

ВИЗНАЧЕННЯ СТАНУ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В НУШ

DETERMINATION OF THE STATE OF THE ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK IN NUS

У статті наведені результати констатувального експерименту щодо організації методичної роботи у НУШ. Метою констатувального експерименту було всебічне вивчення рівня значущості методичної роботи в НУШ, а також з'ясування залежності між ефективністю організації методичної роботи і якістю педагогічної діяльності педагогів. Зазначено, що традиційна система організації методичної роботи в НУШ не задовольняє повною мірою запит сучасної нової освіти, спрямованість якої зумовлена підготовкою вчителя до педагогічної діяльності в контексті Нової української школи. Причина такого стану – в установленому управлінні методичною роботою. Більшість керівників у своїй роботі орієнтуються на репродуктивно-виконавчу організацію підвищення професійності вчителя, а не на інноваційно-творчу. До того ж і керівники, і вчителі не переймаються значущістю методичної роботи і не виявляють бажання «перебудувати» свої погляди з традиційної організації навчання на інноваційну. Вони також не враховують перспективність суб'єкт-суб'єктних відношень у освітньому процесі, не приділяють увагу ролі комунікативних умінь у позитивному розвитку особистості, не надають значення ролі позитивного соціально-психологічного клімату у своїй професійній діяльності. Контекст державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні орієнтує на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації концепції «Нова українська школа». Посилюється тенденція затребуваності суспільством інновацій в освіті, що зумовлює необхідність розробки принципу нових підходів до взаємодії педагогічної науки та практики, запровадження сучасних технологій методичного менеджменту. Накреслено на необхідність розроблення експериментальної програми підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи в НУШ. Дані, зібрані під час експерименту, свідчать, 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 освітнянської діяльності вчителів щодо засвоєння змісту інноваційної технології навчання.

Ключові слова: методична робота, інноваційна методична робота, традиційна методична робота, інновації, педагогічна культура.

The article presents the results of an ascertaining experiment on the organization of methodical work at the National Academy of Sciences. The goal of the ascertainment experiment was a comprehensive study of the level of significance of methodical work in the National University of Higher Education, as well as to clarify the relationship between the effectiveness of the organization of methodical work and the quality of the pedagogical activity of teachers.

It is noted that the traditional system of organizing methodical work at the NUS does not fully satisfy the requirements of modern new education, the focus of which is determined by teacher preparation for pedagogical activity in the context of the New Ukrainian School. The reason for this state is in the established management of methodical work. The majority of managers in their work focus on the reproductive and executive organization of improving the teacher's professionalism, and not on the innovative and creative one. In addition, managers and teachers do not care about the importance of methodical work and do not show a desire to «rebuild» their views from the traditional organization of education to an innovative one. They also do not take into account the perspective of subject-subject relations in the educational process, do not pay attention to the role of communication skills in positive personality development, do not attach importance to the role of a positive social and psychological climate in their professional activities.

The context of the state policy and strategy for the development of education in Ukraine orients to a new understanding of methodical work as an important factor in the implementation of the «New Ukrainian School» concept. The trend of demand by society for innovations in education is increasing, which necessitates the development of fundamentally new approaches to the interaction of pedagogical science and practice, the introduction of modern technologies of methodical management. The need to develop an experimental program for the training of managers and teachers for the innovative organization of methodical work at the National Academy of Sciences is outlined. The data collected during the experiment show that the technology of innovative organization of methodical work has its own logic, orients to a certain goal, tasks and stages of learning. 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» managerial 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.

Key words: methodological work, innovative methodological work, traditional methodological work, innovations, pedagogical culture.

УДК 373.3.091:005.22
DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2023/64.2.26>

Майданенко С.В.,

канд. пед. наук,
доцентка кафедри дошкільної та початкової освіти

Комунального закладу вищої освіти «Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради»

Постановка проблеми у загальному вигляді. У системі освіти стрімко відбуваються зміни, сутність і стратегічний напрям яких визначає концепція «Нова українська школа». В зв'язку зі змінами перед педагогами виникають нові завдання, одним з яких є вдосконалення процесу підвищення рівня професійної підготовки керівників та вчителів НУШ. Вирішення цих проблем актуалізує значимість методичної роботи в школі, завданням якої є підвищення професійної кваліфікації педагогів.

