

нашого регіону це може стати фактором, що обмежує ефективність транскордонного співробітництва й розвитку регіону.

*Література*

1. Brandt M. J. QTIPS: Questionable theoretical and interpretive practices in social psychology / M. J. Brandt, T. Proulx // Behavioral and Brain Sciences. – 2015. – 38. – P. 19–20.
2. Duckitt J. Personality, ideological attitudes, and group identity as predictors of political behavior in majority and minority ethnic groups / J. Duckitt, C. G. Sibley // Political Psychology. – 2016. – 37. – P. 109–124.
3. Duckitt J. A dual-process cognitive-motivational theory of ideology and prejudice / J. Duckitt // Advances in Experimental Social Psychology. – 2001. – 33. – P. 41–113.
4. McGarty C. Stereotypes as explanations: the formation of meaningful beliefs about social groups / C. McGarty, V. Y. Yzerbyt, R. Spears. – Cambridge, UK : Cambridge University Press, 2002.
5. Jussim L. Ideological bias in social psychological research / L. Jussim, J. T. Crawford, S. M. Anglin, S. T. Stevens // Social Psychology and Politics. – 2015. – 17. – P. 91.
6. Jussim L. The unbearable accuracy of stereotypes / L. Jussim, T. R. Cain, J. T. Crawford, K. Harber, F. Cohen // Handbook of Prejudice, Stereotyping, and Discrimination / T. D. Nelson (ed.). – New York : Taylor & Francis Group, 2009. – P. 199–227.
7. Jussim L. Stereotype (In)Accuracy in Perceptions of Groups and Individuals / L. Jussim, T. R. Cain, J. T. Crawford, R. S. Rubinstein // Current Directions in Psychological Science. – 2015. – December. – 24. – P. 490–497.

УДК 159.923:377

**А. В. Вознюк**

Received January 10, 2015;

Revised March 03, 2016;

Accepted April 26, 2016.

**ПСИХОЛОГО-ОРГАНІЗАЦІЙНІ ПРОБЛЕМИ УПРАВЛІННЯ  
ПЕДАГОГІЧНИМИ ПРАЦІВНИКАМИ В ОСВІТНІХ ОКРУГАХ**

У статті відображено результати пошукового етапу дослідження, спрямованого на визначення ступеня розуміння керівниками особливостей управління педагогічними працівниками в межах освітніх округів. Описано розроблену анкету «Особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах»,

яка спрямована на визначення специфіки управління педагогічними працівниками в межах освітніх округів. Визначено ступінь розуміння керівниками поняття управління педагогічними працівниками в освітніх округах та сутність психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в цих об'єднаннях. Доведено, що керівники освітніх організацій віддають перевагу складникам, які пов'язані з управлінням освітнім округом у цілому, а складники, які передбачають управління педагогічними працівниками, вважають менш значущими. Встановлено, що в роботі з педагогічними працівниками в межах освітніх округів переважна більшість керівників звертає увагу на оцінювання професійної діяльності підлеглих. Керівники освітніх організацій труднощі в управлінні педагогічними працівниками в освітніх округах пов'язують саме з рівнем відповідальності та професіоналізму працівників. Визначено, що сутність психологічної готовності до управління педагогічними працівниками розкривається передусім через якісне виконання посадових обов'язків та результативність діяльності. Встановлено, що психологічна готовність керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах залежить від пропорційного впливу двох груп чинників, які стосуються, з одного боку, діяльності освітньої організації, а з іншого – управлінської діяльності керівника. Для психологічної підготовки до управління педагогічними працівниками обґрунтовано обираються інноваційні організаційні форми та методи навчання.

**Ключові слова:** освітні округи, управління педагогічними працівниками, керівники освітніх організацій, психологічна готовність керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах.

