

OPEN ACCESS  
PEER-REVIEWED JOURNAL

# SCIENCE REVIEW

Scientific Edition  
Published by:



RS **Global**

Open Access Peer-reviewed Journal

# Science Review

3(10), March 2018  
Vol.6

**Chief editor**

**Laputyn Roman**

PhD in transport systems,  
Associate Professor,  
Department of Transport  
Systems and Road Safety  
National Transport University

**Editorial board:**

**Lina Anastassova**

Full Professor in Marketing, Burgas  
Free University, Bulgaria

**Mikiashvili Nino**

Professor in Econometrics and  
Macroeconomics, Ivane Javakhishvili  
Tbilisi State University, Georgia

**Alkhalwaldeh Abdullah**

Professor in Financial Philosophy,  
Hashemite University, Jordan

**Mendebaev Toktamys**

Doctor of Technical Sciences,  
Professor, LLP "Scientific innovation  
center "Almas", Kazakhstan

**Yakovenko Nataliya**

Professor, Doctor of Geography,  
Ivanovo State University, Shuya

**Imangazinov Sagit**

Director, Ph.D, Pavlodar affiliated  
branch "SMU of Semei city"

**Peshcherov Georgy**

Professor, Moscow State Regional  
University, Russia

**Mustafin Muafik**

Professor, Doctor of Veterinary  
Science, Kostanay State University  
named after A.Baitursynov

**Ovsyanik Olga**

Professor, Doctor of Psychological  
Science, Moscow State Regional  
University

**Nino Abesadze**

Associate Professor Tbilisi State  
University, Faculty of Economics and  
Business

**Sentyabrev Nikolay**

Professor, Doctor of Sciences,  
Volgograd State Academy of Physical  
Education, Russia

**Harlamova Julia**

Professor, Moscow State University  
of Railway Transport, Russia

**Publisher –**  
RS Global Sp. z O.O.,

Scientific Educational  
Center  
Warsaw, Poland

Numer KRS: 0000672864  
REGON: 367026200  
NIP: 5213776394

**Publisher Office's  
address:**

Dolna 17,  
Warsaw, Poland,  
00-773

**Website:**

<https://ws-conference.com/>

**E-mail:**

[rsglobal.poland@gmail.com](mailto:rsglobal.poland@gmail.com)

**Tel:**

+4(857) 898 55 10

Copies may be made only from legally acquired originals.  
A single copy of one article per issue may be downloaded for personal use  
(non-commercial research or private study). Downloading or printing multiple  
copies is not permitted. Electronic Storage or Usage Permission of the  
Publisher is required to store or use electronically any material contained in  
this work, including any chapter or part of a chapter. Permission of the  
Publisher is required for all other derivative works, including compilations and  
translations. Except as outlined above, no part of this work may be  
reproduced, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any  
means without prior written permission of the Publisher.

The authors are fully responsible for the facts mentioned in the articles. The opinions of the authors may not always coincide with the editorial boards point of view and impose no obligations on it.

