

10. Міріманова М. Толерантність як проблема виховання [Текст] / М. Міріманова // Розвиток особистості. – 2002. – № 2. – С. 104–115.

11. Про Національну доктрину розвитку освіти. Указ Президента України № 347/2002 від 17.04.02 року / Електронний режим доступу <http://osvita.ua/legislation/other/2827/>.

12. Формирование толерантного поведения у педагога и ученика/ Г.В. Никитина, В.Н. Романенко, В.В. Корец. – Режим доступу: <http://www.rae.ru/zk/arj/2009/05/Korets.pdf>

## САМООСВІТНЯ ДІЯЛЬНІСТЬ КЕРІВНИКА ЗАКЛАДОМ ОСВІТИ ЯК ПЕРЕДУМОВА ІННОВАЦІЙНОЇ МОБІЛЬНОСТІ

УДК 371.11:374

Гуменникова Т.Р.

*В статті розкрито питання про мету та роль самоосвітньої діяльності в управлінні закладом освіти. Визначені принципи, шляхи та етапи організації самоосвітньої діяльності, яка виступає ознакою інноваційної мобільності керівника у відповідності до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя. Проведене моніторингове дослідження з питань самоосвітньої діяльності керівників.*

**Ключові слова:** керівник закладом освіти, самоосвіта, інноваційна мобільність, самовдосконалення, самопрезентація.

## САМООБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ РУКОВОДИТЕЛЯ УЧРЕЖДЕНИЯ ОБРАЗОВАНИЕМ КАК УСЛОВИЕ ИННОВАЦИОННОЙ МОБИЛЬНОСТИ

В статье раскрыты вопросы о цели и роли самообразовательной деятельности в управлении учреждением образования. Определены принципы, пути и этапы организации самообразовательной деятельности, которая выступает составляющей инновационной мобильности в соответствии с политикой Европейского Союза “обучение на протяжении жизни”. Проведено мониторинговое исследование на предмет самообразовательной деятельности руководителей учреждения образованием.

**Ключевые слова:** руководитель учреждения образования, самообразование, инновационная мобильность, самосовершенствование, самопрезентация.

## SELF-EDUCATIONAL ACTIVITY OF A MANAGER OF AN EDUCATIONAL ESTABLISHMENT AS THE PRECONDITION OF INNOVATIONAL MOBILITY

*The issue of necessity of self-education of an educational establishment manager, who works in the informational society, is illustrated. Peculiarities of the problem under consideration are examined, principles, ways and stages of the organization of self-education, which is the feature of the manager's innovational mobility according to the European Union policy concerning the life-long education are defined. Monitoring studies on the issues of self-educational activity of managers are conducted.*

**Key words:** manager of an educational establishment, self-education, innovational mobility, self-perfection, self-presentation.

**Постановка проблеми.** Професіоналізація управління освітою виступає важливим пріоритетом державної політики, актуальність якого констатується в Законі про освіту, Державній національній програмі “Освіта” (“Україна XXI століття”), Національній доктрині розвитку освіти, в Указі Президента України № 926/2010 “Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні” та інших нормативно-правових актах.

Посилення інтеграційних процесів в сучасній освіті обумовлює той факт, що на сучасному етапі відбувається не тільки становлення національної, але й світової системи освіти, одним із важливих факторів якої виступає інноваційна мобільність. Орієнтуючись на сучасний ринок праці, до пріоритетів сьогодні належить формування ключових компетентностей особистості, яка здатна оперувати такими технологіями та знаннями, що задовольняють потреби інформаційного суспільства, дозволять виконувати в ньому нові ролі, бути успішною у професійній діяльності. Саме тому важливим нині є не тільки вміння оперувати власними знаннями, а й здатність бути готовим змінюватись та пристосовуватись до нових потреб ринку праці, оперувати й управляти інформацією, активно діяти, швидко приймати рішення, навчатись упродовж життя.

Професійна підготовка керівників навчальних закладів в Україні здійснюється у системі вищої та післядипломної освіти відповідно до Галузевого стандарту вищої освіти України “Підготовка магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.00009 “Управління навчальним закладом” [1]. Особливо цінним в світлі предмету нашого дослідження є наявність у Стандарті орієнтації на самоусвідомлення фахівцем власної ефективності та саморозвиток керівника у межах реалізації ним виробничих функцій, що може бути досягнуто при умові постійного звернення до самоосвіти.

