

УДК 371.14

І. В. Іванюк,

директор, вчитель

(Тернопільська загальноосвітня школа I-III ступенів № 2
Тернопільської міської ради Тернопільської області)

САМООСВІТА – ОСНОВНЕ ЗАВДАННЯ ДИРЕКТОРА ЯК СУБ'ЄКТА ЦІЛІСНОГО ОСВІТНЬОГО ПРОСТОРУ В СИСТЕМІ РОЗБУДОВИ ІННОВАЦІЙНОЇ ПРАВОВОЇ ШКОЛИ

У статті обґрунтовано необхідність самоосвіти керівника навчального закладу, формування нової управлінської парадигми на підставі характеристики основних положень і етапів самоосвіти. Визначено основний предмет професійної діяльності керівника школи для особистісного переходу на новий якісний рівень професійної діяльності в умовах перебудови правової школи. Висвітлено вимоги до професійної компетенції керівника, характерні кроки управління, якості освіти як визначального чинника процесу функціонування і розвитку навчально-виховного закладу. Встановлено умови і стимули продуктивного процесу самоосвіти. Надано оцінку стимулам професійного розвитку вчителя-керівника як основного суб'єкта цілісного педагогічного простору в системі організації правової школи як школи інноваційної школи майбутнього. Розкрито актуальний зміст основних напрямків, в яких керівник-новатор повинен удосконалюватися й займатися самоосвітою. Визначено значення керівника для сьогодення освіти як необхідного суб'єкта цілісного педагогічного простору, який будує засади громадянського, правового суспільства в повсякденному шкільному житті.

Ключові слова: самоосвіта, квалітологія, керівник-новатор.

Постановка проблеми. Активізація самоосвіти – основний предмет професійної діяльності керівника в системі розбудови інноваційної правової школи, адже правова школа – школа майбутнього, яка формує високу правосвідомість і правову культуру школярів як майбутніх громадян правової держави. Це завдання особливо актуальне в контексті сьогоденної державотворчої системи. Розвиток і діяльність такої школи для її керівника відкриває великі можливості для творчого зростання, формування креативності, компетентності, здатності для конкуренції на ринку замовлення освіченої, вихованої особистості, дозволяє проявити себе справжнім творцем навчального процесу, реалізувати творчий потенціал. І лише за таких умов можлива якісна освіта, здатна виконати державне замовлення на сформовану, виховану, правову особистість, компетентне громадянське суспільство. Для підвищення якості освіти необхідна цілеспрямована робота щодо вдосконалення як внутрішніх, так і зовнішніх компонентів. Такі завдання можливо вирішити в системі адаптивного управління, основним механізмом якого є освітній моніторинг – постійне спостереження за освітньою системою на основі кваліметричного підходу. Якість освіти як філософська категорія, з одного боку, педагогічна проблема, з іншого, розглядається з позицій квалітології – триєдиної науки, що охоплює теорію якості, теорію оцінювання якості (кваліметрію) і теорію управління якістю. Ці важливі моменти, завдяки самоосвіті керівника, дають можливість йому оптимізувати процес управління освітньою системою, зробити його ефективним, зорієнтувати на дотримання вимог Державного стандарту, здійснювати управління на діагностико-проективній основі. Адже впровадження системи освітнього моніторингу розв'язує основні завдання:

– виступає як механізм узгодження зовнішніх вимог (треба), внутрішніх потреб (хочу) та внутрішніх мотивів діяльності (можу) у потрібному для навчального закладу напрямі для вироблення реалістичної мети освітньої діяльності;

– стимулює здійснення самоаналізу діяльності, самоспрямування розвитку освітньої системи на бажаний результат;

– узгоджує співвідношення зовнішнього моніторингу й самомоніторингу завдяки моделюванню управлінської діяльності у форматі "вхід-вихід" моніторингової інформації.

Нові моделі шкіл вимагають перегляду змісту педагогічної діяльності, яка й є ядром професійної компетентності керівника. Зрозуміло, що освіта нетотожна обсягу засвоєної інформації, а набуті протягом навчання знання та вміння не завжди є запорукою успішної керівної професійної діяльності.