## CONTENTS

### PEDAGOGY

<b>Maia Kevkhashvili, Ianina Gigiberia, Maia Dolidze, Irakli Gigiberia</b> APPLICATION OF INSTRUCTIONAL SOFTWARE FOR INCLUSIVE EDUCATION.....	4
<b>Авраменко Квітослава</b> ВИКОРИСТАННЯ ІНТЕРАКТИВНИХ ТЕХНОЛОГІЙ – ЗАПОРУКА ООНОВЛЕННЯ ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ МАЙБУТНІХ ПЕДАГОГІВ.....	7
<b>Баласанян М. А., Мовсесян В. П.</b> ФОРМИРОВАНИЕ КОММУНИКАТИВНОГО ПРОСТРАНСТВА ЯЗЫКОВОЙ ЛИЧНОСТИ ПРИ ОБУЧЕНИИ РУССКОМУ ЯЗЫКУ КАК ИНОСТРАННОМУ В ШКОЛЕ И В ВУЗЕ.....	10
<b>Білосевич І. А., Омельчук О. В., Цісарук В. Ю., Олексюк М. П.</b> ПІДГОТОВКА МАЙБУТНІХ УЧИТЕЛІВ ДО ВИКОРИСТАННЯ ТЕХНОЛОГІЙ ХУДОЖНЬОГО ОБРОБЛЕННЯ МАТЕРІАЛІВ.....	14
<b>Боднар О. С., Ензельт О. П.</b> ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАСАДАХ АНДРАГОГІЧНОГО ПІДХОДУ.....	19
<b>Глядченко Г. В., Юношева І. В., Чернявський С. І., Камінський Ю. М., Галіченко Г. Г.</b> ПОЗАШКІЛЬНА ОСВІТА ОДИН ІЗ ЧИННИКІВ ВПЛИВУ НА СОЦІАЛЬНО-ЕКОНОМІЧНИЙ РОЗВИТОК.....	23
<b>Гордійчук Оксана Євгенівна</b> ПІДГОТОВКА МАЙБУТНЬОГО ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВОЇ ШКОЛИ ДО ВЗАЄМОДІЇ З ТЬЮТОРОМ: ТЕОРЕТИЧНІ ОРІЄНТИРИ.....	29
<b>Данилевич М. В., Романчук О. В., Стефанишин В. М.</b> РЕТРОСПЕКТИВНИЙ АНАЛІЗ НАВЧАЛЬНИХ ПЛАНІВ ПІДГОТОВКИ ФАХІВЦІВ З ФІЗИЧНОГО ВИХОВАННЯ ТА СПОРТУ НА ТЕРЕНАХ УКРАЇНИ.....	36
<b>Дем'яненко О. О.</b> ФОРМУВАННЯ ІНТЕРМЕДІАЛЬНОГО МИСЛЕННЯ СТУДЕНТІВ-МАЙБУТНІХ ФІЛОЛОГІВ: ТЕОРІЯ ТА ОСВІТНІ СТРАТЕГІЇ.....	42
<b>Кім О. О.</b> ОГЛЯД ЕТАПІВ СТАНОВЛЕННЯ МУЗИЧНОЇ ОСВІТИ В КОРЕЇ ВІД СЕРЕДНЬОВІЧЧЯ ДО СЕРЕДИНИ ХХ СТОЛІТТЯ.....	47
<b>Кобися А. П., Кобися В. М.</b> МУЛЬТИХМАРНЕ СЕРЕДОВИЩЕ НАВЧАННЯ СТУДЕНТІВ У ПЕДАГОГІЧНИХ ЗАКЛАДАХ ВИЩОЇ ОСВІТИ.....	51
<b>Коленко А. В.</b> ЧИННИКИ УСПІШНОГО ФОРМУВАННЯ НАВИЧОК СЦЕНІЧНОГО МОВЛЕННЯ ПІД ЧАС РОБОТИ НАД РОЛЛЮ В КЛАСІ СЦЕНІЧНОЇ МОВИ ТА АКТОРСЬКОЇ МАЙСТЕРНОСТІ.....	55
<b>Кыргызхан Гульбаршын Азизовна, Бабажанова Нурсулу Онербаевна</b> МЕТОДЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КРИТЕРИАЛЬНОГО ОЦЕНИВАНИЯ НА УРОКАХ ИСТОРИИ.....	60
<b>Ляхоцька Л. Л.</b> РОЛЬ ЦИФРОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ В ОСВІТНЬОМУ ПРОЦЕСІ ЗАКЛАДУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ.....	64

---

<b>Нікітіна О. О.</b> ЗНАЧЕННЯ ЕКСКУРСІЙ ДЛЯ ФОРМУВАННЯ ПРИРОДНИЧИХ УЯВЛЕНЬ І ПОНЯТЬ У ДІТЕЙ ІЗ ЗАТРИМКОЮ ПСИХІЧНОГО РОЗВИТКУ .....	68
<b>Хімчук Л. І.</b> ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ БЕЗПЕЧНОГО ТУРИЗМУ УЧНІВ МОЛОДШОГО ШКІЛЬНОГО ВІКУ .....	73
<b>Шевченко І. А.</b> ІННОВАЦІЙНЕ НАВЧАННЯ ВЧИТЕЛІВ ПРИРОДНИЧИХ ДИСЦИПЛІН НА ОСНОВІ ІНТЕГРАЦІЇ ФОРМАЛЬНОЇ, НЕФОРМАЛЬНОЇ ТА ІНФОРМАЛЬНОЇ ОСВІТИ.....	75

# ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ НАВЧАННЯ ПЕДАГОГІВ ЗАСОБАМИ ТРЕНІНГОВИХ ТЕХНОЛОГІЙ НА ЗАСАДАХ АНДРАГОГІЧНОГО ПІДХОДУ

<sup>1</sup>доктор педагогічних наук Боднар О. С.,  
<sup>2</sup>Ензельт О. П.

