

Мир науки. Педагогика и психология / World of Science. Pedagogy and psychology <https://mir-nauki.com>

2023, Том 11, № 6 / 2023, Vol. 11, Iss. 6 <https://mir-nauki.com/issue-6-2023.html>

URL статьи: <https://mir-nauki.com/PDF/35PDMN623.pdf>

5.8.7. Методология и технология профессионального образования (педагогические науки)

Ссылка для цитирования этой статьи:

Тринитатская, О. Г. Условия эффективной организации самообразовательной деятельности руководителя школы в контексте повышения профессиональной компетентности / О. Г. Тринитатская, С. В. Бочаров, Е. Е. Алимова, О. А. Назарчук // Мир науки. Педагогика и психология. — 2023. — Т. 11. — № 6. — URL: <https://mir-nauki.com/PDF/35PDMN623.pdf>

For citation:

Trinitatskaya O.G., Bocharov S.V., Alimova E.E., Nazarchuk O.A. Conditions for the effective organization of self-educational activities of the head of the school in the context of increasing professional competence. *World of Science. Pedagogy and psychology*. 2023; 11(6): 35PDMN623. Available at: <https://mir-nauki.com/PDF/35PDMN623.pdf>. (In Russ., abstract in Eng.)

УДК 37.09

Тринитатская Ольга Гавриловна

ГАУ ДПО РО «Институт развития образования», Ростов-на-Дону, Россия
Заведующий кафедрой «Управления образования»
Доктор педагогических наук, профессор
E-mail: trinitatskaya@yandex.ru
РИНЦ: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=508758

Бочаров Сергей Викторович

ГАУ ДПО РО «Институт развития образования», Ростов-на-Дону, Россия
Профессор кафедры «Управления образования»
Доктор исторических наук, доцент
E-mail: bocharovsv@gmail.com

Алимова Елена Евгеньевна

ГАУ ДПО РО «Институт развития образования», Ростов-на-Дону, Россия
Заместитель ректора по учебно-методической работе
Кандидат психологических наук
E-mail: institut@roipkpro.ru

Назарчук Ольга Александровна

Отдел образования Советского района г. Ростов-на-Дону, Ростов-на-Дону, Россия
Начальник отдела
Кандидат педагогических наук
E-mail: rsba45@mail.ru

**Условия эффективной организации
самообразовательной деятельности руководителя школы в
контексте повышения профессиональной компетентности**

Аннотация. В статье определена сущность содержательного ядра и составляющих компонентов понятия «самообразование», «непрерывное образование», конкретизировано и обогащено определение понятия «самообразование руководителя образовательной организации». Обозначены теоретические аспекты процесса формирования «профессиональной компетентности» менеджера образования. Особое внимание уделяется проблемам выбора направления самообразовательной деятельности руководителей образовательных организаций

и факторам затрудняющим эту деятельность. Подчеркивается, что процесс самообразования руководителей образовательных организаций должен носить системный характер и включать совокупность основных разносторонних направлений, способствующих самообразованию руководителей, а профессионализм руководителя должен расти параллельно с профессиональным ростом педагогического коллектива.

В статье показаны результаты эмпирического исследования относительно проблем и направлений самообразования руководителей образовательных организаций Ростовской области. В контексте данного исследования акцентируется внимание на том, что самообразование тесно связано с проблемами планирования личного и производственного времени руководителя, освоения навыков стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта, а содержание самообразовательной деятельности руководителя школы зависит от уровня его научно-теоретической и методической подготовки, психологической эрудиции. В статье определена важнейшая задача дополнительного профессионального образования: помочь менеджерам образования выбрать основные направления самообразования, создать базу для самообразовательной деятельности, которая должна основываться на принципах менеджмента, тайм-менеджмента, психологии. Сделаны выводы о том, что эффективность самообразовательной деятельности существенно повышается при составлении индивидуального образовательного маршрута.

Ключевые слова: самообразование; непрерывное образование; профессиональная компетентность; мотивация; эмпирическое исследование; тайм-менеджмент; психология; индивидуальный образовательный маршрут

Введение

Руководитель современной образовательной организации должен обладать высоким уровнем управленческой компетентности и быть лидером в педагогическом коллективе. Для этого ему необходимо постоянно совершенствовать свои знания, жить актуальными проблемами современной науки, ее достижениями, изучать передовой опыт, оперативно оптимизировать творческие идеи других и использовать их для совершенствования своей деятельности.

