**Міністерство освіти і науки України**

**Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**

**Факультет педагогіки, психології, соціальної роботи та мистецтв**

**Кафедра педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту**

Освітня програма «Менеджмент в освіті»

Спеціальність 073 Менеджмент

**Кваліфікаційна робота**

на здобуття освітнього ступеня «магістр»

**УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

**Кіча Алла Анатоліївна**

**Науковий керівник:**

**Новгородська Ю.Г.**, к. пед. н., доцент кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту

**Рецензенти:**

**Горянська А.М.**, к. психол. н., доцент кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

**Аніщук А.М.**, к. пед. н., доцент кафедри дошкільної освіти Ніжинського державного університету імені Миколи Гоголя

**Допущено до захисту:**

Протокол №4 від 27 листопада 2024 р.

Завідувач кафедри педагогіки, початкової освіти, психології та менеджменту, д. пед. н., професор **Лосєва Н.М.**

**Ніжин – 2024**

**АНОТАЦІЯ**

**Кіча А.А. Управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти:** кваліфікаційна робота. Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя, 2024. 151 с.

У роботі розглянуто проблему організації науково-методичної роботи та управління нею в закладах загальної середньої освіти. На основі аналізу наукових підходів до структурування науково-методичної роботи як системи залежно від аспекту розгляду уточнено сутність поняття «методична робота в закладах загальної середньої освіти» як теоретичної основи дослідження. Окреслені цілі та завдання, принципи організації й можливості вдосконалення змісту науково-методичної роботи та педагогічні засоби його реалізації.

На основі теоретичного аналізу охарактеризовано систему методичної роботи ліцею, яка трактується як інтегральне утворення, що містить сукупність взаємопов’язаних компонентів і передбачає спеціально організовану, цілеспрямовану діяльність педагогічного колективу, пов’язану з підготовкою освітнього процесу, його забезпеченням і удосконаленням, яка активізує самоосвітній потенціал викладачів, спрямована на розвиток їх педагогічної компетентності, є складовою педагогічної освіти.

Доведено ефективність розвитку педагогічної компетентності вчителів саме у системі методичної роботи закладу освіти. Охарактеризовано її мету, завдання, функції, окреслено підходи та принципи реалізації, визначено рівні здійснення (адміністративний, профільний, індивідуальний). З’ясовано, що зміст методичної роботи визначають заходи/форми формальної, неформальної та інформальної освіти з використанням відповідних методів та засобів, які у взаємозв’язку сприяють вирішенню цього завдання.

На основі результатів наукового пошуку визначені та обґрунтовані організаційно-педагогічні умови, що забезпечують ефективне управління методичною роботою у закладах загальної середньої освіти.

На основі завдань дослідження теоретично обґрунтовано та розроблено модель управління методичною роботою в ліцеї, яка містить три блоки: цільовий, організаційний та результативний. Представлена модель спрямована на забезпечення відкритості, цілісності, неперервності та розкриває наступність змістових взаємозв’язків, що позитивно впливають на динаміку розвитку методичної роботи закладу.

Розроблено програму та методику дослідно-експериментальної роботи, орієнтована на вивчення стану управління методичною роботою в реальних умовах педагогічного процесу ліцею. Презентовано систему роботи з адміністрацією закладу освіти щодо підвищення ефективності управління методичною роботою.

***Ключові слова***: методична робота, професійна майстерність, професійне зростання, структура методичної роботи; мета, завдання, функції, принципи, форми методичної роботи; управління методичною роботою, модель управління методичною роботою.

**ABSTRACT**

**Kicha A.A. Management of methodological work in institutions of general secondary education: qualification work:** qualification work of Nizhyn Gogol State University, 2024. 151p.

The paper deals with the problem of organizing and managing scientific and methodological work in general secondary education institutions. Based on the analysis of scientific approaches to structuring scientific and methodological work as a system, depending on the aspect of consideration, the essence of the concept of “methodological work in general secondary education institutions” as a theoretical basis of the study is clarified. The goals and objectives, principles of organization and possibilities for improving the content of scientific and methodological work and pedagogical means of its implementation are outlined.

On the basis of theoretical analysis, the system of methodical work of the lyceum is characterized, which is interpreted as an integral formation containing a set of interrelated components and provides for specially organized, purposeful activities of the teaching staff related to the preparation of the educational process, its provision and improvement, which activates the self-educational potential of teachers, is aimed at developing their pedagogical competence, and is a component of teacher education.

The effectiveness of the development of teachers' pedagogical competence in the system of methodological work of an educational institution is proved. Its purpose, tasks, functions are characterized, approaches and principles of implementation are outlined, and levels of implementation (administrative, specialized, individual) are determined. It has been found that the content of methodological work is determined by the activities/forms of formal, non-formal and informal education using appropriate methods and means that interact to solve this problem.

Based on the results of the scientific research, the organizational and pedagogical conditions that ensure effective management of methodological work in general secondary education institutions are identified and substantiated.

Based on the objectives of the study, a model for managing methodological work in a lyceum is theoretically substantiated and developed, which includes three blocks: target, organizational and effective. The presented model is aimed at ensuring openness, integrity, continuity and reveals the continuity of content relationships that positively affect the dynamics of the development of the methodological work of the institution.

The program and methodology of experimental work focused on studying the state of management of methodical work in the real conditions of the pedagogical process of the lyceum are developed. The system of work with the administration of an educational institution to improve the efficiency of methodological work management is presented.

***Key words*:** methodical work, professional skills, professional growth, structure of methodical work; purpose, tasks, functions, principles, forms of methodical work; management of methodical work, model of management of methodical work.

**ЗМІСТ**

ВСТУП………………..……………………………..………………………7

РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНА РОБОТА В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ЦІЛІСНА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА СИСТЕМА………………………………………………..………………………13

* 1. Сутність та зміст методичної роботи як педагогічної категорії..…………………………………………………………..……………..13
  2. Структура методичної роботи в ЗЗСО……………..……………...18
     1. Мета, завдання, принципи та функції методичної роботи в ЗЗСО………………………………………………………………………………19
     2. Форми організації методичної роботи в ЗЗСО………..………….28

Висновки до розділу 1……………………………………….….…….…..52

РОЗДІЛ 2. НАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ……………..54

2.1. Організаційно-педагогічні умови ефективного управління методичною роботою в ЗЗСО…………………………………..……………….54

2.2. Модель управління методичною роботою в ЗЗСО……..…………..63

Висновки до розділу 2…………………………………………………….74

РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗЗСО………….…………….76

3.1. Характеристика дослідно-експериментальної роботи щодо вивчення стану управління методичною роботою в ЗЗСО……………..………………..76

3.2. Діяльність адміністрації ЗЗСО щодо підвищення ефективності управління методичною роботою…………………………….……………….. 87

Висновки до розділу 3…………………………………………………….95

ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ……………………….……..…………………..97

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ………….….…………………100

ДОДАТКИ……………………………………….…….…………………108

**ВСТУП**

**Актуальність теми** зумовлена реформуванням освітньої галузі, яка, інтегруючись у європейське співтовариство, окреслює нові вимоги до вчителя сучасної школи, його професійної діяльності, про що йдеться у законах України «Про освіту» (2017), «Про повну загальну середню освіту» (2020), Концепції розвитку педагогічної освіти (2018), Професійному стандарті «Вчитель закладу загальної середньої освіти» (2020) та ін..

Сучасний стан соціально-економічного розвитку України характеризується значними змістовними та структурно-організаційними змінами, які спрямовані на формування національної системи освіти та її інтеграцію в міжнародний освітній простір. За таких обставин надзвичайно зростає роль педагога як основного і вирішального фактора, що забезпечує формування й розвиток всебічно розвиненої, творчої особистості. Це вимагає забезпечення високого професійного рівня вчителів, постійного зростання їх фахової майстерності, розвитку педагогічної творчості й ініціативи. Визначені тенденції актуалізують потребу наукового дослідження організації методичної роботи, яка налагоджує, корелює і допомагає професійній освіті педагогічних працівників.

Методична робота завжди була предметом уваги вчених і педагогів-практиків. Проте, в умовах перебудови вітчизняної освіти оновлюється її зміст, організаційні форми і методи роботи. Відомо, що методична робота має здійснюватись у певній системі і тому її організація потребує науково обґрунтованого управління.

Аналіз наукових джерел засвідчує, що значна кількість наукових розвідок пов’язана з вивченням окремих аспектів окресленої проблеми. Зокрема, професійна підготовка педагогічних працівників стала предметом дослідження В.М. Гриньової, О.А. Дубасенюк, Л.М. Мітіної, О.М. Пєхоти та ін.. Загальні проблеми управління закладом освіти були розкриті у працях М.О. Кириченка, О.О. Орлова, Н.М. Островерхової, Н.А. Шарай та ін..

Питання змісту та організації методичної і науково-методичної роботи знайшли відображення в працях Т.С. Гриценко, Р.С. Гуревич, Г.С. Данилової, Н.В. Дудніченко, А.М. Єрмоли, Н.В. Житнік, А.М. Зубка, Н.Г. Комаренко, А.В. Литвина, С.М. Мартиненко, Н.В. Михайловської, О.Є. Остапчук, В.В. Семенюка, О.Л. Сидоренко, В.П. Стельмашенка, Л.Л. Сушенцевої та ін..

У роботах, І.П. Жерносека, С.М. Смирнової робиться спроба обґрунтувати систему методичної роботи як засобу підвищення кваліфікації вчителів у міжкурсовий період. У наукових розвідках А.П. Владиславлєва, А.М. Новікова, Т.І. Оліфіренка, Л.М. Портнова, А.П. Ситника багато уваги приділяється методичній роботі, як системі безперервної освіти. У дослідженнях А.Д. Демінцева, М.Х. Махомеда, Р.М. Міркіної, В.С. Пікельної, О.А. Удода розглядається структура методичної роботи.

Особливої значущості набувають проблеми впровадження в навчально-виховний процес інноваційних педагогічних технологій. Успішність розв’язання цих проблем безпосередньо залежить від стану методичної роботи та управління нею у кожному закладі освіти (Л.І.Даниленко, А.І. Каташов, О.О.Кіяшко, І.М.Козловська та ін.).

Різноманітність підходів і поглядів на проблему організації методичної роботи створює теоретичну платформу для подальшого наукового пошуку нами змісту і форм організації методичної роботи в закладі загальної середньої освіти.

Ефективність підвищення рівня професійної майстерності педагогічних працівників закладів освіти обумовлена підготовленістю керівників до управління методичною роботою та вмінням запроваджувати психолого-педагогічні умови, які б спонукали вчителів до творчої діяльності в цій роботі. Формування готовності керівників, використання інноваційних технологій навчання педагогів з позиції засвоєння нової філософії освітньої діяльності, розробка принципово нової програми організації методичної роботи для педагогічного колективу закладу освіти сприятиме підвищенню результативності методичної роботи.

Саме тому перебудова сучасної освіти потребує обґрунтування певних організаційно-педагогічних умов управління системою методичної роботи, впровадження яких у практику діяльності закладів загальної середньої освіти позитивно позначиться на якості діяльності педагогічних працівників.

З огляду на актуальність і практичну потребу в теоретичних положеннях та методичних рекомендаціях щодо підвищення ефективності управління системою методичної роботи, темою дослідження було обрано ***«Управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти».***

**Об’єкт дослідження** – процес організації методичної роботи в закладах загальної середньої освіти.

**Предмет дослідження** – зміст і технологія управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти.

**Мета дослідження** полягає у розробці та теоретичному обґрунтуванні моделі управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти.

**Гіпотеза дослідження** полягає в тому, що створення необхідних організаційно-педагогічних умов управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти сприятиме підвищенню її ефективності, якщо:

* розглядати методичну роботу в ЗЗСО як цілісну соціально-педагогічну систему, яка потребує обґрунтованого управління;
* зміст і форми організації методичної роботи з педагогічними кадрами будуть відповідати сучасним вимогам розвитку ЗЗСО;

- для оцінки результативності функціонування системи методичної роботи використовувати критерії, адекватні за змістом рівню професійної кваліфікації педагогічних працівників закладів загальної середньої освіти.

Відповідно до мети та гіпотези дослідження були визначені основні **завдання** дослідження:

1. Здійснити аналіз наукових джерел з питань управління методичною роботою в закладах освіти.

2. Виявити та обґрунтувати зміст, функції й форми методичної роботи, особливості її організації в закладах загальної середньої освіти.

3. Визначити та теоретично обґрунтувати організаційно-педагогічні умови успішного управління методичною роботою в сучасних закладах загальної середньої освіти.

4. Розробити та теоретично обґрунтувати модель управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти.

5. Уточнити критерії оцінювання ефективності управління методичною роботою в ЗЗСО.

6. Розробити заходи діяльності з адміністрацією ЗЗСО щодо підвищення ефективності управління методичною роботою в закладі.

**Методи дослідження**. У процесі дослідження використовувався комплекс методів, адекватних предмету, меті та поставленим завданням:

- *теоретичні:* порівняльний і системний аналіз для співставлення різних поглядів учених на проблему управління методичною роботою та уточнення понятійного апарату з проблеми дослідження; моделювання для розробки моделі управління методичною роботою в ЗЗСО;

- *емпіричні:* бесіда, інтерв’ю, анкетування, констатувальний експеримент, за допомогою яких вивчався сучасний стан управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти;

- *статистичні:* методи обробки експериментальних даних для якісного і кількісного аналізу емпіричного матеріалу констатувального експерименту.

**База дослідження.** Експериментальне дослідження відбувалося на базі Вишгородського ліцею №1 Вишгородської міської ради Київської області. В експерименті взяли участь 36 педагогічних працівника, з них: 1 директор, 3 його заступника та 32 учителя.

**Теоретичне значення** одержаних результатів:

- *теоретично* *обґрунтовано* зміст та форми організації методичної роботи в ЗЗСО;

- *уточнено* функції методичної роботи в сучасних умовах модернізації системи загальної середньої освіти, особливості її організації в ЗЗСО;

- *удосконалено* методику діагностики системи управління методичною роботою в ЗЗСО;

- *набули подальшого удосконалення* організаційно-педагогічні умови управління методичною роботою в ЗЗСО.

**Практичне значення** дослідження полягає у розробці моделі управління методичною роботою в ЗЗСО та системи роботи з адміністрацією закладу щодо удосконалення процесу управління методичною роботою з педагогічними працівниками в умовах закладу загальної середньої освіти.

Матеріали та результати дослідження можуть бути використані викладачами в освітньому процесі закладів вищої освіти України при підготовці менеджерів сфери освіти та в системі післядипломної освіти керівних кадрів; методистами районних і міських Центрів розвитку педагогічних кадрів, директорами закладів освіти різного рівня та форм власності.

**Апробація результатів дослідження** здійснювалась у 5 доповідях і виступах на: щорічній науковій конференції молодих науковців «Молодь у науці» (м. Ніжин, 2024 р.); І Міжнародній науково-практичній конференції «Розвиток освіти в європейському просторі: національні виклики та транснаціональні перспективи» (2-3 листопада 2023 року, м. Ніжин); I Всеукраїнській науково-практичній інтернет-конференції «Сучасна початкова освіта: погляди молодих дослідників» (30 травня 2024 року м. Ніжин); 2 вузівських наукових студентських конференціях «Актуальні проблеми управління закладами освіти в умовах сучасних викликів» (15 лютого 2024 р. м. Ніжин) та «Актуальні проблеми управління організаціями, підприємствами та закладами освіти в умовах сучасних викликів» (10 жовтня 2024 р. м. Ніжин).

**Основні положення та результати дослідження висвітлені у 4 публікаціях:** «Методична робота в закладах загальної середньої освіти як умова професійного розвитку педагогічних працівників». *Матеріали вузівської  наукової студентської конференції «Актуальні проблеми управління закладами освіти в умовах сучасних викликів»* (15 лютого 2024 р. м. Ніжин) / За заг. ред. Новгородської Ю.Г. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя 2024. С.20-24; «Сутність та функції науково-методичної роботи в закладах загальної середньої освіти». *Вісник студентського наукового товариства: збірник наукових праць студентів / за заг. ред. О. В. Мельничук*а. Випуск 30. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя 2024. С. 171-174; «Методична робота закладу загальної середньої освіти як об’єкт управління». *Матеріали I Всеукраїнської науково-практичної інтернет-конференції «Сучасна початкова освіта: погляди молодих дослідників»* 30 травня 2024 року м. Ніжин / За заг. ред Білоусової Н.В. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя 2024. С.82-84; «Методичний кабінет як інструмент освітнього менеджменту в ЗЗСО». *Матеріали вузівської  наукової студентської конференції  «Актуальні проблеми управління організаціями, установами та закладами освіти в умовах сучасних викликів*» (10 жовтня 2024 р. м. Ніжин / За заг. ред. Новгородської Ю.Г. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя 2024. С.25-29.

**Структура магістерської роботи**. Робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків до розділів, загальних висновків, списку використаних джерел, додатків. Загальний обсяг роботи становить 151 сторінка, з них – 87 сторінок основного тексту. Список використаних джерел та літератури нараховує 58 позицій.

**РОЗДІЛ 1. МЕТОДИЧНА РОБОТА В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ ЯК ЦІЛІСНА СОЦІАЛЬНО-ПЕДАГОГІЧНА СИСТЕМА**

**1.1. Сутність та зміст методичної роботи як педагогічної категорії**

На сучасному етапі реформування освіти відбуваються зміни, зміст та стратегію яких визначає концепція Нової української школи (далі НУШ). У контексті цих змін постає питання про вдосконалення шляхів підвищення рівня фахової підготовки вчителів закладів загальної середньої освіти (далі ЗЗСО). Розв’язання цих проблем сприяє актуалізації значущості методичної роботи в ЗЗСО, спрямованої на підвищення рівня фахової майстерності педагогів. Так, методична робота (далі МР) є вагомим компонентом педагогічної освіти в системі дій та заходів, які спрямовуються на підвищення кваліфікації та рівня фахової майстерності педагогічних працівників, розвиток креативності педколективу, здобуття результативності в освітньому процесі.

Так, критичний аналіз вітчизняних наукових праць в аспекті досліджуваної проблеми, зокрема тих, які віддзеркалюють етапи історичного розвитку організації методичної роботи в закладах освіти, а також психологію управління педагогічним колективом у контексті підвищення рівня фахової майстерності сприяє диференціації чотирьох важливих етапів у вирішенні питань щодо організації методичної роботи в Україні, зокрема таких:

* *І етап – початковий* (поч. 20-х – серед. 60-х рр. ХХ ст.) – він відзначений започаткуванням та розвитком методичної роботи в навчальних закладах, появою методичних рекомендацій з управління нею (І. Векслєр, Є. Заруді); виокремленням педагогічних термінів *«методичний кабінет» і «методична робота».* Починаючи зк. 50-х – поч. 60-х рр. ХХ ст., змінюються підходи до поняття *методична робота*, зокрема її зміст, що передбачає стимулювання педагогів підвищувати власний науково-методичний рівень, застосовувати активні методи навчання. На перший план виходять зв’язки науковців з учителями-практиками, використання шкіл як експериментальних лабораторій. Поняття *«методична робота»* в цей час визначається як «система взаємопов’язаних заходів, спрямованих на всебічне підвищення кваліфікації та професійної обізнаності активних методів навчання кожного вчителя», на розвиток творчих здібностей педагогічного колективу в цілому, посилення якості та результативності освітнього процесу, підвищення рівня освіти [20]. Відзначаємо прагнення дослідників цього періоду представити методичну роботу як певну систему;
* *ІІ етап – централізовано-управлінський* (серед. 60-х – серед. 70-х рр. ХХ ст.) – визначається структурою ієрархічних компонентів методичної роботи. Так, провідна роль належить управлінню основними складниками структур методичної роботи, централізованій діяльності інститутів післядипломної педагогічної освіти у визначенні сутності методичної роботи. Це зумовило появу нової форми підвищення професійної кваліфікації педагогів – «методичної служби». Потреба в ній зумовлена централізованим ідеологічним підходом, який домінував на той час, до постановки та розв’язання педагогічних завдань. Організація методичної роботи здійснювалася шляхом моделювання ієрархічних структур в управлінні підвищенням професійної кваліфікації педагогів.

70-ті роки характеризуються появою нової моделі організації методичної роботи, у структурі якої вирізнялися такі ієрархічні компоненти, як-от:

* *«Методична рада»* (у складі якої були представники адміністрації, голови предметних комісій, досвідчені педагоги, керівники шкіл передового досвіду, творчих груп, бібліотекар) – вона вирішувала питання щодо методичного забезпечення шкільних кабінетів; *«Школа передового досвіду»* (як секція методичної ради); «*Школа молодого вчителя»* (також секція).

Головними завданнями методичної служби було ознайомлення й упровадження новаторського передового педагогічного досвіду, обмін досвідом та забезпечення науково-методичною літературою, активізація співпраці з ученими;

* *ІІІ етап – класичний* (з 70-х до середини 90-х років ХХ століття) – позначений структурованим підходом до управління організацією методичної роботи із застосуванням нових моделей. Серед основних динамічних форм роботи цього періоду – *індивідуальні, групові та колективні,* побудовані з урахуванням традиційних стратегій в освітньому процесі. На перший план виходить питання щодо підвищення психологічної компетентності вчителів. Серед напрацювань цього періоду – удосконалення методичної служби як системи взаємопов’язаних заходів, спрямованих на розвиток креативності та фахової майстерності педагогів, і, як результат, – поглиблення професійної освіти випускників, яких потребувало суспільство;
* *ІV етап – інноваційний* (із середини 90-х років ХХ століття й до теперішнього часу) – окреслений змінами філософії освіти в державі, тенденціями до інтеграції освіти в європейський простір, перебудовою традиційних підходів педагогів до організації навчання на інноваційні. Серед особливостей цього періоду – активне прагнення педагогів та психологів спільно вирішувати питання щодо організації та управління підвищенням кваліфікації педагогів в умовах ступеневої професійної освіти; комплексна розробка інноваційних підходів до визначення змісту організації методичної роботи, зокрема таких, як-от: *розуміння педагогічного менеджменту в управлінні освітнім процесом, зокрема й методичною освітою;* *аналіз психологічних факторів та визначника діяльності молодого педагога;* *психологічні механізми та умови формування особистості вчителя, розроблення інноваційної освіти дорослих* [20, с.138].

На сучасному етапі реформування освіти в Україні суспільство вимагає працівників нового типу, які є компетентними, освіченими й креативними особистостями, спроможні швидко реагувати на професійні зміни, здійснювати самоосвіту та саморозвиток усе життя. Останнім часом простежується тенденція до поглиблення взаємозв’язків дидактики з практикою, запроваджуються інноваційні підходи на різних рівнях освіти, посилюються вимоги до рівня фахової підготовки вчителя, що зумовлено новим змістом напрямів, технологій методичної роботи, необхідністю забезпечення стратегії розвитку освіти в Україні.

