун-т. К., 2002. Вип. 3. С. 143–156.*

8. Білик Н.І. Моделювання процесу навчання в системі підвищення кваліфікації вчителів: Автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04 / Н.І. Білик; Центр ін-т післядиплом. пед. освіти АПН України. Київ, 2005. 21 с.
9. Бондар В.І. Дидактичне забезпечення управління процесом навчання. Освіта і управління, 1997. № 2. С. 85-101.
10. Ващенко Л. М. Управління інноваційними процесами в загальній середній освіті регіону: Монографія. К.: Видавниче об'єднання «Тираж», 2005. 380 с.
11. Вовк Б.І. Формування самоосвітньої компетентності майбутніх викладачів практичного навчання професійно-технічних навчальних закладів. : дис. ... канд. пед. наук. Глухів, 2018. 327 с.
12. Волобуєва Т.Б. Самоосвітня діяльність керівника. Х. : Основа, 2005. 315 с.
13. Вища освіта України і Болонський процес, за ред. В.Г. Кремня. Авт. кол. : М.Ф. Степко, Я.Я. Болюбаш, В.Д. Шинкарук, та ін. Тернопіль, 2004. 243 с.
14. Ганжа Н.В. Самоосвіта педагога як умова професійного розвитку zh\_I\_niva znan\_42011 stor \_37\_\_1
15. Гелбутівська Т. Алгоритм розвитку життєвої компетенції : круглий стіл. Директор школи, ліцею, гімназії, 2003 № 3. С.5.
16. Гнезділова К.М. Моделі та моделювання у професійній діяльності викладача вищої школи: навч. посіб. / К.М. Гнезділова, С.О. Косярум. Черкаси: Видовець Чабаненко Ю.А., 2001. 124 с.
17. Григораш В. Управління навчальним закладом : навчально-методичний посібник / В. Григораш, О. Касьянова, О. Мармаза. Харків : Ранок, 2003. 160 с.
18. Губерський Л.В. Сучасна філософія гуманітарного знання: парадигми і дискурси. Педагогічна і психологічна науки в Україні (до 15-річчя АПН України) / ред. колегія Сухомлинська О.В., Бех І.Д., Луговий В.І. К.: Педагогічна думка, 2007. Т.4. Педагогіка і психологія вищої школи. 439 с.

19. Демура І. Сутність професійних компетентностей. Збірник наукових праць «Гуманізація навчально-виховного процесу», 38, Слов'янськ, 2007, с.64-71.
20. Дурманенко Є. А. Конфлікти в педагогічному середовищі: [монографія]. Луцьк : РВВ „Вежа” Волин. держ. унту імені Л. Українки, 2004. 287 с.
21. Енциклопедія освіти / Акад. пед. наук України, головний ред. В.Г. Кремень. К.; Юрінком Інтер, 2008. с.647.
22. Єльнікова Г.В. Основи адаптивного управління : метод. рекомендації. Харків : Вид. група «Основа», 2004. 128 с.
23. Єфремова Г. Професійно-особистісний розвиток соціальних педагогів в умовах освітнього середовища закладів післядипломної освіти. *Педагогічна освіта: теорія і практика : Збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Інститут педагогіки НАПН України [гол. ред. Лабунець В.М.]. Вип. 20 (1-2016). Ч.1.* Кам'янець-Подільський, 2016. 364 с. С. 61-66.
24. Євтушенко Г.І. Аналіз стану управління робочим часом та шляхи підвищення ефективності застосування «Тайм-менеджменту» в організації. *Збірник наукових праць Національного університету державної податкової служби України*, 2014. №1. С. 88-96.
25. Інноваційні технології в сучасному освітньому просторі: колективна монографія / За заг. редакцією Г.Л. Єфремової. Суми: Вид-во СумДПУ імені А.С. Макаренка, 2020. 444 с.
26. Калініна Л.М. Опорні заклади освіти як центри управління в умовах децентралізації. *Анотовані результати науково-дослідної роботи Інституту педагогіки НАПН України за 2018 рік.* Київ, Україна, 2018, с. 216–218.
27. Карамушка Л.М. Психологічні основи управління в системі середньої освіти: Навч. посібник. К.: Інститут змісту та методів навчання, 1997. 180 с.



