

УМОВИ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В СУЧАСНОМУ ЗАКЛАДІ ОСВІТИ

CONDITIONS OF THE EFFICIENCY OF THE ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN A MODERN EDUCATIONAL INSTITUTION

Стаття присвячена одній з актуальних проблем ефективної організації методичної роботи в сучасних закладах освіти. Зокрема, розкривається сутність таких понять як поняття «умови». Основна увага зосереджується на визначення психолого-педагогічних умов, що сприяють підвищенню рівня педагогічної культури у викладачів. На основі аналізу психолого-педагогічної літератури накреслено, що проблема виявлення педагогічних умов з організації методичної роботи в основному представлена в педагогічному ракурсі, а у психологічній літературі висвітлено невелику частину проблеми.

Зазначається також, що технологія інноваційної організації методичної роботи має свою логіку, орієнтує на певну мету, завдання й етапи навчання. Причому взаємодіють дві лінії в організації методичної роботи: одна – в логіці забезпечення фахової підготовки керівників до інноваційної організації методичної роботи, що включає етику службових відносин, виявлення «реальних» управлінських проблем у вирішенні конфліктів, які супроводжують будь-який трудовий колектив; інша – простежується в рамках конкретної освітньої діяльності викладачів щодо засвоєння змісту інноваційної технології навчання. Зроблено акцент на тому, що цілеспрямована програма з розвитку інноваційної організації методичної роботи в закладах освіти, використання ігрової техніки і сюжетних комунікативних ситуацій та створення позитивного соціально-психологічного клімату сприяють: а) формуванню готовності керівників до науково-методичного управління педагогічним колективом у методичній роботі; б) розвитку мотивованої участі викладачів у підвищенні рівня педагогічної культури; в) подоланню стереотипів щодо використання інноваційної технології, кредитно-модульної системи та комп'ютерної техніки. Виявлено найбільш поширені напрями у створенні педагогічних умов ефективної діяльності викладачів засобами методичної роботи. Перший напрям передбачає пріоритетну роль наукового дослідження в підвищенні педагогічної культури. Другий напрям полягає в акцентуванні уваги на плануванні методичної роботи й контролі за її виконанням, аналізі педагогічної діяльності викладачів, практичному спрямуванні та наданні конкретної допомоги педагогам у підвищенні професійної кваліфікації та педагогічної майстерності. Третій напрям зорієнтований на педагогічні умови, ґрунтується на використанні форм методичної роботи.

Ключові слова: методична робота, організація методичної роботи, педагогічна куль-

тура, керівництво методичною роботою, психолого-педагогічні умови.

The article is devoted to one of the urgent problems of effective organization of methodical work in modern educational institutions. In particular, the essence of such concepts as the concept of "conditions" is revealed. The main attention is focused on the definition of psychological and pedagogical conditions that contribute to raising the level of pedagogical culture among teachers. Based on the analysis of the psychological and pedagogical literature, it is drawn that the problem of identifying pedagogical conditions from the organization of methodical work is mainly presented from a pedagogical perspective, and a small part of the problem is covered in the psychological literature. It is also noted that the technology of innovative organization of methodical work has its own logic, orients to a certain goal, tasks and stages of training. Moreover, two lines interact in the organization of methodical work: one – in the logic of ensuring professional training of managers for the innovative organization of methodical work, which includes the ethics of service relations, the identification of "real" management problems in resolving conflicts that accompany any labor team; the other is traced within the framework of specific educational activities of teachers regarding the assimilation of the content of innovative learning technology. Emphasis is placed on the fact that a purposeful program for the development of innovative organization of methodical work in educational institutions, the use of game technology and story-based communicative situations, and the creation of a positive social and psychological climate contribute to: a) the formation of leaders' readiness for scientific and methodical management of the teaching staff in methodical work; b) development of motivated participation of teachers in raising the level of pedagogical culture; c) overcoming stereotypes regarding the use of innovative technology, credit modular system and computer equipment. The most common trends in creating pedagogical conditions for the effective activity of teachers by means of methodical work have been identified. The first direction provides for the priority role of scientific research in improving pedagogical culture. The second direction consists in emphasizing the planning of methodical work and control over its implementation, analysis of the pedagogical activity of teachers, practical direction and provision of specific assistance to teachers in improving their professional qualifications and pedagogical skills. The third direction is oriented to pedagogical conditions, based on the use of forms of methodical work.

Key words: methodical work, organization of methodical work, pedagogical culture, management of methodical work, psychological and pedagogical conditions.

УДК 37.018:[005.961:005.22](045)
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/57.2.21>

Майданенко С.В.,
канд. пед. наук,
доцент кафедри дошкільної та початкової освіти
Комунального закладу вищої освіти
«Дніпровська академія неперервної освіти»

Постановка проблеми. Сучасні тенденції розвитку України, демократизація суспільства ставлять перед вітчизняними педагогами нові завдання, одним з яких є вдосконалення процесу підвищення рівня професійної підготовки викладачів закладів освіти. Вирішення цих проблем

актуалізує значимість методичної роботи завданням якої є підвищення професійної кваліфікації педагогів.

Як свідчить аналізований матеріал, традиційна система організації методичної роботи не задовольняє повною мірою запит сучасної нової освіти.

Треба зазначити, що поряд із визначенням змісту структури основних тенденцій розвитку організації методичної роботи в закладах освіти та факторів, які на неї впливають, важливу роль відіграє *визначення психолого-педагогічних умов*, що сприяють підвищенню рівня педагогічної культури у викладачів.

Аналіз останніх досліджень та публікацій.

Проблема виявлення і вибору оптимальних психолого-педагогічних умов з питань підвищення кваліфікації педагогічних кадрів висвітлюється дуже різноманітно і поняття «умови» використовується дослідниками неоднозначно [5;4;8]. У словнику зміст умови представлений як те, від чого залежить інше; суттєвий компонент комплексу об'єктів (речей, стану, взаємодії), за наявності якого можливе існування даного явища. Увесь цей комплекс у цілому називається «достатньою умовою явища». В енциклопедичному словнику термін *умова* розглядається як сукупність факторів, які впливають на щось, створюють середовище функціонування чи протікання будь-якого процесу. У науковій літературі найчастіше тлумачення поняття «умова» розглядається через сукупність об'єктів, необхідних для виникнення, існування, зміни даного об'єкту [1;5;8].

Поняття «умова» Л.Б. Білієнко розглядає як «правило, яке забезпечує нормальну роботу чогонебудь» [1]. Про необхідність створення спеціальних умов говорить Л.В.Кондрашова: «У процесі професійного становлення майбутнього учителя важливо забезпечити такі умови, в яких він міг би зіштовхнутися з різноманітністю педагогічних ситуацій, необхідністю пошуку виходу з них, ухваленням оптимального рішення» [4]. Щодо безпосереднього змісту формування комунікативної особистості, то Є.І.Головаха та Н.В.Паніна виділяють серед основних умов ефективного педагогічного співробітництва знання *норм і правил* взаємодії, вміння підкорити свою поведінку цим правилам та вміння допомогти іншому. Крім того, автори акцентують увагу на емоційному показникові як психологічному механізмі формування особистості [2].

Аналіз стану розробки проблеми в науковій літературі показав, що перед початком нашого дослідження проблема виявлення *педагогічних умов з організації методичної роботи* в основному представлена в педагогічному ракурсі, а у психологічній літературі висвітлено невелику частину проблеми. Основну кількість досліджень цього напрямку складала роботи, присвячені питанням підготовки та підвищення кваліфікації директорів загальноосвітніх шкіл. Серед них можна виділити роботи В.І.Бондаря, І.П.Жерносека, М.Ю.Красовицького, Р.Ф.Кулдаветов та ін.

Мета статті – обґрунтувати психолого-педагогічні умови для підготовки керівників і викладачів

до інноваційної організації методичної роботи. Комплексне дотримання перерахованих умов, на наш погляд, забезпечить результативність застосованої технології у підготовці педагогічного колективу до методичної роботи.

Виклад основного матеріалу. У літературі накопичено певний досвід обґрунтування різних підходів у визначенні умов підвищення професійної компетентності засобами методичної роботи. Автори робили акцент на визначенні педагогічних умов підвищення рівня професійної підготовки, питання *організації методичної роботи* залишалося поза увагою дослідників. Проте теоретичний аналіз дозволив нам визначити найбільш поширені напрямки у визначенні педагогічних умов ефективної діяльності викладачів засобами методичної роботи у таких напрямках.

Перший пов'язаний із визначенням ролі *наукового дослідження* в підвищенні педагогічної культури. Автори відзначають системність методичної роботи [3;4;8]; цілеспрямованість методичної роботи на досягнення цілей закладу освіти [1;4;6;7]; єдність між змістом методичної роботи та справжнім станом освітнього процесу в педагогічному колективі та узгодженість між теорією і практикою у методичній роботі [1;6;8]; орієнтацію на сучасні наукові досягнення й організацію науково-дослідної діяльності викладачів [2;5;6]; науково-методичне забезпечення методичної роботи [2;4;6; 7]; організацію спільної діяльності викладачів та вчених, створення творчої атмосфери для науково-педагогічного пошуку [5;7;8].

Другий напрямок визначається акцентуванням уваги на плануванні методичної роботи і контролі за її виконанням, на аналізі педагогічної діяльності викладачів, на практичному спрямуванні та наданні конкретної допомоги викладачам у підвищенні професійної кваліфікації та педагогічної майстерності.

Третій напрямок визначає педагогічні умови, представлений у значимості використання форм методичної роботи; у визначенні форм методичної роботи з розвитку педагогічної освіченості та саморозвитку особистості педагога; у створенні творчого характеру методичної роботи, максимальної активізації діяльності педагогів.

Четвертий напрямок визначаємо як розробку змісту методичної роботи. Акцент в основному зроблений на складанні навчально-тематичних планів, програм курсової підготовки, практичних занять.

Отже, значущість педагогічних умов важко переоцінити. Про готовність керівників до управлінської діяльності найбільше подано в психологічних роботах з менеджменту в комерційних організаціях. Проте майже не висвітлені умови зі створення продуктивного психологічного клімату серед учасників методичної роботи, із

забезпечення самореалізації творчої особистості викладача та професійної майстерності, з упровадження інноваційних технологій в навчання здобувачів освіти. Не визначено в наукових дослідженнях і технології моделювання комунікативних ситуацій як умов розвитку професійної компетенції викладачів з використання інноваційної стратегії навчання здобувачів освіти.

Підтвердженням такої ситуації є і те, що на сьогодні недостатньо розроблені умови організації методичної роботи, зокрема підготовка керівного складу методичної роботи закладів освіти розглядається через умови здійснення організаційно-педагогічного рівня. Аналіз організації методичної роботи дозволяє стверджувати, що низький рівень результативності підвищення педагогічної компетентності викладачів пояснюється тим, що викладачі не мають чітких уявлень та не дотримуються умов, які забезпечували б формування педагогічної компетентності в навчанні дітей. Про це свідчать і результати проведеного нами разом із експертами мозкового штурму «Як організувати методичну роботу у сучасних умовах в закладах освіти?». Отримані результати показали, що лише незначна частина керівників методичної роботи здатні «піднятися» до «бачення» проблеми та аналізу психолого-педагогічного рівня, пов'язаних з управлінням методичною роботою.

Відповідно до цього ми пропонуємо змінити ставлення до організації методичної роботи в сучасних закладах освіти. Це можливо за умов реалізації: а) цілеспрямованої програми інноваційної організації методичної роботи; б) комунікативних ситуацій для керівників методичної роботи; в) ігрового підходу до засвоєння інноваційних технологій навчання здобувачів освіти; г) соціально-психологічного клімату зі створенням стимулювання професійного саморозвитку і творчого потенціалу кожного учасника методичної роботи.

Розглянемо більш детально запропоновані нами педагогічні умови. **Перша психолого-педагогічна умова** – розробка цілеспрямованої програми, в якій представлені оновлені зміст і форми методичної роботи в умовах ступеневої професійної освіти на системне включення викладачів у інноваційну педагогічну діяльність. Для визначення цієї умови, на наш погляд, слід особливу увагу звернути на обґрунтування теоретичної бази, що має змістовне наповнення категоріального апарату, теоретичних основ інноваційної педагогіки.

Теоретико-методологічною основою визначення змісту організації методичної роботи були: 1) загальнонаукові принципи методології пізнання; 2) принцип цілісності і системності як системно-структурний підхід до моделювання змісту ОМР; 3) єдність теорії та практики; 4) урахування цінностей і особистісних смислів в мотивуванні із

засвоєння змісту ОМР; 5) принципи управління інноваційними освітніми процесами.

Друга психолого-педагогічна умова: впровадження тематичних комунікативних ситуацій з управління педагогічним колективом у методичній роботі. Для обґрунтування цієї умови необхідно:

- теоретичний аналіз із визначення знань про зміст, структуру та психологічні компоненти процесу управління методичною роботою (планування, керівництво, контроль, корекція і координація методичної роботи);

- визначити зміст та структуру психологічної готовності з управління методичною роботою керівниками і викладачами.

- провести аналіз рольової взаємодії та узагальнити стиль взаємодії;

- врахувати розвиток професійного світогляду у зміні традиційної стратегії навчання здобувачів освіти на інноваційну;

- здійснювати контроль за процесом оволодіння навичками продуктивного ділового спілкування, вміннями встановлювати контакти, адекватно реагувати на поведінку співрозмовників.

Урахування цих вимог не може не впливати позитивно на динаміку від нижчого до вищого рівня готовності керівників до педагогічної діяльності. Процес навчання у такому випадку розглядається як «активна пізнавальна діяльність у комунікативних ситуаціях». У процесі гри моделюються різні педагогічні і психологічні ситуації освітнього процесу закладу освіти. Керівники мають змогу апробувати свої знання, вміння і навички своєї педагогічної культури та обізнаності в наукових досягненнях з певних питань, завдяки яким вирішується ситуація.

Цілеспрямовані комунікативні ситуації забезпечують професійне зростання керівників і педагогів. Входячи у певну роль у невимушеному оточенні, в атмосфері психологічного комфорту, учасники комунікативної ситуації перевтілюються, виявляють творчість, стають активними і зацікавленими учасниками комунікативного процесу. Комунікативні ситуації змушують викладачів зайняти позицію активного суб'єкта навчання, організувати освітній процес як вирішення навчально-пізнавальних проблем на основі зміни рольової позиції із авторитарного стилю на демократичний стиль.

Аналіз комунікативних ситуацій дозволив нам визначити дві типові управлінські ситуації для керівників методичної роботи.

Першу групу комунікативних ситуацій складають типові управлінські ситуації, що виникають на рівні управління «керівник методичної роботи – викладач закладу освіти». Сюди належать такі управлінські ситуації: добір керівником методичної роботи форм і методів упровадження інноваційних технологій та основних напрямків планування методичної роботи з предметних

комісій; здійснення контролю; забезпечення успішної взаємодії учасників методичної роботи закладу освіти відповідно до навчальних дисциплін; взаємодія керівників методичної роботи з викладачами; попередження та розв'язання конфліктних ситуацій, які виникають між керівником методичної роботи та викладачами, між директором та його заступниками.

Друга група комунікативних ситуацій включає типові управлінські ситуації, які виникають на рівні управління «директор (заступники директора) закладу освіти – педагогічний колектив». У цю групу входять ситуації, пов'язані а) з добром викладачів, які відповідають високому рівню підготовленості проведення заходу з методичної роботи; б) з розподілом обов'язків щодо проведення методичних нарад та практичних занять; в) з відвідуванням занять та наданням відповідної методичної допомоги викладачам; г) із забезпеченням морального, психологічного стимулювання викладачів; ґ) із проведенням атестації педагогів та створенням умов для їх професійного розвитку; д) із підвищенням кваліфікації викладачів; ж) із формуванням сприятливого соціально-психологічного клімату в колективі; з) із взаємодії з певними категоріями викладачів (молодими педагогами, пенсіонерами, викладачами, що мають певні труднощі або не виконують сумлінно свої функціональні обов'язки тощо).

Третя група комунікативних ситуацій включає типові управлінські ситуації, що виникають на рівні управління «директор (заступники директора, викладачі) – здобувачі освіти та їх батьки». До цієї групи належать комунікативні ситуації, пов'язані із залученням батьків до організації освітнього процесу у закладі освіти; організацією дозвілля здобувачів освіти у процесі проведення позашкільних заходів; взаємодії з певними групами здобувачів освіти та їх батьками (такими, що порушують режим закладу освіти, конфліктують із викладачами, чинять правопорушення тощо), а також певними типами сімей (неповними сім'ями, сім'ями, що ведуть асоціальний спосіб життя тощо).

Для успішного функціонування запропонованих нами типових управлінських ситуацій для керівників методичної роботи потрібна комплексна реалізація *принципів індивідуалізації і диференціації* при моделюванні комунікативних ситуацій.

Зауважимо, що принципи індивідуалізації та диференціації в нашому дослідженні враховують особливості функціональних обов'язків керівників і викладачів закладу освіти. Реалізуючи ці принципи, ми мали на увазі не стільки різні види обов'язків, скільки показник усвідомленого розуміння *організації* щодо виконання функціональних обов'язків. Так, наприклад, до обов'язків керівників входить вміння складати *поточний і перспективний зміст методичної роботи*

з колективом. Діагностичний підхід у визначенні змісту методичної роботи дає змогу виявити слабкі сторони у навчально-методичній підготовці кожного викладача, причини, що їх породжують, намітити на цій основі у кожному конкретному випадку індивідуальні заходи щодо їх усунення; визначити значущі для більшості членів педагогічного колективу питання удосконалення професійного рівня; позбутися формалізму планування змісту й організації методичної роботи.

Визначений обсяг знань і вмінь у складанні та впровадженні поточного і перспективного змісту методичної роботи, як ми бачимо, багатогранний і складний. Тому, реалізуючи принцип індивідуалізації та диференціації в ігровій технології, ми враховували особливості кожного учасника комунікативної ситуації. Відповідно до цього ми надавали додаткові консультації, ґрунтовні пояснення чи рекомендації; окремим учасникам ми допомагали під час виконання завдання в комунікативних ситуаціях (залежно від мети завдання). Були розроблені опорні поняття, ключові слова, короткі плани, а також короткий словник «Тезаурус сукупності понять педагогічної інноватики».

Підбір завдань, посилені ціннісними орієнтаціями, установами, переконаннями викладачів, стимулює в них *позитивну мотивацію*, яка сприяє їх професійному зростанню і формує достатній рівень їх готовності навчати здобувачів освіти.

Третя психолого-педагогічна умова: *впровадження ігрового підходу до навчання викладачів інноваційним технологіям, комп'ютерної техніки.* Для обґрунтування цієї умови необхідно провести теоретичний аналіз:

- із визначення знань про зміст і структуру інноваційних систем, технологій і моделей навчання;
- із виявлення мінімального рівня знань, умінь і навичок користування комп'ютерною технікою.

Здійснення ефективного втілення цієї психолого-педагогічної умови передбачає звернення до аналізу використання ділових ігор для педагогічного колективу.

Розробкою ділових ігор займались Я.М.Бельчиков, М.М. Бирштейн, В.П.Галушка, Ю.Д.Красовський, Є.О. Хруцький та інші. Суть цього підходу полягає в активізації учасників гри з питань відпрацювання послідовних рішень, що імітують реальне господарське (у нашому дослідженні – освітній процес закладу освіти) оточення.

Залучення ділових ігор, зміст яких спрямований на пізнання особливостей інноваційної педагогіки, створює ситуації формування педагогічної культури і *сприяє* забезпеченню засвоєння необхідних знань, умінь і навичок.

У зв'язку з дослідженням сутнісних якостей особистості, психологічного діагностування, спрямованого розвитку особистості в процесі виховання і навчання до гри звертається Н.І.Непомняца.

Результати її дослідження засвідчують, що гра є такою формою творчості, яка реалізує сутнісні здібності і потреби людини, тісно пов'язана з розвитком базових засад особистості.

Теоретичний аналіз сутнісних якостей («сутнісних сил») особистості дозволяє стверджувати:

- гра тісно пов'язана з потенційною універсальністю людини, вона дозволяє їй привласнювати найрізноманітніший зміст, що змінюється історично, онтогенетично, етнографічно тощо (потенційна еквівалентність природи в цілому);

- гра працює на забезпечення потенційної нескінченності людини, її віри у свою спорідненість з безкінечним всесвітом. Сприяючи забезпеченню «некінченності» (за С.Л.Рубінштейном) людини, її відкритості світу, гра дає змогу в процесі пізнання і присвоєння людиною навколишнього середовища виходити за межі відомого, засвоєного, в тому числі – за межі самої людини (трансцендувати), творити нове;

- у процесі гри забезпечується особливий взаємозв'язок з іншими людьми (як умова присвоєння людського досвіду), який характеризується здатністю ототожнювати себе з іншими. Цей зв'язок дозволяє брати новий зміст від іншої людини і «обумовлювати себе, своє «Я», що дозволяє робити даний зміст своїм.

Четверта умова – створення соціально-психологічного клімату стимулювання професійного саморозвитку і творчого потенціалу у керівників та викладачів в організації методичної роботи.

Ускладнення завдань, які постали перед колективом закладу освіти у плані вдосконалення підготовки педагогічних кадрів нового типу, вимагає перегляду усталеної системи стосунків між усіма учасниками освітнього процесу. Тому ми вважаємо, що ефективність технології моделювання соціально-психологічного клімату можна забезпечити завдяки формуванню та розвитку у викладачів: а) особистісно-орієнтовного підходу до кожної людини, що задіяна в освітньому процесі; б) комунікативних умінь; в) передбачення та професійного вирішення конфліктних ситуацій і попередження деструктивних конфліктів.

Гармонійно сформована особистість, яка, на наш погляд, демонструє професійну готовність до взаємодії з усіма учасниками освітнього процесу, здатна створити позитивний, продуктивний, творчий соціально-психологічний клімат. Ця готовність визначається морально-етичними показниками - повага до прав і свободи кожного учасника освітнього процесу; розуміння внутрішньої самотності викладачів і здобувачів освіти; позитивні

настанови на особистість у різних видах взаємної діяльності; визначення права особистості на повну відмову від формування тих якостей, котрі суперечать її переконанням.

Висновки. Наше дослідження не вичерпує всіх аспектів цієї проблеми.

Підготовка керівників методичної роботи і викладачів закладів освіти до інноваційної організації методичної роботи передбачає цілеспрямовану, організовану діяльність, яка відбувається у спеціально створених психолого-педагогічних умовах. У нашому дослідженні ми виявили сукупність таких умов, за яких, з нашої точки зору, підвищиться ефективність методичної роботи у сучасних закладах освіти. Комплексне виконання й дотримання сукупності виділених психолого-педагогічних умов забезпечить сприятливу атмосферу для удосконалення педагогічної діяльності викладачів закладів освіти.

До подальших наукових пошуків можна віднести питання конкретизації програми розвитку готовності керівників до інноваційної організації методичної роботи, розвитку педагогічної культури, ширшого залучення спеціалістів-психологів з вивчення проблеми мотивації активної участі педагогів у методичній роботі.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Білієнко Л.Б. Розвиток педагогічної творчості вчителів у системі внутрішкільної методичної роботи: автореф. дис. канд. пед. наук. 13.00.04. Київ, 1994. 22 с.
2. Головаха О.І., Паніна Н.В. Психологія людського порозуміння. Київ, 1989. 189 с.
3. Коломінський Н.Л. Директор школи як менеджер освіти (індивідні та особистісні властивості). Київ, 2000. 175 с.
4. Кондрашова Л.В. Гуманізація освітнього процесу школи: історія, теорія, пошуки. Кривий Ріг: КГПІ, 1996. 76 с.
5. Литвиненко Г., Зінченко О. Діяльність методичних кабінетів в умовах реформування загальної середньої освіти: Управління школою, 2004. № 29. С. 2-5.
6. Майданенко С.В. Організація методичної роботи в педагогічному училищі в умовах реалізації ступеневої професійної освіти вчителя: дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. Кривий Ріг, 2007. 275 с.
7. Руссол В. Внутрішкільна методична робота як одна з основних форм післядипломної освіти педагогічних працівників: Обрії, 1995. № 1. С. 29–34.
8. Сидоренко О.А. Педагогічні умови ефективності науково-методичної роботи з учителями загальноосвітніх навчально-виховних закладів: Автореф. дис. канд. пед. наук. Харків, 1996. 23 с.