Так, до основних нормативних документів, які забезпечують реалізацію науково-методичної роботи з педагогічними кадрами в ЗЗСО, належать такі: *Конституція України, Закони України «Про освіту», «Про загальну середню освіту», Укази Президента «Про заходи щодо забезпечення пріоритетного розвитку освіти в Україні», «Про невідкладні заходи щодо забезпечення функціонування і розвитку освіти в Україні».*

Щоб обґрунтувати концепцію методичної роботи в ЗЗСО на сучасному етапі, схарактеризуємо зміст цього поняття. Так, методична робота – це «важлива складова післядипломної педагогічної освіти, що має цілісну систему дій і заходів, спрямованих на підвищення кваліфікації та професійної майстерності кожного педагогічного працівника», розвиток креативних здібностей педагогічних колективів закладів освіти та досягнення позитивних результатів освітнього процесу [35].

Так, Т. Сорочан, відомий вітчизняний науковець, зазначає, що «науково-методична робота – це система цілеспрямованих заходів, яка «забезпечує безперервний професійний розвиток педагогічних і управлінських кадрів у міжкурсовий період» на основі взаємодії науки й практики, а також «створює передумови щодо супроводу освітніх практик та інновацій із метою досягнення більш високого рівня якості освіти» [43, с. 7].

А. Богуш визначає дефініцію «методична робота» так: «систематична колективна й індивідуальна діяльність педагогічних кадрів», яка спрямована на поглиблення їхнього «науково-теоретичного, загально-культурного рівня, психолого-педагогічної підготовки й професійної майстерності» [8, с. 9].

У дослідженнях О. Зайцевої та В. Козлової науково-методична робота в закладі загальної середньої освіти розглядається як «система аналітичної, організаційної, діагностичної, пошукової, дослідницької, науково-практичної, інформаційної діяльності», яка «заснована на досягненнях науки та передового педагогічного досвіду», а також «змодельована на основі інноваційного ресурсу підвищення її якості на особистісному рівні з метою формування інноваційної внутрішньошкільної освітньої політики, удосконалення професійної компетентності педагогічних працівників та підвищення ефективності освітнього процесу в режимі інноваційного розвитку». Це сприяє створенню максимально успішного, конкурентоздатного освітнього середовища для наставників та учнів, забезпечує реалізацію принципу інтеграції й свободи вибору в системі роботи з педагогічними кадрами [14, с.195].

Так, А. Омеляненко, досліджуючи проблему розвитку професійно-мовленнєвої компетентності вихователів ЗДО, визначає методичну роботу як «багатокомпонентну діяльність, яка забезпечує підвищення кваліфікації педагогів, якість освітнього процесу в закладах дошкільної освіти, поширення психолого-педагогічних знань серед батьків» [26].

У контексті досліджуваної проблеми варта на увагу позиція Т. Калугіної, яка визначає науково-методичну роботу як «систему цілеспрямованих заходів, яка забезпечує безперервний професійний розвиток педагогічних і управлінських кадрів у міжкурсовий період на основі взаємодії науки та практики, а також створює передумови щодо супроводу освітніх практик та інновацій із метою досягнення більш високого рівня якості освіти» [15, с. 66].

Таким чином, узагальнюючи підходи науковців до дефініції, відзначаємо, що методична робота в ЗЗСО є, зокрема:

* засобом мотивації до самоосвіти та здійснення професійного саморозвитку педагогів;
* важливим фактором, який допомагає опрацюванню, акумулюванню й упровадженню передового педагогічного досвіду та інноваційного розвитку закладу освіти;
* засобом підвищення професійного рівня та вдосконалення педагогічної майстерності працівників і результатом посилення ефективності освітнього процесу конкретного навчального закладу;
* важливим компонентом управління закладом освіти.

Доходимо висновку, що в структурі ЗЗСО методична робота є осередком здійснення кадрової політики, підтримки та реалізації розпорядчо-виконавчих, контролювальних та стимулювальних адміністративних функцій закладу освіти, оскільки джерелами змісту, напрямів та тенденцій методичної роботи є інформація нормативно-правового, інструктивного та науково-методичного спрямування, яку надсилають відомчі міністерства, управління освіти й науки, управління освіти обласної державної адміністрації та ін.

**1.2. Структура методичної роботи в ЗЗСО**

Немає єдиних підходів до визначення поняття «методична робота» в ЗЗСО, її багатовимірність зумовлює потребу проаналізувати в системі. Так, «система методичної роботи» в працях науковців – це «інтегральне утворення, що містить сукупність взаємопов’язаних компонентів і передбачає спеціально організовану, цілеспрямовану діяльність педагогічного колективу», яка має дотичність до підготовки освітнього процесу, забезпечує й удосконалює його. Вона передбачає активізацію здібностей учителів у самоосвіті, а також розвиток педагогічної компетентності; «є складовою післядипломної педагогічної освіти й здійснюється на базі закладу вищої освіти у міжкурсовий період» [17, с. 93].

Так, змістом цієї системи є з’ясування й пояснення структури, що розкривається шляхом зв’язків та відношень, розгляд, як функціонує кожен елемент, усвідомлення, як працює й розвивається система в цілому. Особливості взаємозалежності й контактів із середовищем сприяють виділенню й розрізненню *відкритих і закритих систем*. Це дає основу для виокремлення загальних ознак будь-якої суспільної системи, як-от: конкретні цілі, що є спільними для всіх елементів, спрямованість завдань кожного елемента на реалізацію мети, функцій, які передбачають сформульовані завдання, взаємозв’язки в системі елементів, органи управління, наявність зворотного зв’язку.

Здійснимо спробу розглянути методичну роботу як системну роботу педагогічних кадрів, які полягає в підвищенні їхнього науково-теоретичного рівня, загальнолюдської культури, психолого-педагогічної підготовки.

* + 1. **Мета, завдання, принципи та функції методичної роботи в ЗЗСО**

Мета методичної роботи ЗЗСО полягає в підвищенні професійної компетентності педагога, його фахової майстерності. Це надихає вчителів працювати над поглибленням свого професійного рівня, спрямовує на ознайомлення з креативними доробками кожного члена педколективу, спонукає молодих учителів збагачувати власний педагогічний досвід за рахунок навчання в старших колег, підтримує прагнення педагогів до творчих пошуків.

Так, під час написання магістерської роботи ми диференціювали завдання, які передбачає мета, зокрема:

* опрацювати організаційно-методичне забезпечення програм, які спрямовані на розвиток закладу;
* розглянути й оволодіти на практиці інноваційними технологіями навчання, сприяти модернізації освіти;
* розробити комплексно-методичне забезпечення дисциплін;
* створити та здійснити організацію видавництва підручників, методичних рекомендацій, обладнання;
* систематично поглиблювати науково-теоретичну підготовку, знання з педагогіки та методики навчання дисциплін;
* формувати педагогічну та професійну компетентності педагогів, їхню загальнолюдську культуру, забезпечувати мотивацію до роботи та створювати умови для підвищення кваліфікації;
* поглиблювати інформаційну культуру педагогів у галузі освіти, психології, педагогіки, досягнень науки й техніки, передового педагогічного досвіду;
* надавати організаційно-методичну підтримку у формуванні креативності педагогів, дослідницькій діяльності, апробації результатів наукових пошуків, новаторських підходів та інновацій;
* здійснювати інтеграцію освітнього процесу, науки та практики;
* готувати педагогів до проведення атестації [17, с. 93–95].

Так, раціонально добираючи форми підвищення кваліфікації, педагог здійснює реалізацію мети, завдань та змісту методичної роботи, зокрема:

* працює над поглибленням філософсько-педагогічних знань, які забезпечують розвиток освіти; науково-теоретичної підготовки з дисципліни й методики її навчання; засвоює педагогічну теорію та методику навчання й виховання, психологію, етику, естетику;
* засвоює діалектику та принципи становлення національної освіти; формує духовні вартості шляхом опрацювання надбань української дидактики, науки, культури; поглиблює теорію в галузі науки та методики навчання дисциплін; засвоює сучасні методи наукового дослідження; аналізує та практично застосовує оновлені чинні програми та підручники для профільної школи;
* опановує методику навчання додаткових дисциплін, профільних курсів; застосовуючи випереджальний принцип, знайомиться зі складними питаннями в засвоєнні шкільних розділів, аналізує та демонструє відкриті уроки, застосовуючи дидактичні матеріали, наочність, сучасні ІКТ;
* засвоює та застосовує на практиці теорію загальної дидактики, методику та шляхи активізації навчально-пізнавальної діяльності вихованців, сприяє виробленню в них наукового кругозору;
* сприяє впровадженню наукових здобутків у галузі дидактики, психології, фахових методик, національно-культурних зразків і традицій в шкільну практику [50].

Аналіз наукових розвідок вітчизняних учених свідчить, що мета та завдання методичної роботи в ЗЗСО можуть бути реалізовані за умови дотримання таких *принципів*:

* *відповідності змісту науково-методичної роботи запитам сучасного соціуму* щодо формування освіченої, вихованої та розвиненої особистості;
* *цілісності та комплексності,* тобто налагодження єдності та взаємозв’язку напрямків науково-методичної роботи, які є пріоритетними;
* *систематичності й послідовності* у виконанні науково-методичної роботи, аби залучити всіх педагогів школи до різних її форм з урахуванням періодичності проходження курсів підвищення кваліфікації;
* *пріоритетності* – формулювання науково-методичної проблемної теми педагогічного колективу школи для комплексної роботи над нею та успішної організації освітнього процесу;
* *науковості* – опори методичної роботи на інновації в галузі педагогіки та психології, сучасні технології управління освітнім процесом та колективом учителів школи. Його застосування передбачає таку діяльність: здійснити глибокий аналіз реального стану роботи в освітньому закладі, важливих якостей особистості й діяльності педагогів;
* *практичної спрямованості* – реалізації всіх чинників науково-методичної роботи з урахуванням мети та завдань діяльності закладу загальної середньої освіти: досягнення високого рівня освіти, вихованості, формування школярів [10, с. 67–83];
* *актуальності,* що полягає в урахуванні не лише сучасних комплексних проблем, а й тих, які цікавлять колектив школи;
* *комплексності*, який спрямований на реалізацію взаємозв’язку між усіма аспектами та напрямками підвищення кваліфікації учителів (із проблем педагогіки та фахових методик, теорії виховання, психології та фізіології, педагогічної етики та формування загальнолюдської культури тощо);
* *оптимальності* в поєднанні різних методів, засобів і форм реалізації методичної роботи, а також організації умов, що необхідні для її функціювання;
* *педагогічної творчості* в пошуку нових підходів до розв’язання завдань професійної сфери та креативу в осучасненні педагогічної діяльності [10, с. 47–79];
* *системності* в розгляді методичної роботи цілісної системи, від єдності цілей, завдань, змісту, форм і методів роботи з педагогами, спрямованості на високі кінцеві результати якої залежить її оптимальність;
* *єдності теорії й практики* в практичному спрямуванні методичної роботи, щоб протистояти двом небажаним тенденціям: недооцінюванню призначення теорії в контексті методичної роботи; відсутності зв’язку між теорією й питаннями практики навчально-виховної діяльності;
* *оперативності, гнучкості, мобільності* в підходах до змін – в оперативній та гнучкій реакції на них, умінні оновлювати за потреби систему методичної роботи;
* *колективності* шляхом вдалого поєднання різних форм і видів методичної роботи й самоосвіти педагогів (*зокрема загальних, групових та індивідуальних, формальних і неформальних, обов’язкових і добровільних* [13. с. 46].

Указані принципи забезпечать змістове наповнення методичної роботи різними формами протягом навчального року, сприятимуть її трансформації на елемент системи безперервної освіти. Одночасно масовість не є пріоритетністю таких форм роботи над груповими й індивідуальними.

Із метою усвідомлення шляхів розв’язання питання щодо вироблення педагогічної компетентності, виділимо визначальні ***функції*** системи методичної роботи в закладах ЗСО табл. 1.1 (*Додаток А*):

Так, Т. Калугіна виділяє як ключові такі *функції:* *навчальну, розвивальну, інформаційну, прогностичну, супроводжувальну, аналітичну, узагальнюючу, дослідницьку, експертну, фасилітативну та контролінгову.* Науковець характеризує їх так:

* *навчальна –* спрямована на здобуття знань як компонентів будь-якої компетентності, що покладені в основу вищого рівня професійної педагогічної діяльності. У сучасній МР простежується посилення тенденції до запровадження тьюторства (консультування та наставництва);
* *розвивальна* – спрямована реалізувати особистісний та професійний розвиток учителів*.* Вона втілюється шляхом мотивації педагогів до саморозвитку та самореалізації;
* *інформаційна –* акцентує на відповідній ролі МР в обміні інформацією, оперативному надходженнї її;
* *прогностична –* здійснює прогнозування процесів розвитку окремих освітніх систем або напрямів, сприяє обґрунтуванню, розробці та реалізації відповідних моделей;
* *супроводжувальна –* утілюється шляхомтехнології науково- методичного супроводу, зокрема через всебічний аналіз проблеми, обговорення ідей, етапів діяльності щодо її розв’язання, постановку поточних цілей для кожного етапу, добір адекватних методів навчання, координацію діяльності всіх учасників, аналіз та апробацію результатів;
* *аналітична –* сприяє високій наукоємності МР, оскільки від аналізу явищ, окремих компонентів, прикладів та узагальнених висновків залежить передбачення освітніх процесів, ухвалення рішень;
* *узагальнювальна –* полягає в науковому поясненні узагальнення як логічної операції, яка передбачає перехід від конкретного до загального, до вищого рівня абстрактного мислення через з’ясування загальних особливостей, зокрема властивостей, взаємозв'язків, тенденцій тощо;
* *дослідницька –* спирається на розуміння значення наукових пошуків для становлення педагогічної практики;
* *експертна –* спрямована навизначення певного напряму та його поглиблене опрацювання з метою забезпечення належної якості освіти й дає змогу фахівцям у галузі МР надати неупереджену оцінку стану освітньої практики під час експертизи, здійсненої шляхом контролю чи атестації;
* *фасилітативна –* сприяє професійному формуванню особистості всіх суб’єктів методичної роботи в контексті сучасних вартостей освіти й соціуму, на основі глибоких знань, засвоєння теорії навчання дорослих, технологій взаємодії;
* *контролінгова –* здійснює поєднання організаційної та управлінської діяльності суб’єктів методичної роботи [15, с. 68–70].

Доходимо висновку, що методична робота на сучасному етапі є єдиною дидактичною системою, яка знаходиться в постійному розвитку, здійснює становлення фахівців у галузі педагогіки, супроводжує навчальні практики, освітні заклади, новітні технології, що забезпечує цілісний підхід до розвитку освіти.

Так, Т. Афішина [1] запропонувала таку класифікацію функцій, як-от: *розвивально-мотивувальна, інформаційно-оцінювальна, комунікативна, пошуково-дослідна, прогностична, контрольно-інформаційна, корекційна.* У своїй систематиці вона враховувала питання щодо управління та організації науково-методичної роботи з педагогами, уже наявні класифікації функцій освіти, педагогічної освіти, педагогічної діяльності та післядипломної педагогічної освіти й структурні складники її змісту. Схарактеризуємо їх докладніше.

*Так, розвивально-мотивувальну* функцію науково-методичної роботи з педагогічними працівниками ми представили як основну, оскільки метою науково-методичної роботи є організація безперервного професійного розвитку вчителів, формування їхньої компетентності та фахової майстерності. Вона передбачає професійне та особистісне зростання кожного вчителя й педагогічного колективу закладів освіти в цілому, сприяє мотивації педагогів до здобутків у педагогічній діяльності, допомагає займатися самоосвітою, саморозвитком та самовдосконалюватися [1].

Отже, ця функція науково-методичної роботи з учителями орієнтує педагогів на розробку інноваційних підходів, застосування новітніх засобів та прийомів навчання, сприяє мотивації та формуванню креативного ставлення до спеціальності, свідомому підвищенню професійної кваліфікації, фахового саморозвитку та самовдосконалення.

*Інформаційно-оцінювальна функція* науково-методичної роботи з учителями полягає не лише в тому, щоб ознайомити педагогічну спільноту з інноваційними науковими та методичними розробками, а й дати змогу виявити ефективність педагогічного процесу, одержати інформацію про стан об’єкта, сприяти зворотньому зв’язку. На цій основі здійснюється участь в управлінні педагогічним процесом особистості вчителя, аналіз ефективності навчання та виховання. Як показує вивчення наукової літератури, раніше в дослідженнях педагогічного процесу зазначалися здебільшого його наслідки, які були представлені в даних щодо засвоєння знань, вироблення вмінь і навичок [1]

Під час результативного застосування інформаційно-оцінювальної функції в освітньому процесі дослідники важливу увагу приділяють особливостям безпосереднього розвитку освітнього процесу. Така інформація процесуального характеру є більш значущою та продуктивною, ніж відомості про результати. Зміст цієї функції передбачає аналіз результатів освітньо-виховної діяльності, виявлення в ній позивних і негативних сторін, здійснення порівняльних характеристик результатів і сформульованої мети та завдань, оцінювання підсумків, унесення необхідних коректив у педагогічний процес. Саме так відбувається прогнозування напрямів, способів та прийомів професійного вдосконалення вчителів, змісту їхніх наукових розвідок, методичних напрацювань і заходів тощо.

*Комунікативна функція* науково-методичної роботи з учителями реалізується шляхом впливу особистості педагога, його моральної культури, з’ясування, наскільки він уміє налагоджувати й зберігати доброзичливі взаємини з колегами, як власним прикладом може активізувати їх до ініціативної практичної діяльності в подальшому [1]

Ефективна реалізація цієї функції допоможе педагогам оволодіти навичками творчої взаємодії з учнями (*рефлексивне «Я» очима інших та через рефлексивне «Я», як крізь призму бачення себе*) й реалізувати механізм їхньої самоактуалізації.

Так, активну участь суб’єктів процесу науково-методичної роботи, як-от: педагогів і керівників шкіл, методистів районних та обласних методичних служб, викладачів і науковців інституту післядипломної педагогічної освіти, управлінців регіонального й районного рівнів управління освітою забезпечує *пошуково-дослідна функція* науково-методичної роботи. Вона спрямована на поглиблення фахової культури вчителів, націлює на глибше осмислення ними процесу професійного розвитку, аналіз результатів педагогічної спеціальності. Начитаний педагог достатньо володіє найновішими науковими «родзинками» та знає, як доступно донести їх до школярів. Науковці та практики вважають дослідницьку установку підґрунтям педагогічної творчості, що допомагає ефективніше реалізовувати процес розвитку особистості педагога, знати його сильні й слабкі позиції, виділяти визначальні риси грамотності й професіоналізму.

Важливою є реалізація *прогностичної функції* науково-методичної роботи з педагогами, що сприяє впровадженню технологій управління навчально-методичною роботою з педагогами не лише в певному часовому просторі, а й прогнозуванню подальших закономірностей розвитку та внесенню відповідних правок, створюючи передумови для постійного підвищення фахової майстерності [1].

Ця функція допомагає педагогові чітко представити у свідомості результат, щоб сприяти готовності до вироблення «Я-концепції». Зміст упровадження цієї функції передбачає критичний погляд та творче осмислення того, що є новим і не вписується в рамки традиційних підходів, певною мірою насичуючи їх. Отже, прогностична функція науково-методичної роботи має перспективи щодо становлення педагогічної науки та практики.

Ще одна функціясистеми науково-методичної роботи*, контрольно-інформаційна,* спрямована, щоб створювати й забезпечувати стабільний зворотний зв’язок, здійснювати інформаційне забезпечення кількісних та якісних змін у чинній системі науково-методичної роботи відповідно до поставленої мети й завдань, що її реалізують. Її зміст передбачає оцінку відповідності результатів науково-методичної діяльності тим завданням і нормам, які відповідають плану та вимогам. Застосування цієї функції передбачає пошук, обробку, аналіз і систематизацію даних про стан науково-методичної діяльності, зворотний зв’язок та контроль [1].

Отже, під час виконання контрольно-інформаційної функції управління можемо бачити порушення в процесі проєктування й організації її складників, причини, що призводять до цих порушень. Усуненню причин порушення сприяє корекційна функція.

*Так, корекційна функція* науково-методичної роботи з учителями допомагає з’ясувати особливості поточних педагогічних процесів, спрямованих на пошук та констатацію численних несподіваних наслідків здійснення освітньої діяльності. Ця функція усуває негативні чинники, які можуть виникнути під час професійного зростання педагога та сприяє формуванню цілісної особистості в професійній діяльності, синтезу фахових знань відповідно до самореалізації особистості [1].

Зазначимо, що характерною властивістю професійної діяльності педагога є те, що за тривалий час він набуває не лише досвіду, а й певних стандартів і шаблонів фахової діяльності. Таке буває тоді, коли вчитель не має можливості та бажання ознайомлюватися з інноваційними методиками навчання й виховання учнів, не прагне самоосвіти, активної участі в науково-методичній роботі школи, району, вважає своєю професію рутинною, не виявляє цікавості та інтересу. Такий педагогічний досвід науковці називають *застарілим* або *помилковим*, і він піддається корекції.

Саме тому *корекційна функція* науково-методичної роботи з педагогами передбачає не лише формулювання завдань, а й надання своєчасної допомоги педагогам у корекції їхньої фахової діяльності, запобіганню збагаченню такого застарілого досвіду педагогів, уважному ставленні до кожного учителя, незважаючи на його професійний стаж.

Доходимо висновку, що окреслені й пояснені нами функції науково-методичної роботи з учителями тісно взаємопов’язані. Їх реалізація відбувається на обласному, районному рівнях чи в конкретному закладі освіти, має своєрідні особливості, які відповідають загальним цілям покращення якості фахової підготовки та перепідготовки вчителя й забезпечують науковий підхід до управління освітнім процесом [1, с. 27–31].

Таким чином, практичне застосування комплексу названих принципів та функцій має оптимізувати систему методичної роботи, а реалізація компонентів слугуватиме показником її ефективності.

* + 1. **Форми організації методичної роботи в ЗЗСО**

У процесі дослідження питань щодо організації методичної роботи ми акцентували на розмаїтості її форм та реалізації в закладах різних типів.

Ми дійшли висновку, що методична робота здійснюється в закладах загальної середньої освіти й має на меті підвищення кваліфікації педагогів, удосконалення їхньої фахової майстерності, саме тому в її реалізації в різних закладах освіти можуть застосовуватися одні й ті ж форми. Але зміст методичної роботи буде нетотожним, оскільки він безпосередньо підпорядкований змісту діяльності конкретного закладу освіти та його завданням.