Україна, м. Тернопіль,  
<sup>1</sup>Національний педагогічний університет імені Володимира Гнатюка  
ТНПУ ім. В.Гнатюка, доцент кафедри педагогіки та менеджменту освіти;  
<sup>2</sup>Українська гімназія імені І. Франка, заступник директора

**Abstract.** The article substantiates the need to improve the skills of teachers in the workplace in the context of the tasks of reforming education. The advantages of the andragogical approach to the teaching of teachers are determined. The forms of improvement of qualification of teachers, in particular in the workplace, are allocated. One of the effective mechanisms in the system of andragogy - training as an instrument for the formation of new teacher competences is analyzed. The advantages of the training are argued. The functions of the administrator of the institution as moderator are outlined: popularization, propaganda, organizing-executive, consulting, cheerful, consolidating, motivational, diagnostic, analytical and forecasting. The algorithm of the organizational components of the training is described. An example of the training "Formation of integrative representations of students on the basis of a certain material object" in an educational institution and its results is given. The model of training competence of teachers is described and the results of diagnosing the level of its formation are given. The obtained results of diagnostics on the basis of the essence of andragogical principles are substantiated.

**Keywords:** andragogical approach, teacher training in the workplace, training, teacher training competence, diagnosis.

**Вступ.** Інтенсивні темпи модернізації загальної середньої освіти зумовили появу підвищених вимог до розвитку професійної компетентності педагогів. У новому Законі «Про освіту» задекларована стаття, яка передбачає самостійний вибір педагогом форм підвищення кваліфікацій, зокрема, і на робочому місці. Організація навчання педагогів є однією з пріоритетних функцій керівників закладів загальної середньої освіти, оскільки така форма найменш фінансово затратна, зберігає час педагогічним працівникам, дозволяє розвивати професійні компетентності в однаковій мірі усім працівникам, а також сфокусувати увагу учителів на найбільш важливих для закладу проблемах. Наукова спільнота у сфері освітнього менеджменту пропонує базувати підвищення кваліфікації на різних підходах: системному, аксіологічному, синергетичному, компетентнісному, акмеологічному, андрагогічному. Безумовно, кожен з названих підходів дає відповідні ефекти застосування. Але обґрунтування андрагогічного підходу є найбільш важливим, оскільки він дає розуміння врахування людського фактору та дозволяє професійно використовувати технології навчання дорослих.

**Результати дослідження.** Розвиток персоналу є одним з пріоритетних напрямків кадрової політики в організації, який включає: підвищення кваліфікації і перепідготовку; планування кар'єри; формування й підготовка кадрового резерву [2].

На сьогодні підвищення кваліфікації розвивається через такі види освіти: *формальна* (офіційне підвищення рівня освіти у закладах підвищення кваліфікації, навчання за освітніми програмами, стажування, участь у сертифікаційних програмах тощо), *неформальна* (підвищення рівня поза офіційною системою підвищення кваліфікації – тренінги, гуртки, курси, практикуми, вебінари, семінари, майстер-класи тощо) *інформальна* (самоосвіта); *дистанційна* (комп'ютерні програми, наприклад, «Живий урок») [5, с.3-7].

Форми навчання педагогів на робочому місці вивчали достатньо багато науковців: В. Андрущенко, Т. Василькова, Л. Даниленко, М. Мурашко, І. Підласий, Н. Протасова та ін.

У теорії управління персоналу виділяють такі форми навчання педагогів, як: ділові ігри, навчальні ситуації, моделювання, тренінг, лекції, самостійне навчання, рольові ігри тощо. Крім цього, називають ще так форми, як навчально-методичні заняття, збори та курси перепідготовки, обговорення на науково-практичних конференціях рекомендацій науковців,

проведення службових нарад, вивчення методичної літератури [6, с. 181]; інструктаж, стажування, учнівство, наставництво [4, с. 223].