Аналіз останніх досліджень і публікацій. Багато науковців розглядають проблему організації методичної роботи в школі (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзоєва, Т. Рабченко та інші). Зазначимо, що причому має місце досить неординарний підхід щодо визначення самої суті цього поняття. Одні автори розглядають це поняття як форму організації підвищення професійності вчителів (Ю. Бабанський, Н. Волкова, В. Кудзоєва, Т. Рабченко та інші), як умову розвитку педагогічної творчості педагогів (Т. Берсенєва, Л. Білієнко, Н. Дудниченко, В. Загвизинський, С. Максимюк, Є. Повар), як допомогу у формуванні наукової організації освітнього процесу (Г. Азаріашвілі, В. Головінов і В. Головінова, І. Жерносек, В. Зотова, О. Остапчук), як засвоєння досягнень науки і передового досвіду (Г. Гребенюк, О. Деменцев, І. Жерносек, Ф. Касабаєва, К. Кіндрат, Ф. Красовський, Р. Кулдаветов, В. Лозовецька, М. Нікандров, Є. Петрова та інші); інші – як організацію підвищення кваліфікації та атестації педагогічних працівників (Т. Абдулаєв, О. Автомонова, В. Бондар, Х. Золотар, С. Мануйленко, О. Овдієнко). Т. Сорочан, зазначає, у системі освіти стрімко відбуваються зміни, сутність і стратегічний напрям яких визначає концепція «Нова українська школа». Методисти, методичні установи та методичні об'єднання мають визначити власну місію в цьому процесі, спрямувати діяльність на забезпечення ефективності реформ. Контекст державної політики та стратегії розвитку освіти в Україні орієнтує на нове осмислення методичної роботи як важливого чинника реалізації концепції «Нова українська школа» [4, с. 25].

Мета статті. Розкрити результати констатувального експерименту щодо організації методичної роботи в НУШ.

Виклад основного матеріалу. Організація методичної роботи в НУШ – складний керований процес, успішність протікання якого залежить від наукового обґрунтування організації методичної роботи.

Метою констатувального експерименту було всебічне вивчення рівня значущості методичної роботи в НУШ, а також з'ясування залежності між ефективністю організації методичної роботи і якістю педагогічної діяльності педагогів.

Для досягнення поставленої мети передбачалося вирішити такі завдання:

1) дослідити головні напрями організації методичної роботи в НУШ;

2) визначити характеристику мотиваційного, когнітивного, дієвого й особистісного показника психолого-педагогічної готовності педагогів до організації методичної роботи в НУШ;

3) виявити взаємозв'язок між значущістю методичної роботи для вчителів і його стратегією навчання здобувачів освіти.

Для досягнення цієї мети і для збирання емпіричного матеріалу ми використовували такі методи: спостереження, анкетування, тестування, інтерв'ювання, комунікативні ситуації та завдання-колізії, вивчення документів методичної роботи

Перед тим, як почати безпосередньо збирати емпіричний матеріал, ми відзначили, що за структурними компонентами організації методичної роботи визначається певна ієрархічна послідовність таких показників особистості як зміст її мотиваційного, когнітивного, дієвого і особистісного показників, що і впливає на якість методичної роботи. У зв'язку з цим спочатку ми вивчали мотиви, які спонукали розглядані особистості до організації та участі в методичній роботі, далі вивчали рівень знань, умінь та навичок щодо управління ефективною організацією методичної роботи. Потім ми вивчали особистісну спрямованість усіх учасників нашого дослідження з метою визначення впливу цього показника на ефективність методичної роботи.

Слід зазначити, що серед перерахованих показників готовності до ефективної організації методичної роботи ми виділяємо *мотиваційний*. Такий підхід ґрунтується на теоретичному положенні Л.О. Гапоненко про активність особистості і характер її діяльності. Учений писала: «акт діяльності має визначену структуру: потреба трансформується у мотив, мотив спонукає людину поставити мету; виходячи з мети, вона планує попередню роботу, визначає спосіб дії» [2]. Дуже значущим, на наш погляд, є те, що мотиваційний показник представлений усіма групами організації методичної роботи (соціальна, управлінська, педагогічна, психологічна).

Вибірка результатів дослідження мотиваційного показника до готовності керівників ефективно організовувати методичну роботу подана в таблиці 1.

Розглянемо *мотиваційний показник* наукової організації інноваційного управління педагогічний колективом у методичній роботі. Характер і виразність мотиву до організації методичної роботи ми вивчали за допомогою шкалування. Для цього вчителям були запропоновані чотири твердження:

1. Я керую методичною роботою, тому що вона є функціональним обов'язком моєї посади.