Так, зміст науково-методичної роботи ліцею будемо розглядати шляхом заходів/дій/форм формальної, неформальної, інформальної освіти – основних видів освітньої діяльності дорослих, згідно зі ст. 8 Закону України «Про освіту», Меморандумом неперервної освіти Європейського Союзу та постановою Кабінету Міністрів України «Про затвердження Положення про систему безперервного професійного розвитку фахівців у сфері охорони здоров’я», які спрямовані на розв’язання завдань щодо вироблення педагогічної компетентності. Проаналізуємо названі види навчальної діяльності дорослих.

*Формальна освіта* – реалізується в закладах освіти за освітніми програмами згідно з державними стандартами й закінчується, зазвичай, видаванням диплома (чи сертифіката). Під час організації навчання у процесі формальної освіти ставляться такі основні вимоги:

* відбувається в призначених для навчання установах;
* носить систематизований характер, сприяючи оволодінню знаннями, уміннями й навичками;
* має цілеспрямований характер для тих, хто вчиться;
* виконується спеціально підготовленим персоналом;
* закінчується одержанням загальновизнаного документа про освіту.

Так, до основних формальної освіти педагогів відносимо такі: *підвищення кваліфікації та/або стажування, здобуття другої вищої (педагогічної) освіти.* Згідно з Постановою Кабінету Міністрів України про «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників (наказ МОН від 21.08.2019 №200) [31], педагог проходить підвищення кваліфікації не рідше, ніж один раз на п’ять років у наукових, освітньо-наукових установах. Метою його навчання є поглиблення фахової підготовки шляхом розширення й зміцнення знань, умінь і навичок професійного характеру, оволодіння досвідом вирішення додаткових завдань та обов’язків у рамках спеціальності. Стажування організовується, щоб виробити й закріпити на практиці фахові компетентності. План-графік підвищення кваліфікації, стажування педагогічних, науково-педагогічних працівників коледжу складає й контролює, спрямовує у відповідні установи методист закладу.

*Неформальна освіта* – будь-яка освітня діяльність, організована поза формальною освітою, яка слугує доповненням формальної освіти, сприяє засвоєнню вмінь і навичок. Ця освітня діяльність має структуру, освітню мету, конкретні хронологічні межі, інфраструктурну опору та відбувається осмислено. Одержані знання зазвичай не сертифікуються, хоча це має місце. До основної характеристики неформальної освіти відносимо те, що вона є *додатковою і/або альтернативою* до формальної освіти й здійснюється в процесі навчання протягом цілого життя.

*Так, інформальна освіта* має на меті самостійне оволодіння особою певними компетентностями, зокрема під час щоденної діяльності, яка пов’язана з фаховою, суспільною або іншою, сім’єю чи відпочинком. Це свого роду акумуляція різних знань із оволодіння життєвим досвідом; любительська освіта, що має на меті задоволення особистості; вона ніколи не закінчується й не має дипломів, тут використовують усі види освітньої діяльності, які не є визначенням формальної чи неформальної освіти. Інформальна освіта є насущним питанням сучасності, потужним освітнім суспільним потенціалом у системі неперервного навчання, проте на сучасному етапі розвитку дидактики не має чіткої дефініції.

Так, до основних форм інформальної освіти педагогічних працівників відносимо: самоосвіту; комунікацію з метою актуалізації життєвого досвіду й обміну захопливою інформацією; повсякденну фахову комунікацію;соціальні мережі, наприклад, «Facebook», у яких працюють освітянські спільноти. Це збагачує особистість новими знаннями, залучає до груп за професійними інтересами; інтернет-ресурси, де на одній платформі зібрані в різновидах тематичні статті, книги, аналітика, анонси цікавих заходів, перекладачі, онлайн-редактори текстів, фото, відео, сервіси зберігання даних тощо.

Отже, до інформальної освіти належить процес, які відбувається протягом життя, де кожен може виробити власне ставлення, вартості, навички, знання зі щоденної практики й одержує освітній вплив із джерел свого оточення [17, с. 98–101].

Зміст науково-методичної роботи ЗЗСО визначений формами неформальної освіти, які умовно можна диференціювати на *колективні, групові та індивідуальні.*  Проаналізуймо більш докладно кожну групу форм.

Так, **колективні форми** організації методичної роботи застосовують, щоб виробити єдиний підхід до розв’язання окремих питань, розгляду насущних проблем організації освітнього процесу, розбору результатів колектив­ної діяльності, засвоєння й популяризації кращого педагогічного досвіду, інформації науково-технічного та педагогічного спрямування. До колективних форм МР в ЗЗСО відносимо: *науково-практичні конференції, педагогічні читання, методичні фестивалі, методичні турніри, педагогічна виставка, методична рада, педагогічна рада тощо.* Предметом колективної дискусії слугують сучасні проблеми вдосконалення освітнього процесу, організація й формування креативного характеру діяльності педагогів тощо.

***Науково-практична конференція*** є формою внутрішньої науково-методичної роботи закладу освіти, слугує своєрідним підбиттям підсумків діяльності педагогічного колективу, розгляду актуальних науково-методичних проблем. Вона є формою пошуку та узагальнення найкращого педагогічного досвіду й носить науково-практичний характер. Серед науково-практичних конференцій виділяють, як-от: *міжпредметного характеру* (досить повно й багатогранно репрезентують передовий педагогічний досвід, досягнення вчителів у галузі самоосвіти); *з окремих тем* (докладніше демонструють різні підходи до розв’язання тієї чи тієї теми); *з окремих проблем* (для обговорення важливих питань із методик, які мають відношення до різних тем, установлення глибинних зв’язків між окремими темами).

Тип науково-практичної конференції диктує методику її проведення:

- *міжпредметна науково-практична конференція передбачає* вступне та заключне слова ведучого шляхом систематизації інформації, яка одержана з доповідей і під час обговорення;

- *тематична науково-практична конференція полягає* в аналізі ведучим доповідей та виступів, глибокому розкритті головної теми;

- *проблемна науково-практична конференція, де* ведучий оцінює представлені доповіді та виявляє те нове, що може зустрітися у виступах практиків, чітко формулює питання, над якими потрібно працювати в майбутньому.

Науково-практичні конференції в закладі освіті відбуваються не рідше одного разу на рік з насущних питань розвитку дидактики й практики. Їх тематика визначається педагогічним колективом. Досвід проведення науково-практичних конференцій у межах освітнього закладу дає можливість за порівняно короткий час представити педагогічним кадрам результати педагогічних досліджень.

У діяльності науково-практичної конференції можуть брати участь представники методичних об’єднань, шкіл передового педагогічного досвіду, творчих груп:

* які можуть оперативно передавати одержану науково-практичну інформацію;
* значно посилюють авторитетність заходу та поважне ставлення до питань конференції, завдяки участі в її роботі провідних учених-педагогів, керівників регіональних управлінь освіти і науки, керівників і провідних методистів регіональних навчально-методичних центрів;
* дають змогу апарату регіональних управлінь освіти і науки, навчально-методичних центрів погоджувати плани педагогічних розвідок, ефективно керувати цим процесом, зважаючи на критичні коментарі та пропозиції, що були озвучені на науково-практичній конференції;
* посилюють роль науки й відповідальність учених-педагогів і педагогів-практиків за апробацію результатів наукових досліджень у педагогічну практику [41].

Ще однією формою є**інтернет-конференція** (яка відбувається в режимі чату). Так, методичний навчальний чат є бесідою в реальному часі, яка має на меті обговорення важливих питань організації освітнього процесу, його навчально-методичного забезпечення та супроводу. Спрямованість чату може бути різною: *пізнавально-мотивувальною, пізнавально-пояснювальною, пізнавально-діяльнісною, пізнавально-формувальною та варіативною, творчо-розвивальною, пізнавально-повідомлювальною* тощо. Так форма проведення дає можливість: організовувати дистанційну комунікацію професіоналів із актуальних питань реформування сучасної освіти; здійснювати оперативний обмін інформацією для вироблення спільної стратегії дій; організовувати швидке проведення консультацій із проблемних питань.

Є кілька методичних вимог до проведення чату. Як мінімум за два тижні до початку конференції в режимі чату необхідно розмістити в Інтернеті (на сайті інструменту) коротку інформацію з теми та перелік запитань до учасників. Має бути розроблений сценарій проведення чату (*визначення модератора та співмодератора, вибір ними компонентів змісту інформації, окреслення порядку обговорення питань*).

**Педагогічна виставка** (що відбувається на постійній основі) є однією з форм пропаганди та застосування на практиці передового педагогічного досвіду. Її завданням є показ успіхів педагогічного колективу закладу освіти в справі популяризації нових зразків навчально-виховної роботи та науково-методичної діяльності педагогів, поширення передового педагогічного досвіду. На педагогічних виставках можуть демонструвати: досягнення педагогічного колективу; здійснювати пропаганду найефективніших методів навчання та виховання; представляти систему роботи найкращих педагогів закладу освіти; характеризувати діяльність батьківських та учнівських органів самоврядування; застосовувати інноваційні технології; презентації соціальних партнерів закладу освіти тощо. На виставці можуть бути репрезентовані різні дидактичні матеріали: тематичне планування роботи методичних комісій, методичних об’єднань, методичної ради, матеріали науково-практичних конференцій і педагогічних читань, стіннівки тощо [41, с. 24–26].

Виставки класифікують за змістом і місцем в освітньому процесі – *тематичні та оглядові*;за трива­лістю– що діють на постійній основі, епізодичні*.* Технологія проведення педагогічної виставки така:

* виділення та обговорення в колективі пробле­ми, теми;
* визначення місця й часу проведення експозиції;
* складання плану підготовчої роботи (розподіл доручень між членами науково-методичної ра­ди);
* визначення переліку й терміну збору матеріалів, які будуть представлені на виставці *(цифрових, текстових, ілюстративних, книг, ТЗН, сувенірів, виго­товлених власноруч, тощо);*
* оформлення належним чином супровідних текстів (до документів і експонатів), узагаль­нення та висновки;
* систематизація матеріалів (розподіл за темами в експозиційні комплекси);
* складання картотеки наявних матеріалів;
* художньо-естетичне оформлення.

**Методичний фестиваль**слугує формою методичної роботи й передбачає «створення інноваційного освітнього простору для спілкування, обміну досвідом та інформацією між учасниками», щоб забезпечити їхній подальший розвиток і самореалізацію [34, с. 176].

Так, фестиваль передбачає ознайомлення учасників із взірцями педагогічного досвіду, нетрадиційними заняттями та іншими формами навчально-виховної роботи, які виходять за межі традицій та шаблонів. Сценарій проведення методичного фестивалю залежить від кількох компонентів, як-от: мета, інтелектуальна підготовка педагогічних працівників.

*У технології проведення методичного фестивалю виділяють 5 етапів:*

І етап – попереднє оголошення теми методичного фестивалю за вибором учасників. Заявка про участь у фестивалі теж подається завчасно;

ІІ етап – підготовчий – планування й розробка сценаріїв окремих виступів, оформлення спеціальних стендів (плакатів) та іншої наочності;

ІІІ етап – створення експертної групи висококва­ліфікованих педагогів (4–5 осіб), суддівської колегії, завдання якої полягає у визначенні авторів кращих задумів – лауреатів фестивалю;

ІV етапом є основна частина фестивалю, демонстрація запланова­них виступів зі вступним словом ведучого, де подається коротка характеристика теми та стислий сценарій фестивалю. Під час фести­валю працює кругова панорама методичних знахідок, ідей;

V етап – підбиття підсумків методичного фестивалю та оголошення лауреатів.

Під час проведення методичного фестивалю учасники можуть побачити реалізацію значної кіль­кості навчально-методичних прийомів та ідей на прак­тиці, узяти участь в обговоренні важливих методич­них проблем, почути відгуки про власні виступи та ідеї, здійснити їх аналіз із колегами. Тут спрацьовує ефект зворотного зв’язку між продукуванням (представленням) та реакцією аудиторії (аналізом та обговоренням) щодо новаторських методичних ідей, які допомагали розв’язанню навчально-методичних завдань та питань, формуванню та вдосконаленню педагогічної думки.

**Ярмарок педагогічних ідей** проводиться з метою формування творчої активності педагогів, популяризування перспективного педагогічного досвіду, надання допомоги вчителям, які креативно працюють; колективам у впровадженні педагогічного досвіду в практику освітніх закладів області, виявлення креативних педагогів усіх типів закладів освіти області та міста. Ярмарок педагогічних ідей спрямовується на пошук та пропаганду інноваційних технологій в освіті, рівноцінних сучасним суспільно-економічним умовам, ефективних форм, креативного підходу до вирішення питань освітнього процесу.

До **групових форм методичної роботи** відносять методичні об'єднання, творчі та профільні групи, школи передового педагогічного досвіду, педагогічної майстерності, об'єднання учителів за інтересами, практикуми. Як більш мобільні та динамічні, вони об'єднують педагогів за інтересами.

Так, **«Школа передового педагогічного досвіду»** створюється за умов наявності в педагогічному колективі одного або кількох педагогів-новаторів, носіїв передового досвіду. Така форма методичної роботи може працювати на рівні одного закладу освіти чи кількох та спрямовуватися на передачу досвіду, його набуття іншими педагогами. Школа передового педагогічного досвіду сприяє підвищенню рівня творчої роботи педагогів; посилює результативність педагогічної праці; підвищує якість освітнього процесу; робить ефективним пошук інноваційних форм і методів навчання тощо.

Школи передового педагогічного досвіду спрямовані на вдосконалення вже відомих, а також на оволодіння новими методами й засобами педагогічної праці, охоплюють не лише окремі ланки педагогічної діяльності, а й поширюються на всю науково-методичну систему роботи педагога. До найбільш поширених методів навчальної роботи в школах передового педагогічного досвіду (далі – школи) відносимо:

* відвідування педагогами-слухачами занять своїх колег із різних закладів освіти;
* співбесіда керівника школи з педагогами-слухачами; роз’яснення суті, особливостей досвіду його роботи, коментування методики проведення уроків, відвідування їх педагогами-слухачами;
* практичні заняття, під час яких слухачі вчаться застосовувати вивчений досвід;
* відвідування керівником уроків у педагогів-слухачів школи з метою ознайомлення з їхнім рівнем роботи та надання їм допомоги в застосуванні передового педагогічного досвіду, набутого під час навчання в школі;
* обговорення змісту книг і статей, які відповідають виучуваному досвіду тощо.

У школі передового педагогічного досвіду задають «домашні завдання» для слухачів у період між заняттями, куди включають: опрацювання відповідної літератури; підготовку та проведення уроків або позаурочних заходів із застосуванням заздалегідь визначених методів або прийомів роботи.

*Мета домашніх завдань* – закріпити знання, які слухачі одержують у школі передового педагогічного досвіду, прищеплювати слухачам уміння застосовувати на практиці даний досвід, готувати їх до кращого засвоєння тих питань, які будуть опрацьовані на наступних заняттях школи передового педагогічного досвіду.

Школи передового педагогічного досвіду, зазвичай, працюють протягом навчального року 1–2 рази на місяць на 1-му етапі роботи школи; на 2–3 етапах періодичність проведення занять зменшується. Ефективність їх роботи залежить від кількості слухачів школи. Як показує досвід, оптимальна кількість слухачів може бути до 3–5 осіб. Тут є позитивний момент, оскільки це дає змогу керівникові школи передового педагогічного досвіду систематично проводити роботу не тільки з усією групою слухачів, а й з кожним окремо, відвідувати в усіх слухачів по кілька уроків, що є надзвичайно важливим в оволодінні педагогічним досвідом [41, с. 16].

***«Школа молодого вихователя»*** (ШМВ) є однією з найбільш поширених форм методичної роботи з молодими педагогами в ЗЗСО. Так, її робота здійснюється у формі засідань. Така систематична робота проводиться вчителем-методистом та наставниками на базі закладу освіти. Вихователь-методист проводить опитування та діагностування молодих педагогів, щоб визначити рівень їхньої готовності до фахової діяльності, а також труднощі й проблеми, які з’явилися під час роботи; оцінює ефективність роботи наставника з молоддю, консультує. Ментор надає практичну допомогу в плануванні занять, застосуванні сучасних педагогічних та інформаційних технологій задля вдосконалення освітнього процесу тощо. Епізодичну роботу з молодими педагогами в межах діяльності ШМВ проводить практичний психолог. Він бере експрес-інтерв’ю, виявляє рівень фахової готовності молодих педагогів до креативної діяльності, здійснює порівняльний аналіз одержаних результатів із самооцінюванням, а також з оцінкою керівника методичного об’єднання.

Найбільш поширеними формами навчально-методичної роботи в ШМВ є відвідування занять досвідчених педагогів; індивідуальні консультації; практичні заняття, на яких здійснюється моделювання та обговорення переглянутих форм роботи.

Так, у ШМВ робота з молодими педагогами проходить покроково:

1) *організаційний етап* передбачає проведення вступної бесіди (опитування, діагностика) із молодим спеціалістом, інструктування його щодо правил внутрішнього розпорядку, прав та обов’язків; прикріплення до нього наставника; самостійну діагностику молодого педагога під керівництвом наставника та визначення складних питань із фаху; допомогу наставника в розробці плану самоосвіти;

2) *імплементаційний етап* спрямований на опрацювання нормативно-правової й розпорядчої документації, інструктивно-методичних матеріалів; проведення методичної, виховної й громадської роботи;

3) *діяльнісний етап* забезпечує залучення молодого педагога до різних форм методичної роботи;

4) *рефлексивно-аналітичний* етап спрямований на здійснення аналізу роботи молодого фахівця в ШМВ, як-от: складання звіту; проведення прикінцевого анкетування та інтерпретацію його результатів; участь у декаді відкритих занять молодих педагогів; аналіз досягнень молодого фахівця й труднощів, які в нього виникли; формулювання подальших завдань до плану самоосвіти; підготовка до проходження майбутньої атестації [15, с.67–68].

Серед групових форм методичної роботи популярністю користуються *творчі (проблемні, ініціативні, профільні) групи педагогів*.

До **творчих груп** науковцівідносять маленькі групи передових, найдосвідченіших педагогів, які цікавляться та глибоко досліджують дидактичну проблему та забезпечують творче впровадження висновків і принципів науки в практику закладів освіти. Це специфічна форма організації креативної діяльності педагогів і керівників освітніх закладів щодо впровадження в навчальний процес досягнень дидактики та інноваційного досвіду. Ця групова форма методичної роботи не має на меті дублювання діяльності методичного кабінету закладу освіти чи методичної комісії або методичного об’єднання, спрямування яких на підвищення кваліфікації педагогів на всіх напрямах. Так, творча група концентрується на глибокому й всебічному випереджальному вивченні здобутків педагогіки з певної науково-методичної проблеми й допомагає її впровадженню в освітню практику. Такий підхід до однієї проблеми дає змогу членам творчої групи поглиблено опрацювати рекомендації педагогічної науки, апробувати їх, внести необхідні корективи, реалізовувати, здійснювати цілеспрямований вплив на освітній процес.

Необхідність у діяльності таких творчих груп зумовлена тим, що весь педагогічний колектив не зможе одразу впроваджувати в практику досягнення педагогіки. Варто, щоб цим переймався хтось із колег, готував і апробував на практиці методичні рекомендації, із чіткими вказівками. Так, творча група утворюється на засадах добровільності з найдосвідченіших і підготовлених теоретично учителів, які охочі вести роботу над відповідною науково-педагогічною проблемою. Зазвичай вона складається з 3–10 осіб, щоб забезпечити контактність, обмін думками, мобільність. До керівництва творчою групою залучається педагог, визнаний педагогічним колективом, або керівник (чи один із керівників) закладу освіти.

*Методика роботи* *творчої групи* щодо проблем упровадження в педагогічну практику здобутків дидактики або галузей науки орієнтовно така:

1. Глибокий аналіз науково-педагогічної літератури з питань засвоєння чинного досвіду, консультації з ученими.

2. Розробка моделей, схем, рекомендацій, порад та впровадження в практику здобутків науки. Так, у структурі методичних рекомендацій, що розробила творча група, є коротке обґрунтування актуальності проблеми; розкриття змісту основних принципів, ідей, рекомендацій, форм, прийомів, методів роботи; формулювання завдань методичних служб, категорій педагогічних кадрів із метою застосування на практиці поданих рекомендацій.

3. Початкове впровадження передового педагогічного досвіду з розробленої проблеми; апробація методичних рекомендацій, пропонованих творчою групою.

4. Популяризація набутого досвіду: виступ із лекціями про придбаний досвід; популяризація в засобах масової інформації; демонстрація на практиці; консультування під час проведення семінарів-практикумів; науково-практична конференція тощо.

Творча група має подати методичні поради, зокрема й основні теоретичні положення, ідеї та висновки вчителям для впровадження в зрозумілій формі. Вивчаючи їх, кожен учитель закладу освіти має чітко уявляти те, що потребує впроваджувати, форму практичних висновків, відмінність від рекомендацій, які були до цього, галузь та масштаб упровадження нових рекомендацій, інструментарій для цього, наслідки застосування рекомендацій на практиці.

Формування творчих груп відбувається на різних рівнях управління – починаючи від творчої групи методичної комісії закладу освіти до обласного навчально (науково)-методичного центру (кабінету) або відповідного підрозділу інституту післядипломної педагогічної освіти. Аби уникнути дублювання, наслідування, прагнути досягти результативності в роботі творчих груп, науково-методичні служби формулюють конкретні завдання, узгоджують плани з урахуванням регіональних умов, рівня знань педагогічних кадрів, специфіки викладання навчальних предметів, розглядають діяльність груп на своїх засіданнях, надають допомогу в проведенні інструктивно-методичних нарад, консультацій, обміну досвідом, залучають у творчі групи педагогів з інших ЗВО, науковців. Ефективність дослідницько-експериментальної роботи творчої групи зумовлюється результатами упровадження здобутків науки та новаторського педагогічного досвіду в масову шкільну практику. Організація та зміст діяльності творчої групи визначені в планах роботи закладу освіти, методичного кабінету, науково-методичних підрозділів та тих структур, які координують діяльність на обласному рівні тощо [41, с. 19].

**Методичні семінари** здійснюють методичну підготовку вчителів, сприяють підвищенню їхньої кваліфікації, допомагають зорієнтуватися в наукових проблемах сучасності, вивчити досвід інших працівників. Проводиться семінар один раз на місяць, діє в межах однієї проблеми до 2 років. Його підсумковим етапом є науково-практична конференція. Так, теоретичні семінари та семінари-практикуми є формами методичної роботи й сприяють підвищенню кваліфікації учителів згідно з новими досягненнями в галузі психології, педагогіки та передовому педагогічному досвіді. Так, завдання семінарів у межах закладу освіти такі:

* здійснювати методологічну підготовку педагогічних кадрів із метою вироблення вмінь самостійно оцінювати явища та факти;
* надавати важливу та значущу інформацію з питань дидактики, здобутків сучасної науки, техніки й культури;
* розкрити перспективи розвитку науки та її практичне використання;
* розширювати та поглиблювати знання з педагогіки та психології, методики викладання фахових дисциплін, ураховуючи найновіші здобутки й рівень підготовки слухачів.

