

РЕЗУЛЬТАТИ ДОСЛІДНО-ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ РОБОТИ ЩОДО ВПРОВАДЖЕННЯ ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЇ ПРОГРАМИ ПІДГОТОВКИ КЕРІВНИКІВ І ВЧИТЕЛІВ ДО ІННОВАЦІЙНОЇ ОРГАНІЗАЦІЇ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В НУШ

RESULTS OF EXPERIMENTAL WORK ON THE IMPLEMENTATION OF AN EXPERIMENTAL PROGRAM FOR THE TRAINING OF SUPERVISORS AND TEACHERS FOR THE INNOVATIVE ORGANIZATION OF METHODOLOGICAL WORK AT NUSH

Статтю присвячено проблемі професійного розвитку учителів та керівників у системі методичної роботи НУШ. В умовах нових соціальних та освітніх трансформацій професійний розвиток учителів є одним із основних завдань у процесі забезпечення сучасного рівня якості освіти. Експериментальне дослідження показало, що система підвищення рівня професійної підготовки вчителів у НУШ потребує науково-методичного обґрунтування організації методичної роботи відповідно до сучасних вимог. В удосконаленні організації методичної роботи в НУШ ми враховували психолого-педагогічні чинники, пов'язані з розвитком особистісного потенціалу педагогічних кадрів та закономірностей упровадження сучасної нової освітньої філософії. 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 освітньої діяльності вчителів щодо засвоєння змісту інноваційної технології навчання. Порівняльний аналіз результатів впровадження експериментальної програми та методики інноваційної організації методичної роботи показав позитивні зміни у формуванні мотиваційної спрямованості до участі у методичній роботі: цей показник зріс на 32,56% у керівників експериментальної групи, і майже на 6,48% у контрольній групі. Підвищився рівень мотивованої дії до наукової організації освіти вчителів НУШ. Результати показали, що 58,7% керівників виявили зацікавленість до керування методичною роботою (цей показник зріс на 34,67% і складає 65,68%). Зміни простежуються і в організації освітнього процесу вчителів, 75,92% вчителів почали використовувати інноваційні технології, нетрадиційні форми навчання здобувачів освіти. У контрольній групі цей показник майже не змінився. Після проведення цілеспрямованого дослідження з визначення спрямованості особистості (егоїстична й гуманістична спрямованість) в експериментальних групах більшість учасників продемонстрували позитивні зміни (з 37,14% до 62,28%), хоча в контрольній групі позитивна зміна мала незначний зріст (з 40,43% до 42,55%).

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

The article is devoted to the problem of professional development of teachers and managers in the system of methodical work of the National Academy of Sciences. In the conditions of new social and educational transformations, the professional development of teachers is one of the main tasks in the process of ensuring the modern level of education quality. An experimental study showed that the system of raising the level of professional training of teachers at the National University of Higher Education and Research requires a scientific and methodical justification of the organization of methodical work in accordance with modern requirements. In the improvement of the organization of methodical work at the NUS, we took into account psychological and pedagogical factors related to the development of the personal potential of teaching staff and the regularities of the introduction of a modern new educational philosophy. 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. A comparative analysis of the results of the implementation of the experimental program and the method of innovative organization of methodical work showed positive changes in the formation of motivational orientation to participation in methodical work: this indicator increased by 32.56% among the leaders of the experimental group, and by almost 6.48% in the control group. The level of motivated action towards the scientific organization of teachers' education at the NUS has increased. The results showed that 58.7% of managers showed interest in managing methodical work (this indicator increased by 34.67% and is 65.68%). Changes can also be traced in the organization of the educational process of teachers, 75.92% of teachers began to use innovative technologies, non-traditional forms of training of education seekers. In the control group, this indicator almost did not change. After conducting a targeted study to determine the orientation of the personality (egoistic and humanistic orientation) in the experimental groups, the majority of participants demonstrated positive changes (from 37.14% to 62.28%), although in the control group the positive change had a slight increase (from 40.43% to 42.55%).

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

УДК 373.3.091:005.22

DOI <https://doi.org/10.32782/2663-6085/2024/68.1.43>

Майданенко С.В.,

канд. пед. наук,
доцентка кафедри дошкільної та початкової освіти
Комунального закладу вищої освіти
«Дніпровська академія неперервної освіти» Дніпропетровської обласної ради»

Хомич О.Б.,

ст. викладач 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 у НУШ, завданням якої є підвищення професійної кваліфікації педагогів. Треба також зазначити, поширюється думка, що професійний розвиток учителів НУШ має базуватися на засадах безперервної освіти, охоплювати духовний, культурний, інтелектуальний розвиток.

