

## **«Особливості управління процесом саморозвитку педагога»**

Виконали: учителі української мови та літератури Харківської загальноосвітньої школи І-ІІІ ступенів № 37 Харківської міської ради Харківської області  
**Грінчук С. І., Лустенко С.І.**

Харків – 2022

Становлення педагога як професіонала і суб'єкта продуктивної діяльності – це процес наближення до ідеалів культури, вершин професіоналізму, творчої самореалізації. Професійна діяльність неодмінно супроводжується змінами в структурі особистості педагога: відбувається посилення та інтенсивний розвиток якостей, що сприяють успішному здійсненню діяльності, а також придушуються і навіть руйнуються структури, що не беруть участі в цьому процесі. Позитивний вплив професії на особистість учителя виявляється у формуванні професійної самосвідомості, педагогічної спрямованості, педагогічного мислення, у розвитку професійно важливих якостей, оволодінні педагогічним досвідом тощо [6; 61].

Для того щоб наблизити свій реальний образ до ідеалу, потрібно вміти керувати власним розвитком. Насамперед це означає уміння взяти на себе відповідальність за власне життя і професійну діяльність, вибудувати таку професійну освітню стратегію, яка б враховувала індивідуальні особливості, можливості, запити, задовольняла потребу в освіті, підвищенні кваліфікації в обраній сфері, інтелектуальному, фізичному, духовному розвитку. А це все передбачає оволодіння навичками самоорганізації і саморегуляції. У самоорганізації виявляється психологічна готовність до педагогічної діяльності, у саморегуляції – свідоме управління своєю поведінкою, психікою, енергетичним потенціалом, контроль над емоціями, збереження здатності критично мислити і розв'язувати складні проблеми.

*Управління процесом саморозвитку особистості* поєднує аналіз, планування, організацію, контроль, регулювання. На думку Н. Криволапової, Л. Бабкової [19], управління процесом професійного саморозвитку буде ефективним, якщо розглядати його як складну функціональну систему, що складається з чотирьох основних етапів: а) самопізнання, яке включає вивчення вимог, що висуваються до педагога, самовивчення рівня його професійної компетентності, рефлексію власної професійної діяльності, її самооцінку; б) планування, що передбачає визначення мети й завдань, розробки програми саморозвитку, вибору власних правил поведінки, форм, засобів, методів і

прийомів розв'язання завдань щодо вдосконалення власної педагогічної діяльності; в) реалізація – безпосередня практична діяльність щодо саморозвитку; г) самоконтроль і самокорекція, які містять у собі рефлексію результатів діяльності щодо саморозвитку, ведення щоденника, аналіз результатів праці та підвищення власного рівня професійної компетентності.

Основою функції аналізу є інформація. Без неї не можна сформулювати мету, завдання, визначити проблему, підготувати та прийняти рішення, проконтролювати його виконання.

Завданням керівника, управлінця є:

- вибір достовірних фактів із статистичних даних про стан і рівень саморозвитку педагогів;
- систематизація цих матеріалів;
- вибір релевантної інформації;
- змалювання предмету аналізу;
- зіставлення даних з аналогічними показниками;
- виявлення основних тенденцій;
- встановлення причинно-наслідкових зв'язків;
- узагальнення, висновки, прогнози.

Плануючи процес саморозвитку особистості, управлінець має визначити перспективи, мету та шлях їхнього досягнення.

Важливим фактором може стати особистий план саморозвитку вчителя, але цей фактор може стати важливим тільки за умови психологічно грамотного управління. Керівник може допомогти вчителю проаналізувати особисту роботу, вибрати питання щодо саморозвитку, скласти програму самовдосконалення [61].

Головне завдання особистого творчого плану — спонукати вчителя до роздумів про свою роботу, до самоаналізу, до рефлексії, визначити основний спосіб підвищення своєї майстерності, форми саморозвитку. Ефективність управління процесом планування залежить від усвідомлення педагогом завдань, що стоять перед ним. Цей процес зумовлений рівнем розвитку професійної

майстерності викладача й наявністю потреби в її вдосконаленні, його вмінні організувати роботу з розвитку педагогічних знань та вмінь таким чином, щоб постійно досягати оптимального результату у своїй практичній діяльності [61].

