

УДК 37.091.113:005.963

DOI: 10.15587/2519-4984.2017.100180

ОРГАНІЗАЦІЙНА МОДЕЛЬ НЕПЕРЕРВНОГО НАВЧАННЯ КЕРІВНИКІВ МЕРЕЖЕВИХ ОСВІТНІХ ОРГАНІЗАЦІЙ В ОСВІТНЬОМУ СЕРЕДОВИЩІ ЗАКЛАДУ ПІСЛЯДИПЛОМНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

© В. В. Стойкова

У дослідженні розкрито особливості організації освітнього середовища закладу післядипломної освіти для неперервного навчання керівників мережесвих освітніх організацій. Модель побудовано за принципами андрагогіки. Вона охоплює чотири базових рівня: навчальний заклад, освітній округ, район (місто, об'єднана територіальна громада), регіональний центр розвитку освіти, область. Модель має ознаки відкритості, матричності, інноваційності, каскадності, гнучкості, варіативності

Ключові слова: кластерний підхід, корпоративне навчання, дуальне навчання, кейс-технології, пролонговане навчання, Інтернет-технології

1. Вступ

Створення в українській освітній мережі нових типів загальноосвітніх навчальних закладів (опорних шкіл із мережею філій) та їх об'єднань (освітніх округів) покликане сприяти створенню рівних умов для отримання старшокласниками профільної освіти, їх успішній соціально-професійній орієнтації та підвищенню конкурентоспроможності при вступі у вищі навчальні заклади. Ці інновації у кінцевому результаті повинні забезпечити високу якість і результативність освіти в сільських регіонах країни.

Такі навчальні заклади та їх об'єднання відносяться до мережесвих освітніх організацій [1], які характеризуються низкою ключових ознак [2]:

– вони використовують загальні активи декількох суб'єктів мережі;

– більше покладаються на ринкові механізми, ніж на адміністративні форми управління;

– проявляють більш дієву і зацікавлену роль учасників спільної діяльності, що покращує кінцеві результати;

– кооперуються навколо одного процесу, автономно виконуючи певну роль у виробничому ланцюжку.

Управлінські процеси, пов'язані зі створенням та забезпеченням стабільного розвитку сучасних навчальних закладів потребують від керівних кадрів оволодіння основами матричної та мережевої системи управління навчальним закладом [3]. А отже потребують системної перебудови процесу підвищення кваліфікації керівних кадрів та їх підготовки щодо оволодіння основами мережевого менеджменту організації [4].

Таким чином в освітній галузі виникли певні системні неузгодженості між:

– наявністю в освітній системі мережесвих організацій – округів, опорних шкіл та їх філій, які потребують нових технологій управління та рівнем сформованості фахової компетентності керівників навчальних закладів у галузі мережевого менеджменту;

– необхідністю організувати навчальний процес підготовки керівників мережесвих освітніх організацій та відсутністю наукових розробок щодо дієвих моделей організації неперервного навчання керівних кадрів в освітньому середовищі закладу післядипломної педагогічної освіти.

2. Літературний огляд

Сучасні вітчизняні дослідники спрямували свої зусилля на пошук шляхів удосконалення професійної підготовки педагогічних кадрів в умовах післядипломної педагогічної освіти. Цей процес розглядається як система здійснення цілеспрямованої професійної підготовки керівників закладів загальної середньої освіти у форматі індивідуалізованої за часом, темпом й спрямованістю спеціальної освіти, що надає можливості для реалізації власної програми її здобуття та ефективного застосування в практичній діяльності [5].

Серед пріоритетних принципів у організації післядипломної освіти керівних кадрів науковцями визначено такі:

– неперервності професійної освіти [6, 7];

– компетентнісної орієнтації змісту освіти [5];

– організації освітнього процесу на засадах андрагогіки [6, 8].

