



Нонна МУРОВАНА

кандидат педагогічних наук, доцент,
заступник директора
з навчально-методичної роботи
Інституту післядипломної освіти
Севастопольського
міського гуманітарного університету

Ключові слова: інноваційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу, неперервна освіта, андрагогічні принципи, післядипломна педагогічна освіта, культурологічний, аксіологічний, акмеологічний, синергетичний підходи.

У статті обґрунтовано наукові засади розвитку інноваційної культури керівника загальноосвітнього навчального закладу, розглянуто особливості реалізації сучасних наукових підходів у післядипломній педагогічній освіті.

УДК 374.01485.018

РОЗВИТОК ІННОВАЦІЙНОЇ КУЛЬТУРИ КЕРІВНИКА ЗАГАЛЬНООСВІТНЬОГО НАВЧАЛЬНОГО ЗАКЛАДУ В УМОВАХ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ОСВІТИ: НАУКОВІ ЗАСАДИ

© Мурована Н., 2014



остановка проблеми та її актуальність. Процеси глобалізації та інформатизації світового суспільства, тенденції євроінтеграції та соціально-економічний роз-

виток України визначають здійснення нових підходів до формування інноваційної культури особистості. Кардинальні зміни в теорії і практиці української освіти вимагають створення відповідних умов до підготовки та перепідготовки керівних кадрів, які повинні не тільки адаптуватися до сучасних вимог і реагувати на всі інноваційні виклики часу, але й мати певний рівень сформованості інноваційної культури.

Це підтверджує Указ Президента України № 344/2013 від 25.06.2013 року «Про Національну стратегію розвитку освіти в Україні на період до 2021 року», у якому визначається, що інноваційний сталий розвиток суспільства, економіки неможливо здійснювати без послідовного запровадження передових науково-педагогічних технологій, раціональних і ефективних підходів до організації наукової та інноваційної діяльності у сфері освіти, тобто під-

тримки інноваційної діяльності педагогічних та керівних кадрів країни. Тому розпочався новий етап розбудови системи післядипломної педагогічної освіти на засадах гуманізації й демократизації, міжнародної спрямованості, переорієнтації на розвиток інноваційної культури керівників загальноосвітніх навчальних закладів (ЗНЗ).

Аналіз наукових праць, присвячених проблемі. У дослідженнях А. Ваєєвої, С. Григор'євої, О. Єфросиніної, А. Кальянова, В. Кременя, Б. Лисіна, В. Кузнецова, В. Носкова, А. Поскрякова, Л. Холодкової та ін. розглядаються умови формування інноваційної культури особистості. Це питання активно досліджується у вітчизняній (О. Аматыєва, Н. Гавриш, А. Кальянов, О. Козлова, К. Макагон, Р. Миленкова, В. Носкова, М. Сова, О. Єфросиніна та ін.) і зарубіжній (Л. Єлизарова, А. Герасимов, І. Логінов, В. Чернолес та ін.) освіті.

У працях В. Андрущенко, В. Бондаря, Л. Ващенко, Л. Даниленко, Г. Єльнікової, В. Маслова, В. Пікельної, Н. Клокар, В. Крижка, Є. Павлютенкова, Т. Сорочан та ін. визначається, що важливою передумовою для ініціації інноваційних процесів в освіті України є формування такої системи інноваційного менеджменту, яка змінює вимоги до розвитку інноваційної культури керівників ЗНЗ.

Це підтверджує американський дослідник Д. Спіллейн, який вважає, що саме керівник ЗНЗ «концентрує увагу і зусилля персоналу та клієнтів школи на необхідності інноваційних змін у навчальному процесі, а також мобілізує ресурси, необхідні для втілення цих змін» [14, с. 12]. Також у працях Л. Ващенко, Л. Даниленко, Н. Клокар, С. Крисюка, В. Олійника, Н. Протасової, В. Пуцова, В. Семиченко, Т. Сорочан, Т. Сущенко, П. Худомирського та ін. обґрунтовано необхідність розвитку інноваційної культури керівників загальноосвітніх ЗНЗ у післядипломній освіті. Саме це сприяє адаптації керівників освітніх закладів до управлінської діяльності в умовах нових соціально-економічних відносин, упровадженню нового змісту освіти

й інноваційних педагогічних технологій у навчально-виховний процес закладу.