Оскільки навчанням педагогів у закладах середньої освіти займається адміністрація, члени якої не мають відповідної компетентності, варто керівництву закладу самостійно вивчати андрагогіку, як науку про освіту дорослих, та тренінги, як інструмент інтерактивного спілкування вчителів.

Н. Протасова визначає такі концептуальні точки питання андрагогізації навчання вчителів: проблемність змісту навчання, ситуативність змісту і діалогічність [7].

Специфіка андрагогічного підходу полягає у тому, що вона дозволяє розширювати ролі усіх суб'єктів. Тобто, в одній ситуації вчитель є учнем, а в іншій – може сам стати майстром, тренером, порадиником. У той же час керівник закладу освіти проводить навчання педагогів, але і сам може навчатись у вчителів використовувати та аналізувати інновації в освітньому процесі. Важливою технологією андрагогічного підходу є технологія критичного мислення. Саме воно дозволяє ретроспективно оцінювати свій досвід, аналізувати ефективність навчальних занять, робити самодіагностику власних прогалин у знаннях і в той же час компенсувати їх за допомогою самоосвіти.

Ефективною формою навчання, що дозволяє ефективно використовувати андрагогічний підхід, є тренінг. Попри великий спектр трактувань тренінгу, найбільш влучним, на нашу думку, є наступне: запланований процес модифікації (зміни) ставлення, знання чи поведінкових навичок того, хто навчається, через набуття навчального досвіду, щоб досягти ефективного виконання в одному виді діяльності або в певній галузі [3].

Тренінг на сьогодні є достатньо популярним засобом навчання, оскільки:

- стимулює вчителів до оновлення методик проведення уроку;
- надає можливість визначення перспектив розвитку професійної компетентності;
- розвиває у педагогів тренінгову компетентність, зокрема, уміння працювати у групі;
- сприяє командній роботі та інтерсуб'єктній взаємодії;
- зумовлює використання технології тайм-менеджменту;
- мотивує отримання можливості кожним учасником пізнати себе та колег;
- націлює на отримання нових знань та генерування власних ідей;
- учить прийняттю рішень на основі узгодженої взаємодії.

Специфіка організації тренінгу на робочому місці полягає у тому, що функції модератора виконує адміністратор (директор чи один із заступників).

Н. Білик вважає, що функції модератора виконує різні: при передачі змісту матеріалу – виконує роль референта, для зміни відносин – консультанта, для впорядкування роботи – набирає обов'язки керівника. Як підкреслює автор, модератора називають «каталізатором групи». Відтак, модератор повинен володіти не тільки комунікативними навичками, але й навичками управління та евалюації [1, с.51].

Отже, керівникам закладу необхідно освоїти модераторську діяльність. Серед *функцій адміністратора закладу як модератора окреслюємо такі: популяризаційна* (педагогу треба налаштуватись на участь у тренінгу, а знаючи тему, можливо, і частково підготуватись), *агітаційна* (завжди у колективі будуть вчителі, які шукають причин уникнення навчання, тому агітація необхідна як технологія переконання); *організаторсько-виконавська* (оскільки керівник виступає як організатор і модератор, він повинен освоїти техніку організації тренінгу), *консультаційна* (ця функція передбачає супервізію як підтримку педагога під час тренінгу), *життєрадісна* (від настрою модератора і його уміння тримати можорний настрій навчання залежить атмосфера навчання і праці учасників), *консолідуєча* (за допомогою цієї функції керівник може помножити зусилля колективу, створювати командний дух, вселяти оптимізм у колектив як мислячу організацію), *мотиваційна* (оскільки мотивація учителя – це перемінний стан, керівнику прийдеється щоразу шукати нові стимули для того, щоб учителі прагнули до участі у тренінгу, формували самомотивацію); *діагностична* (функція, що передбачає розпізнавання якості тренінгу та виявлення ступеня задоволеності, комфорт та формування нових компетенцій); *аналітико-прогностична* (тільки аналіз ефективності тренінгу допоможе керівнику побачити успіхи та прогалини, виявити симптоми та недопрацювання з метою прогнозування нових тренінгів та врахування своїх промахів як модератора).