Так, семінари допомагають учителям спрямувати їхні зусилля на вдосконалення знань, вироблення навичок і вмінь у період між курсами підвищення кваліфікації. Вони можуть залучати до участі весь педагогічний колектив закладу освіти або певну категорію педагогів. Зміст роботи семінарів розмаїтий, серед особливостей – органічне поєднання теорії та практики. Тематику семінарів формує колектив закладу освіти. Згідно з темарієм формують план до кожного семінару: перелік питання для розгляду; список літератури для опрацювання, зокрема тієї, яка є доступною для учасників семінару. У книгах, які є в списку, необхідно вказати назви розділів чи сторінки для опрацювання. Учасники семінару повинні підготувати усі питання, передбачені планом. Не варто допускати розподілу виступів задовго до проведення семінару. Це призведе до підготовки лише окремих учасників, що мало сприятиме ефективності роботи. Поряд із теоретичними питаннями семінарські заняття можуть передбачати практичні завдання, як-от: *розв’язання завдань ситуативного характеру з проблем виховання, теорії освіти, психології тощо.* Із метою активізації уваги слухачів та поглибленого засвоєння знань доцільно використовувати ТЗН, ігрове моделювання, аналіз конкретних ситуацій тощо. Доповненням до семінарського заняття можуть слугувати тематичні виставки основної та додаткової літератури, демонстрація передового педагогічного досвіду тощо.

Однією з форм підвищення кваліфікації педагогів у міжкурсовий період є**проблемні семінари,**які розраховані на опрацювання окремих важливих та складних проблем у групах. Так, *проблемний семінар* слугує організаційною формою науково-методичної роботи з особами, які об’єднані загальними інтересами з реальних питань щодо діяльності закладу освіти та прагненням удосконалити практику навчання згідно з рекомендаціями науки. Він спрямований на всебічне опрацювання певної наукової проблеми й сприяє виробленню особистої позицію та формує практичну готовність слухачів до застосовування результатів наукових досліджень.

Для успішного впровадження проблемних семінарів варто застосовувати в розробці їх змісту даних із суміжних із педагогікою наук, як-от: система масових комунікацій, виробництво тощо. Так, науковці радять в організації проблемних семінарів уважно добирати літературу з проблеми, доцільні форми й методи навчання, завдання для самостійної роботи над доповіддю (чи рефератом) тощо. Наприклад, для розробки змісту проблемного семінару про діяльність молодих педагогів потрібно вивчити професійні потреби й труднощі в їхній роботі. Це дасть можливість з’ясувати, що більшість молоді потребує моделювання освітнього процесу; покращення методики використання наочності й ТЗН; удосконалення форм проведення предметних виховних заходів; розкриття прийомів аналізу освітнього процесу тощо. Такий підхід до добору змісту проблемного семінару, що враховує труднощі молодих педагогів, допоможе визначити, як впливає оволодіння навичками методики аналізу занять досвідчених учителів на якість роботи молоді; як взаємовідвідування уроків молодих педагогів покращує їхню самооцінку, формує вміння самоаналізу, сприяє вдосконаленню фахової майстерності в цілому. Отже, основними змістовими складовими успішного розвитку проблемних семінарів є: добір розмаїтої проблематики, інтегративний підхід до теоретичних знань, акцент на розв’язанні конкретних педагогічних завдань, міжпредметні зв’язки із суміжними науками, що сприяє збагаченню світосприйняття, виробленню креативного мислення [41, с.23].

**Індивідуальні форми** методичної роботи слугують компонентами самоосвіти педагога, відбуваються за індивідуальними планами з урахуванням професійних потреб, взаємооцінки, порад керівництва закладу освіти, досвідчених наставників. Першочерговим завданням методичної роботи з конкретним учителем є вироблення індивідуальної результативної траєкторії, спрямованої на поглиблення знань, розвиток мотивації до креативної діяльності.

Вагому роль у фаховому вдосконаленні молодого професіонала відіграє ***наставництво*** як одна форм акумуляції педагогічного досвіду, що сприяє засвоєнню педагогом-початківцем професійних прийомів під особистим керівництвом педагога-наставника; форма «міжособистісної суб’єкт-суб’єктної взаємодії в спільній діяльності, спрямованої на взаєморозвиток прикладних професійних компетенцій молодого працівника та наставника з метою цілеспрямованого професійного розвитку молодого спеціаліста та наставника» [6, с.106].

Для наставництва властиві такі дії, як-от: «підтримувати», «керувати», «сприяти». У педагогічному наставництві необхідно зосередитися на особистісних потребах, вартісних вимірах людини щодо пізнання світу, самого себе, досягненні бажаного шляхом розвитку власних якостей та зусиль.

Так, зарубіжні вчені визначають «наставництво» як навчальне партнерство двох і більше осіб, які хочуть ділитися досвідом або вдосконалювати спільний інтерес [58, с. 391–392]), інші – вважають його робочими стосунками між старшим і молодим поколінням організації. Наставник із досвідом та владою в організації є особистим радником молодого вчителя, його інструктором та тренером і зацікавлений у кар’єрному зростанні свого протеже [58, с. 391–392].

Отже, наставництво як форма методичної роботи слугує засобом розв’язання таких завдань:

1. Педагогічний супровід працівників у напрямку їхнього професійного розвитку (аби допомогти молодим колегам вдосконалювати навички та компетентності, збагачувати професійну майстерність).

2. Допомога молоді у виробленні фахової ідентичності (розкриття ролі вчителя в соціумі, акумулювання та зміцнення професійної мотивації, а також підтримка у виробленні в педагогів позитивного ставлення до власної фахової діяльності).

3. Формування особистісних якостей вчителів (виховання різних боків їхньої особистості, зокрема свідомості, емоційної стабільності, емпатії, толерантності, креативного мислення тощо).

4.Наданя допомоги у вирішенні фахових труднощів (із підготовкою уроків, взаємодією зі школярами та їхніми батьками, у роботі з обдарованими дітьми; надання порад, проведення консультацій).

5. Підвищення якості освіти (фахового рівня вчителів, що впливає на якість навчання та формування учнів).

6. Вироблення комунікативних навичок та педагогічної довершеності.

7. Розвиток самооцінки та самовдосконалення молодих педагогів (допомога наставника у визначенні сильних та слабких сторін, установлення реалістичних цілей та розробка плану дій для досягнення) [25, с.14].

Науковці розглядають чотири основні аспекти наставництва в освіті:

1. Надання умов для саморозвитку та самопізнання вчителів.
2. Пристосування молодих педагогів до роботи в колективі.
3. Організація освітнього процесу відповідно до вимог сучасної освіти та державних стандартів.
4. Виокремлення індивідуальних потреб та ресурсів педагогів [25. с. 15].

Так, О. Безсонова, проаналізувавши теорію та практику педагогічного наставництва, диференціює його на *формальне й неформальне. Формальне* наставництво відбувається послідовно, структуровано, контрольовано, є підзвітним і має на меті офіційне призначення наставника. *Неформальне* наставництво реалізується у формі добровільних програм довільного змісту або шляхом комунікації молодого педагога з наставником, про ще він не звітує адміністрації ЗО. Така форма виникає в результаті взаємної симпатії та поваги, проходить у довільний спосіб, не підпорядковується чітким вимогам, які окреслені програмою наставництва [6. с. 107].

Узагальнивши попередні дослідження, О. Безсонова репрезентує класифікацію *форм* наставництва молодих педагогів в умовах ЗО за категоріями:

* за кількістю учасників процесу: *індивідуальне, групове, командне;*
* за вектором розвивальної дії: *взаємне, колегіальне, зворотне;*
* за засобами наставництва: *традиційне, електронне, інформаційне (книга та інші джерела);*
* за тривалістю й інтенсивністю програми наставництва: *планове, ситуативне, корекційне;*
* за способом впливу: *пряме та опосередковане;*
* за змістом: *комплексне та предметно-тематичне;*
* за особою, яка втілює наставництво: *досвідчений працівник закладу, визнаний авторитет у професії* [6. Безсонова, с.105].

Інший підхід до класифікації наставництва враховує кількість молодих спеціалістів, із якими працює наставник (*індивідуальне, групове, взаємне, командне та зворотне наставництво).*

Однією з найбільш поширених форм педагогічного наставництва є *індивідуальне*, де один наставник опікується одним молодим педагогом, спільно розробляють індивідуальний план з опорою на результати проведеної діагностики. Наставник систематично відвідує заняття молодого педагога, здійснює поточний і підсумковий аналіз, а також дає власні майстер-класи з наступним обговоренням [56].

У рамках *групового* наставництва наставник одночасно опікується невеликою групою молодих учителів (від 3 до 6); залучає їх до рефлексивної бесіди, моделювання ситуацій. Для обох є переваги в тому, що для досвідченого педагога це – економія часу; для молоді – колегіальне обговорення проблем і аналіз власних успіхів і помилок та інших. Недоліком цієї форми роботи є неспроможність наставника приділити кожному з вихованців достатньо часу для вирішення професійних проблем [6. с. 106].

Кардинально відрізняється від традиційного наставництва *взаємне,* базуючись на навчанні різних за віком і статусом колег, де молодий педагог може навчати більш досвідченого, і навпаки.

*Командне* наставництво виникло через негативний досвід індивідуального, зокрема через несумісність характерів і світоглядних чинників. Воно об’єднувало декількох наставників з одним молодим педагогом або групою, сама ж допомога наставників здійснюється і вкупі, й індивідуально.

Останнім часом зростає популярність у *зворотного* наставництва, де молодь навчає старших і більш досвідчених педагогів або адміністрацію школи (зокрема володіти інформаційно-комунікаційними технологіями тощо) [6, с. 107].

Бурхливий розвиток сучасних інформаційних технологій став причиною появи дистанційної форми допомоги молодим педагогам – *електронного наставництва* (теленаставництво, e-mentoring), яке відбувається в процесі комунікації між наставниками й молоддю засобами електронної пошти, у блогах або професійних форумах із використанням відеоконференцій протягом тривалого періоду (1–2 р.). Так, науковці Е. Еншер, К. Хеуна, А. Бланчард доводять, що теленаставництво здатне забезпечити професіональну та психосоціальну підтримку молодих учителів, допомогти їм у кар’єрному підвищенні. Саме тому, на думку багатьох дослідників, воно не поступається традиційному наставництву [6, с. 266–271].

Вважаємо за доцільне зробити акцент на *інформаційному* наставництві. Це один зі шляхів професійного становлення молодого педагога шляхом вивчення різних фахових ресурсів: підручників, відеокурсів, вебінарів, пізнавальної інформації тощо. В окремих учителів так з'являється настільна книга, яка є помічником у відповідях на більшість складних запитань.

Так, у процесі дослідження ми з’ясували, що впровадження програм наставництва молодих учителів, традиційно, є *плановим* і тривалим. Але, якщо молоді потрібна термінова допомога з метою вирішення проблемних питань чи розв’язання конфліктів, застосовується короткотривале *ситуативне* наставництво, а для розв’язання складніших питань у фаховій діяльності використовується довготривале *корекційне* наставництво.

Також наставництво є *прямим* (під час прямого контакту з особистістю в робочий час або в неформальній обстановці) і *опосередкованим* (поради, рекомендації шляхом зведення особистих контактів до мінімуму).

На нашу думку, найбільшу користь за способами організації має *індивідуальне наставництво*. Воно забезпечує професійне становлення молодого вчителя з урахуванням індивідуальних особливостей та умов закладу освіти. На сучасному етапі реформування освіти посилюється роль електронного наставництва, оскільки кількість досвідчених педагогів в освітніх установах зменшується (зокрема в малокомплектних та сільських дитячих садках), проте воно має недоліки: часто нездатне захистити молодого педагога, забезпечити посередництво між ним та адміністрацією. Іншою не менш важливою формою, на наш погляд, є зворотне наставництво, яке створює ситуацію успіху та виступає значущим для молоді [6. с. 105-112].

Таким чином, аналіз теоретичних підходів та практики наставництва констатує, що на сьогодні воно змінило форму, стало виявлятися більш різноманітно, виконуючи безліч функцій.

Так, продуктивною формою професійного становлення педагогів є ***самоосвіта,*** яку науковці визначають, як «цілеспрямовану самостійну діяльність педагогічних працівників із поповнення й удосконалення своїх психолого-педагогічних і методичних знань та їх творчого використання в процесі практичної діяльності» [38, с. 187].

До основних завдань самоосвіти відносимо:

* ознайомлення з розвитком інноваційних процесів у закладі освіти;
* оволодіння новими формами, методами, прийомами навчання й виховання школярів;
* поліпшення теоретичного підґрунтя професійної компетентності педагога;
* оволодіння педагогічним досвідом та реалізація на практиці інноваційних здобутків педагогіки та психології, нових технологій [48].

У процесі наукових пошуків ми з’ясували, що *самоосвіта* в педагогіці виконує низку функцій, що доповнюють одна одну й взаємодіють між собою, як-от:

* *адаптивну*, яка сприяє пристосовуванню вчителя до змінливого світу, новітніх умов фахової діяльності;
* *компенсаторну й інформаційну,* які знаходять свою реалізацію в процесі оволодіння новою інформацією, спеціальними знаннями, уміннями й навичками, збагачення світогляду, шляхом самостійного здобуття знань;
* *розвивальну,* яка слугує засобом вироблення здатності до активного перетворення особистості, її власної педагогічної діяльності, безперервного збагачення креативних здібностей.

Таким чином, самоосвіта для вчителя є свідомою необхідністю систематичного вдосконалення власної фахової діяльності, сприяє її соціалізації, створенню умов для формування особистості й соціально значущих рис педагога та особистості кожного вихованця. Так, Л. Хомич виділяє основні складові готовності особистості займатися самоосвітою, як-от:

* + *емоційно-особистісний компонент самоосвіти*, який здатний впливати на черговість і систематичність здійснення самого процесу;
  + *система знань і умінь*, що віддзеркалюють ступінь інтелектуального розвитку особистості;
  + *уміння послідовно вивчати основні джерела інформації*;
  + *організаційно-управлінські вміння*;
  + *психологічні якості,* вироблення яких є необхідною умовою самоосвіти (цілеспрямованість, працездатність тощо) [51, с. 176].

Отже, самоосвіта залежить від досвіду та індивідуальної здатності педагога, прагнення до безперервного самовдосконалення, креативного підходу. На передній план виступає також здатність особистості до саморозвитку, тобто до новоутворень не лише в довкіллі, але й у собі [51, с.19].

Акцентуємо на тому, що впровадження системи самоосвіти абсолютно залежить від особистості педагога: його характеру, рівня інтелектуального розвитку, креативності, що реалізується в здатності до нестандартних рішень, висловлення цікавих ідей, швидкого розв’язування проблемних ситуацій тощо.

Однією з найважливіших форм методичної роботи в ЗЗСО є ***стажування.*** Згідно з Положенням про підвищення кваліфікації та стажування педагогічних і науково-педагогічних працівників вищих навчальних закладів (Наказ МОН України від 24.01.2013 р. № 48) метою підвищення кваліфікації та стажування є «вдосконалення професійної підготовки особи шляхом поглиблення й розширення її професійних знань, умінь і навичок, набуття особою досвіду виконання додаткових завдань та обов’язків у межах спеціальності» [30, с. 5–7].

Так, під час стажування вчителі використовують усі права як працівники школи й виконують обов’язки, які на них покладені. Наставником для молодого педагога на цей час слугує кращий учитель із фаху. Він повинен надавати таку допомогу, як-от:

− в оволодінні досвідом педагогічної діяльності на високому фаховому рівні;

− ознайомленні зі здобутками педагогічної та методичної наук та застосуванні нових засобів навчання, інноваційних освітніх технологій;

− у виконанні обов’язків педагога на високому науково-методичному рівні.

Молодий спеціаліст за період стажування має виконати індивідуальну програму й подати звіт за місцем роботи. Результати стажування затверджуються на засіданні методичного об’єднання закладу освіти на основі підготовленого й зачитаного звіту [37, с. 44].

Н. Мирончук [24] акцентує на тому, що стажування, може бути *довгостроковоим та короткостроковим* навчанням. Це вимагає зусиль для поглиблення знань із різних видів діяльності, високоякісного виконання професійних обов’язків і підвищення кваліфікації, точності, обов’язковості, організованості, активності тощо.

До основних принципів, за якими здійснюється стажування, відносимо:

* + *динамічності,* що полягає встворенні можливостей для внесення змін і доповнень до змісту освітніх програм;
  + *неперервності*, який відкриває достатні можливості для реалізації різних потреб педагогів з урахуванням часу, терміну, місця, форми та проблем освіти;
  + *усвідомленої перспективи*, що забезпечує глибоке усвідомлення слухачами й наставниками системи перспектив у навчанні;
  + *різнобічності науково-методичного консультування (супроводу)*, який передбачає зацікавлене сприйняття слухачами й компетентність викладача;
  + *паритетності, що ґрунтується* на суб’єкт-суб’єктній взаємодії наставників і слухачів тощо.

Отже, на наш погляд, чітко вибудувана система методичної роботи в ЗЗСО, яка використовує традиційні та інноваційні методи й форми, пропонує широкі можливості для поглиблення методичної компетентності педагога, усуватиме можливі недоліки базової освіти, мотивуватиме вчителя до збагачення знань, вироблення нових компетентностей відповідно до науково-технічних реформ та загальнокультурного розвитку сучасного соціуму.

**Висновки до розділу 1**

Дослідивши процес становлення та розвитку системи методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в умовах реформування освітньої галузі, її зміст та форми організації, доходимо висновків, що в сучасних умовах відбувається залучення висококваліфікованих педагогічних працівників до роботи в ЗЗСО, посилюється увага до постійного підвищення їхньої фахової кваліфікації. У зв’язку з поступовим збагаченням системи методичної роботи, інтенсивним розвитком теорій систем і управління, підвищенням статусу НУШ як провідної ланки в системі освіти, було визнано, що результативність педагогічної діяльності безпосередньо залежить від стану функціювання методичної роботи.

З’ясовано, що методична робота є відкритою, цілісною, динамічною соціально-педагогічною системою, мета функціонування якої полягає в: сприянні безперервному формуванню креативної особистості педагога й підвищенню творчих здібностей всього педагогічного колективу, оволодінні інноваційними технологіями навчання й виховання; свідомій участі вчителів в інтенсивній новаторській діяльності; прагненні до захисту власних методичних ідей, розробок авторського методичного забезпечення освітнього процесу.

Схарактеризовано структуру методичної роботи в ЗЗСО й визначено особливості розвитку педагогічної компетентності. На основі теоретичного аналізу та авторського досвіду було з’ясовано, що система методичної роботи ЗЗСО – це інтегральна структура, у структурі якої – взаємопов’язані компоненти; передбачає спеціально організовану, цілеспрямовану діяльність педагогічного колективу, пов’язану з підготовкою освітнього процесу, його забезпеченням й удосконаленням; активізує самоосвітній потенціал педагогів, спрямована на вироблення їхньої педагогічної компетентності, складова післядипломної педагогічної освіти.

Основною метою методичної роботи ЗЗСО визначено науково-методичне забезпечення та вдосконалення освітнього процесу, створення умов для розвитку професійно-педагогічної компетентності педагогів. Здійснено диференціацію провідних принципів та функцій, реалізація яких сприяє успішному функціюванню методичної роботи в закладі.

Було з’ясовано, що формування педагогічної компетентності забезпечується безпосередньо змістом методичної роботи, основу якого складають традиційні й нетрадиційні форми методичної роботи: *науково-методичні конференції, семінари, педагогічні виставки, педагогічні читання, педагогічна рада; творчі (проблемні) групи, школи підвищення педагогічної майстерності (школа молодого педагога, школа передового досвіду); взаємовідвідування занять та обговорення їх; творчі (тематичні) звіти педагогічних працівників про роботу (на засіданнях педагогічної ради); наставництво, самоосвіта; участь в оглядах-конкурсах* тощо.

**РОЗДІЛ 2. НАУКОВІ ЗАСАДИ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДАХ ЗАГАЛЬНОЇ СЕРЕДНЬОЇ ОСВІТИ**

**2.1. Організаційно-педагогічні умови ефективного управління методичною роботою в ЗЗСО**

На сучасному етапі постає питання щодо організації методичної роботи, яка не завжди відповідає сучасним вимогам, що, у свою чергу, сприяє гальмуванню діяльності закладу освіти, погіршує результати роботи й висуває на передній план проблему виявлення педагогічних умов, які підвищуватимуть її ефективність. Зважаючи на це, вітчизняні вчені акцентують на обґрунтуванні необхідних і достатніх *організаційно-педагогічних умов* ефективного управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти. Докладно схарактеризуємо їх.

1. **Оптимальність мети й завдань методичної роботи на означений період**: передбачають оцінювання передбачуваних поточних (проміжних) і кінцевих результатів; урахування в організації методичної роботи якісного складу педагогів, їхньої фахової компетентності; оцінювання стану викладання навчальних дисциплін та стану виховної роботи; сформульованих цілей та надбань педагогіки, вимог, які ставить реформа в освіті.

У цьому контексті до основних завдань методичної роботи відносимо такі, як-от:

* неперервність і наступність підготовки учителів до самостійної науково-педагогічної діяльності;
* посилення результативності науково-дослідницьких робіт учителів-предметників та вихованців, членів Малої академії наук;
* допомога науково-творчій самодіяльності учителів, організація їхньої систематичної роботи в науково-творчих колективах, сприяння засвоєнню теорії й практики науково-педагогічної діяльності шляхом вивчення ситуації у виучуваних сферах;
* забезпечення умов для вироблення в учителів особистих креативних якостей й неупередженої самооцінки; здатності до самостійних теоретико- практичних переконань і умовиводів; твердого прагнення щодо участі у важливій для соціуму й держави педагогічній діяльності.

1. **Прийнятність та інформаційна наповненість конкретного змісту: актуальність тематики, її практичне значення; зміст (важливість, обсяг, інформаційне забезпечення, відповідність сформульованій меті та завданням).**

Так, поліпшення змісту методичної роботи з урахуванням її змісту полягає в концентрації зусиль науковців та вчителів-практиків на розробці та реалізації нових освітніх програм, де б були враховані потреби й запити педагогів та їхніх вихованців; створенні ситуації вільного вибору школярами предметів, вчителів, форм навчання й навіть швидкості засвоєння змісту різних предметів шляхом діагностування інтересів, потреб та потенційних здібностей школярів; створення навчальних програм дисциплін з урахуванням інтересів вихованців та одержанням результатів навчання.