Актуальність цієї проблеми також зумовлена необхідністю подолання суперечностей між:

- потребами освіти у кваліфікованих керівниках закладів освіти зі сформованим високим рівнем інноваційної культури і недостатньою розробленістю науково-методичних основ її формування в умовах післядипломної освіти;

- наявністю потенціалу психолого-педагогічних засобів розвитку інноваційної культури керівників ЗНЗ і недостатньою науково-теоретичною і практичною визначеністю системи їх реалізації в умовах післядипломної освіти та ін.

Ці суперечності визначили проблему дослідження: нагальна необхідність науково обґрунтованого визначення концептуальних і прикладних засад, що забезпечують ефективність розвитку інноваційної культури керівника ЗНЗ в умовах післядипломної освіти.

Мета статті полягає у визначенні та обґрунтуванні наукових засад розвитку інноваційної культури керівника ЗНЗ в умовах післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу. Насамперед звернемо увагу на розгляд методологічних та методичних аспектів розвитку інноваційної культури керівника ЗНЗ. Аналіз наукових праць дозволив виявити різноманітність поглядів на сутність інноваційної культури особистості. Дослідниками цей феномен розглядається як:

- «сфера духовного життя людини, що відображає її ціннісну орієнтацію, яку закріплено в мотивах, знаннях, уміннях, навичках, зразках і нормах поведінки, і забезпечує сприйняття нею нових ідей, її готовність і здатність до підтримки й реалізації нововведень у всіх сферах життя» [13, с. 10];

- «здатність для системно і якісно повної можливості колективу, організації, регіону, країни, цивілізації і кожної людини діяти ефективно, відповідально, конструктивно, ініціативно, творчо, доброзичливо

не тільки на робочому місці, а й у країні, у світі» [12, с. 11] тощо.

Це дає підставу для розглядання феномена інноваційної культури особистості як складової її загальної культури, яка забезпечує готовність до ефективного життя в умовах інноваційних соціально-економічних перетворень, сприяє здатності об'єктивно оцінювати все нове, прогресивне, готовності творчо освоювати і використовувати їх у своїй інноваційній діяльності [2].

Одночасно в дослідників є й інший погляд на розглядання інноваційної культури педагогічних працівників. Вони стверджують, що даний феномен – це:

– «складне інтегративне утворення, яке є одним з показників готовності педагога до інноваційної діяльності та складається з цілого ряду якостей, властивостей особистості та професійної компетентності педагога» [11, с. 87];

– система цінностей, знань, норм, умінь і навичок з генерування і впровадження інновацій, які формуються або розвиваються в особистості і забезпечують, за певних умов, реалізацію її інноваційного потенціалу в усіх сферах діяльності [2 та ін.].

Однак нині не склалося єдиного підходу до визначення інноваційної культури керівника ЗНЗ. Проведений аналіз наукових джерел дозволяє нам [2; 3, с. 40–41]:

– визначити *інноваційну культуру керівника ЗНЗ* як складову його загальної культури, інтегративне утворення, що сприяє сприйняттю нових інноваційних ідей у всіх сферах діяльності закладу, готовності і здатності до підтримки й реалізації його інноваційного розвитку;

– обґрунтувати *структуру інноваційної культури керівника ЗНЗ* як сукупність чотирьох сутнісних компонентів (світоглядного, когнітивного, мотиваційного, креативного, рефлексивного).

Вищезазначене слугує підґрунтям для розглядання наукових засад розвитку інноваційної культури керівника ЗНЗ в умовах післядипломної освіти, яка є основною ланкою системи *безперервної освіти*.

Метою безперервної освіти є задоволення потреб громадян в особистісному та професійному зростанні, забезпечення потреб держави у кваліфікованих кадрах високого рівня культури, здатних професійно та відповідально виконувати не тільки посадові функції, але й упроваджувати у практичній діяльності новітні технології, сприяти подальшому соціально-економічному розвитку суспільства.