**Voznyuk A. V. Psychological and Organizational Problems of Teaching Staff Management in Educational Districts.** The article represents the results of the search phase of the study aimed at determining the level of understanding management features within the teaching staff of educational districts. Proposed by author questionnaire “The peculiarities of teaching staff management in educational districts” is described; it is directed to determine the specifics of pedagogical staff administration within the educational districts. The degree of understanding the concept of managing the pedagogical staff in educational districts and nature of psychological readiness to pedagogical staff management in these associations was revealed. It is proved that the heads of educational organizations prefer components that are associated with managing educational district as a whole and consider components that provide management teaching staff to be less significant. It was found that working with teaching staff the majority of managers paid attention to the professional evaluation of subordinates. Heads of educational institutions associate difficulties in managing teaching staff in educational districts with the level of responsibility and professionalism. It was determined that the nature of psychological readiness to pedagogical staff management is revealed primarily through the qualitative fulfilment of official duties and effectiveness of work. It was proved that psychological readiness of administration to manage teaching staff in educational districts depends on the proportional effects of two groups of factors which, on the

one hand, relate to educational institutions activity and, on the other, the management of the head. Innovative organizational forms and teaching methods should be properly chosen for psychological training of teaching staff management.

**Keywords:** educational districts, teaching staff management, heads of educational institutions, psychological readiness of administration to manage teaching staff in educational districts.

**Вознюк А. В. Психолого-организационные проблемы управления педагогическими работниками в образовательных округах.** В статье отражены результаты поискового этапа исследования, направленного на определение степени понимания руководителями особенностей управления педагогическими работниками в пределах образовательных округов. Описана разработанная анкета «Особенности управления педагогическими работниками в образовательных округах», направленная на определение специфики управления педагогическими работниками в пределах образовательных округов. Определена степень понимания руководителями понятия управления педагогическими работниками в образовательных округах и сущности психологической готовности к управлению педагогическими работниками в данных объединениях. Доказано, что руководители образовательных организаций предпочитают составляющие, связанные с управлением образовательным округом в целом, а составляющие, которые предусматривают управление педагогов, считают менее значимыми. Установлено, что в работе с педагогическими работниками в пределах образовательных округов подавляющее большинство руководителей обращает внимание на оценку профессиональной деятельности подчиненных. Руководители образовательных организаций трудности в управлении педагогическими работниками в образовательных округах связывают именно с уровнем ответственности и профессионализмом работников. Определено, что сущность психологической готовности к управлению педагогическими работниками в первую очередь раскрывается через качественное выполнение должностных обязанностей и результативность деятельности. Установлено, что психологическая готовность руководителей к управлению педагогическими работниками в образовательных округах зависит от пропорционального влияния двух групп факторов, которые касаются, с одной стороны, деятельности образовательной организации, а с другой – управленческой деятельности руководителя. Для психологической подготовки к управлению педагогическими работниками обоснованно избираются инновационные организационные формы и методы обучения.

**Ключевые слова:** образовательные округа, управление педагогическими работниками, руководители образовательных организаций, психологическая готовность руководителей к управлению педагогическими работниками в образовательных округах.

**Постановка наукової проблеми та її значення.** Якість надання освітніх послуг та успішне функціонування освітніх округів багато в

чому залежать від успішного формування педагогічного складу (підбір, відбір, професійна адаптація педагогічних працівників), своєчасного коригування особливостей виконання ними своїх професійних обов'язків (оцінювання педагогічних працівників), створення умов для їх особистісно-професійного зростання. У зв'язку з цим виникає гостра потреба вивчити ступінь психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в межах освітніх округів.

**Аналіз досліджень цієї проблеми.** Аналітичний огляд літератури показав, що окремі питання створення та функціонування освітніх округів вивчали Н. Криволапчук [2], П. Кульпіна [3], В. Мелешко [4], І. Осадчий [5] та ін. Що ж до проблеми психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах, то вона раніше не вивчалась. У наших попередніх дослідженнях розкрито психолого-організаційні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах [1]. Водночас не вивчено ступінь розуміння керівниками особливостей управління педагогічними працівниками в межах освітніх округів.