1. **Оптимальність педагогічних засобів для реалізації поставленої мети та завдань,** на що спрямована система методичної роботи, як-от: поліпшення якості підготовки педагогів у міжатестаційний період шляхом розробки індивідуальних програм, які націлені на креативний підхід до роботи в педагогічному колективі; налагодження взаємозв’язку внутрішньошкільної методичної роботи в місті та районі на основі діагностики; створення системи, яка б об’єднувала опорні школи, експериментальний майданчик, банк ідей, різні види проєктів, програми, що ґрунтуються й розробляються на основі здобутків педагогіки та передового досвіду вчителів; унесення змін до форм проведення семінарів, що торкаються проблем освіти, розробки навчальних програм, виховання в учителів технології педагогічної творчості тощо.
2. **Упровадження системного й діагностичного підходів до організації методичної роботи та керівництво нею.** Це означає, що система методичної роботи повинна передбачати діагностику та оцінювання її функційності, потреб та можливостей педагогів у виробленні їхніх фахових, ділових та особистісних якостей. Такий підхід до діагностування рівня підготовки вчителів до роботи в поточному навчальному році, їхньої професійної компетентності сприятиме подоланню формальної організації методичної роботи, вибору тих методів, форм та її змістового наповнення, які враховуватимуть інтереси та потреби кожного вчителя в підвищенні фахового рівня відповідно до сучасних вимог освіти. Акцентуємо на тому, що кращі результати можуть бути досягнуті за умов застосування комплексної діагностики на всіх етапах методичної роботи. Отже, система методичної роботи відзначається такими рисами, як-от: взаємозв’язками усіх структурних елементів; діагностичним підходом до організації роботи; проявом основних функцій та принципів чинної системи методичної роботи; чітко вираженими пріоритетами; участю педагогів у колективних методичних заходах та спрямованість на фінальний успіх; здатністю до керівництва методичною роботою.
3. **Поліпшення контрольно-аналітичної діяльності** як елемента управління освітнім процесом у ЗЗСО. Для цього необхідний регулярний моніторинг між реальними вимогами, які ставить соціум, та рівнем компетентності педагогів, який повинен знаходити вияв у результатах діяльності. Як свідчить дослідження, мета та зміст методичної роботи з педагогічними колективами з використанням нових управлінських технологій варті постійного вивчення. Це дозволяє постійно діагностувати освітній процес, визначаючи напрями діяльності в конкретних закладах освіти, надавати кваліфіковану підтримку і педагогам, і керівникам, які організовують методичну роботу. Так, аби зважено підійти до розробки важливих її напрямів, змісту чи методів поліпшення фахової майстерності, потрібно добре вивчити склад педагогічних працівників. Визначенню продуктивних шляхів методичної роботи в педагогічних колективах допоможуть такі методи, як-от:

* дослідження результативності методичної роботи, розробка анкети для педагогів, керівників шкіл та методичних об'єднань;
* вивчення педагогічної доцільності тих форм, які можна використовувати в науково-педагогічній діяльності;
* визначення змісту та форм методичної роботи; річних навчальних планів і програм закладів освіти, методкабінетів, методичних об'єднань, творчих груп;
* різні види бесід з адміністрацією закладу, керівниками предметних методичних об'єднань, у ході яких з’ясовується їхній підхід до організації науково-методичної роботи в ЗЗСО міста та району;
* усне опитування та анкетування педагогів щодо ролі методичної роботи в шкільній практиці;
* взаємовідвідування занять;
* визначення основних науково-методичних труднощів, із якими стикаються педагоги, як компонента діяльності методистів, спрямованої на розвиток креативності в педколективі;
* розбір шкільної документації (порівняння річного плану роботи закладу освіти з наказом про організацію методичної роботи, вивчення планів роботи методичних об'єднань, творчих груп тощо, ознайомлення з формами й методами науково-методичної роботи з педагогами, оцінювання її результативності).

1. **Ефективність управління методичною роботою переважно залежить від фахової управлінської освіти та компетентності її організаторів та координаторів.** У цьому питанні важливим аспектом є те, наскільки керівництво (зокрема директор, заступники директора, методист інформаційно-методичного центру (ІМЦ)) усвідомлює професійні обов’язки, чи відповідає необхідному рівню організаторських здібностей, чи має достатній рівень професійної компетентності, відповідний рівень загальної педагогічної культури, чи володіє навичками управлінських дій. Так, молоді методисти, володіючи достатнім рівнем підготовки, іноді потребують поліпшення знань із фахових методик, психології, підвищення загальнокультурного рівня.

Тому для створення умов для систематичного підвищення рівня освіти й кваліфікації педагогів необхідно:

* здійснювати планування й прогноз методичної роботи, ураховуючи підсумки навчального року, скоординовану діяльність всіх методичних служб;
* сприяти системному характеру діяльності ІМЦ, спрямовуючи її на науково обґрунтоване управління підвищенням фахової майстерності педагогів та поліпшення якості навчально-виховного процесу в закладах освіти;
* ураховувати принцип тематичної єдності та раціонального співвідношення усіх форм роботи (зокрема колективних та індивідуальних), диференційований підхід до підвищення методичної культури педагога;
* сприяти виробленню позитивної мотивації до участі вчителів у заходах методичної роботи, творчому підходу, бажанню брати участь у перспективних педагогічних експериментах;
* засвоювати й узагальнювати перспективний педагогічний досвід, а також розкривати невикористані можливості діяльності ІМЦ та ЗЗСО;
* із метою підвищення рівня психолого-педагогічної та методичної підготовки педагогів, створювати та апробувати на практиці комплексні цільові програми за ключовими напрямами, як-от: методична освіта педагогічних кадрів, психологічна підтримка методичної роботи, інформаційно-комп'ютерне забезпечення освітнього процесу, експертиза освітньої діяльності ЗЗСО.

1. **Управління методичною роботою сучасного ЗЗСО має сприяти інноваційній освітній діяльності вчителів із використанням нововведень**, що потребує врахування людських факторів, зокрема подолання соціально-психологічних бар'єрів. Цьому сприяють інструкції, ціннісні орієнтації, потреби, можливості педагогів; організація соціально-педагогічних умов для інформування та активного навчання вчителів із метою формування в них інноваційних здібностей, готовності до генерування нових ідей та участі в інноваційних заходах, до вимог суспільства, які постійно змінюються. Так, реалізація інноваційних форм у практиці роботи з педагогічними кадрами сприяє підвищенню фахової майстерності педагогів, створенню творчих груп. Упровадження інновацій сприяє оптимізації освітнього процесу за рахунок скорочення часу на засвоєння теорії, вироблення практичних умінь і навичок; на здійснення основних функцій, операцій і дій педагогічними працівниками; реалізацію управлінських функцій керівниками закладу освіти.
2. **Створення ефективної управлінської системи.** У ЗЗСО адміністрація створює такі умови, за яких учитель є більш незалежним у прийнятті рішень у роботі, самостійно здійснює пошук способів і методів досягнення результатів. Така система роботи має включати взаєморозуміння й довіру, забезпечувати позитивний результат праці, створюючи імідж школи, постійно підкріплюючи, акумулюючи й удосконалюючи його. Так, філософія управлінської системи полягає в досягненні такого рівня стосунків, коли відсутні причини для стресів, атмосфера співпраці в колективі спокійна, допомога надається тим працівникам, кому вона потрібна. Адміністрація мусить усвідомлювати, що стресові ситуації призводять до активізації внутрішніх ресурсів, які зрештою можуть вичерпатися, а також до порушення здоров'я педагога. Як наслідок, погіршується результативність фахової діяльності педагога, зникає бажання працювати креативно. Тому керівництво повинне пам’ятати одне з найважливіших правил: створити найкращі умови для кожного працівника, надавати соціально-економічну підтримку педагогові.
3. **Заохочення інноваційного підходу до роботи педагогічного колективу шляхом упровадження нової управлінської етики як успішної форми інноваційної методичної роботи з педагогами.**Це передбачає створення такої атмосфери в педагогічному колективі, при якій би колеги почували себе успішними, виробити позитивну мотивацію, піднімати дух креативності. Це дає можливість для фахового вдосконалення, усвідомлення власної поведінки й пізнання внутрішнього світу, розширення компетентності в різних науках та галузях, постановки перспектив.
4. **Урахування основ психології управлінської діяльності в роботі з педагогічними кадрами та оновлення її змісту**.Цей новий напрям науки розглядає специфіку, механізми, умови й фактори продуктивного управління педкадрами в різноманітних обставинах, особливості вироблення управлінського мислення та розвитку здібностей керівників щодо вміння організовувати життя й роботу колективу, застосовуючи ефективні моделі, технології та алгоритми. Такий підхід сприятиме продуктивним змінам у діяльності школи. Так, планування повинно відбуватися лише шляхом розумного поєднання різних видів діяльності, як-от: аналітичної, інформаційної, експертно-прогностичної – в усіх сферах управління школою. Повинен бути також чіткий контроль за прийняттям рішень та їх реалізацією. У процесі розв’язання поставлених завдань потрібно націлюватися на результат. Основними характеристиками управлінських рішень при цьому мають бути відкритість, гласність, прозорість їх обговорення й прийняття, тому варто дбати про підвищення рівня управлінської культури педагогів. Так, усвідомлення багатьох психологічних особливостей управлінської діяльності сприяє збереженню комфортного стану працівника на посаді, психічного здоров’я, професіоналізму та запобіганню особистісним деформаціям. Керівники закладів освіти повинні усвідомлювати всі психологічні аспекти управлінської діяльності, що розвиває їхнє фахове мислення, допомагає у виробленні особистісних рис, які дають можливість продуктивно працювати та комфортно почувати себе на робочому місці (і керівнику, і працівникові). Прагнучи інноваційних перетворень, керівник має дбати в першу чергу про підвищення якості результатів роботи.
5. **Організація умов для самоосвіти за результатами моніторингу педагогічної, методичної, психологічної підготовки педагога.** Науковці виділяють *індивідуальну та керовану* форми самоосвіти. Так, *індивідуальна* самоосвіта зумовлюється самим учителем і залежить від його запитів. *Керована* самоосвіта ґрунтується на визначенні недоліків і бажанні зрозуміти проблему, яка спричиняє труднощі в роботі. Доходимо висновків, що для роботи з педагогічними кадрами в інноваційному контексті, варто визначити самоосвіту як провідний вид освітньої діяльності в міжатестаційний період. При цьому необхідно усвідомлювати наявність таких питань, як-от:

* глибоке розуміння суспільної ролі школи в житті соціуму;
* урахування інноваційного характеру організаційної культури;
* упровадження інноваційних технологій в освітньому процесі;
* застосування інформаційних комп'ютерних технологій в управлінні та навчанні;
* вироблення професійних компетентностей педагогів;
* оволодіння новою науковою інформацією, теоретичними знаннями в контексті сучасних суспільних запитів;
* реалізація комплексного орієнтованого підходу в освітньому процесі.

Як бачимо, продуктивність самоосвіти учителів залежить від багатьох чинників, зокрема від стилю управління педколективом з урахуванням індивідуального підходу, всебічної підтримки вчителя та здатності його до самореалізації. Незважаючи на зовнішню діагностику, потрібно спонукати педагога до самоаналізу та самооцінювання, що сприятиме його розвитку, фаховому становленню, дасть змогу керівникові прогнозувати зростання [14].

**12. Поліпшення й функціювання системи інформаційного забезпечення процесу управління методичною роботою, уміння доцільно й продуктивно застосовувати його резерви.** Так, *інформаційне забезпечення* науково-методичного управління закладу освіти є спеціально організованою системою збору, опрацювання, збереження та наступного застосування чітко окресленого об’єму інформації, яка віддзеркалює та реалізує мету й завдання управління методичною роботою. Така система застосовує сучасні ІКТ, впливає на підвищення рівня методичної роботи за умови створення в закладі освіти інформаційного освітнього середовища. Необхідність його існування з відкритим доступом для всіх учасників освітнього процесу, можливістю зовнішнього доступу, є важливим критерієм управлінської діяльності керівника, дає змогу організовувати комунікацію, розташовувати інформацію для широкого кола користувачів і службову – для вузького кола учасників освітнього процесу.

**13. Урахування мотивів діяльності педагогів у керівництві методичною роботою**. Ефективне управління методичною роботою потребує

вивчення й оцінювання мотивів діяльності педагога, розробку програми управління формуванням потреб і мотивів, мотивацію учителів через їхнє стимулювання, розвиток їхніх креативних здібностей, створення ситуації успіху в діяльності, партнерських відносин у колективі. Але зазвичай директори не займаються стимулюванням педагогічних працівників, не ведуть обліку стимулів, пояснюючи це браком часу та завантаженістю. При цьому педагоги основним стимулом вважають лише матеріальне заохочення понад усі інші види, які вони не можуть назвати. Доходимо думки, що керівник повинен сам добирати методи стимулювання та мотивації з урахуванням індивідуальних особливостей педагога, здійснювати організацію науково-методичної роботи, аби кожний працівник усвідомив власні індивідуальні проблеми; створював належні умови для досягнення мети й завдань, які постають перед школою та всіма учасниками навчального процесу.

Із цією метою науковці радять оволодіти провідними мотивами діяльності педколективу й кожного педагога; розробити систему стимулювання; вивчити думку педагогів, школярів, батьків щодо результатів діяльності. Ефективність методичної роботи залежить від вільного часу вчителів як важливої умови розвитку їхньої креативності, самовдосконалення. Тому керівники закладів освіти повинні вести облік робочого часу кожного працівника, аналізувати невиробничі затрати, оптимальність навантажень та суспільних доручень, тижневе й річне навантаження – усе те, що дає можливість забезпечити економію часу [2].

Отже, дотримання вказаних умов буде сприяти ефективному добору стилю й методів організації й управління науково-методичною роботою на різних рівнях, сприятиме створенню позитивної атмосфери для розкриття здібності вихованців, їхнього особистого потенціалу, стимулюватиме креативність та працездатність учителів.

**2.2. Модель управління методичною роботою в ЗЗСО**

Управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти є важливим засобом активізації діяльності вчителя шляхом створення необхідних умов для визначення та формування його професійних здібностей. На сучасному етапі реформування школи визначною є роль людського чинника, який допомагає здійснити зміни в перебудові навчальних закладів. До цього фактора належать психологічні й соці­ально-психологічні особливості особистості, як-от: інтерес, мотиви, спрямова­ність, здібності та характер, знання, уміння й навички. Крім цього, варто враховувати стан педколективу, зокрема його настрій, згуртованість, активність, створення мікроклімату, психологічну сумісність колег тощо.

Так, методична робота є досить неподільною системою й передбачає спеціальне управління з урахуванням демократичних форм, доцільний розподіл обов’язків між педагогічними працівниками. Тому постає питання про побудову сучасної системи управління методичною роботою в ЗЗСО, де повинні знайти віддзеркалення ознаки керуючої та керованої підсистем, шляхи реалізації функцій управління, які спрямовані на досягнення поставленої мети.

Основні концептуальні положення науки про управління останнім часом в полі зору науковців. Загальновизнаним фактом є те, що управління закладом освіти та системою методичної роботи безпосередньо є процесом, який передбачає взаємопов’язані дії з метою спрямування діяльності й одержання прогнозованих результатів та реалізації поставленої мети.

Управління системою методичної роботи у ЗЗСО відбувається відповідно до законодавчих, нормативно-правових документів про освіту, Положення про методичну роботу, рекомендацій Міністерства освіти і науки України та політики та стратегії її розвитку, прийнятої в межах освітнього закладу.

Так, у структурі управління методичною роботою в ЗЗСО – компоненти, які взаємопов'язані та взаємодіють між собою, відповідають меті й завданням, що стоять перед закладом нового типу та реалізуються в різних формах, методах і засобах.

Розглянемо докладно структуру моделі управління методичною роботою в ЗЗСО (*рис.2.1).*

**Цільовий компонент.** Так, метою управління МР є узгоджена взаємодія всіх учасників управлінського процесу для забезпечення їхнього природного розвитку в усвідомлених межах і напрямі шляхом спрямованої самоорганізації.

Серед основних *завдань і змісту* управління науково-методичною роботою ЗЗСО – такі напрямки, як-от:

* проаналізувати умови забезпечення психофізичного здоров'я школярів, стан викладання предметів і навчальних курсів, підготувати рекомендації задля приведення їх у відповідність до державних стандартів освіти;
* створити умови для постійного поліпшення фахової освіти й кваліфікації педагогічних працівників;
* забезпечити вивчення якості забезпечення навчально-виховного процесу кадрами, що мають відповідну педагогічну освіту;

**Мета: забезпечення цілеспрямованого руху від вже сформованого стану методичної роботи в ЗЗСО до якісно нового**

**Суб’єкти**

Директор ЗЗСО

Педагогічні працівники

Заступники директора

Чинники макро-, мезо та мікрорівня

Фактори: зовнішні та внутрішні

**Етапи управління методичною роботою**

Узагальнюючий

(підсумковий)

Коригуючий

Практично-діяльнісний

Діагностичний

Результат: рівень професійної компетентності педагогів та вирішенням інноваційних психолого-педагогічних проблем, які, забезпечують інноваційний розвиток вчителя

*Рис. 2.1. Модель управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти*

* здійснювати керівництво роботою методичних кафедр, комісій та координувати їхню діяльність;
* проводити методичні заходи, що спрямовані на формування креативних здібностей учителів, вивчення, узагальнення й популяризацію ППД;
* залучати вчителів до науково-дослідницької роботи як методистів-кореспондентів відповідних кафедр інститутів післядипломної педагогічної освіти регіону;
* упроваджувати інноваційні освітні технології й системи;
* створювати умови для збереження, оновлення та ефективного застосування методичного фонду літератури, аудіо- та відеоматеріалів;
* координувати зміст управління науково-методичною роботою з діяльністю регіональних методичних і науково-методичних установ [9, с. 85].

Таким чином, системна модель управління методичною роботою в ЗЗСО спрямована на створення оптимальних умов для продуктивної (на рівні школярів, педагогів, адміністрації закладу) методичної роботи. *Цільовий підхід* до її організації дозволяє визначити в складній ієрархії проблеми й завдання, виділити головну мету. Досягнення сформульованої мети можливе лише через управління системою. Для цього потрібна підсистема управління *(керуюча),* яка працює на отримання прогнозованого результату через функції управління (конкретні форми цілеспрямованого впливу на систему).

*До суб’єктів системи методичної роботи відносимо* керівника закладу освіти, заступників директора, методичну раду ЗЗСО, методичні об’єднання (кафедри), психолог, бібліотекар, науковці, які співпрацюють із ЗЗСО.

*До об’єктів системи методичної роботи ЗЗСО належать:* фінансові та кадрові ресурси ЗЗО, традиційні та нестандартні науково-методичні форми внутрішньо-шкільної роботи, методи, сприятливий соціум.

**Організаційний  компонент.**Так, методична робота спроможна посилити результативність освітнього процесу ЗЗСО за умов, якщо буде визначено її організаційну структуру, що сприятиме цілісності освітньої системи закладу, зокрема під час різних внутрішніх і зовнішніх змін. Так, поняття *організаційної структури* методичної роботи вчені визначають як спосіб взаємодії посадових осіб, органів управління, структурних підрозділів ЗЗСО, що повинні сприяти забезпеченню якості освіти шляхом підвищення професійної компетентності учителів та розв’язання інноваційних проблем освітнього процесу.

Роль функціональних підрозділів методичної системи закладу виконують різноманітні об’єднання (або групи), створені для розв’язання інноваційних задач, як-от: *науково-методична рада (НМР), педагогічна рада, предметні методичні об’єднання, творчі групи та ін.* Кожна підсистема управління методичною роботою, кожний його структурний компонент виконує певне завдання, «працює» задля реалізації проблеми та підвищення фахової майстерності окремого педагога й усього педколективу в цілому.

***Науково-методична рада*** очолює структуру управління методичною роботою в ЗЗСО, здійснюючи такі функції:

* організує роботу з формування професійної майстерності педагога; висуває ініціативу щодо здійснення мікродослідження;
* спонукає до створення колективу спільників, які постійно вдосконалюють професійну майстерність, підвищують продуктивність педагогічної праці;
* аналізує та затверджує плани, програми, проєкти науково-методичної роботи;
* здійснює координацію діяльності з питань науково-методичної роботи з науково-методичним центром міського управління освіти;
* проводить інструктаж та консультацію вчителів із питань реалізації нормативно-правових документів, організації освітнього процесу;
* здійснює інформування вчителів про здобутки в галузі психолого-педагогічної науки, передовий педагогічний досвід працівників гімназії, міста, регіону, країни;
* забезпечує стимулювання ініціативи педколективу до науково-дослідницької, експериментальної та креативної діяльності, яка спрямована на поліпшення, осучаснення й розвиток освітнього процесу в закладах нового типу;
* проводить консультації з учителями щодо питань інноваційної діяльності, дослідницької роботи, підвищення професійної майстерності;
* здійснює дослідження професійних досягнень учителів, узагальнення їхнього прогресивного досвіду, упровадження його в практику роботи школи;
* створює умови для застосування діагностичних методик і моніторингових програм із прогнозування, узагальнення та оцінювання результатів педагогічної діяльності в роботі вчителів [45. с. 55].

Важливим органом управління методичною роботою є **педагогічна рада***,* яка виконує функцію формування педагогічної компетентності учителів, дозволяючи застосовувати колективний розум і знання для розв’язання важких та актуальних педагогічних питань, сприяти обміну інформацією, думками між окремими колегами з метою прийняття спільного рішення. Так, *педагогічна* рада розглядає низку питань, як-от: *коригування та поліпшення освітнього процесу; планування роботи закладу; установлення варіативного компонента робочого навчального плану; підвищення кваліфікації педагогів; підбиття підсумків навчального року (заохочення за успіхи та переведення вихованців, видання документів про освіту тощо).*

Існують різні підходи до критеріїв класифікації поняття «педагогічна рада». Так, *за* *місцем та роллю в освітньому процесі* педагогічна рада є:

* + *тактичною*, яка здійснює виділення та розв’язання поточних завдань закладу освіти, розгляд актуальних проблем освітнього процесу, ознайомлює зі здобутками психолого-педагогічної наук тощо;
  + *стратегічною*, що проводиться з метою вироблення лінії поведінки в колективі в різних ситуаціях, системи загальних поглядів на діяльність освітнього закладу, прогнозує дії на майбутнє;
  + *стартовою або настановчою*, яка спрямована на вироблення самостійних позицій колективу, орієнтирів і напрямів діяльності, започаткування низки навчально-виховних заходів із метою реалізації програми розвитку закладу освіти;
  + *поточною, робочою,* щоб аналізувати стан освітнього процесу, результативність поточного контролю учнівських досягнень, рівня викладання навчальних дисциплін тощо;
  + *семестровою –* щоб підбити підсумки семестрової роботи;
  + *підсумковою,* яка з’ясовує відмінність між реальним і необхідним станом справ у ЗЗСО у всіх напрямках його діяльності, аналізує причини негативних проявів, визначає стратегічну поведінку щодо їх усунення;
  + *позачерговою* й проводиться, якщо виникають ситуації, що потребують негайного вирішення;
  + *за підсумками перевірок та оглядів*. Вона призначається тоді, коли потрібно провести глибокий аналіз причин помилок у роботі педколективу, які були виявлені під час перевірок, та планування заходів щодо їх усунення [27, с. 4–5].