Дослідники розглядають безперервну освіту як реалізацію здібностей особистості до саморозвитку через оволодіння цінностями культури та створення нових предметних форм культури. Водночас учені обґрунтовують дві якісні її характеристики:

– просторову, яка створює умови для саморозвитку особистості, де вирішальна роль становлять інтереси особистості;

– часову, яка характеризується цілісністю, безперервністю процесу саморозвитку особистості, що розширюються під впливом нестандартних життєвих ситуацій на різних етапах її діяльності.

Як відомо, безперервна освіта суттєво впливає на особистість, становлення й розвиток її професіоналізму в контексті тенденцій її вікового розвитку.

Аналіз наукових досліджень вітчизняних та зарубіжних учених стосовно професійного розвитку дорослих зумовив наше звернення до андрагогіки, яка є провідною наукою в системі безперервної освіти.

Зауважимо, що ще в 1976 р. на Генеральній сесії ЮНЕСКО в Найробі було визначено, що дорослість людини пов'язана не з віком, а з соціально-психологічними факторами, які, з одного боку, усвідомлюються самою особистістю, а з іншого – визнаються суспільством, проявляються в суспільному житті. Такий підхід підтверджується науковими розробками М. Ноулза, який вважає, що дорослість людини визначається тією мірою, якою вона усвідомлює власну відповідальність за своє життя. Тому доросла людина навчається для вирішення важливої життєвої проблеми і досягнення конкретної мети, тобто прагне до самореалізації, саморозвитку.

Виходячи з цього, С. Змеєв [8, с. 66–67] визначив основні *андрагогічні принципи*, які є основою теорії навчання дорослих. Прокоментуємо їх зміст.

1. Пріоритет самостійного навчання.

2. Принцип спільної діяльності у плануванні, реалізації, оцінюванні та корекції процесу навчання тих, хто навчається, з тими, хто навчає, а також з іншими учасниками даного процесу.

3. Принцип опори на життєвий (побутовий, соціальний, професійний) досвід того, хто навчається.

4. Індивідуалізація навчання, яка орієнтована на конкретні освітні потреби й цілі навчання і враховує досвід, рівень підготовки, психофізіологічні, когнітивні особливості того, хто навчається.

5. Системність навчання в дотриманні відповідності цілей, змісту, форм, методів, засобів навчання й оцінювання результатів навчання.

6. Контекстність навчання, яка спрямована на конкретні, життєво важливі для дорослого цілі, орієнтована на виконання ним соціальних ролей або вдосконалення особистості, будується з урахуванням професійної, соціальної, побутової діяльності того, хто навчається, його просторових, часових, професійних, побутових факторів або умов.

7. Принцип актуалізації результатів навчання, який передбачає застосування на практиці набутих дорослим знань, умінь, навичок, якостей.

8. Принцип елективності навчання, який передбачає надання тому, хто навчається, певної свободи вибору цілей, змісту, форм, методів, джерел, засобів, термінів, часу, місця навчання, оцінювання результатів навчання, а також тих, хто з ним навчається.

9. Принцип розвитку освітніх потреб, який здійснюється шляхом виявлення реального ступеня засвоєння навчального матеріалу і визначення тих матеріалів, без засвоєння яких неможливе досягнення поставленої мети навчання, а також формування в тих, хто навчається, нових освітніх

потреб, конкретизація яких здійснюється після досягнення певної цілі навчання.

10. Принцип усвідомленості всіх параметрів процесу навчання і своїх дій щодо організації процесу навчання тим, хто навчається, і тим, хто навчає.

Андрогогіка як стратегічний орієнтир суспільного прогресу є провідним фактором соціально-економічного розвитку суспільства, важливою умовою розвитку інноваційної культури особистості.

Саме це є основою безперервної освіти, концепція якої схвалена ЮНЕСКО, Міжнародною організацією праці, Радою Європи. В Україні принцип безперервності освіти покладений в основу Національної стратегії розвитку освіти в Україні на період до 2021 року.

У контексті сучасних вимог до розвитку особистості керівника ЗНЗ безперервна освіта постає як гуманітарна сфера, де здійснюється розвиток складових загальної культури особистості, серед яких особливе значення має інноваційна культура.

Основною ланкою системи безперервної освіти керівників ЗНЗ є *післядипломна освіта*.