Вибірка результатів дослідження мотиваційного показника щодо готовності керівників ефективно організовувати методичну роботу

Мотиваційний показник	Змінні мотиваційного показника	Частка здійснених виборів	
		Експериментальна група (%)	Контрольна група (%)
Індивідуально-особистісний мотив	Можливість реалізувати свій творчий потенціал (упроваджувати нові підходи в управлінні методичною роботою, методи та форми навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення). Інтерес до участі у методичній роботі.	23,23	25,43
Науково-орієнтований мотив	Створення конкурентноспроможної команди. Можливість реально використовувати інноваційні стратегії навчання педагогів у методичній роботі.	34,56	12,56
Мотив педагогічної діяльності	Можливість створювати умови для забезпечення поваги до особистості вчителя, забезпечувати психологічні умови їх розвитку.	38,67	39,04
Мотив соціальної діяльності	Володіти собою у будь-якій ситуації управлінської діяльності.	25,98	26,35
	Можливість впливати на формування свідомості вчителів.	32,65	45,34
	Можливість сприяти процесу гуманізації навчання вчителів у методичній роботі.	27,19	28,95
Мотив психологічного показника	Реальний вплив на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі.	26,78	26,42

2. Я керую методичною роботою, тому що це сприяє відповідальному ставленню до ознайомлення з методичною літературою.

3. Я керую методичною роботою, тому що маю можливість додатково ознайомитись із новими психолого-педагогічними літературними джерелами і створювати новаторські педагогічні ідеї.

4. Я керую методичною роботою із задоволенням, вважаю цю роботу головною у формуванні педагогічної культури педагогів в НУШ.

Якщо проаналізувати ступінь значущості різних видів мотивів, то серед них на першому місці знаходиться мотив індивідуально-особистісного розвитку. Зокрема в контрольній і експериментальній групах приблизно половина опитаних учасників експерименту (23,23% в експериментальній групі і 25,43% у контрольній), відзначили його вагомість у процесі своєї діяльності у методичній роботі. Далі, з певним відривом, розташувалися такі мотиви:

а) управлінський мотив «Можливість реально впливати на організацію інноваційних стратегій навчання у методичній роботі», сприяння впровадженню інноваційних програм і технологій навчання, забезпечення високого рівня матеріально-технічної бази методичного кабінету (відповідно 11,43% експериментальна група і 13,34% контрольна);

б) педагогічний мотив «Можливість створення умов для забезпечення поваги до особистості вчителів та здобувачів освіти, забезпечення їх розвитку, становлення творчих здібностей у педагогів та учнів». На значущість цих мотивів указала приблизно третина опитаних керівників (відповідно

22,15% експериментальна група і 23,34% контрольна).

Мотив «Самоорганізація самостійної роботи» був визначальним для 42,86% вчителів з експериментальної групи та для 46,87% контрольної.

Як можемо побачити, є певний «розрив» між значущістю мотивів власного особистісного розвитку для керівників методичної роботи, з одного боку, та управлінських педагогічних – з іншого. На наш погляд, позитивно можна оцінити той факт, що серед керівників методичною роботою чимала частина орієнтована на власну управлінську творчу самореалізацію. Слід вказати, що якби ці мотиви тісніше поєднувалися з управлінськими та педагогічними, це, напевно, було б ефективнішим для управління методичною роботою. Адже, як показує проаналізований матеріал, значущість цих мотивів є невисокою, хоча досить часто в НУШ можна почути твердження про «інноваційні підходи в діяльності цих закладів», «створення максимально комфортних умов для духовного розвитку і ефективної підготовки» тощо.

Разом із тим мотив «переборювання труднощів, пов'язаних з роботою та самовдосконаленням» є значущим лише для 19,12% опитаних в експериментальній групі і для 18,67% у контрольній. Це свідчить, що поряд з оптимізацією «зовнішнього контролю» в організації методичної роботи варто більше приділяти уваги «внутрішньому» контролю наукового управління методичною роботою.

Мотив «Можливість впливати на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі», який належить до групи соціальних мотивів, є значущим для 26,78% опитаних в експериментальній групі і для 26,42% у контрольній, тобто приблизно

для однієї третини опитаних керівників. Ще один, *соціальний мотив* «Реальний вплив на підвищення якості взаємодії у освітньому процесі методичної роботи» відображений як значущий лише для 10,99% опитаних з експериментальної групи і для 12,11% з контрольної, тобто для однієї десятої опитаних.

Вивчення характеру мотивації до організації й участі в методичній роботі передбачало дослідження:

1) інтересу як форми вияву пізнавальної потреби, що забезпечує спрямованість особистості на усвідомлення мети діяльності;

2) характеру ставлення керівників і вчителів до методичної роботи.