За цих умов саморозвиток виступає як самоціль. Одночасно об'єктивізація процесу планування педагогічного саморозвитку відбувається за рахунок допомоги викладачеві в контролі й керівництві під час складання плану та його реалізації.

Перед тим, як почати планування діяльності саморозвитку, педагогу необхідно замислитися над тим, у якій мірі він потребує підвищення особистої кваліфікації та які його очікування від роботи.

Особливе значення в управлінні процесом саморозвитку має *функція стимулювання*. Стимулювання — стрижнева соціально-психологічна функція управління. У процесі стимулювання чимало залежить від професійної компетентності керівника, характеру співробітництва вчителя з учнями й колегами, від його професійної майстерності й педагогічної культури, від увімкнення в різноманітні форми професійно-творчої діяльності та спілкування, а також від доступності інформації про інноваційні технології.

Стимулювання мотивації творчого саморозвитку реалізують на основі закономірностей, принципів і правил їхньої реалізації.

1. Принцип індивідуального стилю творчої діяльності.
2. Принцип особистісної значущості творчого саморозвитку.
3. Принцип включеності вчителя у творчий саморозвиток, у різноманітні форми професійно-творчої діяльності та спілкування.
4. Принцип індивідуалізації та диференціації.
5. Принцип єдності та взаємозв'язку педагогічної діагностики і творчого саморозвитку вчителя.

Педагогічна діагностика має бути спрямована на виявлення найбільш актуальних професійно-творчих якостей, які необхідно розвивати й удосконалювати, стимулюючи вчителя до самоаналізу, самооцінки, розвитку вмінь виявляти й коригувати проблеми та досягати їх творчого розв'язування.

Педагогічну діагностику слід проводити періодично як необхідний компонент, що забезпечує аналіз професійно-творчої діяльності [61].

Можна виокремити ще один *принцип* — принцип урахування особливостей творчого саморозвитку вчителя. Він означає, що мета, зміст, форми й методи стимулювання мають відповідати характеру, цілям самого педагога, ураховуючи як відповідні їм стимули, так і перепони, що виникають на шляху саморозвитку вчителя.

Керівнику закладу освіти необхідно передбачити перспективи стимулювання. Це зовнішньо керований цілеспрямований процес, заснований на гармонізації цілей стимулювання та творчого саморозвитку.

Зміст стимулювальної функції керівника має бути спрямований на два компоненти управлінської діяльності:

- 1) формування в учителя потреб, що спонукають його до активної творчої діяльності, яка сприяє не тільки підвищенню якості педагогічної праці, але й розвитку школи як відкритої соціально-педагогічної системи;
- 2) створення умов, які зменшують й усувають дію зовнішніх і внутрішніх бар'єрів творчого саморозвитку вчителя.

#### Основні етапи технології

1. Системний аналіз й оцінка мікроклімату професійно-педагогічної взаємодії вчителя та його ускладнень.
2. Проблемний аналіз ефективності стимулювальної діяльності керівника закладу освіти й виокремлення проблеми, причин, що її знижують.
3. Постановка цілей і формування концепції стимулювання.
4. Вибір стратегії та стимулів, що відповідають змісту професійно-творчої діяльності вчителя та його індивідуальним особливостям.
5. Конкретизація очікуваного результату на цьому етапі стимулювання відповідно до критеріїв діагностики рівнів мотивації творчого саморозвитку вчителя.
6. Фіксація вихідного рівня об'єкта стимулювання та складання плану творчого саморозвитку.

7. Організація виконання програми стимулювання, забезпечення необхідних умов для її реалізації.

8. Відстеження процесів, результатів.

9. Аналіз ефективності стимулювання, порівняння досягнутого рівня з початковим.

Стимулювання можна забезпечити всією системою заходів морального й матеріального заохочення. Розвиток творчих здібностей учителя стимулюють і тоді, коли йому пропонують можливість вийти за межі школи. Важливим фактором стимулювання саморозвитку може стати атестація вчителів.

Діяльність керівника закладу освіти з проектування реалізації педагогічної системи стимулювання саморозвитку педагога передбачає: прийняття рішення про необхідність такого стимулювання; проектування його системи й роботи з реалізації відповідної програми; коригування; проблемний аналіз ходу виконання програми та її ефективності; висування наступних цілей.

Технологія роботи керівника закладу освіти з означеної проблеми передбачає:

1. Системний аналіз й оцінку професійно-педагогічної взаємодії педагога та його утруднень.

2. Проблемний аналіз ефективності стимулюючої діяльності керівника закладу освіти й виокремлення проблеми, причин, що її знижують.

3. Постановку цілей й формування концепції стимулювання.

4. Вибір стратегії й стимулів, відповідних змісту професійно-творчої діяльності педагога та його індивідуальним особливостям.

5. Конкретизацію очікуваного результату на даному етапі стимулювання у відповідності з критеріями діагностики рівнів мотивації творчого саморозвитку педагога.

6. Фіксацію вихідного рівня об'єкта стимулювання і складання плану творчого саморозвитку.

7. Організацію виконання програми стимулювання, забезпечення необхідних умов для її реалізації.

8. Відстеження процесів, результатів.

9. Аналіз ефективності стимулювання, порівняння досягнутого рівня з початковим.

Наступним етапом управління процесом саморозвитку педагога є пошук найбільш ефективних шляхів та методів досягнення. Інакше кажучи, якщо при визначенні цілей потрібно відповісти на запитання «чого потрібно досягти?», то слідом за ним виникає запитання: «як найбільш раціонально досягти мети?». Отже, виникає потреба у застосуванні арсеналу, що забезпечує досягнення цілей управління, тобто методів управління.

У менеджменті використовують чотири основних методи управління: адміністративний, організаційний, економічний, соціально-психологічний.

Методи менеджменту – це загальна кількість способів і прийомів впливу на колектив працівників та окремих виконавців для того, щоб досягти певних цілей для організації або рішення поставлених завдань.

Детальніше розглянемо кожен із чотирьох представлених методів.

*Адміністративні методи* орієнтовані на такі мотиви поведінки, як усвідомлена необхідність дисципліни праці, почуття обов'язку, прагнення працювати в певній організації, культура трудової діяльності.

*Організаційні методи* управління передбачають систему організаційних і розпорядчих впливів, спрямованих на досягнення поставленої мети.

*Економічний метод* базується на використанні економічних стимулів і відомі як «метод пряника». За їх допомогою здійснюється матеріальне стимулювання колективу, окремих працівників.

*Соціально-психологічні методи* управління. До цієї групи методів відносять методи формування суспільної свідомості, морального стимулювання (заохочення і покарання), методи впливу на педагогічних працівників на основі використання традицій педагогічного колективу (посвячення молодого педагога, звіти творчих педагогів), створення нормального психологічного клімату в колективі тощо, а також методи соціологічних досліджень (анкетування, інтерв'ю, тестування, використання різноманітних соціометричних методик та

ін.), які дозволяють визначити сформованість громадської думки, розподіл симпатій в колективі, рівень задоволення роботою. Цей метод включає планування соціального розвитку, створення в колективі сприятливої обстановки. Керівник повинен виховувати самосвідомість колективу, при керуванні колективом керівник повинен враховувати психологічні особливості членів колективу, мати постійний контакт з підлеглими. Поняття «особистість підлеглого» характеризує його як людину з громадської діяльності та ідейно-моральними мотивами. Особистість характеризується сукупністю властивостей і достоїнств: темперамент, характер, здібності, інтереси.

При ринкових умовах застосовуються наступні форми впливу керуючого на персонал: переконання, спонукання, примушення.

Самоосвіта – є чи не найголовнішим чинником саморозвитку педагога. Зміст і форми самоосвітньої роботи вчителів полягають у: опрацюванні законодавчих та нормативно-правових документів з питань освіти; вивченні нових наукових ідей, найактуальніших педагогічних проблем (у відповідності до науково-методичної проблеми школи); вивченні передового педагогічного досвіду; роботі над індивідуальною психолого-педагогічною проблемою (напрямки роботи реалізації самоосвітньої діяльності педагогів представлені на мал. 1.1).





Мал. 1.1. Напрямки реалізації самоосвітньої діяльності вчителів.

Під час організації самоосвітньої діяльності неприпустимо формально ставитися, тобто висувати однакові вимоги, до вчителя – початківця та педагога із стажем. При переході вчителів від однієї кваліфікаційної категорії до іншої обов’язково слід будувати самоосвітню роботу з удосконалення рівня професійної майстерності згідно з результатами атестації. На кожному наступному етапі зміст та результати роботи значно відрізняються від попереднього. Кожного разу, докладаючи більше зусиль до самоосвітньої роботи над собою, вчитель постійно переходить на більш високий рівень самоосвіти і, як наслідок, підвищує кваліфікаційну категорію.

Планування роботи адміністрації закладів загальної середньої освіти з управління діяльністю з самоосвіти також повинне будуватися на підставі диференційованого підходу.

#### *Етапи самоосвіти вчителів*

- *за принципами рівнево-кваліфікаційної диференціації*

I етап – профадаптаційний (зі спеціалістами які претендують на II категорію);

II етап – самовизначення (з II категорії на I категорію);

III етап – самоактуалізація (з I категорії на вищу);

IV етап – самореалізації (з вищої категорії на здобуття методичних звань)

I етап самоосвіти вчителя – профадаптаційний  
( зі спеціаліста на здобуття II категорії )

### Форми самоосвіти

Індивідуальні	Колективні
Стажування	Відвідування школи молодого вчителя.
Навчання у процесі контролю та експертної оцінки керівників закладу.	Пасивна участь у різноманітних семінарах шкільного та районного рівня.
Відвідування уроків вчителів – наставників.	Відвідування консультпункту.

### Зміст самоосвіти

- Первинне ознайомлення з професією.
- Пошук базових педагогічних ідей.
- Виявлення своїх слабких сторін та можливостей професійного росту.
- Поповнення педагогом базових предметних знань (дидактичних, методичних, психолого-педагогічних, загальнокультурних) згідно з результатами діагностики.
- Формування професійно важливих умінь і навичок.
- Ознайомлення з системою роботи колег.
- Моделювання особистої системи роботи.
- Оволодіння технологією розробки індивідуальної системи роботи.
- Вироблення концепції педагогічної діяльності.

II етап самоосвіти – самовизначення  
( з II категорії на здобуття I категорії )

### Форми самоосвіти

Індивідуальні	Колективні
Навчання у процесі контролю та експертної оцінки керівників закладів освіти.	Активна участь у різноманітних семінарах шкільного та районного рівня.
Відвідування занять вчителів – наставників молодими спеціалістами	Участь у роботі творчих та динамічних груп.

#### Зміст самоосвіти

- Експериментальна апробація теоретичної моделі.
- Поглиблення зв'язків між головними компонентами особистої системи роботи вчителя.
- Розвиток професійно важливих умінь і навичок.
- Вивчення передового педагогічного досвіду.
- Пошук оригінальних педагогічних прийомів навчання.
- Усунення з системи роботи форм і методів діяльності не ефективність яких підтверджена практикою.

III етап самоосвіти – самоактуалізація  
( з I категорії на здобуття вищої категорії )

Таблиця 1.3

### Форми самоосвіти

Індивідуальні	Колективні
Розробка програм експериментальної роботи.	Активна участь у різноманітних семінарах, конференціях, фестивалях педагогічних ідей.
Складання авторських методичних рекомендацій. Розробка авторських програм.	Участь у роботі районних та обласних творчих груп.
Публікації в пресі.	
Презентація досвіду роботи педагогів.	
Проведення авторських семінарів.	

#### Зміст самоосвіти

- Суттєве оновлення теоретичної моделі системи роботи новими формами та методами діяльності.
- Розробка методичних продуктів.
- Осмислення власного досвіду та його систематизація.

#### IV етап самоосвіти – самореалізація

Таблиця 1.4

#### Форми самоосвіти

Індивідуальні	Колективні
Наставництво.	Керівництво школою молодого вчителя.
Майстер – клас.	Участь в апробації навчально-методичного комплексу.
Видавнича діяльність.	Участь у роботі обласних творчих груп.
Створення монографій.	
Експертна робота.	
Проведення серії відкритих заходів.	
Авторські курси.	

#### Зміст самоосвіти

- Визначення оптимального варіанта взаємозв'язку компонентів системи та їх особливості.
- Відсутність принципових протиріч між головними компонентами та суб'єктами педагогічного процесу в умовах створеної системи.
- Розповсюдження особистого досвіду.
- Науково-дослідницька діяльність.
- Експериментальна робота.

Ефективність управління багато в чому залежить від того, як організовано управління колективом, де використовуються психологічні, економічні, організаційні, адміністративні процеси, тому необхідна розробка наукових принципів, форм і методів управлінської праці, які дозволять пов'язати всі види управління в єдину систему.

Характер управління при реалізації процесу саморозвитку — латентний,

що носить характер надання вчителю віяла-інформації (можливостей) ззовні, або занурення педагога в таке середовище, де волею-неволею він, щоб «виплисти», щоб знайти рішення, повинен буде рухатися, шукати, вирішувати виникаючі проблеми — рухатися по шляху самостійного прийняття того, що зацікавило, для вибору необхідного, коли сам процес вибору непомітний і не можна з впевненістю сказати, коли саме і яка фраза, яка думка виявилася пусковим механізмом для саморозвитку вчителя. Наштовхнути вчителя на ідею, стимулювати педагогічний пошук, стежити за рівнем мотивації, намагатися, щоб мотив постійно звучав у душі вчителя, — у цьому зміст латентного управління. Якщо розглядати цей спосіб управління з практичної точки зору, то стає очевидним наступне:

- необхідне розмаїття джерел інформації;
- необхідне розмаїття власне, інформації, у тому числі варіантів точок зору;
- необхідно навчитися так подавати інформацію, щоб не залишати людей байдужими;
- необхідно створювати такі умови, таку ситуацію, при якій вихователь повинен виробити свій погляд, свою думку;
- є стійке уявлення, що основним носієм значимою інформації в закладі загальної середньої освіти є адміністрація. Чи не тому ведучою формою управлінського спілкування є монолог. Перехід від монологічної форми взаємодії до діалогу, до колективного пошуку рішень, до створення умов і захисту права кожного учасника освітнього процесу на вибір, включення педагогів у найбільш привабливу для них діяльність — важливі задачі адміністрації.

Проведений аналіз різних підходів до визначення поняття «саморозвиток педагога» дозволяє нам розглядати це поняття як безперервний, свідомий, цілеспрямований процес особистісного і професійного вдосконалення, заснований на взаємодії внутрішньо значущих і активно-творчо сприйнятих зовнішніх факторів та спрямований на підвищення рівня професіоналізму,

розвитку професійно значущих якостей, акумулювання педагогічної майстерності, досвіду, знань, умінь, норм та цінностей.

Процес саморозвитку педагога є процес змінювання компонентів: мотиваційно–цільового, когнітивного, емоційно-вольового, конструктивно-діяльнісного, рефлексивного, результативного, які характеризуються нерівномірністю розвитку і взаємопов’язаністю, тому що зміна одного з них є умовою розвитку будь-якого іншого.

Зазначимо, що більшість вчителів необхідно підтримувати, направляти, мотивувати та створювати їм необхідні умови для саморозвитку. Професійний саморозвиток учителя здійснюється протягом усієї його педагогічної діяльності, тому, як ніколи актуальною виступає необхідність створення такої моделі професійного зростання вчителя, яка давала б йому змогу економно, раціонально й успішно формувати ті цінності, які адекватні вимогам сучасної освіти, соціуму.

Отже, необхідною умовою самореалізації є саморозвиток. Адже, щоб особистість успішно реалізувалась, їй потрібно володіти системою морально-духовних цінностей, які є змістовою основою цього духовно-практичного процесу.

Аналіз різних підходів до визначення поняття «саморозвиток особистості» дозволяє нам зробити такі висновки:

При вирішенні проблеми формування готовності педагогів до саморозвитку найважливішими вважаємо такі їх компоненти, як: здатність, процес і потреба (з класифікації за ключовими сегментами); усвідомлена форма (з класифікації за формами саморозвитку); особистісно-професійний ракурс дослідження (з класифікації за ракурсом дослідження феномена); процесуально-організаційний підхід, педагогічно організований зовнішній вплив з урахуванням внутрішнього (з класифікації за підходами до розгляду феномена).

Процес саморозвитку педагога буде більш ефективним, якщо організація самоосвіти педагога буде спиратися на такі принципи: системності та

послідовності; зв'язку самоосвіти з практичною діяльністю педагога; взаємозв'язку наукових і методичних знань у самоосвітній праці вчителя; комплексного вивчення психолого-педагогічних і науково-методичних проблем; відповідність змісту самоосвіти рівню підготовки педагога, його інтересам та нахилам.

Шляхом досконалої організації самоосвітньої діяльності постійно удосконалюється професійна майстерність педагога і, як наслідок, формується авторитет педагога серед учнів, батьків, колег. Таким чином, творчо працюючий педагог сам собі створює особистий імідж.

Ефективність саморозвитку педагогів залежить від якості управління цим процесом, яке передбачає створення умов для формування та розвитку потреби в прагненні до самоосвіти, самореалізації, а саме:

- розширення обсягу пізнавальної інформації та джерел, способів її отримання, збагачення програмного матеріалу новітніми фактами та висновками, використання у викладанні різних засобів навчання, використання додаткової літератури, залучення позапрограмних джерел інформації;

- перехід від репродуктивної до творчої діяльності: від дії за зразком та звичайного переказу матеріалу до самостійного доведення, порівняння, аналізу, синтезу, абстрагування, самостійного творчого застосування отриманих знань, розв'язання нестандартних завдань;

- урахування пізнавальних можливостей учнів: диференційований підхід до учнів, урахування їхніх об'єктивних пізнавальних можливостей, урахування суб'єктивних уявлень дітей про свої можливості;

- усвідомлення особистої та суспільної значущості самоосвіти та саморозвитку: розкриття значущості дошкільної освіти, демонстрація значущості системи знань, розуміння значущості кожного окремого завдання, заняття.

Управління процесом саморозвитку педагога – це цілеспрямована діяльність, що є наслідком глибокого вивчення й аналізу змісту, методів і форм організації самоосвіти педагогів, постійний моніторинг діяльності педагогів із

зазначеної діяльності. Управління процесом саморозвитку педагога передбачає:

- вдосконалення, збагачення знань вихователів (дидактичних, методичних, психологічних, етичних);
- розвиток світогляду, професійно-цінносних орієнтацій, переконань, що відповідають завданням суспільства і дитячого закладу;
- розвиток мотивів творчої діяльності (любов та повага дітей, потреба в самореалізації);
- розвиток стійких моральних якостей особистості (переконливість, гуманізм, педагогічний оптимізм, принциповість, душевна щедрість);
- розвиток сучасного стиля педагогічного мислення, таких його рис, як системність, відчуття міри;
- розвиток професійних навичок, педагогічної техніки, виконавчої майстерності (техніка вербальної і невербальної комунікації, тобто техніка мовлення, а також рухів, міміки, жестів, інтонацій і т. ін., техніка спілкування з дітьми, навички застосування різноманітних ТЗН);
- розвиток культури емоцій, саморегуляції діяльності.

Управління процесом саморозвитку особистості педагога необхідно розпочинати з аналізу стану проблеми, який необхідно здійснювати на основі діагностико-технологічного підходу.

## СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Балл Г. О. Гуманізація загальної та професійної освіти: суспільна актуальність і психолого-педагогічні орієнтири / Г. О. Балл // Неперервна професійна освіта: проблеми, пошуки, перспективи — Київ : Віпол, 2000. — С.134–157.
2. Бондарева Л. І. Педагогічний аналіз інноваційної діяльності вчителя : науково-методичний посібник / К. І. Бондарева, О. Г. Козлова. — Суми : Слобожанщина, 2001. — 44 с.
3. Вайніленко Т. В. Основи професійного самовдосконалення педагога: методичні рекомендації / Т. В. Вайніленко. — Київ : НПУ імені М. П. Драгоманова, 2005. — 250 с.
4. Вайніленко Т. В. Готовність до професійно-педагогічного самовдосконалення як передумова неперервного професійного зростання учителя-вчителя //Науковий часопис НПУ імені М. П.Драгоманова. Серія №5. // Педагогічні науки: реалії та перспективи : [Зб. наук. праць]. — Київ : НПУ, 2004. — Випуск 1. — С. 63–69
5. Великий тлумачний словник сучасної української мови / [уклад. і голов. ред. В.Т. Бусел] — Ірпінь : ВТФ Перун, 2003. — 1440 с.
6. Гузій Н. В. Основи педагогічного професіоналізму : [навч. посіб.] / Н. В. Гузій — Київ : НПУ ім. М. П. Драгоманова, 2004. — 156 с.
7. Дьяченко Б. А. Розвиток професіоналізму вчителя в системі післядипломної освіти : автореф. дис. на здобуття наук ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 — теор. та метод. проф. осв. / Б. А. Дьяченко. — Київ — 2000. — 19 с.
8. Занюк С. С. Психологія мотивації / С. С. Занюк. — Київ : Эльга-Н ; Ника-Центр, 2002. — 352 с.
9. Зубкова І. Ю. Динаміка Я-образу вчителя-професіонала : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. психолог. наук : спец. 19.00.07 — загальна психологія, психологія особистості, історія психології / І. Ю. Зубкова. — Київ,

2001. — 20 с.

10. Зязюн І. А. Неперервна освіта як основа соціального поступу /І.А.Зязюн // Неперервна професійна освіта: теорія і практика : зб. наук. пр.: у 2 ч. / [за ред. І. А. Зязюна, Н. Г. Ничкало]. — Київ, 2001. — Ч. 1. — С. 15–23.

11. Коваленко Е. А. Самовиховання особистості: філософсько-етичний аспект / Е. А. Коваленко // Філософія. Науковий вісник. — Харків : ХДПУ. — 1998. — Вип. 1. — С. 122–125.

12. Коваленко Е. А. Соціально-історичні типи суспільних систем і основні стратегії саморозвитку особистості / Е. А. Коваленко // Наукові записки Харківського військового університету. Серія : Соціальна філософія, психологія. — Харків : ХВУ. — 2004. — Вип. 2 (20). — С. 152–160.

13. Колісник О. Духовний потік психіки / О. Колісник //Соціальна психологія. — 2006. — № 2. — С. 16–30.

14. Колісник О. Духовний саморозвиток особистості / О. Колісник //Соціальна психологія. — 2006. — № 1. — С. 62–77.

15. Колісник О. П. Саморозвиток духовності особистості / О. П. Колісник //Практична психологія та соціальна робота. — 2006. — № 2. — С. 12–18.

16. Колодницька О. Д. Сутність педагогічного професіоналізму / О.Д.Колодницька // Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології : наук. журнал. — Суми, 2011. — № 2 (12). — С. 218–225.

17. Костенко М. А. Педагогічні умови професійно-творчого саморозвитку майбутнього вчителя : дис. на здоб. наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 — теор. та метод. проф. осв. / Костенко Маріанна Артурівна. — Харків, 2004. — 180 с.

18. Костюк Г.С. Навчально-виховний процес і психічний розвиток особистості / Г. С. Костюк. — Київ, 1989. — С. 98–134

19. Литвинюк Л. В. Основи стимулювання професійного зростання вчителів у вченні В. І. Вернадського про ноосферу / Л.В.Литвинюк // Академік В. І. Вернадський і світ у третьому тисячолітті: матеріали Всеукр. студ.

наук.-практ. конф. (лютий 2003 р., м. Полтава). — Полтава, 2003. — С.89–91.

20. Литвинюк Л. В. Педагогічне стимулювання професійного зростання вчителів з низьким рівнем самооцінки / Л. В. Литвинюк // Рідна заклад загальної середньої освіти. — 2004. — № 11. — С. 31–33.

21. Лосєва Н. М. Саморозвиток викладача вищої школи : [навч. посібник] / Н. М. Лосєва. — Донецьк : ДонНУ, 2003 — 336 с.

22. Мамардашвили М. Психологическая топология пути / Мераб Мамардашвили. — Тбилиси, 2015. — 1075 с.

23. Мерзлякова О. Самореалізація особистості / О. Мерзлякова // Науковий світ. — 2007. — № 9. — С. 28–29

24. Новий тлумачний словник української мови / [уклад. В.В. Яременко, О.М. Сліпущко]. — Київ : Аконіт, 2000 — Т. 4. — 2000. — 941 с.

25. Остапчук О. Є. Професійний саморозвиток і самопроектування в системі педагогічної освіти / О. Є. Остапчук // Шлях освіти. — № 4 (07). — С. 13–18.

26. Панчук В. В. Психолого-педагогічні фактори підвищення професіоналізму викладача вищої школи : дис. на здоб. наук. ступеня канд. пед. наук : спец. : 13.00.01 — теор. та історія пед. / Панчук Вікторія Володимирівна. — Луцьк, 1996. — 201 с.

27. Панчук В. В. Психолого-педагогічні фактори підвищення професіоналізму викладача вищої школи (на матеріалі викладення іноземної мови технічному вузі) : автореф. дис. на здобуття наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 — теор. та метод. проф. осв. / В. В. Панчук. — Київ, 1996. — 18 с.

28. Перехейда О. М. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління / О. М. Перехейда // Рідна заклад загальної середньої освіти. — 2004. — № 5. — С. 30–32.

29. Середа І. В. Технологія професійного саморозвитку вчителя-початківця / Середа І. В. // Освітні технології у закладі загальної середньої освіти та ВНЗ. — Миколаїв : Видав. відділ МФ НА УКМА, 1999. — С. 176–179.

30. Скуратівський Л. Методика розвитку і саморозвитку духовної індивідуальності у вченні / Л. Скуратівський // Українська мова і література в закладі загальної середньої освіти. — 2000. — № 2. — С. 69–71.
31. Слободян О. П. Творчий саморозвиток особистості студентів педагогічного коледжу в процесі вивчення культурологічних дисциплін / О. П. Слободян. — Луцьк, 2004. — 205 с.
32. Сухоленова О. Г. Етапи саморозвитку особистості / О. Г. Сухоленова // Психологія : [зб. наук. праць]. — 2000. — С. 98–104.
33. Сущенко Л. О. Стимулювання професійного самовдосконалення вчителів початкових класів у системі післядипломної освіти: дис. на здоб. наук. ступеня канд. пед. наук : спец. 13.00.04 — теор. та метод. проф. осв. / Лариса Олександрівна Сущенко. — Запоріжжя, 2008. — 250с.
34. Тевлін Б. Л. Професійна підготовка вчителів / Б. Л. Тевлін. — Харків, 2006 р.
35. Терлецька Л. Технологія самоаналізу / Л. Терлецька. — Київ : Главник, 2005. — 96 с.
36. Титаренко Т. М. Життєвий світ особистості : у межах і за межами буденності / Т. М. Титаренко. — Київ : Либідь, 2003. — 376с.
37. Хлебнікова Т. М. Діагностика успішності вчителя / Т. М. Хлебнікова // Управління школою. — 2004. — № 12. — С. 2–8.
38. Хлебнікова Т. М. Ділова гра як метод активного навчання педагога : навч.-метод. посіб. для виклад., слухачів ІПО, директорів шкіл, керівників РУО / Т. М. Хлебнікова. — Харків : Основа, 2003. — 80 с. — (Б-ка журналу «Управління школою» ; вип. 7).
39. Хлебнікова Т. М. Особистісно орієнтований підхід до організації продуктивного навчання педагога в системі післядипломної освіти / Т. М. Хлебнікова // Актуальні проблеми безперервної освіти : матеріали Всеукр. наук.-практ. конф., (Харків, 12-14 травня 2003 р.) / Харківський національний університет імені В. Н. Каразіна [та ін.] — Харків, 2003. — С. 123.

40. Хлебнікова Т. М. Управління навчальною діяльністю : [навч.-метод. посібник для виклад., слухачів ІПО] / Т. М. Хлебнікова. — Харків : Основа, 2013. — 224 с.

41. Шевченко В. Саморозвиток як чинник становлення творчої особистості / В. Шевченко //Директор школи, ліцею, гімназії. — 2004. — №2-3. — С. 142-154.