Варто зазначити, що післядипломна освіта – це спеціалізоване вдосконалення освіти та професійної підготовки особи шляхом поглиблення, розширення й оновлення її професійних знань, умінь і навичок або отримання іншої спеціальності на основі здобутого раніше освітньо-кваліфікаційного рівня та практичного досвіду. Ученими обгрунтовується значення післядипломної освіти як системи вдосконалення загальнокультурного рівня фахівців, стимулювання й розвитку творчого і духовного потенціалу особистості.

Найбільш важливим компонентом післядипломної освіти є *післядипломна педагогічна освіта*, яка не тільки забезпечує умови безперервної освіти педагогів, але й є найбільш гнучкою складовою фахового зростання особистості відповідно до запитів суспільства.

Сучасні дослідники (Л. Ващенко, Л. Даниленко, Н. Клокар, В. Олійник, Н. Прота-

сова та ін.) визначають місію післядипломної педагогічної освіти в забезпеченні нової якості педагогічних і керівних кадрів освіти, створенні умов неперервного особистісного й професійного розвитку впродовж життя тощо. Ця місія здійснюється в нових соціально-економічних умовах, яким притаманні постійні зміни.

До закономірностей післядипломної педагогічної освіти відносяться [5, с. 8–9]:

- залежність післядипломної освіти як особливого освітнього утворення від сукупності об'єктивних і суб'єктивних факторів суспільного середовища;

- єдність і взаємозв'язок розвитку та збагачення у процесі післядипломної освіти загальнокультурної, кваліфікаційної та функціональної складових сукупної культури педагога;

- взаємозв'язок післядипломної освіти педагога з активною самоосвітою, саморозвитком та ін.

Характеристика якості післядипломної педагогічної освіти в сучасній парадигмі розвитку суспільства свідчить про збагачення її функцій: розвивальну, адаптивну, компенсаторну.

Оскільки післядипломна педагогічна освіта орієнтується на визнанні керівника ЗНЗ як активного та самостійного суб'єкта власного навчання, тому її функції охоплюють широке коло питань, зокрема:

- забезпечення випереджального характеру підвищення кваліфікації керівників ЗНЗ відповідно до суспільних вимог;

- мотивування їх неперервного фахового зростання;

- підготовка резерву кадрів, яких вимагає подальший розвиток суспільства;

- створення ефективних технологій навчання дорослих;

- проведення наукових досліджень з актуальних проблем та ін.

Саме це забезпечує реалізацію стратегії розвитку системи післядипломної освіти і вносить принципово нові зміни в її сутність і структуру, які ґрунтуються на сучасних освітніх технологіях, світових стандартах, принципі безперервної освіти протягом життя. На

думку українських науковців (Л. Ващенко, В. Олійник, М. Романенко, В. Семиченко та ін.), післядипломна педагогічна освіта України стає інноваційною, оскільки виконує системотворчі функції як щодо соціальних процесів, так і особистісного розвитку.

Розвиток інноваційної культури керівника ЗНЗ у системі післядипломної педагогічної освіти забезпечує сприйняття нових інноваційних ідей, готовність і здатність до підтримки й реалізації інновацій у всіх сферах діяльності закладу.

Це вимагає використання таких сучасних наукових підходів, як: *культурологічний, аксіологічний, акмеологічний, синергетичний*.

Значний інтерес для нашого дослідження становить *культурологічний підхід* як сукупність теоретико-методологічних положень і організаційно-педагогічних заходів, спрямованих на створення умов щодо засвоєння і трансляції педагогічних цінностей і технологій, які забезпечують творчу самореалізацію особистості педагога в його професійній діяльності. На думку багатьох дослідників (О. Бондаревська, Л. Буєва, Б. Єрасов, І. Ісав, В. Розін та ін.), сутність культурологічного підходу виявляється [7, с. 246]:

- у визнанні особистості як вищої цінності, що здатна реалізувати культурно-етнічні ідеї в процесі інноваційної управлінської діяльності;

- у взаєморозумінні та взаємодовірі учасників інноваційної діяльності;

- в індивідуалізації процесів оволодіння культурою та створення елементів культури в процесі інноваційної управлінської діяльності.

Тому культурологічна спрямованість процесу післядипломної освіти керівників ЗНЗ є однією зі складових нової парадигми освіти, яка сприяє самостійному опануванню ними світоглядними основами, усвідомленню власної долі в сучасному соціокультурному просторі, збагаченню рівня інноваційної культури.