За *цільовою установкою* вирізняють такі *педагогічні ради:*

* *науково-педагогічні ради*, які спрямовані на покращення науково-теоретичного й методичного рівня вчителів, генерації та впровадження нових ідей, концепцій, технологій, новаторського педагогічного досвіду тощо;
* *психолого-педагогічні ради* представляють досягнення психологічної науки. Завданням такої ради є вдосконалення структури й покращення стосунків між усіма учасниками освітнього процесу;
* *тематичні педагогічні ради*, спрямовані на розкриття питань продуктивної освітньої роботи в певній галузі;
* *проблемні педагогічні ради*, що сприяють обговоренню питань реалізації науково-методичної проблеми в роботі закладу освіти й розробку концепції його розвитку відповідно до обраної проблеми;
* *підсумкові та настановні педагогічні ради* передбачають підбиття підсумків навчального року, обрання науково-методичної проблеми, над якою працюватиме школа, обговорення й затвердження планів роботи тощо.

За *методикою підготовки та проведення* педагогічні ради класифікують *на:*

* *традиційні,* на яких виголошуються доповідь із подальшим обговоренням, доповідь зі співдоповіддю; серія повідомлень на основі роботи проблемних груп; семінар-практикум;
* *нетрадиційні,* які передбачають проведення в таких формах, як-от: *методичний день; у формі КТС (колективна творча справа); творчий звіт; педрада з елементами тренінгу, педрада-«круглий стіл», методична панорама, педрада-ділова гра, педагогічний аукціон, педагогічна дискусія; багатоступенева та багатоетапна педрада; психолого-педагогічний ринг; захист інновацій; конкурс; педагогічно-методичний фестиваль; фестиваль; педагогічний консиліум; презентація; прес-конференція; вернісаж педагогічних знахідок; форум* тощо [27. с. 13].

Поширеною формою науково-методичної роботи є **методичні об'єднання**. Вони створюються, якщо в школі працює не менше трьох педагогів, які викладають той самий навчальний предмет (мову і літературу, математику, предмети в початкових класах тощо). Учителів-предметників, яких у закладі освіти менше трьох, об’єднують в предметні об'єднання гуманітарного та природничого профілів, хоча часом науковці та практики визнають їх непродуктивними.

Методичні об’єднання педагогів прагнуть донести до педколективу нову педагогічну інформацію, передовий досвід, сприяють упровадженню їх в освітньому процесі. Ці форми роботи створюють при методичній раді школи. щоб збирати на засідання 1–2 рази на чверть. Очолюють методичні об'єднання досвідчені вчителі-методисти. Зміст їх діяльності зумовлюється блоком навчальних шкільних предметів, методикою їх навчання.

Так, до питань, які обговорюють на методичних об’єднаннях, відносимо: *найважливіші розділи й теми нових чинних програм і підручників, експериментальні освітні програми; організація відкритих занять та виховних заходів, взаємовідвідування уроків та позакласних заходів, предметні олімпіади, тижні («Тиждень початкової освіти», «Тиждень народних традицій»* тощо. Специфічним напрямом їх діяльності є засвоєння, узагальнення й упровадження вітчизняного й зарубіжного передового педагогічного досвіду. Із цією метою проводять різні форми роботи, зокрема конкурси на кращу методичну розробку, тематичні науково-практичні конференції тощо.

Методичні об’єднання працюють за спеціальним планом, який включає такі питання, як-от: загальну характеристика педагогічної діяльності вчителів певного предмета, якості знань учнів, мету й завдання на навчальний рік, основні організаційно-педагогічні заходи (оформлення кабінетів, експертиза дидактичного матеріалу, затвердження текстів контрольних робіт), тематику науково-практичних доповідей, відкритих уроків та позакласних занять, форми й терміни контролю за якістю знань, умінь і навичок учнів. Цим забезпечується системність, послідовність роботи методичних об’єднань.

Також об’єднання можуть бути не лише предметними (цикловими), але й профільними, наприклад, методичне об’єднання класних керівників, вихователів груп подовженого дня, учителів початкових класів, керівників гуртків за інтересами та ін. [45].

Так, управління методичною роботою передбачає безперервну послідовність дій, які здійснюють посадові особи, що виконують низку функцій: *планування, організування та контроль.*

Якщо управління методичною роботою здійснюється систематично, воно є спланованим. Так, *планування* передбачає розробку стратегічного та перспективного, а також річного та семестрового планів. Так, у річному плануванні методичної роботи в школі враховуємо цілі й завдання, які ставить перед собою педколектив, спільну науково-методичну проблему, над якою він працює, аналіз діяльності педагогічного колективу за минулий навчальний рік. Методична робота планується  на діагностико-корекційній основі, що забезпечує цілісна інформаційно-аналітична система, яка постійно оновлює інформаційний банк даних щодо нормативно-правового забезпечення діяльності вчителів.

Найбільш складним елементом системи управління методичною роботою в закладі освіти є *організація*, оскільки її основне завдання – створення придатних умов для самовдосконалення та самореалізації, для результативності в наданні якісних освітніх послуг. Добір і підготовка конкретних виконавців є важливою складовою успішного управління вказаними процесами. Таким чином, методична робота вимагає спеціальної методики розподілу доручень серед учителів.

Функцію координування, аби забезпечити узгодженість дій всіх членів педколективу,викону*є контроль.* Так*,* в управлінні методичною роботою він передбачає збір інформації про стан діяльності системи та її аналіз (здатність до виділення позитивного, негативного, виявляти недоліки в роботі та формулювати висновки на основі результатів, визначати проблеми, що вимагають доопрацювання). Управління системою методичної роботи в сучасному закладі освіти повинно бути націлене на подолання протиріч між формальним підходом і креативним характером праці педагогів, брати до уваги кадровий склад та можливості вчителів, спрямовуватися на підвищення якості освітніх послуг.

До важливих властивостей системи методичної роботи відносимо те, що при науково обґрунтованій організації вона переходить у якісно новий стан, який стає кращим за основними показниками. Механізмом управління методичною роботою слугує алгоритм, який складається з таких етапів:

І етапом є *діагностичний*. Він передбачає аналіз результатів освітнього процесу, виділення провідних напрямків діяльності шкільних МО; роботу творчої групи – засідання МАН;

ІІ етап – *практично-діяльнісний*. Він визначає розвиток креативного потенціалу вчителя, полягає у взаємовідвідуванні занять та виховних заходів,

розробку алгоритмів, пам’яток, порад для роботи з ІКТ, є дієвою роботою педагогів у напрямі самоосвіти;

ІІІ етапом є *коригуючий*. Він полягає в підготовці й проведенні тренінгів, педрад, дискусій, аналіз контрольних робіт, моніторинг навченості учнів, дослідження стану викладання предметів, узагальнення та впровадження в практику передового педагогічного досвіду;

ІV етап – *узагальнювальний, підсумковий*. На цьому етапі відбуваються творчі звіти шкільних МО; створюється методичний порадник для педагогів, банк перспективного педагогічного досвіду; проводяться педради-панорами, визначаються форми стимулювання й популяризації кращого досвіду.

**Результативний компонент.**Він визначається рівнем підвищення професійної компетентності педагогів та розв’язанням інноваційних психолого-педагогічних проблем, які, у свою чергу, забезпечують інноваційний розвиток вчителя. Такий підхід до *результатів* методичної роботи сприятиме поліпшенню програмно-методичного супроводу реалізації освітньої програми ЗЗСО, інноваційному розвитку процесу навчання, який передбачає розв’язання актуальних психолого-педагогічних проблем діяльності закладу освіти.

Так, управління якістю методичної роботи спрямоване на стандартизацію та дотримання протягом навчального року основних властивостей, які характеризують систему методичної роботи ЗЗСО, і на їх щорічне осучаснення відповідно до актуальних проблем освітнього процесу.

Доходимо висновку, що сучасна інноваційна модель закладу загальної середньої освіти потребує нового учителя, який виявляє готовість до фахової діяльності в умовах змін і безперестанного поліпшення професійної майстерності. Отже, потрібно сприяти професійному вдосконаленню учителя не лише шляхом підвищення його кваліфікації раз на п'ять років, а й через надання йому безперервної та постійної методичної підтримки засобами методичної роботи, яка є інноваційна за змістом та формами, й оптимальна за структурою.

**Висновки до розділу 2**

Отже, проаналізувавши наукові аспекти управління методичною роботою в закладах загальної середньої освіти, доходимо висновку, що на сьогодні організація методичної роботи часто не відповідає сучасним вимогам, що гальмує діяльність закладу освіти, призводить до погіршення результатів роботи.

Тому для ефективного управління методичною роботою в ЗЗСО необхідне дотримання *організаційно-педагогічних умов, як-от:* *визначення оптимальної мети й завдань МР; забезпечення інформаційної наповненості конкретного змісту; застосування оптимальних педагогічних засобів для реалізації поставленої мети та завдань МР; упровадження системного й діагностичного підходів до організації та керівництва МР; контрольно-аналітична діяльність; наявність фахової управлінської освіти та компетентності організаторів та координаторів; сприяння інноваційній освітній діяльності вчителів та її заохочення; урахування психологічних засад та мотивів управлінської діяльності в роботі з педагогічними кадрами; створення умов для самоосвіти за результатами моніторингу всебічної підготовки педагога; функціювання системи інформаційного забезпечення процесу управління методичною роботою* тощо.

Таким чином, урахування вказаних мов буде сприяти вдалому добору стилю та методів організації й управління методичною роботою на різних рівнях, створюватиме позитивну атмосферу, спрямовану на розкриття здібностей педагогів та їхніх вихованців, забезпечуватиме стимулювання креативного підходу до роботи.

Здійснивши теоретичний аналіз системи управління методичною роботою в ЗЗСО, доходимо висновку про розробку сучасної моделі, де чітко простежуються шляхи реалізації функцій управління, спрямовані на досягнення поставленої мети.

Системна модель управління методичною роботою в ЗЗСО має у своїй структурі *цільовий, організаційний* та *результативний компоненти.* Вона спрямована на створення оптимальних умов для продуктивної методичної роботи. Так, *цільовий підхід* до її організації сприятиме визначенню проблеми й завдань та виділення головної мети. Методична робота матиме результативність за умов, якщо буде чітко визначено її *організаційну структуру*, що забезпечить цілісність освітньої системи закладу. Так, *результативність МР* визначатиметься рівнем підвищення професійної компетентності педагогів та розв’язанням інноваційних психолого-педагогічних проблем.

Доходимо висновку, що сучасна інноваційна модель закладу загальної середньої освіти потребує нового учителя, який буде виявляти готовність до роботи з фаху в умовах сучасних змін і систематичного підвищення професійної кваліфікації, що можливо здійснювати не лише раз на п’ять років, а шляхом надання педагогові постійної методичної підтримки засобами інноваційної за змістом та формами, оптимальною за структурою методичної роботи.

**РОЗДІЛ 3. ЕКСПЕРИМЕНТАЛЬНЕ ДОСЛІДЖЕННЯ ПРОЦЕСУ УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗЗСО**

**3.1. Характеристика дослідно-експериментальної роботи щодо вивчення стану управління методичною роботою в ЗЗСО**

Відповідно до сформульованої мети, гіпотези та завдань дослідження, ми розробили програму та методику дослідницько-експериментальної роботи, яка орієнтована на вивчення стану управління методичною роботою в реальних умовах педагогічного процесу ЗЗСО. Експеримент проводився на базі Вишгородського ліцею №1 Вишгородської міської ради Київської області. В експерименті брали участь 36 педагогічних працівники ліцею, серед яких – директор, 3 заступники та 32 учителя.

Щоб оцінити результативність методичної роботи в ліцеї, ми застосували такі методи діагностики, як-от: *анкетування, вивчення документації закладу освіти, метод незакінчених речень, тестування, спостереження, статистично-математичний, методи ранжування*.

Так, дослідження стану функціювання методичної роботи в ЗЗСО відбувалося шляхом аналізу ділової документації. Ми з’ясували, що діяльність ліцею регламентується Законом України «Про повну загальну середню освіту (зі змінами)», [наказом «Про організацію методичної роботи з педагогічними кадрами у 2023–2024](https://rada.info/upload/users_files/41996790/cc2c6a96bc58f918c2e7b9bc4bae7cfa.pdf) [навчальному році»](https://rada.info/upload/users_files/41996790/cc2c6a96bc58f918c2e7b9bc4bae7cfa.pdf), річним планом роботи ліцею та планом методичної роботи (2023–2024 н. р.).

Ми визначили, що компонентом річного плану роботи ліцею є розділ «Методична робота з педагогічними кадрами». Під час опрацювання документації ми дійшли висновку, що здебільшого методична робота з педагогічними кадрами ведеться в закладі освіти в таких напрямах:

* підвищення фахової майстерності (використовуються традиційні форми роботи, спрямовані на ерудицію, навчання, здатність варіативно й ефективно застосовувати на практиці методи й прийоми: семінари, семінари-практикуми, засідання «круглих столів», консультації тощо);
* покращення професійної творчості (нетрадиційні форми роботи: майстер-класи, клуби, педагогічні майстерні, творчі лабораторії тощо);
* самоосвіта вчителів (обмін педагогічним досвідом, взаємовідвідування занять, обговорення новинок педагогічної літератури тощо).

Цей розділ містить теми засідань педагогічних рад, планування курсової перепідготовки й атестації вчителів. Так, здійснивши аналіз планування методичної роботи, відзначаємо, що цей вид діяльності традиційно знаходить віддзеркалення в окремих планах: *педагогічної ради, методичного кабінету, методичних об’єднань учителів, творчих груп.* Основна інформація про стан методичної роботи ліцею представлена у звітах у досить розповсюдженій письмовій формі або інколи у вигляді зведеної таблиці.

Так, підґрунтям для систематизації критеріїв оцінки результативності методичної роботи та виділення їх необхідної й достатньої сукупності для практичного використання в нашій науковій розвідці стали визначені в розділі 2 зміст і форми методичної роботи, сучасні вимоги до професійних якостей педагогічних працівників, виявлення організаційно-педагогічних умов успішного управління системою МР, а також вивчення досвіду діяльності ЗЗСО.

Отже, ми визначили такі ***критерії*** оцінкирезультативності методичної роботи в ЗЗСО, як-от:

* управлінська компетентність організаторів методичної роботи;
* потреба в систематичному методичному вдосконаленні;
* методична майстерність.

Кожен із критеріїв є досить стійким утворенням, яке визначає механізм здійснення діагностики, а їх сукупність знаходиться у взаємозв’язку. Щоб об’єктивно інтерпретувати та дати оцінку ефективності функціонування системи методичної роботи та управління нею, ми визначили низку ознак – спільних змістових характеристик для кожного критерію.

Таким чином, ураховуючи традиційне для психолого-педагогічної літератури положення, що вироблення якостей особистості вчителя здійснюється на основі єдності змістового, мотиваційного та діяльнісного компонентів його розвитку, ми виділити такі показники до визначених критеріїв (*Додаток Б*).

Відзначаючи те, що для кожного з показників критерію існує множинність проявів, які свідчать про рівень їх сформованості (якісна характеристика, яка визначає ступінь прояву виділених показників та їх взаємодію, що зумовлена особливостями особистості кожного вчителя), ми умовно виділили три рівні: *«високий», «середній», «низький».*

Так, *високий* рівень відзначається такими показниками:

* вичерпними, всебічними, осмисленими знаннями змісту та форм методичної роботи;
* схвальним і зацікавленим ставленням до неї, розумінням її значущості у власному фаховому зростанні, яке виступає внутрішньою детермінантою стійкої потреби брати активну участь у методичній роботі;
* сформованими креативними здібностями та вміннями розробляти інноваційні педагогічні технології та впроваджувати їх;
* наявністю управлінських умінь (визначати мету, реалізувати функції планування, організації, контролю, аналізу тощо; розробляти й застосовувати моделі системи МР).

При цьому вчитель успішно поєднує традиційні та інноваційні форми МР, здатний до здійснення самооцінки власного досвіду роботи із застосуванням діагностичних методик, що виявляється в педагогічно-доцільному інваріативному, результативному проведенні навчально-виховної роботи.

*Достатній* рівень визначається так:

* володінням основними знаннями щодо змісту й форм методичної роботи;
* частковим усвідомленням значущості методичної роботи в професійному становленні;
* ситуативним ставленням до методичної роботи;
* неповністю виробленими вміннями планувати, моделювати, організовувати та контролювати діяльність, проводити самодіагностику, упроваджувати інноваційні технології.

При цьому потреба в методичній роботі не є мотивом, який постійно спонукає брати активну участь у ній. У методичній роботі педагог надає перевагу традиційним формам, що є свідченням його недостатньої творчості. Учитель припускається серйозних помилок у доборі адекватних форм і методів навчання й виховання.

Так, для *низького* рівня характерні слабкі знання змісту та форм методичної роботи, відносне визнання важливості МР у професійному зростанні вчителя, слабкі вміння (або невміння) планувати, організовувати та контролювати діяльність, проводити самодіагностику, упроваджувати інноваційні технології, низька активність у МР, надання переваги традиційним формам.

При цьому участь педагога в методичній роботі професійно не вмотивована й здійснюється переважно на основі емпіричного досвіду. Учитель практично не виявляє творчість у власній діяльності, недостатньо дбає про необхідність вивчення та впровадження передового педагогічного досвіду, що відбивається на якості навчально-виховної роботи, яку він здійснює.

Таким чином, відповідно до визначених показників рівень управлінської компетентності характеризувався такими вміннями (невміннями): визначати головну мету й цілі функціонування системи методичної роботи та її підсистем; реалізовувати технологічні функції управління. Представлена в *Додатку В* методика оцінки рівня управлінської компетентності дає змогу організаторам методичної роботи одержати максимум – 40 балів, мінімум – 4 бали. Рівень їхньої компетентності визначається за кількістю одержаних балів: високий рівень – від 27 до 40 балів; середній рівень – від 14 до 26 балів; низький рівень – від 4 до 13 балів.

Своєрідністю сучасної практики управління методичною роботою є його демократизація. Із метою виявлення домінантного стилю управління ми провели тестування (*Додаток Г*). Проаналізувавши результати тестування, доходимо висновку, що домінантним стилем управління МР є авторитарний (12 чол. - 33,3%); 38,9% (14 чол.) – прихильники ділового (демократично-авторитарного) стилю, демократичного 22,2% (8 чол.) стилю; 5,6% (2 чол.) - відповідає ліберальному стилю.

Ми цікавилися наявністю залежності щодо прихильності до певного стилю управління та розумінням організаторами МР необхідності її вдосконалення в ліцеї. За результатами індивідуальних бесід із директором та його заступниками виявили, що тільки ті керівники, для яких властивий діловий стиль управління, повністю згодні з тим, що в сучасних умовах реформування вітчизняної освіти необхідно постійно прагнути вдосконалення змісту й форми методичної роботи в закладах освіти, розробляти й використовувати сучасні моделі системи МР, упроваджувати інноваційні педагогічні технології в освітній процес тощо.

Натомість представники авторитарного стилю управління зосереджують увагу переважно на зовнішніх факторах удосконалення методичної роботи, про що свідчать висловлені думки: «*останнім часом у системі діяльності ліцею бракує роботи науково-методичних центрів»; «відсутність типових навчальних програм, методичних рекомендацій, навчально-методичних посібників (зокрема щодо управління системою МР), певної координації діяльності ліцею (зокрема щодо функціювання системи методичної роботи) з боку відповідних структур Міністерства освіти і науки України не дозволяє ефективно працювати*» тощо.

Узагальнювальний аналіз констатувальної діагностики свідчить про те, що із 36 опитаних високий рівень компетентності в управлінні проявили лише 8 респондентів, що складає 22,2%. Для основної частини опитуваних (21 чол. – 58,3%) характерний середній рівень; низьким рівнем характеризується 7 чол. – 19,4%.

Стан організації МР в ліцеї визначався й за критерієм *«потреба в постійному методичному вдосконаленні».* Так, результативність функціювання системи методичної роботи можна визначати різними шляхами, проте важливо попередньо створити уявлення про окреслену проблему на основі самоаналізу педагогами методичної роботи, здійснюваної ними. Поставлене завдання реалізувалося шляхом методу анкетування (*Додаток Д* ).

Питання пропонованої анкети передбачали одержання відповідей, які б дали змогу виявити ставлення педагогів до методичної роботи, її роль у професійному становленні, усвідомлення ними рівня методичної підготовки, розуміння необхідності методів і форм вдосконалення методичної роботи. Результати анкетування представлені в *Додатку Е*.

Так, проаналізувавши результати анкетування, ми з’ясували, що тільки 33.3% педагогів із числа опитаних вважають за необхідне проводити методичну роботу, однак 19,4% респондентів не визначилися в цьому питанні. Лише 25,0% респондентів дали стверджувальну відповідь на запитання «Чи здійснюється в системі методична робота у вашому закладі?», а 22,3 % вважають, що ця робота організовується несистемно.

Викликає тривогу той факт, що 25,0% педагогів не вважає МР засобом підвищення їхньої професійної кваліфікації, а 13,9% – взагалі не змогли дати відповіді на це запитання. При цьому серед даної категорії працівників були вчителі з педагогічним стажем до 10 років (47,2%) й педагоги другої групи – із понад 10 роками стажу (53,3%).

Незважаючи на посередню оцінку методичної роботи в закладі, 58,5% педагогів високо оцінюють рівень власної методичної компетентності; водночас 18,4% – не можуть визначитися зі своїм рівнем методичної підготовки.

Поряд із цим, 61,1% учителів вважають, що потрібно постійно підвищувати рівень своєї методичної компетентності (в основному, це вчителі з педагогічним стажем більше 10 років). Проте досить великий відсоток (38,9%) педагогів не бачить потреби в реформуванні МР, що свідчить про недостатній рівень її впливу на їхнє професійне становлення.

По-різному розуміють педагоги й значущість методичної роботи в становленні їхньої фахової майстерності. Так, середні показники свідчать, що 63,9% із них не простежують прямої залежності результативності педагогічної діяльності від участі в методичній роботі.

Володіння знаннями сутності методичної роботи, її змісту й форм ми визначали в учителів ***методом незакінчених речень***. Педагогам було запропоновано продовжити речення: *«Методична робота – це...»; «Зміст методичної роботи охоплює...»; «Методична робота здійснюється в таких формах...»; «Спільне й відмінне в методичній і науково-методичній роботі...».*

Застосування вище зазначеного методу та результати аналізу одержаних даних допомогли з’ясувати, що тільки 23 особи (63,9%) із числа опитаних відносно правильно орієнтовані в змісті методичної роботи, а 13 (36,1%)респондентів називають лише окремі її елементи.