Ефективність функціонування навчальних закладів визначається управлінською компетентністю керівника, яка включає професійно-значущі, організаційно-управлінські, соціально-психологічні та морально-етичні якості. Розвиток управлінської компетентності набуває актуальності і вимагає постійного самовдосконалення на засадах самоконтролю та самоосвіти, тому що керівник закладом освіти є активним організатором навчально-виховного процесу, здатним гнучко адаптуватись до умов управлінської діяльності, що змінюються, та проектувати стратегічний розвиток закладу освіти.

Вищезазначене обумовило мету нашого дослідження – на підставі аналізу вимог до сучасного керівника закладом освіти та моніторингового дослідження визначити напрямки самоосвітньої діяльності, що виступають складовими позитивного авторитету та інноваційної мобільності менеджера освіти.

**Аналіз актуальних досліджень.** Постійно зростаючі вимоги до керівника закладом освіти нового типу обумовлюють нові напрямки його самоосвітньої діяльності, яка потребує вдосконалення питань управління персоналом навчального закладу, навчально-методичною, науковою діяльністю, соціальною, виховною, економічною, правовою, міжнародною, та інноваційною. Управляти такою системою в змозі лише керівник, який постійно працює над собою, на засадах самоосвіти підвищує професійний та управлінський рівень.

Аналіз психолого-педагогічної літератури, де розглядається проблема самоосвіти, показав, що на сучасному етапі вивчені важливі питання теорії та практики самоосвіти. Визначені сутність, функції, особливості самоосвіти, її

місце в професійній діяльності (С.У.Гончаренко, А.К.Громцева, Н.В.Кузьміна, І.Л.Наумченко, Г.С.Сухобська та ін.); розглянуті її історичні та соціальні аспекти (А.Я.Айзенберг, Б.Ф.Райський, М.Н.Скаткін, Є.А.Шукліна та ін.), досліджені шляхи та засоби формування потреби в самоосвіті (В.К.Буряк, Т.Є.Климова, І.А.Редковець та ін.), проаналізована організація самоосвіти та керівництво нею (Т.Є.Климова, Г.Н.Серіков, А.В.Усова та ін.), розкриті психологічна та практична підготовка до самоосвіти (Г.С.Закіров, І.Л.Колбаско, Н.Д.Іванова, В.Г.Маралов, Г.Б.Сабірова, В.А.Сластьонін, Л.П.Уткін та ін.) тощо.

Разом з тим, питанням організації самоосвіти керівників закладами освіти поки що не присвячені праці вчених.

**Виклад основного матеріалу.** Сучасний керівник закладом освіти поєднує управлінську та науково-методичну діяльність. Так, директори шкіл, крім управління школою, викладають ряд навчальних дисциплін, декани, ректори вищих навчальних закладів поєднують управління вишом з науковою та викладацькою діяльністю, працюють над навчальними програмами, грантами, господарсько-договірними темами, конспектами лекційних курсів, презентаціями та інше. Дійсно, встановлення пріоритетів – це особливе правило ефективної техніки праці керівника. На змістовну частину управлінського рішення впливає ерудиція та освіченість керівника, які можливо підтримувати та підвищувати завдяки власній системі самоосвіти.

Так, за визначенням вченого А.Я.Айзенберга, самоосвіта – це “цілеспрямована систематична пізнавальна діяльність, що керується самою особистістю, служить для вдосконалення її освіти”, а також як “неперервне продовження загальної й професійної освіти, завдяки якій актуалізуються й розширюються знання, заповнюються прогалини в духовному розвитку людини” [3, с.52]. Вважаємо, що таке визначення поняття має безпосереднє відношення до самоосвіти керівника, тому що йдеться про діяльність лише дорослих, тих, хто закінчив навчання в освітніх закладах.

А.П.Авдєєв звертає увагу на те, що самоосвіта не є прямою проекцією навчання. У той же час, ці два процеси взаємопов’язані: самоосвіта як процес розвивається на підставі раніше отриманих знань, без знань її не може бути. Самоосвіта детермінована навчанням, тому що в її процесі раніше здобуті знання стають дієвими, знаходять своє застосування й вираження. Охоплені цим процесом вони починають функціонувати як основа для придбання нових знань що виступають засобом самоосвіти, тому вони є не лише результат навчання, але й умова самоосвіти [2, с. 45].