**Мета статті** – визначити ступінь розуміння керівниками особливостей управління педагогічними працівниками в межах освітніх округів.

**Методи та методики.** Для дослідження означеної проблеми було розроблено анкету «Особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах», яка складається з «відкритих» і «закритих» питань. Усі питання анкети ми об'єднали у два блоки.

Перший блок питань спрямований на визначення ступеня розуміння керівниками поняття управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Цей блок містить питання, які передбачають вивчення таких складників, як складники управлінської діяльності (1-ше питання); зміст управління педагогічними працівниками (2-ге питання), його мета (3-є питання); труднощі, з якими стикаються керівники під час управління педагогічними працівниками в освітніх округах (4-те питання).

Потрібно зазначити, що перше (закрите) питання відображає два напрями управлінської діяльності: управління освітнім округом загалом та управління педагогічними працівниками. У свою чергу, перший напрям «управління освітнім округом загалом» включає в себе такі складники: стратегічно-моделювальний; організаційно-координаційний; аналітико-коригувальний; інформаційний. До другого напрямку

«управління педагогічними працівниками» входять такі складники: відбір і підбір педагогічних працівників; професійна адаптація педагогічних працівників; оцінка педагогічних працівників; професійне навчання педагогічних працівників; особистісно-професійне зростання педагогічних працівників. У другому та третьому питаннях за допомогою надання опитаними власної відповіді (відкрите питання) встановлюється рівень розуміння керівниками змісту управління педагогічними працівниками в освітніх округах та виокремлюється головна мета цього процесу. У четвертому питанні через розгорнуті особисті відповіді опитаних (відкрите питання) визначається, з якими труднощами стикаються керівники під час управління педагогічними працівниками в освітніх округах.

Другий блок питань спрямований на визначення ступеня розуміння керівниками сутності психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. До цього блоку входять питання, представлені такими складниками: зміст психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в освітніх округах (5-те питання); психологічні чинники, які впливають на психологічну готовність до управління педагогічними працівниками в освітніх округах (6-те питання); організаційні форми та методи психологічної підготовки до управління педагогічними працівниками в освітніх округах (7-ме питання).

На п'яте питання анкети респонденти дають розгорнуту власну відповідь (відкрите питання), яка дає можливість визначити ступінь розуміння керівниками змісту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в освітніх округах.

Шосте (закрите) питання розкриває дві групи психологічних чинників, які можуть впливати на становлення психологічної готовності керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах. Ці групи чинників стосуються, з одного боку, діяльності освітнього округу (організаційний розвиток; організаційна культура; соціально-психологічний клімат), а з іншого – управлінської діяльності керівника освітньої організації (ділове спілкування; стиль керівництва; прийняття управлінського рішення).

Сьоме (закрите) питання відображає дві групи організаційних форм та методів для успішної психологічної підготовки керівників до управління педагогічними працівниками в освітніх округах, а саме: традиційні (лекції, конференції, курси підвищення кваліфікації, обмін

досвідом, ін.) та інноваційні (тренінгові заняття, навчальні семінари, консультації, круглі столи, ділові ігри, сучасна інформаційна про-світа, ін.).

Дослідження проводилося упродовж 2011/2012 н. р. на базі Сум-ського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти на курсах підвищення кваліфікації серед керівників освітніх організацій. На цьому етапі в дослідженні взяли участь 126 осіб.

Актуальність висвітлення зазначеної проблеми зумовлена тим, що в рамках децентралізації повноважень центральних органів влади внесено зміни до порядку створення освітніх округів, розширено функціональні обов'язки директора опорної школи, який має нести від-повідальність за якість підготовки педагогічних кадрів і якість освіти. Саме тому представлені результати дослідження щодо визначених психолого-управлінських проблем у керівників під час управління педагогічними працівниками в межах освітніх округів спонукатимуть до розробки та впровадження як інноваційних форм навчання, так і здійснення психолого-управлінського консультування керівників опорних шкіл у системі післядипломної педагогічної освіти.