Тільки 36,1% респондентів знають різноманітні форм МР і відповіли, що в їхньому освітньому закладі вони впроваджуються достатньо; 50,0 % – відзначили одноманітність форм МР; а 13,9% – не знають, якими вони повинні бути взагалі. Кожен другий педагог, продовжуючи четверте речення, ототожнює «методичну» роботу з «науково-методичною».

Уважаємо за доцільне виявити фактори, які стимулюють участь педагогів у методичній роботі. Серед таких чинників були названі, як-от:

* усвідомлення необхідності брати участь у МР через умови, пов’язані з реформуванням системи освіти;
* необхідність відповідати займаній посаді й опікуватися збереженням свого робочого місця;
* розуміння необхідності постійного вдосконалення фахової майстерності як якості особистості сучасного педагога.

Для уточнення даних щодо визначення педагогами значущості окремих форм методичної роботи був застосований ***метод ранжування.*** Так, педагогам було пропоновано доповнити таблицю 3.4 іншими, відомими їм формами методичної роботи. Таким чином, ми встановили, наскільки педагоги компетентні в традиційних та нетрадиційних формах організації методичної роботи. Аналіз даних виявив такий порядок ступеня важливості (рангу) продемонстрованих форм методичної роботи (*Додаток Ж*):

За результатами ранжування було визначено, що чільне місце в підготовці до здійснення методичної роботи належить самоосвіті (ранг №1). Важливе значення для вчителів має взаємовідвідування занять, зокрема – відкритих (ранг № 2). Відомо, що ці форми МР дозволяють самостійно знайомитися, а потім упроваджувати пропонований педагогам передовий досвід.

Так, в умовах ліцею досить високому рангу відповідають школи передового досвіду, педагогічної майстерності (ранги №3 і № 4). Цей факт відображає, перш за все, специфіку організації методичної роботи саме в ліцеї.

Досить популярними серед респондентів є наукові конференції й семінари (5 позиція ранжування). Відзначаємо, що огляди-конкурси з різних видів організації МР проводяться в ліцеї систематично.

Результати ранжування засвідчили, що методична робота в ліцеї здійснюється в традиційних і нетрадиційних формах (зокрема науково-методичні вернісажі, ярмарки науково-методичних ідей, бенефісів майстра педагогічної справи; круглі столи, педагогічні консиліуми, відеотренінги тощо), на що вказали 63,9% із числа досліджуваних.

Визначення рівня методичної майстерності здійснювалося за допомогою ***методів самооцінки*** учителів ліцею (*Додаток К*) та експертної оцінки в процесі безпосередньої практичної діяльності учителів. Експертами виступали: директор, його заступники та висококваліфіковані педагоги. Щоб виявити рівень сформованості показників методичної майстерності, ми використали опитувальник, який включав три запитання-твердження. Респонденти мали вибрати із трьох пропонованих альтернативних тверджень одне, яке найбільш повно відображає їхню власну позицію щодо нього; здійснити самооцінку й віднести себе до однієї з рівневих груп. За цією ж методикою їх оцінювали експерти.

Аналіз одержаних даних дав змогу на основі визначення середніх значень кожного з показників установити, що за рівнем сформованості методичної майстерності педагоги розподілилися (на основі самоаналізу) таким чином: 47,2%, середній – 30,5%, низький – 22,3%.

Експерти оцінювали рівень методичної майстерності за п’ятибальною шкалою: 4,0–5,0 – високий рівень; 3,0–3,9 – середній рівень; 1,0–2,9 – низький рівень.

Варто відзначити, що зіставлення самооцінок і експертних оцінок виявило несуттєву розбіжність між ними *(табл. 3.1.).*

**Таблиця 3.1.**

**Порівняльний аналіз самооцінки і експертної оцінки рівнів методичної майстерності педагогів**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Самооцінка** | | | | | | **Експертна оцінка** | | | | | |
| ***високий*** | | ***середній*** | | ***низький*** | | ***високий*** | | ***середній*** | | ***низький*** | |
| чол. | % | чол. | % | чол. | % | чол. | % | чол. | % | чол. | % |
| 17 | 47,2 | 11 | 30,5 | 8 | 22,3 | 12 | 33,3 | 19 | 52,8 | 5 | 13,9 |

Показники результативності функціювання системи методичної роботи ми представили у вигляді діаграм відповідно до критеріїв: *«методична майстерність» – рис. 3.1; «потреба в постійному методичному вдосконаленні» – рис. 3.2; «управлінська компетентність організаторів МР» – рис. 3.3.*

*Рис. 3.1. Діаграма розподілу педагогічних працівників за рівнями показників критерію «методична майстерність»*

*Рис. 3.2. Діаграма розподілу педагогічних працівників за рівнями показників критерію «потреба у постійному методичному вдосконаленні»*

*Рис. 3.3. Діаграма розподілу педагогів за рівнями показника критерію*

*«управлінська компетентність організаторів методичної роботи»*

*Рис.3.4. Рівні управління методичною роботою в ліцеї*

Отже, узагальнювальний аналіз оцінювання стану організації методичної роботи в ліцеї під час констатувального експерименту дав можливість визначити його *як достатній – 52,8% респондентів.*

Таким чином, доходимо висновку, що результативність функціювання системи методичної роботи в ліцеї безпосередньо залежить від якості реалізації функцій управління даною системою, на основі упровадження сучасних механізмів моделювання, регулювання управлінських процесів, розробки системи діагностики методичної роботи педагогів, застосування гнучких технологій експериментальної перевірки їх ефективності.

**3.2. Діяльність адміністрації ЗЗСО щодо підвищення ефективності управління методичною роботою**

Так під час констатувального експерименту ми з’ясували, що переважає середній рівень організації методичної роботи в ЗЗСО. Це зумовлює необхідність розробки системи роботи щодо підвищення показників досліджуваного феномена.

Пропонована система роботи передбачала розробку:

* тренінгу для керівників «[Мистецтво управління колективом сучасного закладу](http://dyvokray.org.ua/schodennik-zavidujuchoi/230-mistectvo-upravlinnja-kolektivom-suchasnogo-doshkilnogo-navchalnogo-zakladu) загальної середньої освіти»;
* спецкурсу «Управління методичною роботою в закладі освіти»;
* пам'ятку з вивчення стану методичної роботи в ЗЗСО;
* діагностичного інструментарію для вивчення стану функціювання методичної роботи в ЗЗСО;
* методичних рекомендацій для керівників методичної роботи щодо покращення ефективності її організації в ЗЗСО.

Розглянемо більш докладно компоненти системи.

Учені доводять, що результативним методом вироблення управлінських умінь майбутніх керівників є *тренінг,* метою якого є забезпечення максимальних умов для підвищення емоційної стійкості керівників ЗЗСО. Так, у процесі тренінгу всі учасники виконують тренінгові вправи, зміст яких відповідає фаховій діяльності керівника. Під час тренінгу учасники потрапляють в конкретне середовище, у якому проявляються «плюси» й «мінуси», досягнення й поразки. Вважаємо, що в контексті нашого дослідження актуальним буде проведення низки тренінгів.

***Тренінг для керівників «***[***Мистецтво управління колективом сучасного закладу***](http://dyvokray.org.ua/schodennik-zavidujuchoi/230-mistectvo-upravlinnja-kolektivom-suchasnogo-doshkilnogo-navchalnogo-zakladu) ***загальної середньої освіти»*** *(Додаток Л).* Мета тренінгу – поглибити знання про партнерську взаємодію, особливості комунікації керівника з підлеглими, чинники, які зумовлюють успішне управління колективом сучасного закладу освіти. У структурі презентованого тренінгу – три етапи:

1. Так, у *вступній частині* відбувається знайомство учасників тренінгу: кожен має схарактеризувати себе шляхом метаформи «Якби ви були фруктом, то яким?». Ведучий тренінгу знайомить учасників із метою та змістом заняття, правилами проведення тренінгу.
2. *Основна частина* передбачає виконання низки вправ:

* *вправа «Продовжи речення»:* учасники тренінгу протягом 5 хвилин повинні осмислити пропоновану фразу «Для мене робота в закладі освіти….» і запропонувати власні варіанти;
* *вправа «Випадки із життя закладу освіти»* спрямована на пошук найефективнішого стилю керівництва в практиці управлінської діяльності.  
  Учасникам тренінгу потрібно об’єднатися в 5 груп за принципом робочих днів тижня. Кожна група одержує картку з описаною ситуацією, яку потрібно прокоментувати;
* *вправа «Новачок у колективі»* передбачає формування в учасників тренінгу умінь щодо забезпечення психологічної підтримки молодого спеціаліста на етапі адаптації до умов фахової діяльності. Педагоги діляться на дві групи, кожна з яких презентує проєкт заходів щодо подолання перешкод в адаптаційний період для новачків;
* *вправа-модель «Згуртований колектив закладу освіти».* На ефективність роботи закладу освіти впливає соціально-психологічний мікроклімат у колективі, стосунки між його членами. Саме обраний стиль керівництва, культура управлінської діяльності мають вплив на єдність членів колективу, атмосферу, яка вибудовуватиме індивідуальну траєкторію професійного зростання кожного педагога. Тому мета пропонованої вправи полягає у *визначенні ознак згуртованого колективу*;
* *вправа «Ефективний управлінець»* сприяє виявленню учасниками тренінгу основних рис (особистих та ділових), які характерні успішному керівникові;
* вправа «Зворотний зв’язок» використовує методику «Чотири глечики». Кожен учасник одержує комплект стікерів чотирьох кольорів. На дошці потрібно прикріпити чотири картонні глечики відповідних кольорів. Учасники вносять свої відповіді й «наповнюють» глечики з написами: *«Мені сподобалось…»; «Мені не сподобалось…»; «Я замислилася…»; «У майбутньому мені хотілося б…».*

1. *Заключна частина* передбачає підбиття підсумків проведеного заняття, рефлексію його учасників, релаксаційну вправу «А насамкінець я скажу», які допоможуть зняти напругу.

***Семінар-тренінг для керівників закладів освіти «Управлінська діяльність керівника щодо створення позитивного психологічного клімату»*** *(Додаток М).*

**Мета тренінгу:** сприяти зростанню професійної самосвідомості керівника закладу освіти; звернути увагу керівників на важливість створення здорового психологічного клімату в колективі закладу.

Даний семінар-тренінг має таку структуру.

*Вступна частина тренінгу*. Вона складається з власне вступу, правил, знайомства та очікування. У вступі відбувається: презентація тренерської команди; подання короткої інформації про організаторів; повідомлення теми тренінгу; ознайомлення учасників із методикою роботи на тренінгу.

Так, для успішного проведення тренінгу учасники повинні зрозуміти, із якою метою вони прийшли та які знання з тематики тренінгу вони вже одержали. Висловлення учасників, на які результати вони очікують від навчання, допоможуть правильно націлити роботу групи. Перед початком роботи тренер та група повинні спрогнозувати бажані результати спільної роботи. Результати на початку першого дня роботи групи торкаються, перш за все, загального спрямування тренінгу та його значення для всіх учасників; кожного наступного дня роботи слухачі будуть уточнювати конкретні кроки для досягнення поставленої мети.

*Основний етап.* До цього етапу надання необхідної інформації входять:

* вправи/методи розробки планів конкретних дій для розв’язання сформульованих завдань, які необхідні для вирішення проблеми тренінгу;
* активізація індивідуального пошуку кожним учасником особистих способів розв'язання цієї проблеми;
* представлення учасникам необхідної інформації з проблеми (із якою метою застосовуються доречні інформаційні вкраплення).

Так, у тренінгу пропонуються такі інформаційні повідомлення *«Первинна група». «Формальні та неформальні стосунки в первинній групі», «Соціально-психологічний клімат як джерело якості освітнього середовища»; вправи «Референтне коло», «Символізм», «За – проти», «Вільний мікрофон»****;*** *мозковий штурм «Сучасний керівник та вимоги до нього», тест «Психологічний клімат колективу».*

На етапі *підбиття підсумків* використовуємо спеціальні вправи, які входять до дій прощання («Підсумки» та «Комплімент»). Цьому передує аналіз-оцінка заняття. Мета оцінки – проаналізувати результативність навчання, зокрема визначити, що з виконаного на заняттях було доцільним для учасників, допомогло змінити окремі їхні погляди, може, й поведінку. Так, оцінка сприяє самоаналізу учасників процесу, генерує нові ідеї, допомагає збагнути, наскільки учасники реалізували поставлену мету, коригує плани наступних занять. Найбільш зручним способом оцінювання є анкетування учасників тренінгу.

***Спецкурс «Управління методичною роботою в закладі освіти»*** *(Додаток Н).**Мета спецкурсу:* оволодіти теорією та практикою ефективного управління методичною, науково-методичною роботою закладу освіти в сучасних умовах.

*Завдання навчальної дисципліни*: формувати сучасне системне мислення та комплекс спеціальних знань у галузі управління підсистемою освітньої організації у взаємозв’язку із зовнішнім середовищем.

Майбутній керівник ЗЗСО повинен *знати:*

• теоретичні та нормативні засади управління та координації науково-методичної діяльності ЗЗСО, поняттєвий апарат за темою;

• історію розвитку питання та сучасний стан управління науково-методичною діяльністю закладів ЗЗСО;

• основні напрями, особливості використання форм, технологій, координації науково-методичної діяльності закладів освіти.

Майбутній керівник повинен *уміти:*

* здійснювати аналіз рівня управління науково-методичною діяльністю закладів загальної середньої освіти;
* використовувати експертні методи оцінювання стану координації науково-методичної діяльності закладів ЗСО та розробляти факторно-критеріальну модель оцінки його результативності;
* уживати фахову термінологію;
* застосовувати ІКТ в практичній діяльності;
* самостійно працювати з нормативно-правовою, науково-методичною літературою, узагальнювати й систематизувати інформацію, статистичні дані, що знаходяться в довідковій та науковій літературі;
* пояснювати та використовувати одержані знання для забезпечення ефективної фахової діяльності;
* виступати з ініціативою щодо створення та упровадження проєктів із метою посилення результативності науково-методичної діяльності фахівців освітньої галузі.

Працівник повинен *усвідомлювати:*

• необхідність оволодіння технологією координації науково-методичної діяльності ЗЗСО в умовах сучасних змін в освітній галузі;

• важливість додержання нормативно-правових та науково-організаційних засад управління та координації науково-методичної діяльності ЗЗСО;

• процеси модифікації науково-організаційних основ управління та координації науково-методичної діяльності закладів ЗЗСО в умовах освітньо-інформаційного оточення.

Так, робота з педагогічними кадрами займає особливе місце в багатогранній діяльності директора ЗЗСО та його заступників. У зв’язку з цим вкрай важливо диференціювати функції роботи з педагогічними кадрами між керівником закладу та його заступниками таким чином, щоб вони не слугували дублюванням один одного. Для уникнення цього й запобігання некоректності роботи, неузгодженості у вимогах та рекомендаціях, варто заздалегідь спроєктувати колективну роботу для всіх суб’єктів управлінської діяльності, акцентувавши в плані на основних напрямках діяльності кожного з них. Суттєво допоможе при цьому чітка регламентованість дій керівника, що прописана в інструктивно-методичному документі – пам'ятці з вивчення стану методичної роботи в ЗЗСО.

Отже, сучасний заклад освіти на сьогодні – це складна система, що реформується в контексті динамічних змін у соціально-економічному просторі України. Це потребує не лише переосмислення підходів до методичної роботи, але й модернізації управління нею. Одним із механізмів, який допоможе осучаснити управління системою методичної роботи, слугує моніторинг. Так, застосування такого дослідження в методичній роботі сприятиме створенню інформаційної системи, системи діагностики якості освіти та результатів окремих видів діяльності закладу освіти.

Дефініція *«освітній моніторинг»* означає супроводжувальне відстеження й поточну регуляцію будь-яких процесів в освіті. Це така система, яка містить показники, що об’єднані в критерій, методи їх розробки й безперервне стеження за цими показниками, станом та динамікою об’єкта спостереження з метою його оперативної діагностики, випереджального розпізнавання його диспропорцій, формування та коригування управлінських рішень.

Моніторинг є технологічним підґрунтям системи управління знаннями, дає змогу акумулювати й обробляти значну кількість показників, що містять зібрану й узагальнювальну інформацію й застосовуються для прийняття рішень. Моніторингові дослідження сприяють розробці системи методичної роботи закладу освіти.

Так, ми підготували ***інструментарій для проведення моніторингу методичної роботи в ЗЗСО, як-от***: діагностичну анкету для з’ясування стану методичної підготовки педагога; діагностичну картку підвищення рівня методичної освіченості учителя; опитувальник щодо рівня вивчення методичної майстерності педагога; педагогічну самооцінку діяльності учителя; анкету для з’ясування напряму методичної допомоги *(Додаток П )*.

Моніторинг методичної роботи в закладі освіти полягає в дослідженні таких сторін:

* аналітичного й діагностичного забезпечення планування методичної роботи;
* узгодженості планування методичної роботи – річного й перспективного планів роботи;
* процесу організації креативної діяльності педагогічного колективу над єдиною методичною проблемою;
* диференційованого підходу до методичної роботи;
* особливостей налагодження співпраці з молодими вчителями, упровадження здобутків педагогіки та передового педагогічного досвіду;
* шляхів упровадження в навчально-виховний процес інноваційних освітніх технологій;
* результативності процесу організації підвищення педагогічної майстерності педагогів;
* продуктивності та особливостей організації дослідницької діяльності: розробки авторських програм, створення навчально-методичного комплексу, участі в роботі творчих груп.

Отже, на сучасному етапі модернізації освіти для керівника ЗЗСО моніторинг повинен стати не просто процедурою, системою, а новим образом його науково-педагогічної та управлінської діяльності з оновленим мисленням, яке включатиме безперервні й тривалі спостереження, аналіз, синтез, порівняння, здатність здійснювати різноманітні інтелектуальні операції, необхідні для використання в різних ситуаціях та умовах, які потребуватимуть висновків, узагальнень, поширення інформації й прогнозування динаміки та основних тенденцій розвитку.

Отже, провівши дослідження, ми розробили ***методичні рекомендації для керівників ЗЗСО щодо підвищення ефективності організації та управління методичною роботою (****Додаток Р****).***

Доходимо висновку, що управління системою методичної роботи шляхом створення належних організаційно-педагогічних умов, застосування результативних методик діагностування сприяє переходу методичної роботи в якісно новий стан, на більш високий науково-методичний рівень.

Висновки до розділу 3

1. Отже, констатувальний експеримент був проведений із метою аналізу та практичного дослідження стану функціювання методичної роботи в реальних умовах освітнього процесу ЗЗСО.

Так, до програми експерименту входили: збір та аналіз інформації з управління методичною роботою в ЗЗСО; діагностика стану управлінської діяльності керівників із питань реалізації концептуальних завдань методичної роботи.

Акцентуємо, що констатувальний експеримент проводився на базі Вишгородського ліцею №1 Вишгородської міської ради Київської області. В експерименті брали участь 36 педагогічних працівники ліцею, із них директор, 3 його заступники та 32 педагога.

Аби оцінити результативність методичної роботи в ліцеї, ми застосували такі методи діагностики, як-от: *анкетування, аналіз документації, метод незакінчених речень, тестування, статистично-математичний, методи ранжування.*

2. Уважаємо, що необхідною умовою успішного управління методичною роботою в ЗЗСО є створення й використання ефективних методик діагностики й оцінювання результативності методичної роботи педагогічних працівників, що вимагає визначення та обґрунтування показників діагностування методичної роботи працівників закладів освіти. До таких критеріїв належать: «управлінська компетентність організаторів методичної роботи», «потреба в постійному методичному вдосконаленні», «методична майстерність».

Так, оскільки для кожного з показників критерію є множинність проявів, які свідчать про рівень їх сформованості, ми умовно визначили три рівні: «високий», «середній», «низький». Показники результативності функціювання методичної роботи продемонстрували у вигляді діаграм відповідно до визначених критеріїв. За результатами проведених методик отримали 33,3% респондентів мають високий рівень придатності до управління методичною роботою; 52,8% - достатній: 13,9% - низький.

3. Серед чинників, які активізують до участі в методичній роботі, виділяємо такі: розуміння потреби брати участь у методичній роботі через умови, які пов’язані з реформуванням системи освіти; необхідність відповідати займаній посаді й піклуватися про збереження власного робочого місця; потреба в систематичному вдосконаленні фахової майстерності як якості особистості сучасного учителя.

Доходимо висновку, що результати, одержані в процесі експерименту, підтверджують гіпотезу щодо значної ролі методичної роботи в підвищенні рівня професійної кваліфікації та вдосконаленні фахової майстерності учителів в умовах ЗЗСО.

**ЗАГАЛЬНІ ВИСНОВКИ**

Результати проведеного теоретичного та експериментального дослідження дозволили дійти таких **висновків**:

1. Проаналізувавши сучасні наукові розвідки щодо стану методичної роботи, відзначаємо, що її функціювання повинно спиратися на всебічне діагностування та оцінювання її стану, визначення потреб педагогів щодо розвитку й вдосконалення їхніх особистісних, професійних та ділових якостей. Так, реформування вітчизняної освіти, зростання ролі особистості, процеси демократизації та інтелектуалізації педагогічної праці, упровадження інноваційних педагогічних технологій потребують створення організаційно-педагогічних умов, які б забезпечували підвищення професійної компетентності учителів шляхом системи методичної роботи.

2. Ми з’ясували, що методична робота в ЗЗСО – це відкрита, цілісна, динамічна соціально-педагогічна система, яка ґрунтується на досягненнях науки, новаторського досвіду й конкретному аналізі труднощів у діяльності педагогів і спрямована на всебічне підвищення фахової майстерності кожного вчителя, збагачення й поліпшення творчого потенціалу педагогічного колективу закладу освіти, а в результаті – якості освітньо­го процесу.

Ми визначили, що зміст методичної роботи в сучасних ЗЗСО слугує засобом реалізації державних стандартів середньої освіти і здійснюється на ґрунті професійних вимог до педагога й реального рівня його професіоналізму, а також залежить від характерних умов, особливостей і можливостей ЗЗСО.

У магістерському дослідженні було уточнено функції методичної роботи *(організаційна, діагностична, прогностична, компенсаторна, відновлювальна, стимулювальна, коригувальна, координаційна, пропагандистська, контрольно-інформаційна, креативна, функція планування),* які сприяють вирішенню теоретичних і практичних проблем модернізації та розвитку методичної роботи з педагогічними кадрами в ЗЗСО.

Установлено, що в сучасних ЗЗСО, поряд із застосуванням традиційних форм організації методичної роботи (*науково-методичних конференцій, семінарів, педагогічних читань; педагогічних радих, шкіл педагогічної майстерності, передового досвіду, педагогічних виставок тощо*), набувають актуальності інноваційні форми методичної роботи (*педагогічні сесії, консиліуми та референдуми, методичні фестивалі, методичні турніри, робота проблемних творчих груп, відеотренінги, творчі звіти вчителів* тощо).