Дані про характер мотивації керівників і вчителів ми отримали з анкетування, спостереження і проведення бесід із педагогічним колективом НУШ.

Результати аналізу показали, що мотиваційну сферу керівників і педагогів характеризує в основному відсутність інтересу до участі в методичній роботі та пасивне ставлення до неї (23,23%). Причому динаміка інтересу учасників методичної роботи не змінюється за роки роботи в НУШ на краще. Характер ставлення керівників і вчителів до методичної роботи суттєво не змінюється. У той же час 50% опитаних керівників переконані, що з обов'язкових функціональних обов'язків, покладених на керівника, вчителя, можна безболісно вилучити участь у методичній роботі.

Суттєву роль у підтримці позитивного ставлення й інтересу до методичної роботи відіграє рівень сформованості науково-методичного управління. Коли ж цей рівень низький, то і організація методичної роботи здійснюється, як правило, незадовільно. Ось свідчення отриманих анкетуванням даних: 18,7% керівників не подобалося керувати методичною роботою; 4,5% визначили зацікавленість та інтерес до організації методичної роботи; 35,5% педагогів не виявили бажання бути керівниками методичної роботи; 41,2% висловили негативне ставлення до втручання в їх роботу керівництва.

Про наявність інтересу до методичної роботи може свідчити кількість виділеного часу на засвоєння методичного матеріалу, на участь у методичній роботі: 33,38% заявили, що приділяють увагу цьому виду діяльності несистематично, найчастіше вони починають вникати у зміст завдання з методичної роботи тоді, коли цю роботу має перевіряти керівник методичної роботи.

Низький рівень мотивації до методичної роботи пов'язаний з невмінням складати план методичної роботи.

Щодо **змістовного показника знань, умінь і навичок** ефективної організації методичної роботи, як видно з таблиці 2., тільки у третини

опитаних (24,73% в експериментальній групі і 23,67% у контрольній) визначено нову філософську педагогіку в організації методичної роботи і навчанні здобувачів освіти.

Якщо звернутися до змінних, що відображають знання, уміння і навички організації інноваційного управління методичною роботою, то важливим є той факт, що він, як і мотиваційний показник, представлений не однотипно, а досить всебічно, що знову ж таки пояснюється тим, що фактор творчості є головним. Звертає на себе увагу факт, що тут значущими є як управлінські, так і психолого-управлінські вміння та навички.

Щодо першої групи, то тут значущими, як свідчать результати, є не організаційно-регулятивні, контрольні-коригуючі, а прогностичні вміння та навички: а) «Висувати нові ідеї та впроваджувати їх у життя (розробляти нові навчальні плани і програми, використовувати нові освітні технології, методи та форми проведення занять» (22,26% в експериментальній групі і 22,35% у контрольній); б) «Визначити специфіку та основні завдання з методичної роботи» (23,67% в експериментальній групі і 25,43% у контрольній).

Як бачимо, ці уміння та навички є значущими лише для невеликої кількості опитаних (від третини до однієї п'ятої опитаних). Причому, вагомість визначення специфічності, оригінальності в управлінні методичної роботи є набагато нижчою у порівнянні зі значущістю інноваційних умінь та навичок взагалі. Напевне, цим зокрема можна пояснити той факт, що організація методичної роботи здійснює репродуктивне відтворення методичних рекомендацій, що надходять із «зовнішньої» організації методичної роботи.

Друга група, група психолого-педагогічних умінь та навичок організації методичної роботи в цілому, представлена приблизно на такому ж рівні. Лише четверта частина опитаних (25,93% експериментальної групи і 26,22% контрольної) визначає значущість умінь та навичок, які полягають у тому, щоб «орієнтувати освітній процес методичної роботи на формування творчих здібностей у вчителів», а менше ніж п'ята частина опитаних (18,24% експериментальної групи і 19,0% контрольної групи), вказали на значущість умінь та навичок, пов'язаних з тим, щоб «забезпечувати розвиток власної особистості, створювати умови для самостійного професійного вдосконалення» (56,73% в експериментальній групі і 31,23%). Як бачимо, існує певний «розрив» щодо значущості мотиваційного та поведінкового компонентів готовності до ефективної організації методичної роботи, причому як на управлінсько-педагогічному рівні, так і на особистісному рівні власної особистості керівника методичної роботи.