28. Кисельова О.Б. Сутність і критерії сформованості компетентності самоосвіти майбутнього педагога. *Педагогіка та психологія : [зб. наук. праць]*. Харків : ХНПУ імені Г.С. Сковороди, 2010. Вип. 36. С. 70-76.
29. Кисельова О.Б. Формування компетентності самоосвіти у майбутніх педагогів в умовах інформаційно-навчального середовища : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.09 «Теорія навчання». Х., 2011. 20 с.
30. Клокар Н.І. Андрагогічна модель підвищення кваліфікації педагогів на засадах диференційованого підходу. *Післядипломна освіта в Україні*. 2008. № 2. С. 23–28.
31. Ковальчук В. І. Федотенко С. Р. Інноваційні технології навчання – основа модернізації професійної освіти. *Молодий вчений*. 2018. №12. 329 с.
32. Компетентнісний підхід у сучасній освіті: світовий досвід та українські перспективи : бібліотека з освітньої політики / за заг. ред. О.В. Овчарук. К. : К.І.С., 2004. 112 с.
33. Концепція реалізація державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти «Нова українська школа» на період до 2029 року: Схвалено розпорядженням Кабінету Міністрів України від 14 грудня 2019 р. № 988-р. Режим доступу: [https://osvita.ua/legislation/Ser\\_osv/54258/](https://osvita.ua/legislation/Ser_osv/54258/).
34. Корець М.С, Іщенко С.М. Формування компетентності майбутніх педагогів професійного навчання в процесі вивчення технологічного обладнання харчової галузі. *Педагогічна освіта: теорія та практика Збірник наукових праць Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Інститут педагогіки НАПН України [гол. ред. Лабунець В.М.]*. Вип. 28 (1-2020). Кам'янець-Подільський, 2020. 452 с. С. 264-269.
35. Костенко М.А. Педагогічні умови професійно-творчого саморозвитку майбутнього вчителя : дис. на здоб. наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 – теор. та метод. проф. осв. Харків, 2004. 180 с.

36. Кравець В. Усвідомлена програма дій керівника, ефективність управління загальноосвітньою школою. *Управління освітою*, 2007. № 19, С. 26.
37. Кравченко Г.Ю. Проектний підхід у системі підвищення кваліфікації керівників навчальних закладів. Модернізація післядипломної педагогічної освіти / Г. Ю. Кравченко // *Імідж сучасного педагога*. Полтава, 2012. Вип. 10(129). С. 28-36.
38. Кравченко Г.Ю. Технологія організації проектної діяльності в системі педагогічної освіти. Джерело педагогічної майстерності. Проектування як шлях до педагогічної інноватики в умовах розвитку дошкільного навчального закладу: наук.-метод. журнал. X. : Харків. академія неперервної освіти, 2011. Вип. 2(49). С. 15-20.
39. Кремень В.Г. Освіта і наука України: шляхи модернізації (факти, роздуми, перспективи). К. : Грамота, 2003. 216 с.
40. Крижко В.В., Павлютеков Е.М. Основи менеджмента в освіті: теорія, практика, психологія успішного управлінн. Запоріжжя: Просвіта, 2000. 182 с.
41. Кузікова С.Б. Психологічні основи становлення суб'єкта саморозвитку в юнацькому віці : [монографія]. Суми : Мак Ден, 2012. 410 с.
42. Купрієвич В.О. Сучасні аспекти компетентності педагога професійної (професійно-технічної) та фахової передвищої освіти в сучасних умовах. *Інноваційні моделі розвитку науково-методичної компетентності педагогів професійної і фахової передвищої освіти: досвід, проблеми, перспективи: зб. матеріалів Міжнародної конференції з онлайн-трансляцією, м. Біла Церква, 20 травня 2021 р.* / Упоряд. А.Б. Єрмоленко, В.С. Кулішов, С.С. Шевчук. Видавець ФОП Мокшанов В.В. Запоріжжя, 2021. 552 с.
43. Лозова В.І. Теоретико-методологічні підходи до дослідження проблем дидактики. Сучасні проблеми дидактики : зб. наук. пр. X., 2003. 256 с.