Особенно важна в деятельности руководителя современной школы его образовательная компетентность, обеспечивающая содержательную и технологическую стороны профессионально-личностного роста руководителей. Процесс исследования управленческой образовательной компетентности сложен и имеет свою специфику и динамику. Образовательная компетентность предполагает сформированность «Я-концепции» руководителя и его регулирующую роль в непрерывном профессиональном образовании, готовность к непрерывному профессионально-личностному саморазвитию. Прогнозирование развития профессиональной компетентности руководителя должно направляться, главным образом, посредством образовательного самоопределения (принятие себя как объекта непрерывного профессионального образования) и профессионально-личностного саморазвития средствами образовательной деятельности.

По мнению В.М. Чайки самообразование — это специфический вид деятельности, которую личность осуществляет с целью удовлетворения познавательных потребностей или украшения своих личностных качеств или способностей [1, с. 235]. П.И. Подкасистый отмечает, что основой самообразования личности является наличие потребности в конкретных знаниях тесно связанных с развитием потребности познания, которая проходит несколько фаз в своем развитии: возникновение потребности, ее насыщение и удовлетворение. Именно это составляет сердцевину самообразования как педагогической проблемы. По его мнению,

самообразование предполагает вооружение личности умениями и навыками организации собственного умственного труда, направленного на получение новых знаний, познание реальных предметов и явлений окружающего мира [2, с. 27].

На сегодняшний день самообразование рассматривается в науке как органическая часть системы непрерывного образования, которая представляет собой единую образовательную систему, трактующую образование как пожизненный процесс, обеспечивающий поступательное развитие потенциала личности. Согласно этому, наше исследование позволило констатировать противоречие:

- между высокими требованиями к управленческой, профессиональной деятельности руководителя и недостаточным уровнем управленческой компетентности для осуществления трудовых функций;
- между потребностью в оценке уровня самообразовательной деятельности и отсутствием критериально-диагностического инструментария для оценивания основных направлений деятельности руководителя.

Сущностными характеристиками непрерывного образования руководителя являются креативность, гибкость, разнообразие, инновационное мышление, выбор адекватных средств для достижения целей, умение продуктивно решать возникающие в педагогической среде реальные задачи, планировать и организовывать как свою профессиональную деятельность, так и деятельность педагогического коллектива, обеспечивая при этом высокое качество ее реализации, способность принимать ответственность за управленческие решения и осуществлять управленческие действия. Следовательно, ключевой задачей самообразования руководителей должно стать не только усвоение профессиональных знаний, динамическое совершенствование профессиональной компетентности, но и непрерывный процесс развития управленческих качеств, и их преобразования.

В то же время, обозначая важность самообразования руководителя образовательной организации, мы не можем обойти стороной понятие «профессиональная компетентность», которая определяется главным образом уровнем профессионального образования, опытом и индивидуальными способностями человека, его мотивированными стремлениями к непрерывному самообразованию и самосовершенствованию, творческим и ответственным отношением к делу [3, с. 74–75]. Проведённый анализ работ в области профессиональной компетентности дает основание считать, что формирование данной компетентности опирается, прежде всего, на рефлексивность позиции специалиста и мотивационные основы саморазвития. Поэтому, профессиональное развитие руководителя образовательной организации предполагает наличие основной качественной характеристики — потребность в постоянном самообразовании и готовность к его осуществлению. В связи с этим профессиональную компетентность руководителя мы рассматриваем и как:

- способность решать актуальные задачи и проблемы;
- интегральную характеристику профессиональных возможностей в контексте стратегического управления;
- умение выбирать методы, приёмы, объединённые общим замыслом, целью и решаемыми проблемами, образующими в совокупности отдельную стратегию жизнедеятельности.

Вопросам самообразования руководителей образовательных организаций уделяется большое внимание в исследованиях зарубежных и отечественных авторов.

Работы авторов О.Г. Тринитатской [4], В.В. Корневой [5], Е.С. Овчаровой, О.В. Шатских [6], Т.В. Ганушкевич [7], К.М. Ушакова [8], Л.Ю. Монаховой, Е.А. Рябоконе [9], Т. Крамарски, Т. Михальски [10], Р.А. Бьйорк [11] и др. примечательны тем, что в них самообразование рассматривается в контексте систем непрерывного и дополнительного образования.