До *алгоритму організаційних компонентів тренінгу* відносимо наступні: *популяризація* теми тренінгу та *агітація* педагогів через оголошення, агітаційні листівки, нагадування, бесіди; *вибір часу та місця; підготовка приміщення; психологічне налаштування та озвучення програми тренінгу; моделювання очікуваних результатів тренінгу; вправи на співдружність та*

налаштування на групову роботу; *інструктаж* щодо виконання завдання; *озвучення критеріїв* оцінювання; *визначення меж часу*; *організаційний початок* роботи команд; *підтримка команд* під час колективної роботи; *надання консультацій* окремим керівникам під час роботи; *презентація роботи* груп; *колективний аналіз* робіт; *релакційна пауза*; діагностування отриманої компетентності; обговорення ходу тренінгу; *виділення проблемних моментів*; надання слова учасникам щодо озвучення подальших побажань та зауважень модератору; *піднесення настрою* за допомогою емоційних форм (мультфільм, колективна пісня, слухання музики, виконання спортивної вправи тощо), підведення підсумків і прогнозування розвитку тренінгової компетентності.

Для інтенсифікації освітнього процесу, підвищення самомотивації вчителя, у руслі завдань Нової Української школи, зокрема інтеграції навчальних предметів, адміністрація Тернопільської Української гімназії ім. І. Франка провела тренінг-проект «Яблуко». Важливим елементом ефективності тренінгу є включення супервізії, тобто впровадження консультативної допомоги учасникам тренінгу. Цю функцію виконують члени адміністрації.

Психологами доведено, що дитина сприймає світ цілісно, а не кожен предмет (об'єкт) окремо. Пілотні школи України вже працюють над цим. Так почнуть працювати і всі початкові школи з 1 вересня 2018 року. Педагогам гімназії на впровадження інтеграції доведеться чекати ще чотири роки. Але щоб тримати постійно руку на пульсі сучасної освіти, вже від сьогодні навчають педагогів, як саме працює інтеграція.

Сутність тренінгу наступна. Педагоги закладу були поділені на шість груп, у кожній з яких були педагоги різних фахів. Учасникам тренінгу було запропоновано подати поняття «яблуко» на всіх навчальних предметах. Після цього учасники груп презентували результати своєї роботи. Виявляється, таке звичне, буденне, українське яблуко, можна представити не лише при вивченні української мови (як твір опис), української літератури (поезія «Яблука червоні»), образотворчого мистецтва (натюрморт), але і при вивченні математики, фізики, хімії, біології, християнської етики, історії, інформатики. Цікаво представили подачу матеріалу про яблуко вчителі біології та хімії. Вона буде пізнавальною не лише для учнів, а стала відкриттям і для педагогів. Але це лише початок. У планах адміністрації провести тематичні дні на паралелях, а потім обмінятися думками за «круглим столом».

Після першого тренінгу було проведено діагностику готовності педагогів до активного навчання на робочому місці засобами тренінгу. На основі досвіду проведення тренінгів побудовано модель тренінгової компетентності педагога, показники якої укладені у стовпці 2 таблиці 1.

У гімназії працює 54 педагоги, які давали відповіді щодо рівня сформованості умінь роботи під час тренінгу, що відображено у таблиці 1.

Таблиця 1. Діагностика тренінгової компетентності учителя

№ з/п	Зміст тренінгової компетентності	Досконало сформована 3 бали	Частково сформована 2 бали	Не сформована 0 балів
1.	Володіти варіативним педагогічним мисленням, знаходити декілька способів вирішення однієї задачі	64 %	16 %	20 %
2.	Виробляти особисту стратегію саморозвитку.	37 %	55 %	9 %
3.	Приймати оптимальні педагогічні рішення щодо вибору форм професійного навчання	33 %	50 %	17 %
4.	Передбачати близькі та віддалені результати впровадження свого саморозвитку	25 %	55 %	18 %
5.	Працювати в команді, узгоджувати свої дії.	83 %	17 %	-
6.	Підтримувати чужі ідеї і розвивати їх під час тренінгу	65 %	17 %	19 %
7.	Здійснювати самооцінку своїх дій під час тренінгу	35 %	48 %	17 %
8.	Генерувати ідеї, вміти їх обґрунтувати	28 %	48 %	24 %
9.	Притримуватись загальних правил під час тренінгу	100 %	-	-
10.	Постійно підтримувати позитивний настрій під час розв'язання колективних групових задач	79 %	11 %	11 %
11.	Мотивувати себе до активної участі у тренінгу	35 %	38 %	27 %
12.	Брати на себе відповідальність під час групової роботи	31 %	50 %	19 %
13.	Уміти виділяти проблеми у міжособистісній комунікації під час тренінгу	33 %	46 %	21 %
14.	Володіння технологією критичного мислення	20 %	70 %	10 %
15.	Проектувати та формувати очікуваний результат	52 %	37 %	11 %