Найбільш значущими і досить вираженими для керівників методичної роботи є знання

Вибірка результатів дослідження змістовного показника знань, умінь і навичок ефективної організації управління ефективною організацією методичної роботи

Змістовний показник	Змінні змістовного показника	Частка здійснених виборів	
		Експериментальна група (у%)	Контрольна група (у%)
Знання, уміння, навички використовувати інноваційні технології	Створювати S-S відносини у освітньому процесі, управляти своєю поведінкою і позитивно впливати на інших	32,24	32,25
	Висувати нові ідеї та впроваджувати їх в життя (розробляти нові навчальні плани і програми, використовувати нові освітні технології, методи та форми проведення занять)	18,78	17,45
	Орієнтувати на творчі здібності педагогів у методичній роботі, всебічний розвиток їх особистості	45,78	44,97
	Визначати специфіку та основні завдання методичної роботи	29,13	31,23
	Забезпечувати розвиток власної особистості, створювати умови для самостійного професійного удосконалення	56,73	31,23
	Визначати цілі своєї діяльності, (стратегічні, тактичні), прогнозувати діяльність	12,65	32,35
	Здійснювати контроль за впровадженням інноваційної стратегії навчання здобувачів освіти	22,65	22,35
	Визначати науковий підхід у організації самостійної роботи вчителів	23,67	25,43
	Забезпечувати співробітництво між вчителями та здобувачами освіти	45,78	44,97
	Знання про змістовий модуль	18,78	17,45
	Знання про оновлення (стрижень або обов'язковий нормативний складовий) індивідуальної освітньої професійної програми	18,78	17,45
	Організація контролю здобувачів освіти	18,78	17,45
	Організація самостійної роботи здобувачів освіти	45,78	44,97
	Знання про різницю традиційної і інноваційної стратегії навчання	23,67	25,43
	Знання про інноваційні технології	23,67	29,25

«психологічні особливості конкретного педагогічного колективу, з яким працює керівник методичної роботи». На це вказали 63,97% опитаних керівників експериментальної групи і 64,78% контрольної. Що можна розглядати як позитивний факт, який свідчить, що керівники освітніх організацій орієнтуються не на «механічне» здійснення управління педагогічним колективом, а враховують психологічні особливості працівників, з якими вони взаємодіють. Також важливе значення керівники віддають особистісній характеристиці вчителів, які вміють працювати зі здобувачами освіти. Далі керівники віддають перевагу управлінському мотиву «створення колективу односторонніх, мобілізація його для вирішення актуальних завдань» (45,05% в експериментальній групі і 47,45% у контрольній). Уміння та навички «створювати сприятливий соціально-психологічний клімат у колективі» є значущими для 38,24% опитуваних в експериментальній групі і 38,22% з контрольної групи керівників методичної роботи, тобто

понад третину. Уміння комунікативно взаємодіяти з вчителями, вибираючи залежно від ситуації необхідний стиль керівництва, і попереджувати та розв'язувати конфлікти у організації методичної роботи є значущі для зовсім невеликої кількості опитаних – відповідно 12,75% та 7,47% в експериментальній групі та 13,21% і 8,7% у контрольній. Це ще раз свідчить про недостатній рівень психологічної культури керівників методичної роботи, недооцінку ролі спілкування в ефективності управління педагогічним колективом. Хоча спілкування є однією з визначальних рис управління.

Спостерігаємо певну диспропорцію між уміннями та навичками, пов'язаними з реалізацією ідей гуманізації в процесі взаємодії, з одного боку, з вчителями, а з іншого боку, зі здобувачами освіти.

Висновки. Зібрані під час констатувального експерименту факти підтвердили припущення про неповне використання можливостей методичної роботи в НУШ; засвідчили необхідність пошуку визначення нового змісту освіти вчителів через

ефективну організацію методичної роботи, що забезпечить її результативність у зміні стратегії навчання з традиційної на інноваційну.

Таким чином, результати констатувального дослідження дають підстави розробити програму ефективної організації методичної роботи з новим змістом інноваційної стратегії навчання вчителів у методичній роботі. Щодо порівняння показників експериментальної і контрольної групи, то можна визначити незначну різницю, яка не виявляє суттєві ознаки показника організації методичної роботи в НУШ.

БІБЛІОГРАФІЧНИЙ СПИСОК:

1. Буряк В. К. Педагогічна культура: теоретико – методологічний аспект. Київ: Деміург, 2005. 232 с.
2. Гапоненко Л. О. Теорія і практика підготовки студентів до педагогічного спілкування: монографія. Дніпропетровськ: Пороги, 1997. 226 с.
3. Набока Л. Діяльність методиста щодо розповсюдження педагогічних інновацій. *Управління освітою*. 2002. № 12. С. 7–12.
4. Сорочан Т. М. Методична робота: підготовка вчителів до реалізації концепції «Нова українська школа». *Методист*. 2018. 176 с.