Аналіз останніх досліджень і публікацій.

Багато науковців як вітчизняних так і зарубіжних приділяли увагу проблемі професійного розвитку особистості С. Балея, Є. Мілерян, К. Лукекс, І. Зязюн, Дж. Кобб, І. Бех, В. Моляко, І. Денищук, Д. Міллер, Г. Дмитренко, Г. Єльнікова, В. Кремень, В. Олійник, Й. Лінгарт, Д. Ловінгфосс, М. Фуллан, К. Харріс та ін. Нові технології управління професійним розвитком в умовах відкритої освіти в своїх працях розглядали такі видатні вчені як Т. Сорочан, Л. Карташова, В. Олійник, О. Просіна, М. Кириченко, Л. Сергеева,) професійний розвиток учителів Нової української школи Т. Сорочан, О. Савченко, В. Сидоренко, Н. Гавриш, Н. Гущина, Т. Кравчинська, О. Самойленко, В. Огнев'юк та ін.

Мета статті. Розкрити отримані результати впровадження запропонованої нами експериментальної програми підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи у НУШ.

Виклад основного матеріалу. На завершальному етапі повторного дослідження для визначення результативності запропонованої нами експериментальної програми підготовки керівників і вчителів до інноваційної організації методичної роботи у НУШ ми реєстрували статистичні дані про динамічні зміни в показниках (*залежні змінні*) – *мотиваційному, змістовому (знання, уміння і навички)* і *особистісному* у всіх учасників методичної роботи, оскільки вони свідчать про рівні готовності ефективно організувати методичну роботу. Логіка дослідження полягала в тому, що визначення якісних та кількісних змін у структурних компонентах цих показників дозволить простежити динаміку формування педагогічної культури у вчителів в процесі їх участі у методичній роботі.

На завершальному етапі дослідження вибірка (*незалежна змінна*) залишалась такою ж як і на початковому, тобто була незмінною. Вибірка «складається не менш як 30-35 осіб (зі статистичних міркувань коефіцієнти кореляції вищі за 0,35 при такій кількості досліджуваних є значущими на рівні 0,05).

Для визначення динаміки змін у досліджуваних в контрольних і експериментальних групах, ми проводили зрізи на початку формувального експерименту, безпосередньо в процесі дослідження і після його завершення.

Аналіз і обробка даних проводилась за єдиною програмою в ідентичних умовах із використанням єдиної методики діагностики рівня сформованості готовності ефективно організувати методичну роботу. Усе це сприяло одержанню вірогідних експериментальних даних.

Дослідження *мотиваційного показника* було спрямоване на виявлення позитивної мотивації та спрямованості керівників на інноваційну організацію методичної роботи, на позитивну мотивацію вчителів брати участь у методичній роботі. Результати представлені у таблиці 1.1. Як показали зрізові дослідження, у 23,6% керівників змінився *мотив* з індивідуалістичної спрямованості на колективістичну, соціально обумовлену потребу створювати кооперативний стиль організації методичної роботи. У відповідях керівників експериментальної групи динамічно простежувалася значущість мотивованої дії на підвищення якості взаємодії в освітньому процесі, створення соціально-психологічного клімату, формування конкурентноздатної команди педагогів, що спроможна переборювати перешкоди у виконанні педагогічних завдань.

Після формувального експерименту половина опитаних учасників (78,53% в експериментальній групі) виявили бажання брати участь у методичній роботі. На значущість мотивованої поведінки використовувати методичну роботу для формування педагогічної культури вказали понад половину опитаних керівників (відповідно 54,8% опитаних у експериментальній групі, у контрольній цей показник майже не змінився (він залишився на рівні 27,76%). Динаміка зміни мотиву: «Мотивована дія на організацію самостійної роботи з питань підвищення педагогічної культури» простежуються в експериментальній групі. Керівники експериментальної групи навчалися контролювати хід виконання плану, контролювали його, здійснювали корекції з метою удосконалення організації методичної роботи. Різниця якісного показника складає з 42,86% на початку дослідження і 76,8% на завершальному етапі. У контрольній групі ця зміна не простежується (46,87% на початку дослідження і 49,89% на завершальному). Як бачимо, існує певний «розрив» між показниками в контрольній і експериментальній групі. На наш погляд, позитивно можна оцінити той факт, що серед управлінців методичною роботою майже не визначався мотив, який орієнтований на власний інтерес до особистісного розвитку і використання управлінської діяльності з метою маніпулювання людьми. У експериментальній групі керівники все більше уваги звертали на науковий підхід до управління

Вибірка мотиваційного показника щодо готовності керівників ефективно організовувати методичну роботу після формувального експерименту (експериментальна і контрольна група, %)