Методика исследования

Методика исследования базируется на психологической теории деятельности (Л.С. Выготский, П.Я. Гальперин, С.Л. Рубинштейн и др.), ведущими методологическими подходами в данном контексте являются: системно-функциональный, полусубъектный, компетентностный, конвергентный, праксеологический, акмеологический, системно-деятельностный.

Вместе с тем, в контексте нашего исследования мы особо выделяем системно-структурный методологический подход, который выступает надёжным способом мышления и эффективным инструментом профессиональной компетентности, ибо единство системности и структурности способствует формированию у руководителя гибкого интегрального мышления, без которого невозможно говорить о профессиональной многомерности. Теоретическую основу определения эффективной организации самообразовательной деятельности руководителя школы составляют положения андрагогики (наука об обучении взрослых) и педагогической акмеологии (наука о путях достижения профессионализма, высшая ступень индивидуального профессионального развития личности и механизмы, способствующие ее достижению).

Основная часть

Как уже отмечалось, одним из путей развития профессиональной компетентности руководителей образовательных организаций является самообразование. Это обусловлено тем, что особенность профессиональной деятельности руководителя школы в условиях парадигмальных трансформаций заключается в дальнейшем ускорении изменений (темпов обновления) профессиональных знаний, умений и навыков и, в связи с этим, в его способности самостоятельно быстро и качественно совершенствовать уровень своей квалификации [12, с. 24].

Мы исходим из того, что самообразование — это процесс сознательной самостоятельной познавательной деятельности, который осуществляется добровольно, планируется, управляется и направляется самим специалистом [13, с. 108].

Важным условием обеспечения жизнеспособности самообразования руководителя является его прогнозирование, проектирование многофункциональной системы, обеспечивающей реализацию не только образовательной, но и целого ряда вспомогательных функций, направленных на поддержку и обеспечение практических потребностей управленческой деятельности, в частности информационной, исследовательской, консультационной, проектировочной, экспертной [14, с. 145].

К примеру, многофункциональность системы самообразования состоит в том, что самообразовательную деятельность руководителя школы следует рассматривать в тесной связи и взаимообусловленности с самообразованием подчиненных. Руководитель должен уделять постоянное внимание созданию реальных организационно-педагогических, психологических условий для самообразования педагогического коллектива школы. То есть, профессионализм

руководителя должен расти параллельно с профессиональным ростом педагогического коллектива и индивидуальным образовательным маршрутом каждого сотрудника.

В контексте указанной многофункциональности, исследователь Т.Б. Волобуева выделяет следующие признаки самообразования:

- получение знаний как дополнительная к основному занятию познавательная деятельность;
- овладение знаниями по собственной инициативе относительно содержания, объема, источников, форм, продолжительности и времени проведения занятий, в то же время с использованием определенных программ, консультаций и других видов руководства и при помощи соответствующих специалистов;
- решающее место в овладении знаниями занимает индивидуальная самостоятельная познавательная деятельность, хотя не исключаются и коллективные формы [15, с.66].

Методы

Обозначая значимость вышеизложенного, в 2022–2023 годах нами было проведено эмпирическое исследование по изучению проблем самообразования руководителей образовательных организаций Ростовской области. В рамках формирования задач для самообразовательной деятельности руководителя школы, во время исследования для директоров и заместителей директоров школ Ростовской области (всего 200 респондентов, 100 директоров школ и 100 заместителей директоров) мы провели профессиональное диагностирование, которое помогло определить тему самообразования. Проводилось оно в форме анкетирования в процессе прохождения курсов повышения квалификации на базе Государственного бюджетного учреждения дополнительного профессионального образования Ростовской области «Ростовский институт повышения квалификации и профессиональной переподготовки работников образования». Основная цель исследования состояла в том, чтобы обосновать влияние самообразовательной деятельности руководителя школы на формирование профессиональной компетентности и определить основные условия эффективной организации самообразовательной деятельности руководителя школы.

В дальнейшем каждому руководителю предоставлялась анкета на выявление актуального для него направления самообразовательной деятельности, индивидуальная диагностическая карта, определяющая круг вопросов, требующих усовершенствования и дополнительной проработки (табл. 1). Главным условием была мотивированность выбора направления самообразования, где особое внимание акцентировалось на том, чтобы оно было комплексным, а именно: имело профессиональную, воспитательную и психологическую составляющие. После выбора направления участникам исследования было предложено составить индивидуальную траекторию самообразования и определить факторы, которые препятствуют их самообразовательной деятельности.

Результаты и обсуждение

Согласно полученным ответам, большинство респондентов определили главной причиной ограниченность ресурсов (в том числе, времени). Среди других факторов названа личная инертность и психологические факторы (чрезмерная психоэмоциональная нагрузка, профессиональное выгорание) (табл. 2).

Таблица 1

Основные направления самообразовательной деятельности руководителей образовательных организаций Ростовской области в 2022–2023 учебном году

Направления	Директора		Заместители директора	
	количество (всего 100)	%	количество (всего 100)	%
Ознакомление с новыми нормативными документами	94	94	89	89
Изучение учебной и научно-методической литературы	39	39	48	48
Ознакомление с новыми достижениями педагогики, менеджмента, психологии	37	37	32	32
Изучение новых программ и педагогических технологий	22	22	38	38
Ознакомление с передовой школьной практикой методологий мотивирующего мониторинга	12	12	16	16
Повышение общекультурного уровня (знакомство с достижениями в области культуры)	10	10	11	11

Составлено авторами

Таблица 2

Факторы, препятствующие самообразовательной деятельности руководителей образовательных организаций Ростовской области в 2022–2023 учебном году

факторы	Директора		Заместители директора	
	количество (всего 100)	%	количество (всего 100)	%
Ограниченность ресурсов (в том числе, времени)	52	52	55	55
Чрезмерная психоэмоциональная нагрузка, профессиональное выгорание	45	45	48	48
Личная инертность	41	41	46	46

Составлено авторами

Заключение

Результаты исследования показали, что наибольший интерес в рамках самообразовательной деятельности у руководителей образовательных организаций вызвало направление «Ознакомление с новыми нормативными документами», что обусловлено спецификой деятельности руководителя образовательной организации. Низкий интерес к повышению общекультурного уровня обусловлено, тем это направление хотя и очевидно, но может подождать до периода «когда время будет...». В этой связи, очевидно, что именно внешние факторы преломляются во внутренние потребности и служат «спусковым механизмом» для внутренней мотивации в ходе самооценивания. Тоже можно сказать и о факторах, препятствующих самообразовательной деятельности руководителей образовательных организаций, они имеют преимущественно внешнюю природу и связаны с чрезмерной занятостью и стрессами. Это свидетельствует о том, что самообразование тесно связано с проблемами планирования личного и производственного времени руководителя, освоения навыков стрессоустойчивости и эмоционального интеллекта (способность управлять своими эмоциями и эмоциями других людей в целях решения практических задач).

С другой стороны, мы не можем отрицать, что содержание самообразовательной деятельности руководителя школы зависит от уровня его профессиональных знаний, научно-теоретической и методической подготовки, психологической эрудиции, от степени

уровня его ответственности за знания, от содержания мотивации собственного совершенствования, стимулирования профессиональной мобильности, активизации лидерских качеств и др.

Полученные результаты исследования выявили, что задача дополнительного профессионального образования состоит не только в том, чтобы помочь менеджерам образования выбрать основные направления самообразования, руководители достаточно легко справляются с этой задачей, но и создать базу для самообразовательной деятельности, которая должна основываться на принципах менеджмента, тайм-менеджмента, психологии и культуры управления. В дальнейшем, опираясь на указанные принципы, наставник (фасилитатор) помогает руководителю составить индивидуальный образовательный маршрут, который должен обязательно включать мероприятия по повышению уровня профессиональных знаний в сфере тайм-менеджмента, психологии и науки управления.

Выводы

Исходя из вышесказанного, можно сделать вывод о том, что самообразовательная деятельность руководителя школы может осуществляться в нескольких направлениях, в рамках которых менеджер образования должен:

1. Осознать особенности управленческого труда.
2. Развивать творческий потенциал.
3. Повышать и развивать информационную и управленческую культуру.
4. Улучшать навыки решения проблем.
5. Развивать способность управлять собой.
6. Научиться самостоятельно обеспечивать свое самообразование.
7. Составлять программу обучения подчиненных;
8. Научиться образовывать коллектив единомышленников.
9. Овладеть навыками эмоционального интеллекта.

Проведённое нами исследование показало, что важным источником самосовершенствования являются внешние социальные факторы (в виде поставленных требований к специалисту, престижа и привлекательности его профессии и т. д.), но главные его движущие силы все же находятся внутри личности специалиста (отношение к поставленным требованиям, степень их принятия и т. д.). В процессе интериоризации внешнее влияние выступает в неразрывном единстве с внутренними условиями. Исходя из этого важного методологического положения, можно выдвинуть предположение, что для развития мотивации профессионального самосовершенствования необходимо, с одной стороны, создавать нужные внутренние условия, то есть сознательно влиять непосредственно на мотивацию членов трудового коллектива через убеждения, формирование целей, идеалов, разъяснение, стимуляцию внутренней работы с самосознанием, переосмыслением своих действий, поведения, взаимодействия с окружающей действительности в целях дальнейшей трансформации своей профессиональной деятельности. С другой стороны, обеспечить соответствие внешних воздействий, для чего с помощью специально организованных условий профессиональной деятельности и взаимоотношений избирательно актуализировать необходимые профессионально-значимые качества и уровень профессиональной компетентности специалистов.

Факторы повышения мотивации к профессиональному самосовершенствованию управленцев постепенно переходят в более устойчивые мотивационные образования с последующей перестройкой мотивации. Следует заметить, что прочные знания, умения, навыки, способы деятельности профессионального самосовершенствования сами по себе являются сильными мотивирующими факторами в развитии личности.

Заключение

Таким образом, одним из основных путей актуализации побуждений самосовершенствования является целенаправленное моделирование и развитие ситуаций самораскрытия, с помощью которых руководители школ постоянно преодолевают трудности в связи с необходимостью активно распространять и применять приобретенные знания, умения и навыки, ставятся в условия, требующие от них проявлений профессионально-значимых качеств. Систематичность и регулярность действий в таких ситуациях будет способствовать развитию мотивации профессионального самосовершенствования. Основываясь на этом, мы отмечаем, что процесс самообразования является оптимальным путем формирования профессиональной компетентности директора и заместителя директора школы при условии, что этот процесс — не самоцель, а ступенька для достижения высшего уровня профессиональной мастерства.

Эффективность самообразовательной деятельности руководителя школы существенно повышается при определении конкретных направлений самообразовательной деятельности, составлении индивидуального плана самообразования (индивидуального образовательного маршрута) и внедрении его в образовательную практику. Индивидуальный образовательный маршрут должен, среди прочего, способствовать повышению уровня профессиональных знаний в сфере тайм-менеджмента и психологии.

Таким образом, процесс самообразования является оптимальной стратегией формирования профессиональной компетентности руководителя образовательной организации, поскольку способствует развитию способности к самосовершенствованию, самореализации творческого потенциала и осознается личностью как социальная потребность.

ЛИТЕРАТУРА

1. Чайка В.М. Основы дидактики [Основы дидактики] / В.М. Чайка. — К.: Академвидав, 2011. — 240 с. — (На укр. яз.).
2. Пидкасистый П.И. Самостоятельная познавательная деятельность школьников в обучении: теоретико-экспериментальное исследование / И.П. Пидкасистый. — М.: Педагогика, 1980. — 240 с.
3. Гелбутівська, Т. Алгоритм розвитку життєвої компетенції: круглий стіл [Алгоритм развития жизненной компетенции: круглый стол] / Т. Гелбутівська // Директор школи, ліцею, гімназії [Директор школы, лицея, гимназии]. — 2003. — № 3. — С. 74–78. — (На укр. яз.).
4. Тринитатская О.Г. Рефлексивная культура личности руководителя школы как фактор эффективного взаимодействия субъектов в условиях трансформации образования / О.Г. Тринитатская, Н.П. Эпова. — Ростов н/Д.: Изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2016. — 217 с.

5. Корнева, В.В. Самообразование педагогов средней и высшей школы в современных условиях: обзор проблем и перспектив / В.В. Корнева // Вопросы педагогики. — 2021. — № 3-2 — С.130–134.
6. Овчарова, Е.С., Роль самообразования педагога в системе непрерывного повышения квалификации / Е.С. Овчарова, О.В. Шатских // Инновационная наука. — 2022. — № 7. — С. 74–75.
7. Ганушкевич, Т.В. Организация процесса самообразования педагогов / Т.В. Ганушкевич // Вестник науки. — 2022. — № 12(57). — С. 160–163.
8. Ушаков, К.М. Подготовка управленческих кадров образования / К.М. Ушаков. — М.: Сентябрь, 1997. — 176 с.
9. Надпрофессиональные навыки руководителей образовательных организаций, формируемые в системе повышения квалификации / Л.Ю. Монахова, Е.А. Рябоконь // В сборнике: Инновационные аспекты развития науки и техники: сборник статей XII Международной научно-практической конференции. — Саратов, 2021. — С. 220–224.
10. Kramarski, B. Investigating preservice teachers' professional growth in self-regulated learning environments/ B. Kramarski, T. Michalsky // Journal of Educational Psychology. — 2009. — Vol. 101. — №. 1. — pp. 161–175.
11. Bjork, R.A. Self-regulated learning: beliefs, techniques, and illusions/ R.A. Bjork, J. Dunlosky, N. Kornell // Annual Review of Psychology. — 2013. — Vol. 64. — № 1. — pp. 417–444.
12. Пятакова, П.А. Учим и учимся приёмам самообразования в новой реальности / П.А. Пятакова // Кубанская школа. — 2021. — № 2 — С. 24–25.
13. Тринитатская О.Г. Современная школа как социально-педагогическая система: теория и практика современного управления: монография / О.Г. Тринитатская, С.В. Бочаров, О.А. Назарчук. — Ростов н/Д.: изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2021. — 276 с.
14. Чекунова Е.А. Образовательное пространство современной школы как социокультурный феномен: монография / Е.А. Чекунова. — Ростов н/Д.: Изд-во ГБОУ ДПО РО РИПК и ППРО, 2011. — 232 с.
15. Волобуева Т.Б. Самоосвітня діяльність керівника [Самообразовательная деятельность руководителя] / Т.Б. Волобуева. — Харків: Основа, 2005. — 112 с. — (На укр. яз.).

Trinitatskaya Olga Gavrilovna

Institute for Educational Development, Rostov-on-Don, Russia
E-mail: trinitatskaya@yandex.ru
RSCI: https://elibrary.ru/author_profile.asp?id=508758

Bocharov Sergej Viktorovich

Institute for Educational Development, Rostov-on-Don, Russia
E-mail: bocharovsv@gmail.com

Alimova Elena Evgenievna

Institute for Educational Development, Rostov-on-Don, Russia
E-mail: institut@roipkpro.ru

Nazarchuk Olga Aleksandrovna

Department of Education of the Soviet district of Rostov-on-Don, Rostov-on-Don, Russia
E-mail: rsba45@mail.ru

Conditions for the effective organization of self-educational activities of the head of the school in the context of increasing professional competence

Keywords: The article defines the essence of the content core and constituent components of the concept of «self-education», «continuous education», and concretizes and enriches the definition of the concept of «self-education of the head of an educational organization». Theoretical aspects of the process of forming the «professional competence» of an education manager are outlined. Particular attention is paid to the problems of choosing the direction of self-educational activity of heads of educational organizations and the factors complicating this activity. It is emphasized that the process of self-education of heads of educational organizations should be systemic in nature and include a set of main diverse areas that contribute to the self-education of managers, and the professionalism of the head should grow in parallel with the professional growth of the teaching staff.

The article shows the results of an empirical study regarding the problems and directions of self-education of heads of educational organizations in the Rostov region. In the context of this study, attention is focused on the fact that self-education is closely related to the problems of planning a leader's personal and work time, mastering the skills of stress resistance and emotional intelligence, and the content of the self-educational activity of a school leader depends on the level of his scientific and theoretical and methodological training, psychological erudition. The article defines the most important task of additional professional education: to help education managers choose the main directions of self-education, to create a basis for self-educational activities, which should be based on the principles of management, time management, and psychology. It was concluded that the effectiveness of self-educational activities increases significantly when drawing up an individual educational route.

Keywords: self-education; continuing education; professional competence; motivation; empirical research; time management; psychology; individual educational route