У нових умовах розбудови нової, сучасної правової моделі школи потрібен, передусім, інтелігентний, знаючий, розуміючий керівник, що володіє необхідними фаховими знаннями та вміннями, добре усвідомлює шляхи їх набуття, володіє принципами і методами пізнання теорії та практики власної педагогічної діяльності.

Таким чином, для успішної розбудови моделі правової школи – школи майбутнього, висвітлення шляхів організації та планування розвитку потрібен ще й керівник-менеджер, здатний до самоосвіти, самореалізації та саморозвитку професійної складової у сучасних умовах становлення української освіти. За таких умов базовими завданнями для керівника, який буде втілювати ідеї правової школи, будуть:

1. Актуалізувати й активізувати роботу із самоосвіти педагогічних працівників гімназії на формувальному етапі розбудови моделі правової школи – школи майбутнього як підстави для розвитку особистісних можливостей із самовиховання і самовдосконалення.

2. Визначити основні напрями самоосвітньої діяльності керівника школи, що є ключовими для його

успішної професійної діяльності в контексті розбудови моделі школи майбутнього.

3. Створити умови для опанування всіма педагогами колективу технології організації роботи у команді із практичним залученням до цієї діяльності учнів, їх батьків та колег, представників громадськості міста.

4. Запровадити технологію організації роботи в команді як головної умови педагогічної діяльності всіх учасників навчально-виховного процесу при реалізації системи профільного навчання.

5. Стандартизувати систему самопідготовки керівника, орієнтовану на формування соціалізованої, компетентної, здорової особистості випускника школи при розбудові цілісної матричної освітньо-організаційної моделі правової школи – школи майбутнього.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Ідея саморозвитку особистості покладена в основу гуманістичної психології, засновниками якої є А. Маслоу, Ш. Мюлер, К. Роджерс та ін. В основі особистості, вважав А. Маслоу, закладена мотиваційна сфера, тобто те, що рухає людину і робить її особистістю. Цю сферу утворює низка взаємозалежних потреб: фізіологічних, потреб безпеки, поваги та ін. Однак чільне місце займає потреба в самоактуалізації: людина прагне реалізувати весь власний потенціал здібностей, щоб бути тою, ким вона може стати.

Метою статті є обґрунтування необхідності самоосвіти керівника навчального закладу, формування нової управлінської парадигми на підставі характеристики основних положень і етапів самоосвіти.

Виклад основного матеріалу. Прагнення до саморозвитку К. Роджерс розглядає як природну потребу особистості. Більш того, він вважає, що ця потреба мала б зберігати актуальність протягом усього життя людини. Людина готова вчитися тільки того, що для неї є значимим. Тому вирішальним у навчанні є той досвід, що уможливує прийняття людиною нової для неї інформації, нових ідей.

Усвідомлення основних положень сучасної психології вимагає дещо переглянути на сучасному етапі освіти саму мету в навчальному та виховному процесі, оскільки при визначенні діяльності директора варто пам'ятати, що основний шлях розвитку людини – це її самореалізація, самопобудова й розгортання індивідуальних здібностей.

І. А. Зязюн виокремлює такі психологічно орієнтовані моделі, за якими відбувається самореалізація особистості: вільну, особистісну, розвивальну, активізуючу, формувальну, збагачуючу.

Вільна модель передбачає, що учень разом із вчителем-керівником визначає інтенсивність і пролонгованість у часі навчальних занять, вільно планує час, самостійно обирає засоби навчання, жорстка система педагогічних впливів відсутня, підтримується імпровізація особистості учня й учителя у виборі змісту й способів навчання. Центральний момент моделі – свобода індивідуального вибору.

Психологічна мета особистісної моделі полягає у тому, щоб дати загальний розвиток особистості, в тому числі в пізнавальній, емоційно-вольовій, моральній та естетичній сферах. Навчання відбувається на високому рівні складності, створюються умови для формування атмосфери довіри, варіативності навчального процесу з урахуванням індивідуальних особливостей і схильностей до навчання учасників процесу. Центральний момент моделі – цілісне психологічне зростання.

Розвивальна модель спрямована на побудову навчальної діяльності особистості для забезпечення теоретичного мислення, рефлексії, самостійності у вирішенні навчальних задач. Центральний момент моделі – "способи діяльності".

Активізуюча модель спрямована на підвищення рівня активності за рахунок включення в навчальний процес проблемних ситуацій, опори на пізнавальні потреби й естетичні почуття. Центральний момент моделі – "пізнавальний інтерес".

Збагачувальна модель має за ключовий психологічний елемент індивідуальний неповторний досвід вчителя. Це – система психічних механізмів, які визначають тип пізнавального ставлення до світу особистості, її сприйняття, розуміння і пояснення того, що відбувається.

Яку б із моделей не практикували вчителі, саме особистісний досвід є психологічною основою самореалізації особистості в системі освіти.

Специфіка педагогічної діяльності полягає в тому, що для ефективної діяльності вчитель-керівник повинен оволодіти глибокими знаннями власного предмета, методиками його викладання, вільно оперувати психологічними й педагогічними моделями, концептами, засобами, мати загальний високий рівень культури, знати прийоми риторики, основи моніторингу, розвинений інтелектуальний потенціал. Тому основними компонентами педагогічної діяльності, які керівник повинен постійно удосконалювати, є: професійний (предмет викладання); правознавчий; психолого-педагогічний (орієнтований на учнів і батьків); поведінковий (імідж, стиль спілкування, мистецтво впливу, лідерські якості тощо); методичний (педагогічні технології, форми, методи і прийоми навчання); гуманітарний; історичний; інформаційно-комп'ютерний; вмотивованість на здоровий спосіб життя.

Отже, об'єктом особистісного розвитку є самоосвіта директора – вчителя. Основним предметом професійної діяльності педагога-керівника для особистісного переходу на новий якісний рівень професійної діяльності в умовах розбудови моделі правової школи – школи майбутнього – є активізація самоосвіти, зміст якої полягає у вивченні й запровадженні нових педагогічних технологій, форм, методів і прийомів навчання, чому сприяють:

- відвідування уроків колег та обмін досвідом;
- періодичне проведення самоаналізу професійної діяльності;

- удосконалення власних знань в галузі класичної та сучасної психології, педагогіки;
- вивчення методичної, педагогічної і предметної літератури;
- огляд в Інтернеті інформації із предмета, педагогіки, психології, педагогічних технологій; рішення задач, вправ, тестів, кросвордів та інших завдань підвищеної складності або нестандартної форми;
- відвідування семінарів, тренінгів, конференцій, уроків колег;
- участь у дискусіях, нарадах, узагальненнях практичного досвіду колег;
- вивчення сучасних психологічних методик у процесі інтерактивних тренінгів;
- вивчення іноземних мов для дослідження досягнень світової педагогіки;
- систематичне проходження курсів підвищення кваліфікації;
- організація гурткової та позакласної діяльності з предмета.

На підставі перерахованих вище пунктів з огляду на вагомість і значимість кожного пункту директор розробляє особистий план самоосвіти для професійного росту.

Безумовним є той факт, що конструктивні елементи педагогічних технологій можуть бути актуальними у разі сформованості стійких умінь і навичок у педагога, що дозволить користуватися наступними навчальними системами:

1. Колективним способом навчання (А. Г. Рівин, В. К. Д'яченко), а саме:
 - парами змінного складу;
 - групами змінного складу;
 - поабзацною проробкою тексту.
2. Проблемним навчанням.
3. Технологією проектного навчання.
4. Технологією інтенсифікації навчання на основі схемних і знакових моделей (В. Ф. Шаталов).
5. Технологією майстерень.
6. Технологією розвитку критичного мислення.
7. Технологією психолого-педагогічного проектування власної діяльності тощо.

З цією метою керівник повинен знати і розуміти:

- теорію питання (мету технології, історію появи);
- алгоритм діяльності вчителя при роботі за певною технологією;
- алгоритм діяльності учнів при роботі із завданнями вчителя;
- актуальність використання технології;
- критерії оцінювання результатів роботи вчителів у процесі використання конкретної технології.

Безперечно, кожна діяльність безглузда, якщо в її результаті не створюється продукт і немає певних досягнень. Тому у певний термін повинні з'явитися конкретні результати, які виявляються в:

- підвищенні якості навчально-виховного процесу закладу;
- публікаціях методичних посібників, статей, підручників, програм, сценаріїв, результатів досліджень, експериментів;
- розробці нових форм, методів і прийомів навчання;
- доповідях, виступах, публічних звітах;
- виготовленні дидактичних матеріалів, тестів, наочності;
- методичних рекомендаціях щодо застосування нових інформаційних технологій;
- проведенні відкритих уроків за власними або новаторськими технологіями;
- створенні комплектів педагогічних розробок;
- проведенні тренінгів, семінарів, конференцій, майстер-класів, узагальненні досвіду із досліджуваної проблеми (теми).