Група дослідників під керівництвом Т. Сорочан виокремили дві групи принципів професійного розвитку педагогічних та керівних кадрів у регіональній системі післядипломної педагогічної освіти: принципи професійного розвитку педагогів та керівних кадрів та принципи інституційного розвитку самих обласних інститутів післядипломної педагогічної освіти (ОППО) [6].

До перших віднесено такі:

– застосування компетентнісного підходу до розвитку професіоналізму педагогів та керівників навчальних закладів;

– неперервне професійне зростання;

– формування здатності керівників та педагогів працювати в інноваційному середовищі;

– опанування методів самостійного пошуку знань у різних сферах науки та культури, теорії та практики;

– забезпечення партнерства та професійної взаємодії в процесі навчання, фасилітація;

– рефлексія педагогами результатів навчання та власного практичного досвіду;

– діагностика та моніторинг рівня розвитку професіоналізму.

Друга група принципів включає:

– узгодженість основних напрямів державної політики в галузі післядипломної освіти, соціального замовлення, регіональних, професійних та особистісних запитів;

– наближення навчання до потреб освітньої практики, зорієнтованість на конкретний результат;

– розробка регіонального стандарту післядипломної педагогічної освіти;

– забезпечення варіативності моделей професійного розвитку, можливості їх вибору;

– урахування положень андрагогіки.

При цьому андрагогічний процес повинен здійснюватися з опорою на досвід слухача, надання пріоритетності самостійній навчальній діяльності, стійкій взаємодії слухача з викладачем та іншими учнями, можливості планувати, реалізовувати та оцінювати навчальний процес відповідно до власних потреб, бажань і можливостей, просторових, часових, професійних і побутових факторів, а також соціальних ролей і потреб професійної діяльності учня [9]. Навчання побудоване за принципами андрагогіки має бути системним, практично та індивідуально спрямованим, елективним, усвідомленим, забезпечувати розвиток освітніх потреб слухача.

У свою чергу, запровадження інформаційно-комунікаційних технологій у підвищенні кваліфікації педагогічних кадрів забезпечує його відкритість [9] та неперервність [7, 10], а також є засобом забезпечення його випереджувальної спрямованості та особистісної орієнтації [7].

Незважаючи на інтенсивне дослідження професійної підготовки менеджерів освіти, проблема організації процесу неперервного навчання керівних педагогічних кадрів до організації мережевої взаємодії суб'єктів освітнього процесу в умовах функціонування освітніх округів, впровадження профільного навчання ще не стала предметом спеціального дослідження вітчизняної педагогічної науки.

3. Мета та задачі дослідження

Мета дослідження – обґрунтування організаційної моделі неперервного навчання керівників мережевих освітніх організацій в освітньому середовищі закладу післядипломної педагогічної освіти.

Для досягнення мети були поставлені такі задачі:

– на основі аналізу наукових досліджень розглянути основні принципи організації освітнього середовища закладу післядипломної педагогічної освіти для неперервного навчання керівних кадрів;

– обґрунтувати та розробити організаційну модель неперервного навчання керівників мережевих освітніх організацій;

– узагальнити досвід реалізації розробленої моделі в Миколаївському обласному інституті післядипломної педагогічної освіти.

4. Обґрунтування організаційної моделі неперервного навчання керівників мережевих освітніх організацій

Аналіз наукових досліджень свідчить, що більшість науковців-андрагогів дотримуються думки, що підвищення кваліфікації та формування профе-

сійних компетентностей фахівців повинно здійснюватися під час безперервного навчального процесу. У зв'язку з цим у науковий обіг було введено поняття андрагогічний цикл, що представляє собою період 3–5 років, який структурно та змістовно об'єднує курси підвищення кваліфікації і міжкурсний період з метою формування професійних компетентностей, за потребування освітньою практикою [6].

Професійний розвиток керівників навчальних закладів під час андрагогічного циклу здійснюється на базі та під керівництвом закладу післядипломної педагогічної освіти. Цей процес організовується в спеціально спроектованому для цього освітньому середовищі. Під яким ми розуміємо систему впливів і умов формування особистості за заданим зразком, а також можливостей для її розвитку, які містяться в соціальному і просторово-предметному оточенні [11].

Освітнє середовище закладу післядипломної педагогічної освіти повинно мати низку узагальнених типологічних ознак [2]. Зокрема такі:

1. Освітнє середовище – складноутворений об'єкт системної природи, що представляє собою сукупність зовнішніх умов реалізації освітніх процесів та їх відповідності внутрішнім потребам особистості.

2. Освітнє середовище існує як певна соціальна спільність, яка розвиває сукупність людських стосунків.

3. Освітнє середовище володіє широким спектром модальності (способів творення), яка формує різні типи та види локальних середовищ відмінної якості.

4. Освітнє середовище являється процесом діалектичної взаємодії соціального, просторово-предметного та психодидактичного компонентів.

5. Освітнє середовище може виступати не тільки як умова, але і як засіб організації освітніх процесів.

Формування освітнього середовища забезпечується системою взаємних впливів на учня (того хто навчається) з боку середовища та на саме середовище з боку учня. Цей вплив забезпечується «через включення значущих для людини знань і використання комфортних технологій навчання» [13].

Аналізуючи дослідження науковців, автори виокремлюють такі принципи професійного розвитку педагогічних та керівних кадрів у регіональній системі післядипломної освіти: неперервності, андрагогіки, інноваційності, варіативності, регіональності, інформаційності. Ці принципи автори поклали в основу побудови освітнього середовища закладу післядипломної педагогічної освіти для організації системи неперервного навчання керівників мережевих освітніх організацій.

Система підготовки керівних кадрів вибудовується за принципом побудови будь-якої матричної структури і розгортається у двох напрямках: вертикальному і горизонтальному.

Вертикальні зв'язки здійснюються знизу вгору, від споживача (керівника) до закладу післядипломної освіти, у вигляді замовлень на конкретні освітні послуги, та в зворотному – у вигляді наданих послуг. Горизонтальні зв'язки спрямовуються між різ-

ними категоріями споживачів: керівниками навчальних закладів, структурними підрозділами опорного навчального закладу, окремими навчальними закладами, освітніми округами, іншими учасниками освітньої мережі та їх соціальними партнерами.

Для підсилення ефективності освітніх процесів та якості отриманих результатів підготовка керівних кадрів здійснюється через активізацію каскадних потоків від більш досвідчених та спеціально підготовлених фахівців до інших учасників мережі всередині категорії.

Усі освітні процеси здійснюються на чотирьох базових рівнях (рис. 1):

– 1-й рівень – внутрішній (мікропростір), що включає простір конкретного навчального закладу – філії чи опорного навчального закладу (де розташоване робоче місце керівника);

– 2-й рівень – зовнішній ближній (мезопростір), обмежений межами освітнього округу;

– 3-й рівень – зовнішній більш віддалений (або макропростір), охоплює простір району/міста/об'єднаної територіальної громади;

– 4-й рівень – зовнішній значно віддалений (мегапростір) – освітній простір регіонального центру розвитку освіти або області.

Організація процесу навчання *на першому рівні* лежить здебільшого у площині організації різних форм корпоративного навчання керівників або навчання на власному робочому місці в процесі роботи (on the job training). Така форма підготовки забезпечує тісний зв'язок безпосередньо з процесом діяльності працівника і спрямована на підвищення його рівня компетентності через безперервну практику і взаємодію з більш досвідченими працівниками.

Дана форма заснована на наданні працівнику більш складних завдань, орієнтованих на набуття нового досвіду (використання працівника в якості асистента, делегування повноважень, ротації тощо) [14].

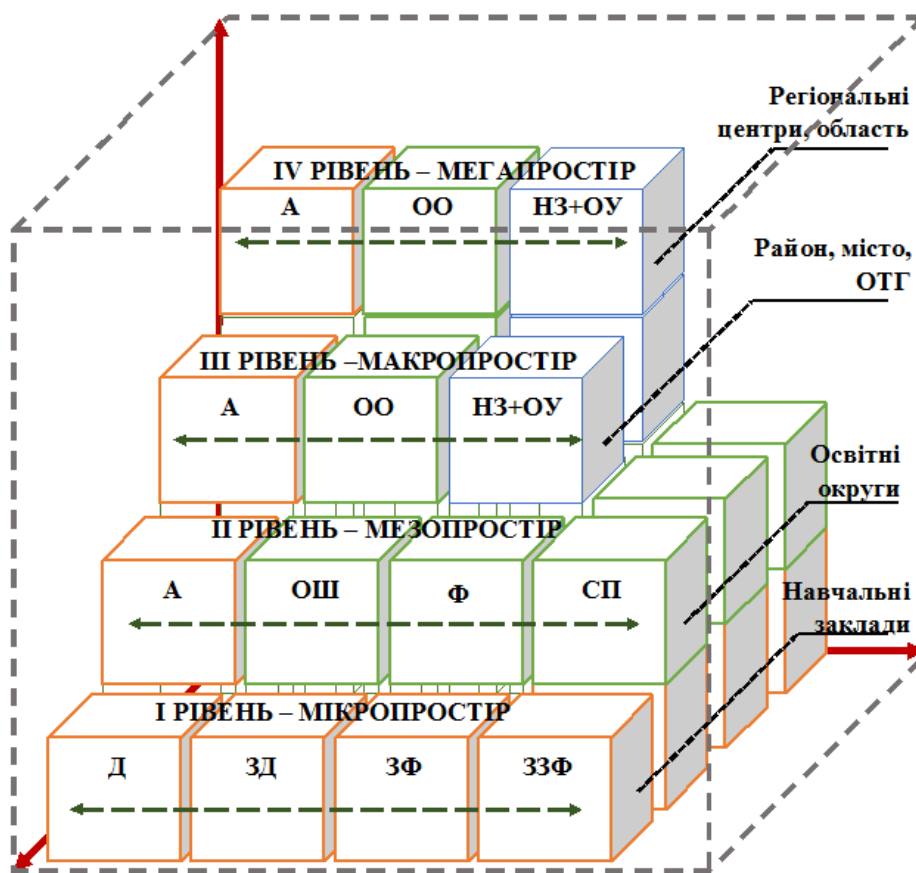


Рис. 1. Структура освітнього середовища закладу післядипломної педагогічної освіти: Д – директор опорної школи; ЗД – заступник директора опорної школи; ЗФ – завідувач філії; ЗЗД – заступник завідувача філії; А – адміністрація; ОШ – опорні школи; Ф – філії; СП – соціальні партнери; ОО – освітні округи; НЗ+ОУ – навчальні заклади та освітні установи)

Серед сучасних ефективних технологій і методів організації навчання широкий спектр використання мають інформаційно-комунікаційні технології, зокрема технології використання мережі Інтернет.

Інтернет-технології, що використовуються у навчальних цілях мають низку позитивних аспектів, які знайшли підтвердження у численних вітчизняних та зарубіжних дослідженнях [7, 10, 11, 15]. Серед іншого виділяють такі:

– комфортне та звичне для учнів середовище;

– різноманітні форми взаємодії і комунікацій, що забезпечує широкий діапазон можливостей організації навчальної діяльності;

– навчальний процес орієнтований відповідно до особистісних характеристик учнів (темп, час, обсяг завдань, форма та інтенсивність спілкування);

– оперативність та актуальність навчального контексту;

– можливість порівнювати власну освітню активність з іншими учасниками;

- мотивованість навчального процесу;
- зняття психологічних бар'єрів;
- можливість фільтрації інформації за відповідними критеріями;
- економічний ефект тощо.

Застосування традиційних та комп'ютерно-орієнтованих засобів навчання спрямованих на задоволення потреб учасників навчального процесу також сприяє переходу навчального середовища у відкритий стан [10]. Пов'язано це із тим, що між системою неперервного навчання керівників мережевих освітніх організацій та оточуючим середовищем відбувається обмін матеріальними ресурсами, енергією та інформацією, засвоєння та трансформація яких призводить до вироблення нового продукту – результату освітнього процесу [3]. Відкритість системи у свою чергу забезпечує розвиток доступності освіти, її гнучкості та академічної мобільності [9].

Така модель підготовки керівників навчальних закладів до володіння компетентностями мережевого

менеджменту, на відміну від традиційної системи навчання має такі характеристики [11]:

- у центрі технології навчання – учень (той хто навчається);
- в основі навчальної діяльності – співробітництво;
- учні (ті хто навчаються) відіграють активну роль у навчанні;
- суть технології – розвиток здібностей до самонавчання.

Для підтримки неперервності, відкритості, випереджувальної спрямованості навчального процесу в Миколаївській області створено Інтернет-середовище розвитку фахових компетентностей керівників навчальних закладів Миколаївської області (рис. 2).

Із цією метою у 2015 році започатковано науково-педагогічний проект «Управлінський кластер» [16], а для його інформаційної підтримки на порталі Миколаївського ОППО (МОППО) створено сайти «Управлінський кластер» (УК) [17] та «Профільна школа» (ПШ) [18].

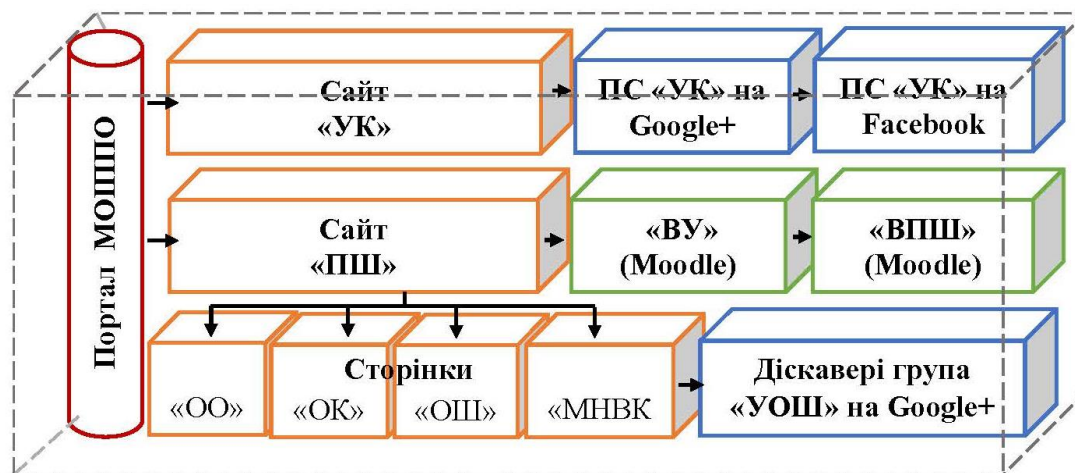


Рис. 2. Інтернет-середовище розвитку фахових компетентностей керівників навчальних закладів Миколаївської області

Сайти «Управлінський кластер» та «Профільна школа» забезпечують оперативне інформування керівників навчальних закладів щодо нормативно-правової та науково-методичної підтримки впровадження профільного навчання, допрофільної підготовки учнів, діяльності освітніх округів (ОО), освітніх соціокультурних кластерів (ОК), міжшкільних навчально-виробничих комбінатів (МНВК), опорних шкіл із мережею філій (ОШ), висвітлення новин в освітній галузі та регіональній освітній системі, популяризації перспективного управлінського досвіду тощо. Вони є платформою для організації управлінських Інтернет-уроків з актуальних проблем управлінської діяльності.

У сайт «Профільна школа» вбудовано дві платформи Moodle: одна – «Відкритий університет розвитку керівних кадрів та педагогічних працівників» (ВУ) – містить дистанційні курси для керівників навчальних закладів, педагогічних працівників (модераторів та мережевих педагогів) щодо створення дистанційних курсів, їх модерації, запровадження дистанційного навчання в школах, використання хмарних

технологій в управлінській діяльності тощо; друга – «Віртуальна профільна школа» (ВПШ) – є тренажером для педагогів та керівників по створенню та модерації дистанційних курсів і містить розроблені ними елективні курси для організації профільного навчання учнів із сільських регіонів області з різних галузей знань.

Під час електронного навчання керівників навчальних закладів широко використовуються платформи Google+ та Facebook для організації міжособистісної взаємодії учасників, підтримки традиційних форм навчання, професійного розвитку керівних кадрів під час неформального спілкування, а також для розширення часових і просторових обмежень в традиційному класі. На платформах створено педагогічні спільноти (ПС) «Управлінський кластер» [19, 20] та діскавері групу керівників опорних шкіл та їх філій «Управління опорними школами» (УОШ) [21].

Другий і третій рівні організації навчального процесу для підготовки керівників до управління

мережевими освітніми організаціями здійснюються в процесі професійної діяльності керівника, проте з відривом від роботи на власному робочому місці (off the job training). Дана форма навчання реалізується в такі способи:

- навчання на території власного навчального закладу, здійснюване внутрішніми фахівцями;
- навчання на території власного навчального закладу, здійснюване зовнішніми, запрошеними експертами (фахівцями);
- навчання на території іншого навчального закладу.

Однією з форм такого навчання є секондмент (secondment) – відрядження або стажування, яка реалізується в Миколаївській області під час курсів підвищення кваліфікації за системою дуального навчання. Дуальна форма навчання забезпечує формування діяльній компетентності керівника навчального закладу та широко застосовується у світовій практиці підготовки фахівців.

Дуальна форма організації курсів підвищення кваліфікації керівних кадрів в Миколаївській області передбачає просторове і часове поєднання в освітньому процесі таких форм:

- аудиторне навчання в Миколаївському ОПП-ПО (1/3 навчального часу);
- навчання на базі навчальних закладів та освітніх установ (1/3 навчального часу);
- самостійна робота слухача (1/3 навчального часу).

Поділ аудиторного навчального навантаження на науково-методико-теоретичну (50 %) та діяльній-практичну (50 %) складові забезпечує реалізацію ключового принципу андрагогіки – максимальну практичну орієнтацію процесу підготовки керівних кадрів, сприяє швидкій адаптації фахівця до нових умов функціонування навчального закладу, скорочує часовий ресурс процесу підготовки.

Місце стажування обирається керівником із переліку, який формується за принципом знизу вгору: керівник або навчальний заклад подають заявку щодо змісту та форми стажування, а інститут післядипломної освіти разом із районними (міськими) науково-методичними установами та регіональними центрами розвитку освіти вивчають замовлення й формують банк даних щодо можливих місць стажування.

Освітній маршрут керівника під час такої форми підвищення кваліфікації фіксується у дорожній карті – матриці підвищення кваліфікації слухача, де зазначено форми роботи, виконання навчального плану курсів, місце, форма та тематика стажування.

Четвертий рівень навчання реалізується через систему організації курсів підвищення кваліфікації за різними формами:

- традиційна (очна та очно-заочна форми);
- пролонгована (у вечірній час або у вільний від роботи день);
- дистанційна та накопичувальна (курси за кейс-технологією).

Кейс-технологія підвищення кваліфікації слухачів при Миколаївському ОПП-ПО запроваджується з метою створення умов для реалізації педагогічними і керівними кадрами можливостей неперервної освіти.

Такий підхід дозволяє самостійно конструювати індивідуальний освітній маршрут для реалізації освітньої професійної програми підвищення кваліфікації з урахуванням своїх професійних потреб, узгоджених із потребами навчального закладу, і вибрати найбільш прийнятні для себе терміни його проходження.

Індивідуальний освітній маршрут – повинен бути розрахованим не менше ніж на 162 академічні години (4 кейси та підсумкова конференція), із них 108 академічних годин повинно складати аудиторне навантаження. Термін навчання за індивідуальним освітнім маршрутом може тривати не більше двох календарних років.

Педагогічний працівник, який виявив бажання пройти підвищення кваліфікації за кейс-технологією, із переліку заявлених до реалізації навчальних програм кейсів повинен обрати ті кейси, за якими він буде проходити навчання.

Під час вивчення певного кейсу слухачі повинні осмислити реальну життєву ситуацію, опис якої одночасно відображає не тільки яку-небудь практичну проблему, але і актуалізує визначений комплекс знань, який необхідно засвоїти при розв'язанні даної проблеми [9].

На четвертому рівні міжкурсовий період андрагогічного циклу реалізується через систему мотиваційних, презентаційних, фасилітаційних, навчальних та дисемінаційних наукових і методичних заходів. Така робота організується на базі Регіональних центрів розвитку освіти при Миколаївському ОПП-ПО, що функціонують на базі потужних районних (міських) науково-методичних установ. Головними завданнями діяльності таких центрів є:

- наближення освітніх послуг до споживача (керівника);
- задоволення потреб керівників щодо розвитку професійної майстерності;
- отримання значного фінансово-економічного ефекту.

У Миколаївській області створено та успішно функціонує вісім таких центрів. Кожен із них охоплює освітній простір трьох територіально наближених адміністративних одиниць середнього рівня (райони, міста обласного підпорядкування).

5. Результати досліджень

Розроблена авторами модель неперервного навчання керівних кадрів надає можливості для розвитку професійних компетентностей кожного керівника, показує перспективи подальшого саморозвитку і можливості реалізації сформованих компетентностей у власній управлінській діяльності. Вона має ознаки відкритості, доступності, інноваційності, каскадності, гнучкості, варіативності (елективності та селективності), матричності, академічної мобільності. За таких підходів до організації процесу навчання керівних кадрів формування їх фахових компетентностей здійснюється з дотримання принципів безперервності та проактивного розвитку, практичної значущості та стійкої мотивації до саморозвитку, актуальності та системності.

Підготовка керівних педагогічних кадрів за такою моделлю функціонує як відкрита інноваційна система з логістичним принципом доставки освітніх послуг

«knowledge just in time» або «знання точно в термін» на відміну від традиційної системи підвищення кваліфікації, що працювала за принципом «knowledge just in case» або «знання про всяк випадок» і в кінцевому результаті забезпечує формування в регіональному освітньому середовищі керівників-лідерів та агентів змін.

6. Висновки

У ході поведеного дослідження на основі аналізу наукових досліджень автори:

1) виокремили основні принципи організації освітнього середовища закладу післядипломної педагогічної освіти для неперервного навчання керівних кадрів;

2) обґрунтували та спроектували організаційну модель неперервного навчання керівників мережних освітніх організацій.

3) реалізували розроблену модель в освітньому середовищі Миколаївського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти у 2012–2017 роках.

Література

- Осадчий, І. Освітній округ як інноваційна модель територіальної системи освіти [Текст] / І. Осадчий // Педагогічні інновації: ідеї, реалії, перспективи. – 2015. – № 2. – С. 42–59.
- Смоляр, Л. Г. Мережеві структури як сучасна форма організації економічної діяльності [Електронний ресурс] / Л. Г. Смоляр, О. А. Котенко // Ефективна економіка. – 2012. – № 12. – Режим доступу: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=1660>
- Мильнер, Б. Теория организации [Текст]: уч. / Б. Мильнер. – М.: ИНФРА-М. – 2000. – 480 с.
- Стойкова, В. В. Проблеми підготовки менеджерів освіти до організації мережевого профільного навчання [Текст] / В. В. Стойкова // Комп'ютер у школі та сім'ї. – 2014. – № 6. – С. 3–7.
- Єльнікова, Г. В. Теоретико-методичні основи підготовки керівників до оцінювання результатів діяльності загальноосвітнього навчального закладу [Текст]: монографія / Г. В. Єльнікова, В. І. Куценко, В. І. Маслов та ін.; ред. Г. В. Єльнікова. – К.: УМО, 2012. – 240 с.
- Сорочан, Т. М. Професійний розвиток керівників і педагогічних працівників загальноосвітніх навчальних закладів у післядипломній педагогічній освіті регіонального рівня [Текст] / Т. М. Сорочан, А. О. Данильєв, Б. А. Дьяченко, О. М. Рудіна. – Луганськ: СПД Резніков В. С., 2013. – 524 с.
- Чернишов, О. Моделювання післядипломної педагогічної освіти на засадах неперервності професійного розвитку [Текст] / О. Чернишов, Е. Соф'янець // Рідна школа. – 2011. – № 4-5. – С. 14–18.
- Сисоева, С. О. Інтерактивні технології навчання дорослих [Текст]: навч.-метод. пос. / С. О. Сисоева. – К.: ВД «ЕКМО», 2011. – 324 с.
- Биков, В. Ю. Відкрите навчальне середовище та сучасні мережні інструменти систем відкритої освіти [Текст] / В. Ю. Биков // Науковий часопис НПУ ім. М. П. Драгоманова. Серія 2: Комп'ютерно-орієнтовані системи навчання. – 2010. – № 9. – С. 9–15.
- Морзе, Н. В. Моделі ефективного використання інформаційно-комунікаційних та дистанційних технологій навчання у вищому навчальному закладі [Електронний ресурс] / Н. В. Морзе, О. Г. Глазунова // Інформаційні технології і засоби навчання. – 2008. – Т. 6, № 2. – Режим доступу: <http://journal.iitta.gov.ua/index.php/itlt/article/view/138>
- Ясвин, В. А. Образовательная среда: от моделирования к проектированию [Текст] / В. А. Ясвин. – М.: Смысл, 2001. – 365 с.
- Беляев, Г. Ю. Формирование термина образовательная среда в психолого-педагогической литературе конца XX–начала XXI века [Електронний ресурс] / Г. Ю. Беляев. – 2006. – Режим доступу: <http://dzd.rksmb.org/science/bel06.htm>
- Макар, Л. М. Сутність освітнього середовища в педагогічному процесі [Текст] / Л. М. Макар // Педагогіка формування творчої особистості у вищій і загальноосвітній школах. – 2013. – № 30. – С. 229–236.
- Сыротюк, С. Д. Самообучающиеся организации как перспективная форма управления компетентностью персонала [Текст] / С. Д. Сыротюк // Вектор науки ТГК. Серия: Экономика и управление. – 2012. – № 2. – С. 72–77.
- Орлов, О. В. Соціальні мережі як сучасне середовище навчання державних службовців [Електронний ресурс] / О. В. Орлов // Державне будівництво. – 2013. – № 1. – Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/DeBu_2013_1_25
- Стойкова, В. В. Кластерний підхід у формуванні регіонального освітнього середовища [Текст] / В. В. Стойкова // Вересень: науковий часопис. – 2016. – № 1-2 (72-73). – С. 41–50.
- Управлінський кластер [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://cluster.moippo.org.ua/>
- Профільна школа [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://prof.moippo.org.ua/>
- Управлінський кластер [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://plus.google.com/u/0/communities/117945098537117514404>
- Управлінський кластер [Електронний ресурс]. – Facebook. – Режим доступу: <https://www.facebook.com/groups/1621787338127764>
- Діскавері група «Управління опорними школами» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <https://plus.google.com/u/0/communities/113827487630581675740>

*Рекомендовано до публікації д-р пед. наук Н. В. Морзе
Дата надходження рукопису 10.03.2017*

Стойкова Вікторія Володимирівна, старший викладач, кафедра теорії й методики управління навчальними закладами, Миколаївський обласний інститут післядипломної педагогічної освіти, вул. Адміральська, 4-а, м. Миколаїв, Україна, 54001
E-mail: viktoriya.stoykova@moippo.mk.ua