3. Ми з’ясували, що управління методичною роботою в ЗЗСО слугує процесом здійснення взаємопов'язаних дій, які сприяють постійному розвитку креативної особистості вчителя, згуртуванню єдиного колективу педагогів-дослідників, і насамкінець – підвищенню позитивного іміджу закладу освіти та його конкурентоспроможності на ринку освітніх послуг.

4. Було виявлено й аргументовано організаційно-педагогічні умови, що забезпечують успішне управління методичною роботою в закладі освіти. До *таких умов* відносимо наявність у ЗЗСО: розробленої та обґрунтованої концепції управління методичною роботою; педагогічних кадрів, які підготовлені до управління методичною роботою; необхідної для управління методичною роботою матеріально-технічної бази; застосування модернізованих форм організації методичної роботи; необхідність осучаснення змісту МР; здатності використовувати ефективні методики діагностування результатів МР педагогічних працівників.

5. Ми також уточнили критерії оцінювання ефективності організації методичної роботи в ЗЗСО (зокрема управлінська компетентність організаторів методичної роботи; потреба в постійному методичному вдосконаленні; методична майстерність), які віддзеркалюють якісні й кількісні характеристики організації методичної роботи.

Узагальнене оцінювання стану організації методичної роботи в ЗЗСО під час констатувального експерименту сприяло визначенню його як *достатнього –* 52,8% респондентів.

Було визначено, що забезпечення необхідних організаційно-педагогічних умов управління методичною роботою в ЗЗСО сприяє підвищенню ефективності методичної роботи, її переходу на якісно новий рівень організації, оскільки ураховує стан, специфіку й тенденції розвитку методичної роботи, передбачає єдність і взаємозв’язок її мети, завдань, змісту, форм і методів, орієнтує на комплексний підхід до використання можливостей, досягнення максимально значущих результатів.

6. Отже, проведене дослідження сприяло розробці моделі з керівниками методичної роботи та педагогічними працівниками, методичних рекомендацій для керівників ЗЗСО. Їх урахування в процесі організації методичної роботи сприятиме підвищенню її результативності, що позначиться на рівні професійної компетентності педагогів.

Одержані результати засвідчують, що первинні теоретичні припущення й положення є правильними, визначені завдання дослідження реалізовані повністю, мета досягнута, сукупність одержаних наукових положень має важливе значення для теорії та практики організації методичної роботи в ЗЗСО.

Поряд із тим, дане дослідження не вичерпує всіх аспектів окресленої проблеми, а формулює нові завдання, які потребують нового дослідження. Серед них – *психолого-педагогічні аспекти управління системою науково-методичної роботи; конкретизація програми розвитку готовності керівників до застосування інноваційних технологій організації методичної роботи; розвиток методичної компетентності вчителів; залучення спеціалістів-психологів із вивчення проблеми мотивації педагогів до активної участі в методичній роботі; удосконалення методичної роботи в умовах застосування дистанційного навчання.*

**СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ**

1. Ашифіна Т. В. Управління системою науково-методичної роботи у закладі загальної середньої освіти. Кваліфікаційна робота магістра. Запоріжжя. 2023. 98 с.
2. Бабенко С. Навчально-методична робота. *Олешківський професійний ліцей*. URL: <http://proflitsey.in.ua/navchalno-metodichna-robota> (дата звернення: 11.08.2024).
3. Бабенко Т. Умови підвищення ефективності методичної роботи навчального закладу. *Наукові записки. Серія: педагогічні науки.* Випуск 147. С. 43–47. URL: <http://surl.li/oeauue>.
4. Бачинська Є. М. Вектори змін методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в контексті реформування освіти в Україні. *Народна освіта*. 2020. №2 (41). URL: https://[www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\_id=5086](http://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5086) (дата звернення: 29.07.2024).
5. Безсонова О. К. Змістовні та процесуальні характеристики технології наставництва в системі управління професійним розвитком молодих педагогів в умовах ЗДО: збірник абстрактів Міжнародної науково-практичної інтернет-конференції. Переяслав-Хмельницький (Україна), 28–29 березня 2018. С. 236–237.
6. Безсонова О. К. Професійний розвиток молодих педагогів в умовах дошкільного навчального закладу: дис … канд. пед. наук: 13.00.08. Київ, 2019. 295 с. URL: <https://ipv.org.ua/wp-content/uploads/2019/01/Bessonova_dis.pdf>.
7. [Богомаз А. Р.](http://lib.ndu.edu.ua/cgi-bin/irbis64r_12/cgiirbis_64.exe?LNG=&Z21ID=&I21DBN=IBIS&P21DBN=IBIS&S21STN=1&S21REF=1&S21FMT=fullwebr&C21COM=S&S21CNR=10&S21P01=0&S21P02=1&S21P03=A=&S21STR=%D0%91%D0%BE%D0%B3%D0%BE%D0%BC%D0%B0%D0%B7,%20%D0%90.%20%D0%A0.) Методична робота як чинник професійного становлення педагогічних кадрів // Вісник студентського наукового товариства : збірник наукових праць студентів, магістрантів та аспірантів / Відп. ред. О. В. Мельничук. Ніжин : НДУ ім. М. Гоголя, 2016. Вип. 14. С. 147–150.
8. Богуш А. Методична робота в закладах дошкільної освіти : навч. посіб. Одеса: видавець Букаєв Вадим Вікторович, 2022. 200 с. URL: <http://dspace.pdpu.edu.ua/bitstream/123456789/15970/1/Bohush.pdf>.
9. Борова Т. А. Теоретичні і методичні засади адаптивного управління професійним розвитком науково-педагогічних працівників вищого навчального закладу: автореф. дис. … д-ра пед наук: 13.00.06. К., 2012. 40 с.
10. Василенко Н. В. Науково-методична робота в школі. X.: Вид. група «Основа», 2013. 176 с.
11. Висунько Л. Д. Управління методичною роботою в умовах модернізації освіти. Черкаси, 2019. 44 с. URL: <https://naurok.com.ua/vipuskna-tvorcha-robota-upravlinnya-metodichnoyu-robotoyu-v-umovah-modernizaci-osviti-130985.html>.
12. Волкова Л. Про роботу над єдиною методичною темою. *Освіта UA.* URL: <http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/administration/73362/> (дата звернення: 01.08.2024).
13. Гриженко В. В. Організаційні засади здійснення методичної роботи в ПТНЗ. *Інноваційна педагогіка*. Випуск 17. Т. 1. 2019. С. 43–47. URL: <http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2019/17/part_1/10.pdf>.
14. Зайцева О. М, Козлова В. Р. Організаційно-педагогічні умови ефективності управління науково-методичною роботою в закладах загальної середньої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка. Педагогічні науки.* 2018. Випуск 38. С. 191–198. URL:https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/25837/1/T\_Ponomarenko\_FGMFDOPVD.pdf (дата звернення: 01.08.2024).
15. Калугіна Т. В. Педагогічні умови професійного саморозвитку викладачів іноземних мов у науково-методичній роботі коледжу: дис. … канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2019. 381 с. URL: <https://rshu.edu.ua/images/afto/disert_kalugina_tv_2.pdf>.
16. Коваленко О., Кирилова І. Методичний супровід педагогів як засіб підвищення якості сенсорно-пізнавального розвитку дітей у ЗДО. *Молодий вчений*, 2020. № 7 (83). С. 35–39. URL: [http://nbuv.gov.ua/UJRN/molv\_2020\_7%281%29\_\_10](http://www.irbis-nbuv.gov.ua/cgi-bin/irbis_nbuv/cgiirbis_64.exe?I21DBN=LINK&P21DBN=UJRN&Z21ID=&S21REF=10&S21CNR=20&S21STN=1&S21FMT=ASP_meta&C21COM=S&2_S21P03=FILA=&2_S21STR=molv_2020_7%281%29__10)
17. Козаченко Г. В. Розвиток педагогічної компетентності викладачів фармацевтичного профілю у системі науково-методичної роботи коледжу: дис. … канд. пед. наук: 13.00.04. Житомир. 2019. 273 с. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/30311/1/dys_Kozachenko.pdf>
18. Крупіна Л. В. Умови ефективного управління науково-методичною роботою в закладі фахової передвищої освіти. *Перспективи та інновації науки.* 2023. № 13 (31). С. 228–240. URL: http://perspectives.pp.ua/index.php/pis/article/view/6411/6444
19. Майданенко С. В. Визначення стану організації методичної роботи в НУШ. *Інноваційна педагогіка.* 2023. Вип. 64. Том 2. С. 132–137. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2023/64/part\_2/26.pdf.
20. Майданенко С. В., Писарева Л. В., Виноградова О. М. Досвід організації методичної роботи в закладах освіти. *Інноваційна педагогіка.* 2022. Т. 2, випуск 52. С. 133–139. URL: http://www.innovpedagogy.od.ua/archives/2022/52/part\_2/28.pdf
21. Майданюк Л. П. Методична робота в закладі загальної середньої освіти: від форм організації до пріоритетів: *матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня за підсумками науково-дослідної роботи за період 2017– 2018 рр.* (16–17 травня 2019). URL: <http://jpvs.donnu.edu.ua/article/view/7225> (дата звернення: 21.07.2024).
22. Макаренко С. Науково-методичний супровід як провідна технологія Методичної роботи на шляху до нової української школи. *Міжнародний журнал інноваційних технологій у соціальних науках.* Польща, 2018. № 6 (10). С. 8–16.
23. Мирончук Н. М. Особливості праці викладача вищого навчального закладу в контексті самоорганізації його професійної діяльності. *Проблеми освіти:* наук-метод. зб. Інститут інноваційних технологій і змісту освіти МОН України. 2015. Вип. 85. С. 147–151.
24. Мирончук Н. М. Стажування як форма підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. *Андрагогічний вісник.* 2013. Вип. 4. С. 64–69.
25. Новик І., Венгловська О. Наставництво: професійна підтримка та розвиток педагогів. Київ. УІРО. 2023. 111 с. URL: <https://uied.org.ua/wp-content/uploads/2023/09/nastavnycztvo-posibnyk.pdf.pdf>.
26. Омеляненко А. Активізація методичної роботи з розвитку професійно-мовленнєвої компетентності вихователів закладу дошкільної освіти. *Наукові записки БДПУ. Серія: Педагогічні науки.* 2023. Вип. 1. 436 с. URL: <https://pedagogy.bdpu.org.ua/wp-content/uploads/2023/06/37.pdf>.
27. Педагогічна рада як основний колегіальний орган ПТНЗ: методичні рекомендації для педагогічних працівників професійно-технічних навчальних закладів. Ужгород, 2014. 27 с. URL: <http://zpto.ues.net.ua/images/files/metodrekomendazii/metod_pedrad.pdf>.
28. Положення про науково-методичну раду школи. URL: https://ru.osvita.ua/school/method/1600/ (дата звернення: 07.08.2024).
29. Положення про шкільне методичне об’єднання. URL:  https://docs.google.com/document/preview?hgd=1&id=1MmFpI\_nWk5lRc8gTuhq NU9qilMDAxo0a4I8bIlVAykc (дата звернення: 07.08.2024).
30. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. URL: https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#n114 (дата звернення: 07.08.2024).
31. Постанови Кабінету Міністрів України про «Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників». Наказ МОН від 21.08.2019 № 200). URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-%D0%BF#Text>.
32. Проворова Є. Удосконалення методичної компетентності вчителів музики в закладі загальної середньої освіти. *Педагогічна освіта: теорія і практика. Психологія. Педагогіка. Збірник наукових праць*. 2020. № 34 (2). С. 14–20. URL: <https://pedosvita.kubg.edu.ua/index.php/journal/article/view/270/365>.
33. Ралко С. Організація методичної роботи на проєктних засадах. *Освіта UA.* URL: <http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/administration/71363/> (Дата звернення: 11.08.2024).
34. Рассказова О. Л. Методичний супровід організації та проведення фестивалів неформальної освіти дорослих. *Педагогіка формування творчої особистості у вищій та загальноосвітній школах.* 2018. Вип. 58–59 (111–112). С. 173–180. URL:  <http://www.pedagogy-journal.kpu.zp.ua/archive/2018/58-9/24.pdf>
35. Рекомендації щодо організації і проведення методичної роботи   
    з педагогічними кадрами в системі післядипломної педагогічної освіти. Лист Міністерства освіти і науки України № 1/9-318 від 03.07.2002 URL: https://zakon.rada.gov.ua/rada/show/v-318290-02#Text
36. Розвиток науково-методичної компетентності педагогічних працівників ЗП(ПТ)О в умовах воєнного стану та пандемії : матеріали регіонального науково-практичного семінару (26 травня 2022 року). БІНПО ДЗВО «УМО» НАПН України / упор. А. Єрмоленко. Біла Церква, 2022. 76 с.
37. Саюк В. І. Теоретичні основи методичної роботи та педагогічного дорадництва : методичні рекомендації. К. : Вид-во НПУ імені М. П. Драгоманова, 2015. 48 с. URL: <https://enpuir.npu.edu.ua/bitstream/handle/123456789/14320/metodichni_doradnitstvoi_format.pdf;jsessionid=1079E937E67BBF6EA71641BE4FC1F6AC?sequence=1>.
38. Сергеєва Л. М. Модернізація післядипломної педагогічної освіти: сучасний погляд та пріоритети*. Педагогіка вищої та середньої школи : зб. наук. праць.* Кривий Ріг : ДВНЗ «Криворізький національний університет», 2015. Вип. 45. С.186–190. URL:  <http://journal.kdpu.edu.ua/pedag/article/view/1693/1322>.
39. Сидоренко В. Науково-методичний сервіс для розвитку професіоналізму і педагогічної майстерності словесника-україніста URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310283.pdf> (дата звернення: 11.08.2024).
40. Сидоренко Л., Філончик І. Положення про предметну методичну комісію. *Освіта* *UA.* URL: <http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/administration/37353/> (дата звернення: 01.08.2024).
41. Складові, структура та форми методичної роботи в закладі загальної середньої освіти. *Освітній* *проєкт* *«На* *урок».* URL: https://naurok.com.ua/skladovi-struktura-ta-formi-metodichno-roboti-v-zakladi- zagalno-seredno-osviti-136321.html (дата звернення: 11.08.2024).
42. Смагін І. Нормативний та педагогічний зміст поняття «науково- методична робота» в системі загальної середньої освіти. *Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки.* 2020.Вип. 66.С. 52–55. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/9278/1/11s.pdf> (дата звернення: 21.01.2024).
43. Сорочан Т. М. Концепція науково-методичної робота в добу освітніх змін: традиції, інновації, перспективи розвитку. *Методист.* 2013. № 2 (14). С. 7. URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/77240815.pdf>.
44. Сорочан Т. М. Розвиток професіоналізму керівників загальноосвітніх навчальних закладів в умовах реалізації концепції «Нова українська школа». *Керівник нової української школи: світоглядно-професійні орієнтири: зб. наук. праць*. Київ: Вид-во НПУ ім. Драгоманова, 2017. 175 с.
45. Співакова І. Б. Інноваційний розвиток вчителя в системі методичної роботи закладу загальної середньої освіти: дис. … канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2020. 275 с. URL: <https://elibrary.kubg.edu.ua/id/eprint/31175/1/%D0%BD%D0%B0%D0%B4%D1%80%D1%83%D0%BA%D0%BE%D0%B2%D0%B0%D0%BD%D0%B0%20%D1%80%D0%BE%D0%B1%D0%BE%D1%82%D0%B0_.pdf>
46. Співакова І. Б. Методична робота як головний механізм забезпечення якості шкільної освіти. *Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації:* збірник матеріалів ІІ Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 25 – 26 лютого 2016 р. К. : Міленіум, 2017. С. 207–208.
47. Співакова І. Б. Педагогічні умови підвищення ефективності управління науково-методичною роботою в ліцеї. *Розвиток сучасної освіти: теорія, практика, інновації:* збірник матеріалів Міжнародної науково-практичної конференції, Київ, 14–16 травня 2015 р. К. : Міленіум, 2015. С. 150–152.
48. Стойчик Т. І. Самоосвіта педагога як складова якості професійної освіти. URL: <http://surl.li/sppfuh>.
49. Страшенко В. П., Кравченко Г. Ю. Система управління методичною роботою в умовах закладу загальної середньої освіти. *Сучасні проблеми управління підприємствами: теорія та практика*: матеріали міжнар. наук.-практ. конф., м. Харків 18–19 берез. 2019 p. С. 303–305. URL: <http://surl.li/ksuckz>.
50. Удовиченко І. В. Теоретичні засади організації методичної роботи вчителів профільних класів у контексті вимог Нової української школи. URL: <http://umo.edu.ua/images/content/nashi_vydanya/visnyk_PO/3_31_2017/pedagog/%D0%A3%D0%94%D0%9E%D0%92%D0%98%D0%A7%D0%95%D0%9D%D0%9A%D0%9E.pd>.
51. Хомич Л. О. Зміст культурологічної парадигми розвитку педагогічної освіти. *Культурологічна складова професійного розвитку педагога* : зб. наук. праць. Київ-Ніжин: ПП Лисенко М. М., 2012. 126 с.
52. Шальтер Н. Система методичної роботи як складова позитивного іміджу навчального закладу. *Завуч.* 2017. № 13. С. 6–11.
53. Шамралюк О. Тренінг – сучасна форма методичної роботи у закладі професійної (професійно-технічної) освіти. URL: [file:///D:/Doc/Downloads/105316519.pdf](file:///D:\Doc\Downloads\105316519.pdf)
54. Шинкар Т. Ю. Напрями вдосконалення методичної роботи в закладах дошкільної освіти. *Ricerche scientifiche e metodi della loro realizzazione: esperienza mondiale e realtа domestiche*. Tomo 3. 12 novembre 2021 Bologna, Repubblica Italiana. Р. 7–11. URL: <https://ojs.ukrlogos.in.ua/index.php/logos/article/view/16261/14513>.
55. Шувалова О. Визначення поняття «Методична робота в закладі загальної середньої освіти»: *зб. мат-лів ІІ Всеукраїнської науково- практичної конференції з міжнародною участю «Нова українська школа: початок реформ»* (27 березня 2020 р.). / за заг. ред. Задорожної-Княгницької Л. В. Маріуполь: МДУ, 2020. C. 99–101.
56. Goldrick, L. *Review of State Policies on Teacher Induction.* Access mode. 2012. RL: <http://www.newteachercenter.org/sites/default/files/ntc/main/resources/brf-ntc-policy-state-teacher-induction.pdf>.
57. The coaching and mentoring network. Аccess Mode. URL: <http://www.coachingnetwork.org.uk/resourcecentre/articles/ViewArticle.asp?artId=54>.
58. Tillman, L. C. Mentoring new teachers: Implications for leadership practice in an urban school. *Educational Administration Quarterly*. 2005. №45(4).

**ДОДАТКИ**

**Додаток А**

**Ключові функції системи методичної роботи в ЗЗСО**

**(за Г. Козаченко)**

|  |  |
| --- | --- |
| **Функція** | **Характеристика функцій** |
| **Діагностувальна** | Сприяє виявленню невідповідності між рівнем компетентності педагогів і державними стандартними вимогами до їхньої професійно-педагогічної діяльності.  *Форми роботи:* *педагогічний моніторинг; анкетування вчителів із метою визначення рівня науково-методичної підготовки; тренінги.* |
| **Відновлювальна** | Допомагає оновленню та поглибленню знань згідно зі змінами, що відбуваються в змісті освіти.  *Реалізується через ознайомлення та вивчення відповідних державно-нормативних документів педагогами.* |
| **Коригувальна** | Полягає у внесенні змін в організацію освітнього процесу з урахуванням нової науково-методичної інформації з питань психолого-педагогічної теорії та методики навчання.  *Форми роботи:* *консультування, організація та проведення засідань науково-методичної ради, ЦМК, науково-теоретичні конференції та тематичні семінари;* |
| **Компенсаційна** | Оновлює життєвонеобхідні знання й уміння в галузі педагогіки, психології, методики навчання, етики.  *Форми роботи:* *інтерактивне навчання педагогів: навчально-методичні лекторії, семінари тощо.* |
| **Прогнозувальна** | Виділяє знання й вміння, необхідні педагогам для забезпечення ефективності освітнього процесу та успішного засвоєння навчального матеріалу школярами.  *Форми роботи:* *вивчення актуальних науково-методичних проблем.* |
| **Моделювальна** | Сприяє створенню інтерактивних програм, проєктів, перспектив та орієнтирів педагогічної роботи, педагогічному становленню вчителів-початківців. |
| **Управлінська** | Організаційно-координувальна діяльність, спрямована на вироблення педагогічної компетентності та вдосконалення фахової майстерності педагогів, освітнього процесу в цілому на всіх рівнях: *Різнорівневі форми роботи:* **індивідуальні** *(самоосвіта, консультування, проходження курсів підвищення кваліфікації, атестація вчителів*), **групові** *(методичні об’єднання, ЦМК, відділення),* **загальні** (*на рівні освітнього закладу, регіону, держави (педагогічні ради, конференції, семінари, практикуми, форуми*). |
| **Інноваційна** | Полягає в підтримці, розробці й упровадженні новітніх технологій в освітній процес;  *Форми роботи:* *навчально-методичні семінари, курси-практикуми для вчителів з опанування ІТ.* |
| **Змістова** | Сприяє визначенню та реалізації форм, методів вироблення педагогічної компетентності; популяризації новаторського педагогічного досвіду.  *Форми роботи:* *проведення майстер-класів, методичних фестивалів тощо* [17, с. 96–97]. |

**Додаток Б**

###### Характеристика показників до критеріїв оцінки методичної роботи педагогічних працівників

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№ з/п** | **Критерії** | **Показники** |
| 1. | *Управлінська компетентність організаторів методичної роботи* | - уміння визначати головну мету і цілі функціонування системи методичної роботи та її підсистем;  - уміння реалізовувати технологічні функції управління: планування, організацію, координацію, контроль, регулювання, облік, аналіз;  - уміння розробляти та використовувати структурно-функціональну модель системи МР та організаційну модель оперативного управління нею |
| 2. | *Потреба у постійному методичному*  *вдосконаленні* | - прагнення та уміння поєднувати традиційні та інноваційні форми методичної роботи;  - усвідомлення необхідності у вивченні та впровадженні передового педагогічного досвіду;  - активна участь у методичній роботі |
| 3. | *Методична майстерність* | - прагнення до оновлення змісту методичної роботи;  - уміння розробляти авторські технології навчання і виховання;  - уміння здійснювати рефлексію власного досвіду роботи з використанням діагностичних методик |

**Додаток В**

**Характеристика** **компетентності учасників методичної роботи**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Уміє визначати головну мету і цілі функціонування системи методичної роботи та її підсистем | 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 | Слабо володіє вміннями визначати цілі функціону-вання системи методичної роботи |
| Володіє уміннями реалізовувати технологічні функції управління системою МР | 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 | Слабо володіє знаннями технологічних функцій управління МР і уміннями їх реалізовувати |
| