

УДК 373.3.091.12(477)

Шевчук К.Д., Предик А.А., Йолшина Т.С.
Чернівецький національний університет імені Юрія Федьковича

ПРОФЕСІЙНА ПОЗИЦІЯ ВЧИТЕЛЯ ПОЧАТКОВИХ КЛАСІВ В КОНТЕКСТІ НОВОЇ УКРАЇНСЬКОЇ ШКОЛИ

Анотація. У статті висвітлено вимоги сучасних реформаційних процесів до позиції вчителя в умовах Нової української школи. Зокрема звертається увага на компетенції, якими повинен володіти вчитель сучасного освітнього закладу, м'які навички, необхідні в роботі з молодшими школярами. Акцентується увага на можливостях професійного зростання через різні форми, методи та засоби післядипломної освіти чи самоосвіти. Зокрема, описані такі методи корпоративного навчання є баддінг, шедоуінг, менторство, тьюторство, коучінг, секондмент, фідбек. У статті підкреслюється роль та значення кооперативного професійного навчання та актуалізуються нові ролі вчителя в умовах Нової української школи (тьютор, ментор, коуч, фасилітатор). Стаття також містить відомості про зарубіжний досвід самоосвіти вчителів в системі післядипломної підготовки та описано досвід регіональних вчителів, що сьогодні визнаний міжнародними освітніми організаціями.

Ключові слова: Концепція Нової української школи, кооперативне професійне навчання, нові ролі вчителя: тьютор, ментор, коуч, фасилітатор.

Shevchuk Krystyna, Predyk Alina, Yolshyna Tetiana
Chernivtsi Yurii Fedkovych National University

PROFESSIONAL POSITION OF THE PRIMARY SCHOOL TEACHER IN THE CONTEXT OF THE NEW UKRAINIAN SCHOOL

Summary. The article outlines the requirements of modern reform processes to the position of a teacher in the conditions of the New Ukrainian School. In particular, attention is drawn to the competences that a teacher of a modern educational institution must possess, the soft skills that are necessary for working with junior pupils. The emphasis is on opportunities for professional growth through different forms, methods and means of post-graduate education or self-education. In particular, the following methods of corporate learning are described: budding, shadowing, mentoring, tutoring, coaching, secondment, feedback. The article highlights the role and importance of cooperative vocational training and updates the new roles of the teacher in the conditions of the New Ukrainian School (tutor, mentor, coach, facilitator). The article also contains information on the foreign experience of teachers' self-education in the postgraduate training system and describes the experience of regional teachers that is now recognized by international educational organizations. It is stressed that the study of the problem of forming the personality of a modern teacher is an urgent and urgent task. Specifies the skills of a modern teacher: to study throughout life, to think critically, to set goals and achieve them, to work in a team, to communicate in a multicultural environment and to possess other skills. The conceptual foundations of the New Ukrainian School advise educators to engage in the development of two main innovations – the competent paradigm of education and partnership pedagogy. The concept of the New Ukrainian School is based on a qualitatively new level of building relationships between teachers, students, their parents and NGOs. The new educational policy requires a professional reorientation of the teacher's position in the educational process of a modern school.

Keywords: Concept of the New Ukrainian School, cooperative vocational training, new roles of the teacher: tutor, mentor, coach, facilitator.

Постановка проблеми. Проблема вчителя, його професіоналізму, світоглядної культури, духовно-морального вигляду – одна з найактуальніших у педагогіці та філософії освіти. І це зрозуміло. Саме від вчителя, його особистісних характеристик залежить реалізація навчальних планів, якість освітніх послуг, виховання учнів як у процесі навчання, так і позанавчальний час. У Національній доктрині розвитку освіти України у XXI столітті, в Державній програмі «Вчитель» та в Концепції Нової української школи визначається завдання формування особистості вчителя відповідно до потреб практики, сучасних змін, що відбуваються в країні та світі. Зрозуміло, цей процес має бути забезпечений теоретично. Тому дослідження проблеми формування особистості сучасного вчителя є актуальним і невідкладним завданням. За експертними оцінками в концепції реалізації державної політики у сфері реформування загальної середньої освіти "Нова українська школа" на період до 2029 року наголошується, що найбільш успіш-

ними на ринку праці в найближчій перспективі будуть фахівці, які вміють навчатися впродовж життя, критично мислити, ставити цілі та досягати їх, працювати в команді, спілкуватися в багатокультурному середовищі та володіти іншими вміннями. Концептуальні засади Нової української школи радять педагогам долучитися до освоєння двох основних новацій – компетентної парадигми освіти й педагогіки партнерства. Концепція Нової української школи базується на якісно новому рівні побудови взаємовідносин між педагогами, учнями, їхніми батьками та громадськими організаціями. Нова освітня політика вимагає професійної переорієнтації позиції вчителя в освітньому процесі сучасної школи.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Теоретико-методологічні засади розвитку української педагогічної думки та історії вітчизняної вищої школи відображено у працях наступних авторів Л. Березівська, В. Вихрущ, Б. Год, М. Грищенко, Н. Дем'яненко, О. Дубасенюк, І. Лікарчук, В. Майборода, С. Мельничук, Б. Мітюров,

Г. Самойленко, М. Стельмахович, Б. Ступарик, Т. Усатенко; психологічні засади формування особистості вчителя розглядали Г. Балл, В. Моляко, В. Моргун, Е. Помиткін, Б. Рибалка, В. Яценко.

В науковій літературі останніх років до проблеми формування особистості сучасного вчителя зверталися такі вчені, як В. Андрущенко, С. Гончаренко, К.О. Гук, Л. Гриневич, Л. Губерський, М. Євтух, І. Зязюн, В. Кремень, В. Куперець, О. Савченко, О. Сердюк, І. Надольний, В. Огнев'юк та ін.

Виділення невирішених раніше частин загальної проблеми. Однак, незважаючи на публікації багатьох вчених, проблема залишається актуальною. В її структурі існують такі не достатньо визначені питання, як загально-філософські проблеми особистості, особистість вчителя як ідеал і реальність, модернізація підготовки сучасного вчителя в педагогічному університеті, напрями та фактори формування особистісних характеристик вчителя в сучасних умовах.

Мета статті. Головна мета цієї статті полягає у визначенні та теоретичному обґрунтуванні професійної позиції вчителя в умовах Нової української школи.

Виклад основного матеріалу дослідження. В основі специфічно-професійного («педагогічного») розуміння особистості вчителя знаходяться глибинні філософські дослідження проблеми особистості як людини, включеної в суспільно-історичне буття як його активний суб'єкт, який власною індивідуальністю, світоглядом і культурою утверджує суспільно-прогресивні пріоритети, наукові знання, виховує загальнолюдські моральні цінності. Серед філософських та психологічних праць, присвячених проблемі особистості вчителя, провідними було обрано концепції, сформовані Л. Коганом, І. Коном, А. Леонтьєвим, С. Рубінштейном, Л. Сохань, В. Шинкаруком, О. Яценко.

В сучасних умовах ідеалом учителя є образ всебічно розвиненої особистості, спроможної долучитися до процесу суспільних і професійних перетворень, бути професіоналом, який здатний до багатоваріативності педагогічної дії, прогнозування можливих результатів, володіє прийомми аналізу та самоконтролю, вміє педагогічно осмислити нові соціально-економічні умови виховання, наслідки ринкових взаємовідносин, оцінити нові тенденції з позицій педагогічної діяльності, щоб не дозволити ні політиці, ні ринку піднестися над педагогікою [5, с. 16].

Доведено, що для того, щоб завжди бути затребуваним, привабливим і ефективним, учитель має відповідати потребам практики, вимогам часу, тим перспективам, які окреслюються в процесі суспільної трансформації, формувати в собі особистісні якості.

Основними напрямками формування особистісних характеристик сучасного вчителя є: поглиблення і розширення наукового світогляду вчителя; підвищення загальної культури вчителя – політичної, моральної, естетичної; постійне оновлення наукових знань, раціональної складової особистості вчителя; кристалізація вольових якостей; підвищення педагогічної майстерності; поглиблення органічного зв'язку вчителя з життям, соціальною практикою; утвердження активної життєвої позиції [6, с. 44].

Проблема співпраці сім'ї і школи у вихованні дітей досить складна і багатоаспектна. Насамперед це стосується структури взаємодії, розподілу обов'язків, ролей, завдань і функцій між усіма учасниками освітнього процесу, вироблення спільних дій. Батьки можуть створювати свої органи громадського самоврядування, а отже – впливати на освітній та виховний процеси. Міністр освіти і науки Лілія Гриневич наголошує, що вчитель Нової української школи користуватиметься свободою творчості і професійного розвитку [9].

Сучасний учитель має постійно працювати над собою, швидко вчитися, опановувати нові технології, миттєво змінюватися, щоб відповідати швидкоплинним вимогам суспільства. Він поступово перестає бути джерелом знань, а має навчити молоде покоління організувати процес засвоєння знань. Тому сьогодні Міністерство освіти і науки вже не просить, а вимагає від учителів бути відкритими до змін.

Окрім того, серед вимог до професійних й особистісних якостей освітян нормативні документи визначають вмотивованість, компетентність, творчість, гнучке мислення, відповідальність за результати власної діяльності та здатність до саморозвитку.

Звернімося до досвіду передових країн світу: там вчитель постійно перебуває у творчому пошуку, відкритий для навчання та конструктивної критики. Так, у Японії, наприклад, звичною є спільна підготовка педагогів до уроків, а також взаємовідвідування заходів. Це дає можливість отримати конструктивну пораду колег, актуальний і якісний зворотній зв'язок. Учителі Естонії мають спеціально визначений проміжок часу у своєму робочому графіку для підвищення кваліфікації. А педагоги Сингапура на курси підвищення кваліфікації витрачають щорічно до 100 годин...

Український педагог теж повинен розуміти, що навчатися потрібно. Та й у новому Законі України «Про освіту» (ст. 59) зазначено, що професійний розвиток педагогічних працівників передбачає «постійну самоосвіту, участь у програмах підвищення кваліфікації та будь-які інші види і форми професійного зростання [4].

Також у документі зазначено, що «підвищення кваліфікації може здійснюватися за різними видами (навчання за освітньою програмою, стажування, участь у сертифікаційних програмах, тренінгах, семінарах, семінарах-практикумах, семінарах-нарадах, семінарах-тренінгах, вебінарах, майстер-класах тощо) та в різних формах (інституційна, дуальна, на робочому місці (на виробництві) тощо).

Окрім того, в прикінцевих положеннях акцентовано, що загальна кількість годин для підвищення кваліфікації впродовж 5-ти років не може бути меншою за 150 годин.

На сьогоднішній день створено різноманітні освітні платформи для самоосвіти вчителів. Це й відома нам EdEra, де зібрано сучасний освітній контент. І новостворена платформа Нової української школи, на якій розміщено корисні методичні матеріали не лише для педагогів, що впроваджують новий Держстандарт. До речі, міністр освіти Лілія Гриневич анонсувала на згаданій платформі дистанційний курс для вчите-

лів початкової школи, які вчитимуть за новим Стандартом з 2018 року. Цей курс складається зі всього спектру методик, які треба застосовувати для компетентнісного навчання [3, с. 29].

Стане в пригоді й платформа масових відкритих онлайн-курсів «Прометеус», яка сьогодні набирає особливої популярності.

Цікаво, що один із засновників українського «Прометеусу» 25-річний історик Іван Примаченко вважає, що саме онлайн-освіта дозволить «масштабувати» найкращих викладачів на всю країну й зробити навчання доступним кожному.

Закцентуємо увагу й на методах і технологіях навчання дорослих, які «перекочували» до нас із бізнесу, економіки, юриспруденції: секондмент, бадінг, коучінг, шедоунг, менторство, фідбек тощо. В Україні є педагоги, які не чекають зовнішнього спонукання до дії. Вони ефективно працюють над собою, постійно в пошуку нових форм і методів навчання, створюють інноваційні освітні продукти. Серед таких педагогів – Пауль Пшенічка, учитель фізики й астрономії з Чернівців, що став переможцем премії Global Teacher Prize Ukraine, організованої навесні цього року громадською спільнотою «Освіторія» [2]. Досягнення педагога вражають. Він написав кілька підручників із фізики; постійно бере участь у міжнародних конференціях із фізики та астрономії; є головою журі секції інженерії «Міжнародної конференції молодих учених». У 1991 році учитель створив для обдарованих учнів наукове товариство «Квазар», яке і досі успішно діє. У 2005 році Масачусетський технологічний інститут присвоїв малій планеті № 21389 його ім'я – «Пшенічка» [2].

Слід зауважити, що за результатами соціологічних досліджень психологічної служби міста, більшість вчителів наших навчальних закладів теоретично готові до інновацій, умотивовані на позитивну спільну діяльність. Також педагоги навчальних закладів отримали поштовх до особистісних змін у вигляді підвищення заробітної плати, можливості пройти сертифікацію та ще збільшити грошову винагороду за власну працю. Хоча, звісно, матеріальні стимули, якими б значимими вони не були, не є основними мотиваторами вчителів.

Ми живемо в інформаційну еру, коли зміст, обсяг і технології опрацювання інформації змінюються та розширюються в геометричній прогресії. Це саме стосується й професійних знань і вмій.

Тому ключовою ознакою системи методичної роботи з педагогічними кадрами має бути принцип не «Навички про всяк випадок» (just in case), а принцип «Навички вчасно (за потребою)» (just in time) [8].

Як засвідчує світова практика, як освітня так і виробнича, для досягнення ефективності, гнучкості та своєчасності найбільш дієвим є корпоративне навчання кадрів. Пріоритетом такого навчання є не отримання великого обсягу «найкращих знань», а набуття актуальних знань, умінь і навичок для підвищення ефективності діяльності будь-якої установи, у нашому випадку – школи.

Метою корпоративного навчання є оперативне формування професійних компетентностей, що передбачає максимальну їх реалізацію в реальній освітній ситуації й виражається в зміні поведінки вчителів, підвищенні якості та продуктивності їх праці [1].

Зазначена мета визначає завдання інноваційної діяльності та пріоритети корпоративного навчання:

- розвиток інноваційного мислення;
- формування професійних компетенцій;
- генерування нових знань;
- корекція організаційної культури навчального закладу відповідно до нової стратегії;
- гнучкість і конструктивність рольової поведінки [1].

Корпоративне навчання, на відміну від традиційного «професійного навчання», має свої характерні ознаки та пріоритети, серед яких можемо виокремити такі [1]:

1. До системи корпоративного навчання залучено всіх членів навчального закладу. Організації, як і люди, розрізняються здатністю вчитися та розвиватися. Відсутність в організації цієї здатності негативно впливає на її конкурентоспроможність. Функціонування в умовах ринкової економіки потребує від навчального закладу (навіть державної форми власності) постійно розвиватися, удосконалюватися.

2. Корпоративне навчання має випереджальний характер стосовно структурних змін й оновлення. Стрімкий розвиток науки й техніки, динамічність соціальних змін і функціонування в період системного реформування призводять до появи нових сфер діяльності, яких раніше не було, виникненню бар'єру між накопиченням знань, підготовленістю педагогічних і керівних кадрів до їх впровадження й ефективного використання. Подолання такого бар'єру можливе лише за умови, що навчання випереджує потреби практики.

3. Корпоративне навчання є мотивованим і спрямованим на формування потреби оволодіння новими знаннями, навичками, здібностями, на усвідомлення необхідності саморозвитку та самореалізації. Підвищуючи кваліфікацію й здобуваючи нові навички та знання, працівники отримують додаткові можливості для професійного зростання, як у межах своєї організації, так і поза нею. Професійне навчання також сприяє загальному інтелектуальному розвитку людини, зміцнює впевненість у собі.

4. Корпоративне навчання неперервне – як у набутті професійних компетентностей, так і в соціально-культурному розвитку.

5. Система корпоративного навчання гнучка й мобільна, здатна адаптуватися до постійних змін, що відбуваються в суспільстві, економіці, на виробництві.

6. Корпоративне навчання інноваційне або креативне. В основі такого інноваційного за формою й змістом навчання є ідея командного підходу до процесу навчання. Команда має такі характеристики: члени команди зорієнтовані на спільну мету або завдання; здійснення цієї мети вимагає співпраці членів команди й координації їх зусиль; взаємодія членів команди здійснюється регулярно.

Найпоширенішими методами корпоративного навчання є бадінг, шедоунг, менторство, тьюторство, коучінг, секондмент, фідбек й інші.

Слід відзначити, що неформальна корпоративна освіта може реалізовуватися в очній формі (фізична присутність працівників) і в онлайн

форматі: за допомогою різних форм віртуального спілкування та хмарних технологій.

Саме такі методи стали поширеними та мають назву фідбек (зворотній зв'язок). За даними світових аналітичних компаній із 2008 р. більше половини організацій США використовують той чи той вид соціальних медіа для навчання своїх співробітників й обміну знань між ними, у Великобританії цей метод розвитку використовують 52% компаній (дані Інституту розвитку персоналу (CIPD)).

Серед сучасних технологій і методів електронного навчання (e-learning) виокремлюють мобільне навчання (m-learning), соціальні мережі (social networks), онлайн коучинг (e-coaching), корпоративні бло-ги, корпоративні онлайн бібліотеки (wikis).

Сьогодні існує ще й такий метод підвищення освіти як секондмент [3, с. 30]. Це відрядження до іншої організації або ротація персоналу в колективі з метою розповсюдження інноваційного досвіду роботи, опанування нових умінь і навичок, необхідних для сходження професійними сходами, вивчення кола обов'язків сумісних спеціалістів, із якими доводиться стикатися на посаді з метою забезпечення взаємозамінності працівників.

Сучасний педагог – це вже не гуру-транслятор нових знань. Це фактично наставник, який вміє організувати процес пізнання учнів.

У кожного з учасників цього процесу мають бути розвинуті й так звані «м'які навички». Це критичне мислення, креативність, вміння працювати у команді, розв'язувати проблеми, ефективно комунікувати, ставити цілі й досягати їх [7, с. 32].

Для цього сучасна школа повинна використовувати в освітньому процесі активні методи пізнання. Активне навчання передбачає вихід за межі класу і за межі навчальної програми, привласнення результатів знань. У цьому випадку учень фактично відчуває, що працює на себе і отримує знання під свій запит. А умовний клас чи певне середовище є тим місцем, де він може їх перевірити, знайти спільників, гідну експертизу, тому йому туди цікаво приходити.

Звичайно, школа майбутнього – інституція, яка працює без примусу. Має й іншу парадигму оцінювання, де оцінка – це не покарання або чинний інструмент тримання в покорі, а просто адекватний зворотній зв'язок. Таке оцінювання ділиться на самооцінювання та валідацію з боку учителя.

Подібна модель навчання передбачає й нові ролі учителя. Приватні школи, на відміну від державних, вже пілотують ці нові ролі. Визначимо їх детальніше.

Тьютор – це не викладач чи класний керівник. Тьютор – це особа, що веде індивідуальні або групові заняття із учнями. А також – репетитор, наставник. Тьютор (позиційно) – це той, хто організовує умови для складання та реалізації індивідуальної освітньої траєкторії учня. Це людина, яка скеровує учня та працює із його запитом, допомагає йому зрозуміти себе, поставити правильні запитання, уточнити їх, вибрати траєкторію руху та не сходити з неї [9].

Коуч – це професіонал, який надає людині допомогу у визначенні його цілей і їх досягнення. Коуч допомагає людям просуватися від того, де вони знаходяться в своєму житті зараз, до того, де вони хочуть бути. Говорячи іншими словами, робота коуча полягає в тому, щоб допомогти вам зробити у своєму житті ті зміни, які дадуть можливість дістатися з точки А в точку Б. Коуч – це той, хто надихає вас, мотивує вас і підтримує вашу відповідальність за досягнення бажаних вами результатів на необхідному рівні до моменту їх здійснення. Чого б ви не хотіли у своєму житті, коуч неодмінно може допомогти вам отримати це.

Ментор – вчитель, який, на відміну від класичного педагога, не перевіряє знання учнів та не задає домашніх завдань. Ментор як термін почали використовувати в значенні синоніма до слів «учитель», «порадник», «наставник», «консультант». Людина, що має інтерес в розвитку знань, умінь, навичок та міжособистісних стосунків. На відміну від наставника, ментор самостійно встановлює інтенсивність та напрямок навчання. Завдання ментора – допомагати тоді, коли ви просите про допомогу [9].

Ментор – це той, до кого учень приходиться сам, щоб дослідити якусь тему і перевірити свої гіпотези. Ментор говорить з точки зору практика, відділяє істину від ілюзій, конструктивні рішення, які будуть працювати, від тих, які будуть неефективними і, таким чином, наблизити учня до результату.

Фасилітатор – це фахівець, який не зацікавлений у підсумках обговорення, з якимось конкретним рішенням, не представляє інтереси жодної з груп-учасників чи персоналії і не бере прямої участі в обговоренні, але несе відповідальність за якісне виконання завдань і є радше супровідником навчальної групи у їхньому особистому розвитку. У школах нового покоління застосовується дуже багато групових способів пізнання і дослідження, а не сидіння «потилиця в потилицю» у класі. Це використання колективного інтелекту, вміння зібрати команду, працювати у ній. Фасилітатор – це той, хто відповідає

Таблиця

Методи корпоративного навчання

Назва	Ключове слово	Трактування
Баддінг (budding)	партнер	Включення педагогічного працівника в процес діяльності іншого педагога
Шедоуінг (shadowing)	тінь	Спостереження за процесом роботи
Секондмент (secondment)	відрядження	Стажування, ротації
Менторінг (mentoring)	обмін	Цілеспрямована передача досвіду
Коучінг (coaching)	еврика	Розкриття потенціалу особистості педагога
Тьюторство (tutoring)	координація	Супровід процесу навчання, обговорення досвіду перенесення отриманих знань у реальну практику

Джерело: розроблено авторами

за групову динаміку, хто вміє цей процес зробити ефективнішим [9].

Висновки з дослідження і перспективи.

Отже, у сучасних умовах державного розвитку особливо гостро постає проблема реалізації інтелектуального потенціалу нації. Вища школа – одна з найважливіших ланок, здатних позитивно її розв'язувати. Тому необхідно вдосконалювати всю систему освіти, привести зміст і методи навчання у відповідність до принципів гуманізації та демократизації, спираючись на новітні досягнення психолого-педагогічної науки. А тому, роз-

будова української національної школи вимагає від майбутнього вчителя високої педагогічної культури і методичної майстерності.

Подальшого дослідження потребує обґрунтування теоретико-методологічних і організаційних концепцій, систем і технологій учіння, провідне місце серед яких у сучасних реаліях посідають педагогічні технології, які мають забезпечувати особистісний розвиток та саморозвиток вчителя, його професійну і соціальну мобільність, конкурентоспроможність на ринку праці, адаптаційну гнучкість.

Список літератури:

1. Бабушко С.Р. Корпоративні університети – сучасний засіб навчання персоналу. *Журнал «Методист»*. № 3 березень 2018. URL: <http://qoo.by/3OFd> (дата звернення: 14.05.2019).
2. Вчитель з власною планетою. Як Паул Пшенічка закохує дітей у фізику і готує до міжнародних перемог. URL: <http://qoo.by/3OF5> (дата звернення: 14.05.2019).
3. Вчитися з дому: онлайн-курси для вчителів. *Школа*. 2017. № 2. С. 28–31.
4. Закон України «Про освіту». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19> (дата звернення: 14.05.2019).
5. Калініна Л. Управління новою українською школою: Порівняльна характеристика концептуальних змін. *Директор школи*. 2017. № 1–2. С. 12–21.
6. Кирилишин В. Компетентнісний підхід у розробленні професійних та освітніх стандартів. *Управління освітою*. 2017. № 9. С. 41–48.
7. Кирилишин В. Професійний стандарт нового покоління: Індикатори та вимоги професійних функцій. *Управління освітою*. 2017. № 9. С. 29–40.
8. Концепція Нової української школи. URL: <http://mon.gov.ua/Новини%202016/12/05/konczepczyia.pdf> (дата звернення: 14.05.2019).
9. Нова українська школа: poradnik dla vchytelia. URL: <http://qoo.by/3OF8> (дата звернення: 14.05.2019).

References:

1. Babushko S.R. (2018). Korporatyvni universytety – suchasnyi zasib navchannia personalu [Korporativni universiteti – suchasnyi zasib navchannia personalu]. *Zhurnal "Metodyst"*, no. 3. URL: <http://qoo.by/3OFd>
2. Vchytel z vlasnoiu planetoiu. Yak Paul Pshenichka zakokhuie ditei u fizyku i hotuie do mizhnarodnykh peremoh [Vchytel z vlasnoiu planetoiu. Yak Paul Pshenichka zakokhuie ditei u fizyku i hotuie do mizhnarodnykh peremoh]. URL: <http://qoo.by/3OF5>
3. Vchytysia z domu: onlain-kursy dlia vchyteliv (2017). [In-house from home: online courses for teachers]. *Shkola*, vol. 2, pp. 28–31.
4. Zakon Ukrainy «Pro osvitu». URL: <http://zakon.rada.gov.ua/go/2145-19>
5. Kalinina L. (2017). Upravlinnia novoio ukrainskoiu shkoloio: Porivnialna kharakterystyka kontseptualnykh zmin [Management of the new Ukrainian school: Comparative characteristic of conceptual changes]. *Dyrektor shkoly*, no. 1-2, pp. 29–40.
6. Kyrylyshyn V. (2017). Kompetentnisnyi pidkhid u rozroblenni profesiinykh ta osvitnikh standartiv [Competency approach in the development of professional and educational standards]. *Upravlinnia osvitoiu*, no. 9, pp. 41–48.
7. Kyrylyshyn V. (2017). Profesiinyi standart novoho pokolinnia: Indykatory ta vymohy profesiinykh funktsii [Professional New Generation Standard: Indicators and Requirements for Professional Functions]. *Upravlinnia osvitoiu*, no. 9, pp. 29–40.
8. Kontseptsiia Novoi ukrainskoi shkoly. URL: <http://mon.gov.ua/Новини%202016/12/05/konczepczyia.pdf>
9. Nova ukrainska shkola: poradnyk dlia vchytelia. URL: <http://qoo.by/3OF8>