**Виклад основного матеріалу й обґрунтування отриманих ре-зультатів дослідження.** Розпочнемо з аналізу *розуміння керівниками поняття управління педагогічними працівниками в освітніх округах.*

У процесі визначення ступеня головного напрямку управлінської діяльності освітніх округів було встановлено, що керівники віддають перевагу складникам «управління освітнім округом загалом». Так, переважна більшість керівників вважають першочерговим завданням побудувати модель та визначити стратегії розвитку освітнього округу («стратегічно-моделювальний складник» (51,6 %)). Приблизно поло-вина опитаних керівників віддають перевагу визначенню місця, ролі та завдань опорної школи, суб'єктів освітнього округу, кожного керівника та працівників округу для досягнення визначеної мети («організаційно-координаційний складник» (49,2 %)).

У свою чергу третина опитаних керівників наголошує на важ-ливості ґрунтового аналізу ситуації в освітньому окрузі та своєчас-ного внесення змін для успішного функціонування освітнього округу («аналітико-коригувальний складник» (36,5 %)). Слід відзначити той факт, що керівники значно менше уваги приділяють своєчасному об-міну інформацією та налагодженню конструктивної комунікації в межах освітнього округу («інформаційний складник» (19,8 %)).

Майже четверта частина опитаних керівників освітніх організацій звертає увагу на такі складники управління педагогічними працівниками, як «оцінка педагогічних працівників» (27,8 %) та «професійне навчання педагогічних працівників» (24,6 %). Привертає увагу той факт, що на такі складники управління педагогічними працівниками, як «професійна адаптація педагогічних працівників» (9,5 %), «підбір та відбір педагогічних працівників» (2,4 %), «особистісно-професійне зростання педагогічних працівників» (0,8 %) звертає увагу лише незначна кількість керівників освітніх організацій.

Щодо *визначення змісту управління педагогічними працівниками*, то отримані результати дають підстави стверджувати, що приблизно третина опитаних керівників освітніх організацій розкриває його зміст через поняття «організація» (30,2 %). Так, наприклад, більшість респондентів визначає управління педагогічними працівниками як «...організацію продуктивної діяльності керівника з працівниками для досягнення загальної мети освітнього округу та професійного розвитку педагогічного працівника»; «...організацію працівників з метою успішного виконання їх посадових обов'язків».

Приблизно четверта частина опитаних керівників освітніх організацій визначає управління педагогічними працівниками як «діяльність керівника» (23,8 %). Про це свідчать висловлювання типу «...цілеспрямована діяльність керівника з педагогічними працівниками з метою покращення освітніх послуг освітнього округу»; «...діяльність з педагогічними працівниками для досягнення завдань освітнього округу»; «...специфічна діяльність керівника, яка спрямована на професійний розвиток педагогічного працівника».

Дещо менше опитаних керівників освітніх організацій (19,8 %) розкривають це визначення через сукупність окремих функцій управління. Це поняття було визначено керівниками освітніх організацій таким чином: «...організація, планування, контроль»; «...планування, мотивація, контроль, корегування»; «...організація, прийняття рішення, керівництво» тощо.

Слід відзначити той факт, що певній частині опитаних керівників освітніх організацій (9,5 %) важко дати визначення поняттю «управління педагогічними працівниками». Значно менше опитаних керівників освітніх організацій розуміють поняття «управління педагогічними працівниками» як «цілеспрямований процес» (5,6 %). Ці респонденти визначали управління педагогічними працівниками, напри-

клад, як «...цілеспрямований процес впливу керівника на педагогічних працівників для успішного виконання завдань освітнього округу»; «...процес, який спрямований на керівництво працівниками для підвищення рівня навчання учнів».