Діагностика показала, що найкраще сформована у педагогів компетентність «притримуватись загальних правил під час тренінгу (100 %); «працювати у команді» (83 %); «постійно підтримувати позитивний настрій під час розв'язання колективних групових задач» (79 %); «підтримувати чужі ідеї і розвивати їх під час тренінгу» (65 %). Хоча усі компетентції, що діагностувались, відносились до тренінгу, виявлена велика розбіжність у рівнях сформованості має відповідне пояснення. Передусім, під час опитування педагогів, важливим фактором є їх налаштованість на подання саме правильної відповіді. Використовуючи андрагогічний принцип коректування особистісних установок, було перед тренінгом проведено психологічне налаштування і повідомлено, що анкетування буде анонімним. Однак, зрозуміло, що великий досвід педагогів формує у них певні стереотипи, які неможливо зняти одноразовим психологічною вправою. Тут враховується такий андрагогічний принцип як використання позитивного досвіду. По-друге, адекватне самооцінювання власної компетентності великою мірою залежить від уміння ідентифікувати дане уміння у себе з урахуванням принципу спільної діяльності з одногрупниками. По-третє, саме принцип андрагогіки щодо врахування індивідуальних особливостей дозволив учителям визнати відсутність окремих компетентцій (в середньому близько 20 % визнали цей факт)

Під час діагностики адміністрація визначила для себе і певні питання, які потребують додаткового навчання педагогів, серед яких: побудова траєкторії саморозвитку засобами акмеології; формування умінь передбачати близькі та віддалені результати впровадження свого саморозвитку; здійснювати самооцінку своїх дій під час тренінгу; генерувати ідеї, вміти їх обґрунтовувати; формувати у педагогів компетенцію брати на себе відповідальність під час групової роботи.

**Висновки.** Таким чином, використання тренінгів для навчання педагогів з використанням андрагогічного підходу дає можливість не тільки виявити рівень розвитку тренінгової компетентності, але й ідентифікувати проблеми. Однак, загалом навчання педагогів засобами тренінгу суттєво підвищує мотивацію педагогів до освоєння нових знань, дозволяє компенсувати прогалини у знаннях, дозволяє окреслити індивідуальні та колективні цілі щодо розвитку педагогічного персоналу, покращує атмосферу інтерсуб'єктної взаємодії.

## ЛІТЕРАТУРА

1. Білик Н. І. Управління адаптивно-педагогічним проектуванням регіональних освітніх систем підвищення кваліфікації педагогічних працівників : Монографія / Н. І. Білик. – Полтава : ТОВ «АСМІ», 2015. – 461с.
2. Боднар О. С. Менеджмент педагогічного персоналу загальноосвітнього навчального закладу / О. С. Боднар, І. Г. Запорожан, А. Й. Романюк. – Тернопіль: Астон, 2011. – 312с.
3. Ковальчук Г. О. Активізація навчання в економічній освіті: Навч. посіб. Г. О. Ковальчук. – Вид. 2-ге, доп. – К.: КНЕУ, 2003. – 298 с.
4. Мурашко М. І. Менеджмент персоналу: навч. метод. посібник – 2-ге видання / М. І. Мурашко. – К.: Знання, 2006. – 311с.
5. Підласий І. П. Як підвищувати кваліфікацію на робочому місці./ І. П. Підласий // Управління школою. – 2017р – №31-33 (547-549). – Листопад. – С.3.
6. Петков В. П. Менеджмент у державному управлінні: загальна частина: навч. посіб. / В. П. Петков, С. В. Петков, Л. Р. Наливайко, О. Г. Комісаров та ін. / за аг. ред. В. П. Петкова. – К., 2017. – 312с.
7. Протасова Н. Г. Гуманізація післядипломної освіти педагогів / Н. Г. Протасова. – К., 1998. – 152с.