Рівні результативності повинні бути адекватні досвіду роботи керівника-педагога. З самого початку його кар'єри керівник послідовно формується як компетентний практик, а потім як дослідник-експериментатор, який власною діяльністю сприяє створенню унікального творчого навчально-мотиваційного простору навчального закладу.

Порівняльні характеристики освітньої діяльності керівника-практика й керівника-новатора

1. У складній ситуації керівник-практик шукає вихід "тут і зараз". Практичний вихід:

1а. Керівник-новатор шукає не стільки рішення, скільки попередньо проектує та прогнозує максимально вдалі варіанти, шукає причини невдач. Він користується технологією попереднього прогнозування процесу навчання.

2. Робота керівника-практика оцінюється за високою освіченістю учня, за досягненнями практичних результатів.

2а. Керівник-новатор виявляється не тільки за високими показниками якості знань, але й, насамперед, за відтворюваністю знань, а також шляхів досягнення цих високих показників: за рахунок чого, в якій послідовності дій на проміжних етапах навчання, як продіагностовано проміжні та кінцеві результати навченості.

3. Робота за опублікованими програмами або скоригованими розділами навчальних курсів (за змістом матеріалу та змістовної інтеграції). Мета роботи за новими програмами – застосування їх у практичній роботі з дітьми. (*Робота за програмою*).

3а. Авторська дослідницька робота з якісного переструктурування, коригування методичного забезпечення, із суттєвим додаванням авторського змісту (тексту) на 25 % і більше. Апробація в режимі експерименту із дослідженням прийнятності програми з метою підвищення ефективності навчального процесу. (*Робота над програмою*).

4. Застосування на практиці інноваційних методичних розробок (інноваційна діяльність). (*Робота "за методикою"*).

4а. Новаторська діяльність – робота "над методикою" як об'єктом дослідження з метою вирішення проблеми на основі її апробації і впровадження.

5. Фіксація результативності навчального закладу у шкільній документації. Використання оцінок у практичній роботі.

5а. Оцінні результати як діагностичний інструментарій для коригування процесу експерименту й підведення підсумків. Оцінка не стільки для вчителя, скільки для оцінювання ефективності покрокових дій на шляху до реалізації освітньої технології й експерименту.

6. Після завершення процесу навчання здобувається особистий результат у вигляді навченості учнів, накопиченого досвіду роботи тощо.

6а. На основі роботи вирішується освітня проблема, створюється авторський "текст": авторська методика, технологія, програма, тиражований досвід (яка проблема вирішувалася, що перевірялося, якими способами (поелементна технологія), яка ефективність, виконання мети й завдань і тощо).

Самоосвіта директора буде продуктивною у разі, якщо:

- у процесі самоосвіти реалізується потреба педагога до власного розвитку й саморозвитку;
- директор володіє способами самопізнання й самоаналізу педагогічного досвіду. Педагогічний досвід керівника є чинником зміни освітньої ситуації. Він розуміє як позитивні, так і негативні моменти власної професійної діяльності, визнає власну недосконалість, а, отже, є відкритим для змін; педагог має розвинуту здатність до рефлексії, яка є необхідним атрибутом керівника-професіонала (під рефлексією розуміється діяльність людини, що спрямована на осмислення власних дій, внутрішніх почуттів, станів, переживань, аналіз цієї діяльності та формулювання висновків). При аналізі педагогічної діяльності виникає необхідність одержання теоретичних знань, оволодіння діагностикою, а саме самодіагностикою та діагностикою учнів, набуття практичних умінь аналізу педагогічного досвіду;

- програма професійного розвитку керівника містить у собі можливість дослідницької та пошукової діяльності;

- керівник готовий до педагогічної творчості;
- здійснюється взаємозв'язок особистісного і професійного розвитку та саморозвитку.