Мотиваційний показник	Змінні мотиваційного показника	Частка здійснених виборів			
		ЕГ (у%)		КГ (у%)	
		Перший зріз	Завершальний зріз	Перший зріз	Завершальний зріз
Спрямованість мотиву	Можливість реалізувати свій творчий потенціал (впроваджувати нові підходи в управлінні методичною роботою, методи та форми навчання, приймати оригінальні, нестандартні управлінські рішення).	23,23	56,87	25,43	32,14
Науково-орієнтований мотив	Створення конкурентноспроможної команди. Можливість реально використовувати інноваційні стратегії навчання вчителів у методичній роботі.	34,56	76,85	12,56	14,43
Мотив педагогічної діяльності	Можливість створювати умови для забезпечення поваги до особистості вчителя, забезпечувати психологічні умови їх розвитку.	38,67	87,86	39,04	38,45
Мотив соціальної діяльності	Володіти собою у будь-якій ситуації управлінської діяльності	25,98	38,96	26,35	32,19
	Можливість впливати на формування свідомості вчителя	32,65	77,68	45,34	42,98
	Можливість сприяти процесу гуманізації навчання вчителів у методичній роботі	27,19	68,59	28,95	33,33
Мотив психологічного показника	Реальний вплив на соціально-психологічний клімат у педагогічному колективі	26,78	75,89	26,42	22,78

організацією методичної роботи. Як показують дані, значущість цих мотивів стала високою, керівники орієнтувались на нову філософію освітньої діяльності – інноваційні технології, намагалися створювати комфортні умови для розвитку професійної культури й ефективної підготовки здобувачів освіти.

Разом із тим мотив «Переборювання труднощів, пов'язаних з роботою та самовдосконаленням» став значущим для 66,12% опитаних у експериментальній групі, проте в контрольній він не змінився (18,67%). Це свідчить про те, що керівники експериментальної групи визначалися гнучким ставленням до особистості кожного вчителя, враховували його індивідуальні особливості. Більш того ми майже не знаходили протиріччя, які визначалися нами в констатувальному експерименті між «зовнішньою» організацією методичної роботи і «внутрішньою» організацією методичної роботи. Керівники методичної роботи НУШ пояснювали це тим, що вони почали сприймати «зовнішні інформації» з новим філософсько-педагогічним осмисленням. Наприклад, для виконання наказів, розпоряджень, рекомендацій вони створювали адаптовані умови вчителям і не використовували ці умови для виконання адміністративно-командних наказів. Підвищився рівень мотивованої дії до наукової організації в освіті вчителів НУШ. Анкетування показало, що 58,7% керівників виявили зацікавленість до керування

методичною роботою (цей показник зріс на 34,67% і складає 65,68%). Результати змін простежуються і в організації освітнього процесу вчителів. Наприклад, 75,92% педагогів почали використовувати інноваційні технології, нетрадиційні форми навчання здобувачів освіти.

Низький рівень мотивації до участі в методичній роботі залишився незмінним у контрольних групах.

Щодо *змістовного показника знань, умінь і навичок ефективної організації методичної роботи*, знання керівників про технологію наукового управління педагогічним колективом, знання учасників методичної роботи про інноваційні технології навчання та її роль у професійній діяльності педагога (ступінь усвідомленості, практичної значущості, глибина і всебічність знань тощо) суттєво змінився у позитивний бік у експериментальній групі.

Аналіз проведеного дослідження з вивчення знань, умінь і навичок створювати S-S відносини у освітньому процесі, управляти своєю поведінкою і позитивно впливати на інших показав, що відбулися суттєві зміни в експериментальній групі після формувального експерименту (з 32,24% зростання до 65,45%). У контрольній групі таких змін майже не спостерігалось (з 32,24% зростання до 33,33%).

Динаміка зростання інтересу до нових ідей та втілення їх у життя (розробка нових навчальних

планів і програм, використання нових освітніх технологій, методів та форм проведення занять) порівняно з даними вихідного діагностичного зрізу прогресує на краще в експериментальній групі (з 18,78% до 48,67%). Проте в контрольній групі таких змін ми не визначили; статистичні дані залишились майже незмінними у цій групі (17,45% на початку експерименту і 19,34% на завершальному етапі).

Позитивні зміни спостерігаються при вивченні показника, який дає нам інформацію про знання та уміння організувати методичну роботу таким чином, щоб орієнтуватися на творчі здібності вчителів, на всебічний розвиток їх особистості.

У експериментальній групі більше половини опитаних керівників (64,87%) відзначили, що формувальний експеримент дав їм можливість не тільки усвідомити особливості наукової організації методичної роботи, але й поставив нові питання, вирішення яких удосконалили процес формування педагогічної культури вчителів НУШ. Звертає на себе увагу той факт, що серед багатьох чинників керівники експериментальної групи визначили значущим підготовку і здобувачів освіти до наукової організації освітнього процесу. Проте в контрольній групі цей показник знизився на 2,57%.

Ми пояснюємо це тим, що в контрольній групі панувала атмосфера традиційної організації методичної роботи, а вчителі виконували завдання без творчого підходу, що, без сумніву, знижувало результативність методичної роботи.

Дослідження змінних, які відображають знання, вміння й навички організації інноваційного управління методичною роботою після формувального експерименту, показало зростання активності вчителів запроваджувати інноваційну стратегію навчання з 22,65% до 65,45%. У контрольній групі цей показник майже не змінився (22,35% і 23,83%).

Показник із визначення знань, умінь та навичок упроваджувати науково-організований підхід до планування самостійної роботи підтвердив, що когнітивна сфера детермінує поведінкову. Такий факт спостерігається при вивченні рівня знань у керівників експериментальної групи. Там, де ми змогли зафіксувати знання з правил «Управлінські відносини між людьми», там ми спостерігали а) кооперативний стиль взаємодії між учасниками методичної роботи; б) спільне вирішення педагогічних проблем; в) скоординовані дії активного співробітництва; г) прояв довіри до вчителів і надання їм максимальної самостійності. Що стосується групи керівників контрольної групи, то таких змін не визначено.

Керівники експериментальної групи впроваджували психологічні механізми управління людськими ресурсами, завдяки чому спостерігалось позитивне зростання мотиваційного компонента до формування педагогічної культури (з 23,67%

до 62,75%). Напевно, це можна пояснити тим, що запропонована нами експериментальна програма підготувала учасників методичної роботи до наукової організації управління колективом. У контрольній групі таких зрушень не відзначено: на початку статистичний показник складав 25,43% і на завершальному етапі цей показник складав 32,35%. У цілому результати формувального експерименту свідчать про позитивну динаміку показників щодо забезпечення співробітництва між вчителями та здобувачами освіти (45,78% на початку діагностичного зрізу і 75,73% на завершальному етапі дослідження). Проте цей показник не змінився у контрольних групах (з 44,97% до 49,12%). Під час інтерв'ю керівники (77,56%) експериментальної групи аргументовано доводили значущість інноваційних технологій. З їх повідомлень видно, що керівники перспективно планують зміст методичної роботи з урахуванням інноваційної стратегії навчання, вони охоче сприймають зміни в навчанні здобувачів освіти, розробляють колективно заходи з координації міжпредметних зв'язків. У контрольній групі таких змін майже не спостерігається. Ми змогли відмітити, що керівники висловлюють думку про те, що традиційна система навчання була й буде.

Щодо отриманих даних з визначення особистісного показника, то, насамперед, слід зазначити, що в цілому в експериментальній групі виявлено очевидне переважання демократичного стилю керівництва над авторитарним і ліберальним, що в цілому підтверджує тенденції, виявлені нами в експерименті. Очевидно такі позитивні зміни можна пояснити тими тенденціями, які відбувалися в нашому дослідженні: а) доброзичливе ставлення керівників і вчителів до змісту нашої експериментальної програми; б) зацікавленість педагогів до інноваційних технологій навчання.

Висновки. Отже, отримані результати дослідження в основному підтвердили гіпотезу автора й дозволили констатувати, що цілеспрямована програма з розвитку інноваційної організації методичної роботи в НУШ, використання ігрової техніки і сюжетних комунікативних ситуацій та створення позитивного соціально-психологічного клімату сприяють:

- формуванню готовності керівників до науково-методичного управління педагогічним колективом у методичній роботі;
- розвитку мотивованої участі вчителів у підвищенні рівня педагогічної культури;
- подоланню стереотипів щодо використання інноваційних технологій та комп'ютерної техніки.

Під час проведення дослідження виникали труднощі. Насамперед складність виявилась у тому, що в деяких вчителів ми спостерігали ригідне ставлення до інноваційної технології

навчання та небажання «перебудувати» стереотип традиційного підходу до методичної роботи. Це потребує додаткових дослідно-експериментальних робіт. Наше дослідження не вичерпує всіх аспектів даної проблеми. До подальших напрямків наукових пошуків можна віднести конкретизацію програми розвитку готовності керівників до інноваційної організації методичної роботи; розвитку педагогічної культури; ширше залучати спеціалістів-психологів з вивчення проблеми мотивації активної участі вчителів у методичній роботі.

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.