Науковець Г.М.Коджаспірова наголошує, що “під самоосвітою потрібно розуміти спеціально організовану, самодіяльну, систематичну пізнавальну діяльність, спрямовану на досягнення визначених особистісно чи суспільно значущих освітніх цілей: задоволення пізнавальних інтересів, загальнокультурних і професійних запитів та підвищення кваліфікації. Самоосвіта – це система розумового й світоглядного самовиховання, що веде за собою вольово й морально самовдосконалення, проте не ставить їх своєю метою”. Автор вважає, що все людське життя є джерелом постійного саморозвитку й самоосвіти, отже, у такому контексті ці поняття виступають як синоніми; з іншого боку, під самоосвітою вона розуміє “спеціально організовану, самостійну,

систематичну пізнавальну діяльність, спрямовану на досягнення визначених особистісних чи суспільно значущих освітніх цілей” [5, с.69].

Дослідниця О.А.Шукліна широко трактує самоосвіту, розглядаючи її як “вид вільної діяльності особистості (соціальної групи), що характеризується її вільним вибором і спрямований на задоволення потреб у соціалізації, само-реалізації, підвищенні культурного, освітнього, професійного й наукового рівнів, отримання задоволення й насолоди” [7, с.142]. Погоджуємося з думкою автора про те, що “самоосвіта – це по-справжньому вільний і в той же час найбільш складний вид освітньої діяльності, оскільки пов’язаний із процедурами саморефлексії, самооцінки, самоідентифікації й виробленням умінь і навичок самостійно набувати актуальних знань і трансформувати їх у практичну діяльність” [7, с. 143].

У своїх працях М.Л.Князева надає два трактування поняття “самоосвіта”:

1. Самоосвіта – самостійне оволодіння знанням, у цьому випадку синонімічно “самонавчання”, має вузький, практичний сенс.

2. Самоосвіта – освіта себе, тобто будування, свідоме творення своєї особистості, близьке до слова “самостворення”. Погоджуємося з авторкою, яка вважає, що без самоосвіти немає саморозвитку, а без саморозвитку – самоосвіти. “Самоосвіта, – пише вона, – є творча робота з розвитку своєї особистості, розширення ерудиції, поглиблення світорозуміння” [4, с. 49]. Для керівника закладом освіти означені акценти є провідними у організації власної самоосвіти. Тому, що самоосвіта керівника є творчою за характером та спрямована саме на самостворення, яке, у свою чергу, впливає на професійну репутацію першої особи закладом освіти.

Аналіз управлінської та педагогічної літератури, вивчення досвіду роботи менеджерів освіти, проведення дослідно-експериментальної роботи дозволили нам виділити наступні основні принципи самоосвітньої діяльності керівника закладом освіти:

1. Принцип цілісності (системність самоосвітньої діяльності).
2. Принцип діяльності (практична спрямованість роботи).
3. Принцип мобільності (відповідність змісту самоосвіти рівню професійної компетентності).
4. Принцип самореалізації (впровадження в життя своїх внутрішніх можливостей та здібностей).
5. Принцип організованості (здатність особистості раціонально організувати свою діяльність).

Досконала організація самоосвіти залежить від багатьох факторів: мотивів управлінської діяльності, об’єктивної і суб’єктивної значущості, теоретичної і практичної підготовки, ступеня оволодіння вміннями здійснювати самоосвітню роботу, фізіологічного й емоційного стану. Самоосвітня діяльність керівника ВНЗ повинна бути підпорядкована наступним вимогам:

1. Взаємообумовленість мети, сутності, змісту, структури роботи, суспільних потреб, управлінської та педагогічної практики, посилення уваги до управлінських знань.

2. Безперервність і систематичність підвищення кваліфікації та професійної майстерності упродовж всієї управлінсько-педагогічної діяльності.

3. Комплексне вивчення питань соціології, психології, дидактики, теорії виховання, менеджменту, наукових основ управління навчальним закладом та поєднання науково-теоретичної підготовки з оволодінням уміннями та навичками, необхідними в управлінській діяльності.

4. Випереджальний характер підвищення кваліфікації, своєчасне отримання наукової інформації, рекомендацій управлінської та психолого-педагогічної науки і кращого досвіду в управлінні навчальним закладом.

5. Урахування рівня підготовки та індивідуальних потреб персоналу закладу освіти, диференціація змісту і методів управлінської роботи.

Слід зазначити, що особливістю системи самоосвіти керівника закладом освіти є більша, ніж в інших освітніх структурах, залежність від потреб державних органів. Аналіз процесу самоосвіти значно поглиблюється та набуває нових рис у межах концепції інформаційного суспільства, що ґрунтується на створенні, споживанні й розповсюдженні інформації. Робота з інформацією, самоосвіта в цьому суспільстві набувають статусу провідного виду діяльності, зокрема, і в діяльності керівників навчальних закладів, які можуть гнучко адаптуватись до вимог, що змінюються, та проектувати управлінсько-освітні ситуації нового типу. Вищезазначене виступає ознакою інноваційної мобільності керівника у відповідності до політики Європейського Союзу щодо навчання впродовж життя.

Сучасного керівника характеризує високий ступінь креативності, що виявляється в таких якостях, як гнучкість професійного мислення, мобільність та адаптивність до інноваційних впроваджень. Вважаємо, що інноваційно налаштований керівник закладом освіти потребує самовдосконалення, виток якого – в самоосвіті.

Звертаючись до питань супроводу організації самоосвітньої діяльності, неприпустимо формально ставитися, тобто висувати однакові вимоги, до керівника—початківця, керівника нижчої ланки управління (методист дошкільного закладу освіти, завуч школи, завідуючий кафедрою, факультетом) та керівника цих же ланок із значним стажем. Усі вони мають різні функціональні обов'язки, різний ступінь управлінської компетентності, отже, і завдання, етапність та зміст самоосвітньої діяльності відповідно до кожної категорії буде різним.

При переході керівників від однієї категорії до іншої обов'язково слід проектувати самоосвітню роботу з удосконалення рівня професійної майстерності згідно з результатами діяльності. На кожному наступному етапі зміст та результати роботи значно відрізняються від попереднього. Кожного разу, докладаючи більше зусиль до самоосвітньої роботи над собою, керівник постійно переходить на більш високий рівень самоосвіти і, як наслідок, підвищує управлінську компетентність.

Отже, диференціація керівництва ВНЗ призводить до того, що й організація самоосвітньої діяльності також повинна будуватися на підставі диференційованого підходу.

У процесі нашого дослідження біли визначені етапи самоосвіти керівника за принципами рівнево-кваліфікаційної диференціації ланок управління:

І етап – профадаптаційний (керівник-початківець нижчої ланки управління);

II етап – самовизначення (керівник нижчої ланки управління зі стажем);  
III етап – самоактуалізація (керівник середньої ланки управління – керівник факультету, відокремленого структурного підрозділу);

IV етап – самореалізації (керівник ВНЗ - ректор).

I етап самоосвіти керівника – профадаптаційний, передбачає окрім безпосереднього вдосконалення своїх професійних якостей, за рахунок пошуку та опрацювання необхідної інформації, використання таких індивідуальних форм самоосвітньої діяльності як стажування та навчання у процесі контролю та експертної оцінки керівників (переїняття досвіду у попереднього керівника), консультування у інших керівників такого ж самого рівня управління, але з більшим стажем роботи. Звернення до колективних форми самоосвіти передбачало відвідування школи молодого фахівця чи клубу керівника освіти, пасивна участь у різноманітних семінарах внутрівузівського та міського рівня.

Зміст самоосвіти керівника нижчої ланки управління становить: первинне ознайомлення з вимогами професійної та управлінської діяльності;

пошук базових управлінських ідей та опрацювання плану стратегічного розвитку закладу; виявлення власних “слабких” сторін та можливостей професійного зростання; поповнення базових знань (управлінських, методичних, психолого-педагогічних, загальнокультурних) за результатами діагностики; вдосконалення управлінських професійно важливих компетенцій; вивчення досвіду роботи колег та ознайомлення з системою їх організації управлінської діяльності; моделювання власної системи планування особистої діяльності керівника.

II етап самоосвіти керівника – самовизначення відбувається, коли керівник вже деякий час проробив на управлінській посаді, має досвід управлінської роботи, своє бачення виконання завдань, делегування завдань, проблем та перспектив розвитку. Форми самоосвіти на цьому етапі майже ті ж самі, що й на попередньому, але в управлінській колективній діяльності керівник приймає вже більш активну творчу участь.

Основними шляхами самоосвіти пропонуємо: експериментальну апробацію теоретичної моделі управлінської діяльності; вдосконалення технологій планування особистої праці керівника; визначення вимог самоконтролю в діяльності; вивчення досвіду управління в освітній галузі; пошук та апробацію ефективних управлінських прийомів та методів; усунення з системи роботи форм і методів діяльності, ефективність яких не підтверджена управлінською практикою.

III етап самоосвіти керівника – самоактуалізація передбачає урізноманітнення самоосвітньої діяльності такими формами як публікації у пресі, наукових виданнях, презентація досвіду роботи, проведення семінарів та ін. На цьому ж етапі відбувається і розширення колективних форм самоосвітньої діяльності, керівник бере активну участь у різноманітних семінарах, конференціях, тренінгах-практикумах.

Зміст самоосвіти полягає в подальшому удосконаленні управлінських компетенцій: суттєве оновлення теоретичної моделі системи роботи новими формами та методами діяльності; розробка освітніх та наукових продуктів; осмислення власного досвіду та його систематизація.

IV етап самоосвіти керівника – самореалізація. На цьому етапі, маючи значний досвід і власну модель управлінської діяльності, керівник вже може вдосконалювати свої управлінські якості і за допомогою таких форм самоосвіти як наставництво, майстер-клас, видавнича діяльність, створення монографій, проведення тренінгів. Також позитивним впливом на удосконалення професійних якостей буде керівництво школою молодого фахівця, клубом керівника освіти, активна участь в обласних, всеукраїнських та міжнародних заходах для керівників навчальних закладів відповідного рівня акредитації. Змістовними характеристиками самоосвіти на цьому етапі виступають: визначення оптимального варіанта взаємозв'язку компонентів системи та їх особливості; впровадження особистого досвіду управлінської діяльності, науково-дослідницька діяльність з питань модернізації управління закладом освіти; проведення пілотних проєктів з питань вдосконалення системи управління.

Однак, на шляху до самоосвітньої діяльності існує багато особистісних бар'єрів та стереотипів, що гальмують її розвиток.

Нами було проведено моніторингове дослідження самоосвітньої діяльності 82 керівників вишів різних ланок управління. Дані анкетування показали, що усі керівники мають вищу освіту, з них педагогічну мають 56 % керівників, економічну – 21 %, технічну – 14 % та управлінську – лише 9 %.

Серед позитивних тенденцій, щодо керівного складу – найбільша кількість респондентів (36%) виявлена у віковому відрізку, найбільш продуктивному в освітній діяльності – від 40 до 49 років, саме цей вік фахівці вважають найактивнішим та найпліднішим щодо управлінської діяльності в освіті, розвитку освітніх технологій, впровадженні інновацій в освітню діяльність. Однак, виявлені і негативні тенденції, наступна за чисельністю група – понад 60 років (29%) – найменш здатна до впровадження нововведень в освітню галузь, зустрічає інноваційні управлінські зміни незадовільно.

Для ділової комунікації, для налагодження ділових зв'язків з зарубіжними партнерами сьогодні вкрай необхідне знання іноземних мов. У самоосвітній діяльності знання мов теж виявляється значним фактором покращення професійних компетенцій. За результатами анкетування, було визначено, що переважна більшість керівників володіють лише однією іноземною мовою (57%), приємним під час дослідження був факт володіння двома керівниками та чотирма іноземними мовами (Рис 1).

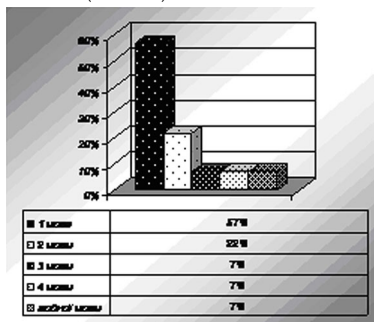
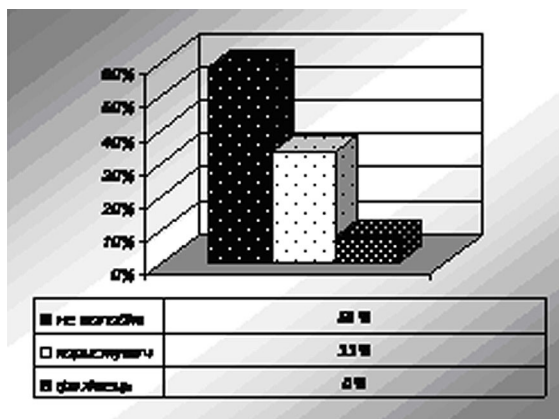