Питання мотивації та заохочення директора завжди було дуже болісним у матеріальному плані, і тому в кожному управлінні освіти поступово формується низка корпоративних домовленостей про стимул праці керівника. Ось деякі із загальноприйнятих стимулів професійного розвитку керівника-вчителя:

- відкриття власного майстер-класу;
- можливість працювати за певною програмою;
- можливість працювати з певним класом;
- зручний графік роботи, розклад;
- одержання гранту на реалізацію проекту;
- затвердження авторської програми;
- стажування, курси;
- надання часу на методичну роботу;
- надання творчої відпустки в канікулярний час;
- додаткові дні до відпустки;
- оплата придбання науково-методичної літератури;
- премії від спонсорів та меценатів;
- узагальнення досвіду, сприяння публікаціям методичних матеріалів;
- робота в експертних групах;
- надання оплачуваних годин на методичну роботу;
- входження до складу різних органів, що вирішують важливі проблеми життя навчального закладу.

Мотивацію підвищують також відсутність конфліктів, атмосфера поваги, гордості за професію, підтримка, стимулювання ініціативи: "Учитель живе доти, поки вчиться, як тільки він перестає вчитися, у ньому вмирає педагог" (К. Ушинський).

Розкриємо актуальний зміст основних напрямів, у яких директор школи повинен удосконалюватися й займатися самоосвітою:

1. Професійний (предмет викладання).
2. Психолого-педагогічний (орієнтація на учнів і батьків).
3. Психологічний (імідж, спілкування, мистецтво впливу, лідерські якості тощо).

4. Методичний (педагогічні технології, форми, методи та прийоми навчання).
5. Правознавчий.

При застосуванні декомпозиції кожного з понять можливо створити факторно-критеріальну модель сформованості основних параметрів самоосвіти керівника (табл. 1).

Таблиця 1.

Факторно-критеріальна модель сформованості основних параметрів самоосвіти керівника школи

№ з/п	Параметр	Вага параметра	Ступінь прояву	Показник	Вага показника	Ступінь прояву
1.	Професійний напрям	0,17		Професіоналізм у викладанні предмета	0,41	
				Безперервність самоосвіти з предмету, школознавства	0,27	
				Інформаційно комунікаційна компетентність	0,32	
2.	Психолого-педагогічний напрям	0,18		Готовність до педагогічної діяльності	0,26	
				Власне педагогічна діяльність	0,35	
				Результативність педагогічної діяльності	0,39	
3.	Психологічний напрям	0,13		Мотивація до педагогічної діяльності	0,33	
				Володіння аналітико-діагностичним інструментарієм визначення	0,35	
				Організація та планування педагогічної діяльності на основі даних психологічних	0,32	
4.	Методичний напрям	0,19		Володіння педтехнологіями, що формують ЗУН та розвивають комунікативну компетентність вчителів	0,28	
				Володіння технологіями психолого-педагогічного проектування та портфоліо	0,25	
				Організація навчально-виховної роботи в команді	0,47	
5.	Правовий напрям	0,12		Правова грамотність у проектуванні власної	0,23	
				Правознавча спрямованість поведінки керівника	0,38	
				Володіння основними здоров'язбережувальними педагогічними технологіями	0,39	
6.	Результативність самоосвіти	0,21		Якісні зміни у педагогічній діяльності	0,17	
				Підготовка власних програм, підручників, посібників	0,23	
				Здійснення інноваційної	0,2	
				Творче використання у педдіяльності досягнень науки	0,16	
				Створення авторської ідеї навчання і виховання	0,24	

Майбутня школа потребує керівника нового типу, який володіє високою фаховою кваліфікацією та професійною культурою, здатний об'єктивно осмислювати педагогічні явища і факти, критично оцінювати та творчо перетворювати педагогічну дійсність. Усе це пов'язано, насамперед, із проблемами саморозвитку особистості та творчою самореалізацією педагога, новими концептуальними підходами до реформування загальної середньої освіти.

Законодавство України "Про загальну середню освіту" і "Про позашкільну освіту" чітко окреслюють шляхи реалізації принципів індивідуалізації та гуманізації освіти, методологічну переорієнтацію процесу навчання на розвиток особистості учня, визначення її самобутності та самоцінності, формування компетентності учня як загальної здатності до суспільної діяльності на основі знань, досвіду, системи цінностей і здібностей, здобутих у процесі навчання.