44. Лосєва Н.М. Професійне самовдосконалення та особистісний розвиток педагога. Педагогіка і психологія формування творчої особистості: проблеми і пошуки : зб. наук. пр. К. ; Запоріжжя, 2003. Вип. 28. С. 86–92.
45. Лук'янова Л. Технологія організації проектної діяльності. Імідж сучасного педагога, 2009. № 10. С. 16-21.
46. Ляхоцька Л.Л. Відкрита освіта в Україні в контексті інтеграції до Європейського освітнього простору. *Вісник післядипломної освіти: зб. наук. пр. / Ун-т менедж. освіти НАПН України ; редкол. : О.Л. Ануфрієва [та ін.]*. К., 2005. Вип. 2(15) / голов. ред. В.В. Олійник. 2011. С. 90–97.
47. Маслов В.І. Принципи ефективного розвитку системи післядипломної освіти. *Післядипломна освіта в Україні*, 2010. № 1. С. 7-11.
48. Мільнер Б.З. Теорія організації: [навч. для студентів вузів, учнів за напрямом підгот. менеджмент та за спеціальностями, держ. та муніцип. управління, менеджмент організації]. 3-тє вид., перероб. та дод., 2002. 558 с.
49. Наливайко Г.В. Самоосвіта вчителів: проблеми становлення і історія педагогічної думки. / Г.В. Наливайко // *Актуальні проблеми теорії і практики післядипломної освіти керівних і педагогічних кадрів: матеріали звітної наукової конференції 5-6 березня 1998 р. Київ : ДАККО МО України, 1998. Ч.1. С. 61-64.*
50. Науково-дослідна робота в закладах освіти: метод. посіб. / уклад. Ю.О. Туранов, В.І. Урусський. Тернопіль : АСТОН, 2001. 140 с.
51. Національна стратегія розвитку освіти в Україні 2012-2021 роки [Електронний ресурс] / Режим доступу: <http://mon.gov.ua/files/ntws/12/05/4455.pdf>
52. Ніколаєску І.О. Розвиток професійного іміджу соціального педагога в післядипломній освіті: дис. канд. пед. наук: 13.00.04 / Інна Олександрівна Ніколаєску. Черкаси, 2011. 259с.

53. Онаць О.М. Інноваційні технології в управлінській діяльності керівника опорного закладу освіти в підручнику для менеджера *Проблеми сучасного підручника*. № 20, с. 287–296, 2018.
54. Освітній менеджмент : [навчальний посібник] / [за ред. Л. Даниленко, Л. Карамушки]. К. : Шкільний світ, 2003. 400с.
55. Освітній менеджмент в умовах змін : навч. посібник / Л. Калініна та ін.; за заг. ред. В. Олійника, Н. Протасової та ін. Луганськ, 2011. 308 с.
56. Педагогічна майстерність: Підручник /За ред.. І.А.Зязюна. К.: СПД Богданова А.М.,2008. 376 с.
57. Пометун О.І. Сучасний урок. Інтерактивні технології навчання: Наук. метод. посібн. О.І. Пометун, Л.В. Пироженко. Київ: Видавництво А.С.К, 2004. с. 8-9.
58. Покроєва Л. Організація моніторингово-маркетингових досліджень ефективності і якості післядипломної педагогічної освіти [електронний ресурс] / Л. Покроєва, З. Рябова. Режим доступу : <http://www.nbuv.gov.ua/e-journals/NarOsv/2008-2/08pldppo.htm>.
59. Полонська О.А. Самовдосконалення викладача – шлях до підвищення педагогічної майстерності. *Особливості формування компетентностей викладачів через їх самоосвіту*. Дніпро: Дніпровський міський базовий технікум зварювання та електроніки імені Є.О. Патона, 2018 р., 60 с.
60. Прогнозування розвитку загальної середньої освіти: теорія і методологія : монографія / Л.А. Онищук, А.Д. Цимбалару, Д.О. Пузіков, К.В. Гораш, І.О. Климчук, О.В. Мушка, О.О. Прохоренко, Н.Є. Пархоменко, О.І. Мезенцева / за наук. ред. Д.О. Пузікова. К. : КОНВІ ПРІНТ, 2019. 240 с.
61. Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка: наук.-метод. посіб. / за заг. ред. В.І. Пуцова, Л.Я. Набоки. К. : Видавничий дім «Букрек», 2007. 228 с.
62. Професійно-творча самореалізація майбутнього педагога в інноваційній освіті: [монографія] / за ред. проф. М.О. Лазарєва. Суми: СумДПІ імені А.С. Макаренка, 2013. 386 с.