Рис. 1 Знання іноземних мов керівниками ВНЗ

Інформаційні технології сьогодні стрімко розвиваються, тому володіння ІКТ стає сьогодні для керівників ВНЗ необхідною умовою професійної діяльності. Застосування інформаційних технологій у системі управління освітою є особливо необхідним, оскільки саме управлінські рішення спроможні змінити всю систему в цілому, а від їх часової оптимальності залежить ефективність системи освіти. Одним із методів удосконалення системи управління освітою є впровадження новітніх інформаційних технологій. Це дозволяє оптимізувати процес обміну інформацією, зменшити обсяг роботи управлінця системи освіти та дозволяє йому приймати ефективні управлінські рішення.

Управлінець навчального закладу повинен володіти інформаційно-комунікаційними технологіями та бути обізнаним у сучасних новітніх інформаційних розробках, які стосуються управління навчальним закладом та інформатизації освіти взагалі. За результатами опитування, респонденти визначили, що їх ступінь володіння комунікаційними технологіями носить незадовільний характер. Так, 14 % керівників зовсім не володіють ІКТ, 79 % – лише на рівні користувача, лише по дві особи визнали свої навички на рівні фахівця і оцінюють його як задовільний. (Рис 2).



**Рис. 2. Рівень володіння ІКТ керівниками ВНЗ**

Оцінюючи рівень організаторських здібностей, ми прийшли до висновку, усі керівники впевнені в своїх силах щодо формування колективу однодумців, лише деякі зазначали що у певних випадках зазнають труднощі у сфері мотивації чи організації навчального або управлінського процесу.

Особливої увагу привернуло питання про потребу у економіко-фінансових знаннях керівників закладами освіти: 83% визначили, що потребують самоосвіти саме в цьому напрямку, 58% зазначили, що приділяють ній більше всього часу в процесі організації самоосвіти.

Моніторингове дослідження довело, що постійну увагу керівники приділяють питанням психології управління, методиці виховання та навчання, особливо та категорія респондентів, яка не має базової педагогічної освіти. На питання анкети “Чи використовуєте Ви новітні підходи до організації навчального процесу, управління педагогічним колективом?” усі респонденти відпо-



віли позитивно. Але, аналізуючи пояснення до питання (що саме використовує керівник у своїй діяльності), ми виявили, що знання новітніх освітніх і управлінських технологій у керівників недостатні. 41 % респондентів зазначали у поясненнях лише використання кредитно-модульної системи навчання.

На запитання про нестачу знань щодо управлінської діяльності, ми отримали найрізноманітніші відповіді – від повної задоволеності й достатності своїх знань до необхідності їх вдосконалити та постійно нарощувати. Означене дало змогу виділити наступні групи галузей, що потребують самоосвіти: питання нормативно-правової діяльності ВНЗ; потреба у володінні комп'ютерними програмами, що підтримують процес управління та самопрезентації власної управлінської діяльності; володіння іноземними мовами на рівні користувача; постійна увага до питань економічної складової управління закладом освіти.

Проведене опитування виявило потребу у подальшому самовдосконаленні та самоосвітній діяльності з наступних питань: менеджмент та маркетинг в освітній діяльності, інноваційні методи управління ВНЗ, англійська мова для управлінців та наукової діяльності, психологія супроводу навчально-виховного процесу, психологія педагогічного колективу, елементи бухгалтерії для керівників закладами освіти, особливості створення власних сайтів та технологія їх просування.

Періодичність оновлення управлінських та професійних знань респондентами розподілилася майже однаково (57% – систематично намагаються оновлювати свої знання, 64 % – звертаються до самоосвітньої діяльності періодично). Найпоширенішими причинами, що заважають керівникам ВНЗ звертатися до довідкової літератури з метою самоосвітньої діяльності, є нестача часу для її вивчення та відсутність коштів, які керівник міг би витратити на придбання зазначеної літератури. Серед періодичних видань найбільш популярними серед керівників є “Управління закладом освіти”, “Вища школа”, “Освіта”, “Педагогіка та психологія” та ін.

На питання “Чи спілкуєтесь Ви з іншими керівниками через комунікативне Інтернет-середовище (бере участь в Інтернет-конференціях, форумах, тематичних обговореннях, обмінюєтесь досвідом у тематичних блогах та ін.)?”, ми отримали лише 52 % ствердних відповідей.

На жаль, не всі респонденти усвідомлюють значення самоосвіти для професійної діяльності, 21% опитаних поглиблюють свої знання лише тоді, коли стикаються на роботі із труднощами, які не в змозі подолати без додаткових знань. Більшість же респондентів (50 %) періодично поповнюють свої знання, але їм бракує часу на більш плідну самоосвітню діяльність. 36 % опитаних намагаються майже кожного дня приділити хоча б декілька часу на оновлення своїх професійних знань.

Позитивним є той факт, що 21 % опитаних не лише постійно приділяють увагу самовдосконаленню та саморозвитку, але й мають чіткий план самоосвітньої діяльності.

Діагностичні опитування керівників ВНЗ (в кількості 82 особи), щодо усвідомлення ними значення самоосвітньої діяльності, довели, що більшість з них визнають самоосвітню діяльність, як один з провідних видів діяльності сучасно-

го керівника ВНЗ (83 %); головними витоками самоосвітньої діяльності вважають самоаналіз і вивчення літератури (68 %), але лише третя частина респондентів реалізує на практиці найбільш дієві напрямки та засоби самоосвіти.

**Висновки та перспективи подальших наукових досліджень.** У нашому дослідженні було встановлено, що самоосвіта керівників ВНЗ стає фактором їхнього саморозвитку за таких умов: самоосвітня діяльність має концептуальне обґрунтування, здійснюється як безперервний процес, зміст якого спрямований на самопізнання й самовдосконалення; та вдосконалення професійних та особистісних компетенцій.

Отже, сьогодні самоосвітня діяльність є передумовою ефективного управління закладом освіти, результатом її є підвищення рейтингу керівника навчального закладу, складовою його професійної репутації. Завдяки самоосвітньої діяльності організовується інноваційна діяльність закладу освіти та підвищується інноваційна мобільність керівника. Разом з тим, подальшого вивчення потребують питання самоконтролю та самооцінки діяльності керівника, що спрямована на самоосвіту.

### **ПОСИЛАННЯ ТА ПРИМІТКИ**

1. Підготовка магістра за спеціальністю специфічних категорій 8.000009 “Управління навчальним закладом”. Галузевий стандарт вищої освіти України. – К. : Міністерство освіти і науки України. 2006. – 61 с.

2. Авдеев А.П. Влияние дифференцированного подхода к учащимся в процессе обучения на развитие у них стремления к самообразованию / А.П. Авдеев // Формирование у учащихся стремления к самообразованию. -Волгоград: ВГПИ, 1976. - С. 43-49.

3.Айзенберг А.Я. Педагогические проблемы самообразования // Советская педагогика. - 1968. - № 11. - С. 51-61.

4. Князева М.Л. Ключ к самосозиданию /М.Л. Князева - М.: Молодая гвардия, 1990. – 255 с.

5. Коджаспирова Г.М. Культура профессионального самообразования педагога. Пособие / Под. ред. Ю. М. Забродина - М. : АО «ЦИТП», 1994. – 344 с.

6. Розпутенко І.В. Проблеми ефективності підвищення кваліфікації керівних кадрів: колективна монографія /І.В.Розпутенко, Н.В.Грицяк, В.О. Глущенко, Н.Г.Прортасова. - К. : К.І.С., 2003. - 224 с.

7. Шуклина Е.А. Технологии самообразования: социологический аспект / Е.А. Шуклина // Общественные науки и современность. - 1999. - №5. - С. 140-151.

8. Управление высшим учебным заведением : учебник /Под ред. д-ра эконом. наук. проф. С.Д.Резника – М. : ИНФА – М, 2011. – 768 с.

### **ПРИНЦИПИ ПОБУДОВИ І ЗАГАЛЬНА ХАРАКТЕРИСТИКА СИСТЕМИ ПСИХОЛОГІЧНОЇ КОРЕКЦІЇ ОСІБ З ПСИХОФІЗИЧНИМИ ВІДХИЛЕННЯМИ (НА ПРИКЛАДІ АУТИЗМУ)**

**УДК: 159.922.76:159.93(043.5)**

**Душка А.Л.**

*В статті розглядаються принципи побудови і загальна характеристика системи психологічної корекції осіб з психофізичними*