За таких умов значення керівника-новатора для сьогодення є визначальним: він не тільки сприяє розвитку учня як громадянина, вчителя, а й фактично будує засади громадянського суспільства в повсякденному шкільному житті.

Водночас, у державі зберігається невідповідність між соціальним значенням керівника та його статусом у громаді, що визначається на рівні заробітної платні педагогічних працівників та системи нематеріальної мотивації та заохочування. Недостатнє фінансове забезпечення вчителів спричинило зниження мотивації вчительської праці і, відповідно, якості викладання. Тому з боку держави потрібен тільки невеликий крок до відновлення соціального статусу учителя, і це не гроші, а усвідомлення всією громадськістю місії педагога для динамічного розвитку сучасного суспільства.

В одному ряду з цією проблемою стоять і такі питання, розв'язання яких можливо тільки за високого рівня сформованості кваліфікаційних можливостей педагога.

Висновки. Професійна діяльність керівника наповнюється дедалі глибшим творчим змістом: йому надана можливість вносити зміни не тільки до окремих видів діяльності керівництва закладом, а й до навчально-виховного процесу загалом; використовувати як традиційні, так і нові форми роботи; розробляти і впроваджувати власні підходи до навчання і виховання учнів.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ ТА ЛІТЕРАТУРИ

1. Аніскін Н. О. Технологія планування стратегічних змін / Н. О. Аніскін, Л. П. Пасечнікова. – Х. : Основа, 2005. – 112 с.
2. Бернс Р. Развитие Я-концепции и воспитание / Р. Бернс. – М. : Наука, 2005. – 96 с.
3. Берталанфи Л. Общая теория систем : обзор проблем и результатов / Л. Берталанфи // Системные исследования. – М. : Наука, 1969. – 70 с.
4. Беспалько В. П. Основы теории педагогических систем / В. П. Беспалько. – Воронеж : ВГУ, 1977. – 99 с.
5. Битянова М. Р. Организация психологической работы в школе / М. Р. Битянова. – М. : ГЕНЕЗИС, 2000. – 298 с.
6. Воєнчук М. М., Квак О. В. Гіпокінезія як фактор інволюційних змін у функціональному стані сучасних школярів в Україні / М. М. Воєнчук, О. В. Квак // Матер. III всеукр. научн.-практ. конф. "Здоров'я і освіта : проблеми і перспективи". – Донецьк : ДонУ, 2004. – С. 261–264.
7. Выготский Л. С. Воображение и творчество в детском возрасте / Л. С. Выготский. – СПб. : СОЮЗ, 1997. – 96 с.
8. Галузинський В. М., Євтух М. Б. Педагогіка : теорія та історія : [навч. посіб.] / В. М. Галузинський, М. Б. Євтух. – К. : Вищ. шк., 1995. – 105 с.
9. Губернський Л. Конкурсний відбір має бути за знаннями! / Л. Губернський // Україна Молдова. – 2009. – 21 серп. – С. 6–7.
10. Реан А. А., Коломинский Я. Л. Социальная педагогическая психология / А. А. Реан, Я. Л. Коломинский. – СПб. : Питер Ком, 1999. – 416 с.
11. Сухомлинский В. А. Сердце отдаю детям. Рождение гражданина / В. А. Сухомлинский. – Кишинев : Лумин, 1997. – 77 с.

REFERENCES (TRANSLATED & TRANSLITERATED)