63. Рибалко Л.С. Акмеологічні основи професійної педагогічної самореалізації майбутнього вчителя : автореф. дис. ... докт. пед. наук : 13.00.04.; Харківський національний педагогічний університет імені Г.С. Сковороди. Х., 2008. 45 с.
64. Савченко О.Я. Від управління школою до управління навчанням і розвитком кожного учня / О.Я, Савченко // Педагогічна освіта, 2000. № 9. С. 7.
65. Сисоева С., Батечко Н. Вища освіта в Україні: реалії сучасного розвитку, монографія, Київ, 2011. 368 с.
66. Сисоева С.О. Освіта як об'єкт дослідження. *Шлях освіти: науково-методичний журнал*. К.: Міністерство освіти і науки України, Національна академія педагогічних наук України, Асоціація працівників гімназій і ліцеїв України, 2011. № 2 48 с. С. 5 – 11.
67. Скібіцька Л.І. Організація праці менеджера : навчальний посібник. Київ: Центр учбової літератури. 2010. 360 с.
68. Сорочан Т. М. Підготовка керівників шкіл до управлінської діяльності: теорія та практика : монографія. Луганськ : Знання, 2005. 384 с.
69. Стороженко Н. Формування та розвиток компетентності педагога шляхом самоосвіти. *Підготовка менеджерів освітньої галузі в умовах децентралізації управлінських структур: світовий досвід / Матеріали Всеукраїнської (з міжнародною участю) науково-практичної конференції, м. Херсон, 10–11 листопада 2016 р.* Херсон: «Видавничий дім «Гельветика», 2016. 208 с.
70. Соф'янц Е. Структура професійної компетентності сучасного педагога // *Управління освітою*, 2006. №17. С.4-5.
71. Сущенко Т.І. Концепція розвитку післядипломної педагогічної освіти / Т.І. Сущенко // *Післядипломна освіта в Україні*, 2007. № 1. С. 23-27.
72. Тевлін Б.Л. Професійна підготовка вчителів. Харків: «Основа», 2006.

73. Тимошко Г.М. Організаційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу: теорія та практика : Монографія. К. : Вид-во, 2014. 710 с.
74. Теоретичні та методичні засади управління підготовкою фахівців з педагогіки вищої школи на основі компетентнісного підходу в межах європейської кредитно-трансферної системи організації навчального процесу : монографія / З.В. Рябова, І.І. Драч, Н.О. Приходькіна [та ін.]. К. : ТОВ «Альфа-Реклама», 2014. 338 с.
75. Управління інноваційним розвитком загальноосвітнього навчального закладу : моделі, соціокультурні процеси, технології : наук.-метод. посібник / Л. М. Калініна та ін. ; за наук. ред. проф. Л. М. Калініної. Київ, Володимирець : Інформатодор, 2011. 560 с.
76. Федірчик Т.Д., Нікула Н.В. Управління інноваційною діяльністю закладів загальної середньої освіти у контексті впровадження концепції «Нова українська школа». *Педагогічна освіта: теорія та практика Збірник наукових праць Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Інститут педагогіки НАПН України [гол. ред. Лабунець В.М.]*. Вип. 28 (1-2020). Кам'янець-Подільський, 2020. 452 с. С. 156, 157.
77. Хлебнікова Т.М. Управління навчальною діяльністю : [навч.-метод. посіб. для виклад., слухачів ШПО]. Харків : Основа, 2013. 224 с.
78. Хлебнікова Т.М. Акмеологічний супровід педагога в процесі саморозвитку / Т.М. Хлебнікова, О.Є. Гречаник, В.В. Григораш // *Science Review*. № 6 (13). July, 2018. Vol. 1.
79. Хриков Є. М. Управління навчальним закладом : навч. посібник. Київ : Знання, 2006. 365 с.
80. Хуторський А.В. Компетентність як педагогічне поняття: зміст, структура і моделі конструювання / А.В. Хуторський, Л.Н. Хуторська // *Проектування і організація самостійної роботи студентів в контексті компетентнісного підходу : міжвуз. зб. наук. праць / під ред. А.А. Орлова*, 2008. Вип.1. С. 117-137.

81. Чайка В.М. Основи дидактики: [навч. посіб. ]. К. : Академвидав, 2011. 240 с.
82. Шарпан Ю.П. Концептуальна модель формування професійної компетентності майбутніх учителів. *Педагогічна освіта: теорія і практика : Збірник наукових праць. Кам'янець-Подільський національний університет імені Івана Огієнка; Інститут педагогіки НАПН України [гол. ред. Лабунець В.М.]. Вип. 20 (1-2016). Ч.1.* Кам'янець-Подільський, 2016. 364 с. С. 116.