Потрібно наголосити на тому, що 4,8 % опитаних керівників освітніх організацій визначають це поняття як «сукупність заходів, методів, форм, принципів». Прикладами подібного варіанта відповідей були такі: «...комплекс заходів, спрямований на організацію педагогічних працівників з метою ефективного виконання ними посадових обов'язків та поставлених завдань освітньої організації»; «...сукупність принципів, методів, форм для вдосконалення фахового рівня педагогічних працівників».

У свою чергу 4,0 % опитаних керівників освітніх організацій визначають це поняття як «взаємодію, співпрацю», що проявлялось у висловлюваннях типу «...цілеспрямована взаємодія керівника з педагогічними працівниками для виконання поставлених завдань освітньої організації»; «...співпраця керівника з педагогічними працівниками для підвищення навчання учнів та досягнення завдань освітньої організації»; «...цілеспрямований супровід педагогічних працівників для надання їм своєчасної допомоги».

І лише 2,4 % опитаних керівників освітніх організацій визначають управління педагогічними працівниками як «вплив на педагогічних працівників», що проявлялось у висловлюваннях типу «...цілеспрямований вплив на педагогічних працівників для організації та координації їх діяльності»; «...особистий вплив керівника на педагогічних працівників для успішного виконання завдань освітньої організації».

Таким чином, при аналізі поняття «управління педагогічними працівниками» було встановлено, що переважна більшість керівників у роботі з педагогічними працівниками віддає перевагу успішному розв'язанню завдань освітнього округу. Лише незначна кількість опитаних керівників звертає увагу на вдосконалення фахового рівня та професійний розвиток педагогічних працівників, ураховуючи їх потреби та ціннісні орієнтири.

Щодо *розуміння мети управління педагогічними працівниками* в освітніх округах, то переважна більшість опитаних керівників загальної вибірки наголошує, що це управління здійснюється для «...покращення освітніх послуг», «...успішного виконання поставлених зав-



дань освітнього округу», «...визначення результативності діяльності та відповідності займаній посаді педагогічних працівників» тощо. І лише незначна кількість опитаних керівників освітніх організацій говорить, що управління педагогічними працівниками здійснюється для «...своєчасного виявлення проблем та надання допомоги педагогічному працівнику», «...заохочення педагогічних працівників до професійного вдосконалення» тощо.

Далі проаналізуємо *труднощі, з якими стикаються керівники під час управління педагогічними працівниками в освітніх округах*. За результатами дослідження можна виокремити дві групи труднощів щодо управління педагогічними працівниками в керівників у межах освітніх округів.

Перша група труднощів пов'язана з виконання професійних завдань педагогічними працівниками. Так, наприклад, переважна більшість опитаних керівників наголошує на таких проблемах, як «...низький рівень відповідальності педагогічних працівників», «...небажання впроваджувати інноваційні методи та форми навчання», «...перевантаження другорядними завданнями установ вищого рівня», «...професійне та моральне вигорання педагогічних працівників» тощо. Друга група труднощів пов'язана із взаємодією керівника освітньої організації з педагогічними працівниками, що проявлялось у висловлюваннях типу «...встановлення психологічного контакту», «...створення конфліктних ситуацій», «...несумісність рис характеру», «...незбігання мотивів діяльності» тощо.

Слід зазначити, що більшість керівників пов'язують труднощі в управлінні педагогічними працівниками саме з рівнем відповідальності та професіоналізму працівників, а також небажанням помічати та додати труднощі, які стосуються співпраці керівника з педагогічними працівниками, через урахування потреб та інтересів працівників, створення сприятливого психологічного клімату в колективі тощо.

Наступний крок – аналіз *розуміння керівниками сутності психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в освітніх округах*. У процесі визначення керівниками змісту психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в освітніх округах встановлено, що переважна більшість опитаних керівників розглядає зміст цього поняття через якісне виконання посадових обов'язків та результативність діяльності. Свідченням цього є такі відповіді керівників – учасників опитування: «компетентність керів-

ника» (38,1 %), «здатність успішно здійснювати управління педагогічними працівниками» (35,7 %), «система знань, вмінь, навичок» (14,3 %).

Лише незначна кількість опитаних керівників зазначає, що сутність психологічної готовності до управління педагогічними працівниками в освітніх округах розкривається передусім через особистісні характеристики та ціннісні орієнтації керівника, і це проявилось, наприклад, у таких відповідях: «особистісна готовність до управління педагогічними працівниками» (7,1 %), «уміння брати на себе відповідальність за управління педагогічними працівниками» (4,8 %).

За результатами дослідження *психологічних чинників, які впливають, на думку керівників, на психологічну готовність до управління педагогічними працівниками в освітніх округах*, були виявлені такі тенденції.

Переважає більшість опитаних керівників вважає, що психологічна готовність до управління педагогічними працівниками залежить передусім від створення для цього сприятливих умов праці в освітньому окрузі («позитивний соціально-психологічний клімат» (57,1 %)) та визначення чітких правил співпраці в трудовому колективі («організаційна культура» (53,2 %)). Приблизно половина опитаних керівників наголошує, що на психологічну готовність до управління педагогічними працівниками в освітніх округах переважно впливають вироблені оптимальні форми взаємодії з підлеглими, які базуються на взаємосприйнятті та взаєморозумінні («специфіка ділового спілкування» (47,6 %)).

У свою чергу третина опитаних керівників освітніх організацій зазначає, що на психологічну готовність до управління педагогічними працівниками впливає насамперед вибраний самим керівником «індивідуальний стиль керівництва» (32,5 %) та «колегіальне прийняття управлінських рішень» (23,8 %). І лише незначна кількість опитаних керівників освітніх організацій указує на те, що на психологічну готовність до управління педагогічними працівниками впливатиме правильно визначена стратегія розвитку освітнього округу – «організаційна зрілість освітньої організації» (5,6 %).

На підставі аналізу даних, які стосуються *організаційних форм та методів психологічної підготовки до управління педагогічними працівниками* в освітніх округах, можна зробити висновок, що приблизно половина опитаних керівників обґрунтовано обирає інноваційні організаційні форми та методи навчання (навчальні семінари (45,2 %), тренінги (43,7 %)). У свою чергу третина опитаних керівників наголо-

шує, що якісну психологічну підготовку до управління педагогічними працівниками можна отримати за рахунок індивідуальних консультацій із компетентними фахівцями (32,5 %) та «якісного інформаційного поля» (31,0 %).

Слід також зазначити, що четверта частина опитаних керівників віддає перевагу в психологічній підготовці до управління педагогічними працівниками загальноприйнятим організаційним формам та методам навчання (конференції (26,2 %), курси підвищення кваліфікації (23,8 %)). Лише незначна кількість опитаних керівників указує на те, що психологічну підготовку щодо управління педагогічними працівниками можна отримати за рахунок обміну досвідом (15,1 %) та прийняття участі в ділових іграх, круглих столах (12,7 %), лекціях (7,9 %). Привертає увагу той факт, що керівники ще не готові до об'єктивного самоаналізу щодо визначення ступеня психологічної готовності до управління педагогічними працівниками (1,6 %).

**Висновки й перспективи подальших досліджень.** Визначення ступеня розуміння керівниками особливостей управління педагогічними працівниками в межах освітніх округів дає нам можливість виокремити низку психолого-управлінських проблем у керівників щодо роботи з педагогічними працівниками в цих об'єднаннях.

Так, було встановлено, що керівники віддають перевагу складникам, які пов'язані з управлінням освітнім округом загалом, а складники, які передбачають управління педагогічними працівниками, вважають менш значущими. У роботі з педагогічними працівниками переважна більшість керівників освітніх організацій звертає увагу на оцінювання професійної діяльності підлеглих. І значно менша кількість опитаних керівників освітніх організацій наголошує на важливості створення умов для особистісно-професійного зростання педагогічних працівників, враховуючи їх професійні можливості та інтереси.

Керівники освітніх організацій труднощі в управлінні педагогічними працівниками в освітніх округах пов'язують саме з рівнем відповідальності та професіоналізму працівників, а також небажанням помічати та долати труднощі, які стосуються співпраці керівника з підлеглими, через урахування потреб та інтересів працівників, створення сприятливого психологічного клімату в колективі тощо.

Визначено, що сутність психологічної готовності до управління педагогічними працівниками розкривається передусім через якісне виконання посадових обов'язків та результативність діяльності. Для

психологічної підготовки до управління педагогічними працівниками керівники обґрунтовано обираються інноваційні організаційні форми та методи навчання (навчальні семінари, тренінги, індивідуальні консультації з компетентними фахівцями).

Отже, виокремлення та аналіз психолого-управлінських проблем у керівників під час управління педагогічними працівниками в освітніх округах викликають потребу в розробці організаційної моделі психологічної підготовки керівників до роботи з педагогічними працівниками в цих об'єднаннях.

### *Література*

1. Вознюк А. В. Психолого-організаційні особливості управління педагогічними працівниками в освітніх округах / А. В. Вознюк // Теоретичні і прикладні проблеми психології : зб. наук. пр. / голова редкол. Н. Є. Завацька. – Луганськ : Вид-во СНУ ім. В. Даля, 2014. – № 1 (33). – С. 117–123.  
Voznyuk A. V. Nulla et baculus doctrina de distinctione Psychologicum educationis in regionibus [Psychological and organizational peculiarities of teaching staff in educational districts] / A. V. Voznyuk // Teoretychni i prykladni problemy psykhologii : zb. nauk. pr. / golova redkol. N. E. Zavatska. – Luhansk : Vyd-vo CNU im. V. Dalya, 2014. – № 1 (33). – С. 117–123.
2. Криволапчук Н. В. Освітній округ – реальний шлях для отримання якісної освіти / Н. В. Криволапчук // Завучу, усе для роботи. – 2011. – № 17–18 (65–66). – С. 34–36.  
Kryvolapchuk N. V. Nullam educationem – qualitas educationem est via ad adepto realis [Education District – the real way to get quality education] / N. V. Kryvolapchuk // Caput magister, in omni opere. – 2011. – № 17–18 (65–66). – С. 34–36.
3. Кульпін П. Освітні округи як чинник модернізації управління освітою / П. Кульпін // Підручник для директора. – 2008. – № 5. – С. 49–53.  
Kulpin P. Nabu regio quasi momentum educationis administratione modernisation [Educational district as a factor in the modernization of education management] / P. Kulpin // In finem pro Textbook. – 2008. – № 5. – С. 49–53.
4. Мелешко В. Функціонування освітнього округу як механізм оновлення шкільної мережі у сільській місцевості / В. Мелешко // Психолого-педагогічні проблеми сільської школи. – 2012. – Вип. 43 (2). – С. 50–56.  
Meleshko V. Muneris educationis schola network partis, sicut ars updating in ruris areas [Functioning educational district as a mechanism for updating the school network in rural areas] / V. Meleshko // Psycho-pedagogico et quaestiones ruris schola. – 2012. – Vip. 43 (2). – С. 50–56.
5. Осадчий І. Г. Освітній округ: теоретико-технологічні засади ефективного управління / І. Г. Осадчий // Народна освіта : електронне наукове фахове видання. – 2012. – Вип. № 3 (18).  
Osadchy I. G. Education agro: et technicae speculativa fundamentum bonum regimen [Education District: theoretical and technological foundations of good governance] / I. G. Osadchy // Press : books specialioribus scientia edition. – 2012. – Vip. № 3 (18).