Аксіологічна проблематика сучасної освіти останніми роками стає все більш актуальною. Її методологічні засади ви-

вчаються багатьма дослідниками (І. Бех, М. Бондаревська, С. Гончаренко, І. Зязюн, І. Ісаєв, С. Кульневич, В. Кремень, В. Крижко, С. Ніколаєнко, В. Огнев'юк, В. Сластьонін, О. Сухомлинська та ін.), на думку яких педагогічна аксіологія розглядається як «фундамент загальної культури педагогічних кадрів» [9, с. 176].

Наукові пошуки сучасних дослідників базуються на дослідженнях представників аксіологічно зорієнтованої філософії (Ф. Ніцше, А. Бергсона та ін.), відповідно до яких ставлення людини до світу є ціннісним, а суб'єкт освіти зацікавлений в істині як засобі розв'язання життєвих проблем.

Аксіологічний підхід до вивчення педагогічних явищ і процесів є актуальним, тому що цінності визначають сутність освіти людини. Розвиток інноваційної культури керівника ЗНЗ безпосередньо пов'язаний із запровадженням аксіологічних орієнтирів у процес післядипломної освіти, які сприяють становленню гуманістичних ставлень особистості до самої себе, своєї діяльності, інших людей, світу, природи.

Тому для нашого дослідження даний підхід має особливе значення. Його реалізація в умовах післядипломної освіти забезпечує усвідомлення керівником ЗНЗ цінностей, які складають внутрішню основу його готовності до інноваційної управлінської діяльності, забезпечують розвиток інноваційної культури.

Універсальним науковим орієнтиром, який сприяє постійному професійному самовдосконаленню, саморозвитку особистості в післядипломній педагогічній освіті є *акмеологічний підхід*.

Даний підхід спирається на нову галузь інтегративних знань – акмеологію, яка досліджує цілісну особистість як суб'єкта творчої, навчально-пізнавальної, професійної й управлінської діяльності. З позицій акмеології сутність освіти можна розуміти як цілісний розвиток особистості в умовах освітніх систем, а її зміст як систему знань про взаємодію особистості зі світом.

До того ж, на думку дослідників (К. Абульханова-Славська, О. Анісімов,

О. Бодальов, В. Бранський, А. Деркач, Н. Гузій, В. Зазикін, Н. Кузьміна, Н. Кухарев, А. Маркова, С. Пальчевський, Ю. Снягін та ін.), сутнісною характеристикою акмеологічного підходу є «прагнення до відновлення цілісності особистості, що проходить ступінь зрілості, коли його індивідуальні, особистісні й суб'єктно-діяльнісні характеристики вивчаються в усіх взаємозв'язках для того, щоб сприяти досягненню вищих професійних рівнів» [6, с. 97]. Це пропонує цілісний розвиток особистості, розглядає її індивідуальність як вищий рівень цілісного розвитку [10, с. 32].

Акмеологічний підхід у післядипломній педагогічній освіті має бути пріоритетним напрямом тому, що його застосування забезпечує розвиток особистісних властивостей і мотивації керівника ЗНЗ, цілеспрямовану діяльність щодо створення та реалізації інновацій, тобто сприяє розвитку інноваційної культури.

Процеси оновлення, які відбуваються в умовах нововведень, соціальних перетворень, характеризує *синергетичний підхід*. У науковий обіг термін «синергетика» введено понад два десятиріччя тому Г. Хакеном. За словниковими джерелами, синергетика – це наука, яка досліджує процеси переходу складних систем із неупорядкованого стану в упорядкований і розкриває такі зв'язки між елементами цієї системи, за яких їх сумарна дія у межах системи перевищує просте додавання ефектів дій кожного з елементів окремо.

Нині проблеми синергетики активно досліджує низка науковців (В. Аршинов, В. Буданов, І. Добронравова, М. Каган, С. Курдюмов, В. Лутай, Г. Ніколіс, І. Пригожин та ін.). Синергетичний підхід постає як методологічний принцип психолого-педагогічних досліджень, необхідна складова інноваційних процесів в освіті (О. Богінч, Л. Даниленко, Л. Ващенко, А. Євтюк, І. Загарницька, Н. Протасова, Г. Нестеренко, Т. Новаченко та ін.).

Синергетичний підхід, на думку Н. Протасової, є не тільки основним у системі післядипломної освіти, але й для самого фа-

хівця – педагога, його особистості. Вчена вважає, що «розвиток і збагачення сукупної культури педагога здійснюється діями, що виходять з власних сил, здібностей, можливостей та потреб, діями, які стимулюють самоосвіту, саморозвиток і саморегуляцію особистості» [4, с. 281–282].

Тому застосування даного підходу до побудови системи управлінської діяльності керівника ЗНЗ характеризується багатоваріантністю, формуванням цілісного образу в динамічних умовах освітнього процесу і наукового прогресу. Він реалізується через принципову відкритість системи управління, нелінійність розвитку освітньої системи, що може бути розгорнутим засобом ідей багатоваріантності, альтернативності шляхів розвитку, ідеї вибору альтернатив.

На наш погляд, розвиток інноваційної культури керівника ЗНЗ в умовах післядипломної освіти має базуватись передусім на синергетичних засадах, що забезпечує прогнозування й чітке формулювання стратегічних цілей, які визначають ефективність процесу, визначення тенденцій, оскільки сам цей підхід передбачає вивчення процесів розвитку та саморозвитку особистості, розвитку її інноваційної культури.

Висновки. Усвідомлюючи багатогранність проблеми, ми зосередили увагу тільки на деяких аспектах дослідження і спробували обґрунтувати наукові засади розвитку інноваційної культури керівника ЗНЗ в умовах післядипломної освіти, які забезпечують:

– самостійне опанування керівниками ЗНЗ світоглядними основами, усвідомлення власної ролі в сучасному соціокультурному просторі (*культурологічний підхід*);

– усвідомлення керівниками ЗНЗ цінностей, які складають внутрішню основу їх готовності до інноваційної управлінської діяльності (*аксіологічний підхід*);

– розвиток особистісних властивостей і мотивації керівників ЗНЗ, упровадження інновацій у процесі цілеспрямованої управлінської діяльності (*акмеологічний підхід*);

– прогнозування й чітке формулювання керівниками ЗНЗ стратегічних цілей, які визначають ефективність управлінського процесу, що сприяє розвитку та саморозвитку особистості (*синергетичний підхід*).

Подальшу перспективу дослідження вбачаємо в розробці діагностичного інструментарію для вивчення рівнів сформованості інноваційної культури керівника ЗНЗ, створення моделей та технологій її формування в умовах післядипломної освіти.

ЛІТЕРАТУРА

1. **Милenkova P. V.** Інноваційна культура: методичний супровід формування : навчально-методичний посібник для організації практичних занять та самостійного вивчення дисципліни / P. V. Mylenkova. – Суми : УАБС НБУ, 2007. – 67 с.
2. **Мурована Н. М.** Інноваційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу (теоретичний аспект) [Електронний ресурс] / Н. М. Мурована // Народна освіта. – 2012. – № 3 (18). – Режим доступу : <http://www.narodnaosvita.kiev.ua>.
3. **Мурована Н. М.** Інноваційна культура керівника загальноосвітнього навчального закладу як складова його загальної культури / Н. М. Мурована // Вища освіта в Україні. Тематичний випуск «Європейська інтеграція вищої освіти України у контексті Болонського процесу». – 2012. – № 3, дод. 2. – Т. 2.– С. 38–41.
4. **Протасова Н. Г.** Синергетичний підхід до управління у післядипломної освіти / Н. Г. Протасова // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи : зб. наук. праць. – К. : Логос, 2000. – С. 281–282.

CITED LITERATURE

1. **Mylenkova R. V.** Innovative Culture: Methodic Guidance of Formation: textbook for practical classes and independent students' work on subject / R.V. Mylenkova. – Sumy: YABS NLU, 2007. – 67 p.
2. **Murovana N. M.** Innovative Culture of a Manager of General Educational Institution (theoretical aspect) [Electronic resource] / N. M. Murovana // Narodna Osvita (Public Education). – 2012. – No 3 (18). Acces mode : <http://www.narodnaosvita.kiev.ua>.
3. **Murovana N. M.** Innovative Culture of a Manager of General Educational Institution as a Part of the General Culture /N. M. Murovana // Vyscha Osvita v Ukraini (Higher Education in Ukraine). Theme Issue “European Integration of Higher Education in Ukraine in the Context of Bologna Process”– 2012. – No 3, add. 2. – Vol. 2.– P. 38–41.
4. **Protasova N. H.** Synergetic Approach to Management in Postgraduate Education / N. H. Protasova // Pedagogical Innovations: Ideas, Realities, Prospects : col. of scient. works. – K. : Logos, 2000. – P. 281–282.

5. **Пуцов В. І.** Теоретичні основи розвитку післядипломної освіти як невід'ємної складової неперервної освіти / В. І. Пуцов // Післядипломна освіта в Україні. – 2007. – № 2. – С. 7–11.
6. Акемология : учебник / ред. : А. А. Деркач. – М. : РАГС, 2002. – 650 с.
7. **Ерасов Б. С.** Социальная культурология / Б. С. Ерасов. – М. : Аспект-Пресс, 1996. – 591 с.
8. **Змеев С. И.** Андрагогика: становление и пути развития / С. И. Змеев // Педагогика. – 1995. – № 2. – С. 66–67.
9. **Исаев И. Ф.** Профессионально-педагогическая культура преподавателя : учебное пособие для студентов высших учебных заведений / И. Ф. Исаев. – М. : Изд. центр «Академия», 2002. – 208 с.
10. **Кузьмина Н. В.** Профессионализм педагогической деятельности : метод. пособие / Н. В. Кузьмина, А. А. Реан. – СПб. ; Рыбинск, 1993. – 54 с.
11. **Макагон Е. В.** Развитие инновационной культуры педагога в условиях последипломного образования : учебно-методическое пособие / Е. В. Макагон. – Севастополь : Рибест, 2011. – 178 с.
12. **Поскряков А. А.** Инновативная культура и креативность / А. А. Поскряков // Теория и методология творчества: итоги и перспективы. – М. : Ин-т философии РАН, Рос. философ. общ-во, 2001. – С. 11.
13. **Холодкова Л. А.** Инновационная культура субъектов профессионального образования: концепция, условия формирования / Л. А. Холодкова // Инновации. – 2005. – № 7. – С. 4–15.
5. **Putsov V. I.** Theoretical Basis for Development of Postgraduate Education as an Integral Part of Continuing Learning / V. I. Putsov // *Pislyadyplomna Osvita v Ukraini (Post-Graduate Education in Ukraine)*. – 2007. – No 2. – P. 7–11.
6. *Acmeology: Textbook / edit. : A. A. Derkach. – M. : RAGS, 2002. – 650 p.*
7. **Yerasov B. S.** Social Culturology / B. S. Yerasov. – M. : Aspect-Press, 1996. – 591 p.
8. **Zmeyev S.I.** Andragogy: Foundation and Ways of Development / S. I. Zmeyev// *Pedagogika (Pedagogy)*. – 1995. – No 2. – P. 66–67.
9. **Isayev I. F.** Professional- Pedagogical Culture of a Teacher : textbook for higher education students / I. F. Isayev. – M. : Publ.Centre “Akademia» (Academy), 2002. – 208 p.
10. **Kuzmina N. V.** Professionalism of Pedagogical Activity: method. textbook / N. V. Kuzmina, A. A. Rean. – SPb.; Rybinsk, 1993. – 54 p.
11. **Makahon Y. V.** Development of Innovative Culture of a Teacher in the Conditions of Postgraduate Education: texbook /Y. V. Makahon. – Sevastopol : Ribest, 2011. – 178 p.
12. **Poskryakov A. A.** Innovative Culture and Creativity /A. A. Poskryakov//*Theory and Methodology of Creation: Results and Prospects.* – M. : Inst. of Philosophy RAS, Russ. Philos. Society, 2001. – P. 11.
13. **Kholodkova L. A.** Innovative Culture for Subjects of Professional Education: Concept, Conditions of Formation / L. A. Kholodkova // *Innovations.* – 2005. – No 7. – P. 4–15.

14. **Spillane J. P.** Toward a theory of leadership practice: A distributed perspective / Spillane J. P., Halverson R., Diamond J. B. – Washington, D.C. : Author, 2000. – 65 p.