1. Aniskin N. O. Tekhnologiya planuvannya strategichnykh zmin [The Technology of Planning a Strategic Changes] / N. O. Aniskin, L. P. Pasechnikova. – KH. : Osnova, 2005. – 112 s.
2. Burns R. Razvitie Ya-kontseptsii i vospitanie [The Development of the Self-Concept and Training] / R. Burns. – M. : Nauka, 2005. – 96 s.
3. Bertalanfy L. Obshchaya teoriya sistem : obzor problem i rezultatov [General Theory of Systems : an Overview of Problems and Results] / L. Bertalanfy // Sistemnye issledovaniia [System Studies]. – M. : Nauka, 1969. – 70 s.
4. Bespal'ko V. P. Osnovy teorii pedagogicheskikh sistem [Fundamentals of the Theory of Pedagogical Systems] / V. P. Bespal'ko. – Voronezh : VSU, 1977. – 99 s.
5. Bityanova M. R. Organizatsiya psikhologicheskoy raboty v shkole [The Organization of the Psychological Work at School] / M. R. Bityanova. – M. : GENEZIS, 2000. – 298 s.
6. Voenchuk M. M. Gipokineziya yak faktor involyutsiynykh zmin u funktsionalnomu stani suchasnykh shkolyariv v Ukraini [Hypokinesie as a Factor for Involutionary Changes in the Modern Pupils' Functional Condition in Ukraine] / M. M. Voenchuk, O. V. Kvak // Mater. III vseukr. nauchn.-prakt. konf. "Zdorov'e i obrazovanie : problemy i perspektivy" [Materials of the III All-Ukrainian Scientific-Practical Conference "Health and Education : Issues and Perspectives"]. – Donetsk : DonNU, 2004. – S. 261–264.
7. Vygotskiy L. S. Vooobrazhenie i tvorchestvo v detskom vozraste [Imagination and Creativity in the Childhood] / L. S. Vygotskiy. – SPB. : Soyuz, 1997. – 96 s.
8. Galuzynskyy V. M., Evtukh M. B. Pedagogika : teoriya ta istoriya [Pedagogy : Theory and History] : [navch. posib.]. – K. : Vyshch. shk., 1995. – 105 s.
9. Gubernskyy L. Konkursnyy vydbir mae buty za znannyamy [The Competitive Selection should be for Knowledge!] / L. Gubernskyy // Ukraina Moldova [Ukraine-Moldova]. – 2009. – 21 serp. – S. 6–7.

10. Rean A. A. Sotsialnaya pedagogicheskaya psikhologiya [The Social Pedagogical Psychology] / A. A. Rean, Ya. L. Kolomins'kyu. – SPB. : Piter Kom, 1999. – 416 s.
11. Sukhomlinskiy V. A. Serdtse otdayu detyam [I Give my Heart to Children. The Citizen's Birth]. – Kishiniov : Lumina, 1997. – 77 s.

Матеріал надійшов до редакції 15.04. 2014 р.

Иванюк И. В. Самообразование – основная задача директора как субъекта целостного образовательного пространства в системе развития инновационной правовой школы.

Обоснована необходимость самообразования руководителя учебного заведения, формирования новой парадигмы управления на основании характеристики основных положений и этапов самообразования. Определен основной предмет профессиональной деятельности руководителя школы для личностного перехода на новый качественный уровень профессиональной деятельности в условиях перестройки правовой школы. Освещены требования к профессиональной компетенции руководителя, характерные шаги управления, качества образования как определяющего фактора процесса функционирования и развития учебно-воспитательного цикла. Установлены условия и стимулы процесса самообразования. Дана оценка стимулам профессионального развития учителя-руководителя как основного субъекта целостного педагогического процесса в системе организации правовой школы как инновационной школы будущего. Раскрыто актуальное содержание основных направлений, в которых руководитель-новатор должен совершенствоваться и заниматься самообразованием. Подведены итоги значения руководителя для настоящего образования как необходимого субъекта целостного педагогического процесса, который строит основы гражданского, правового общества в повседневной школьной жизни.

Ключевые слова: самообразование, квалитология, руководитель-новатор.

Ivanyuk I. V. Selfeducation is the Headmaster's Main Task as the Subject of the Integral Educational Space in the System of the Innovative Law School Development.

The necessity of the headmaster's self-education in the educational establishment and the new paradigm of management on the basis of characteristics of main provisions and stages based on the leadership characteristics of the main terms and stages of self-education is justified. The main subject of the headmaster's professional work at school for the personal transition on the new qualitative level in the terms of reconstruction of the law school is determined. Requirements to the headmaster's professional competence, characteristic steps of the management, quality of education as the determining factor of the educational cycle functioning and development are highlighted. Terms and incitements of the self-educational process are established. The evaluation is given to the incitements of the professional development of the teacher-master as the main subject of the integral pedagogical process in the system of the law school organization as the innovational future school. The topical content of the main direction, in which the master-innovator must self-develop and be engaged in the self-education, is disclosed. The master's meaning for the present education as the main subject of the integral pedagogical process, who builds bases for the civil, law society in the current school life, is summed.

Key words: self-education, qualitology, master-innovator.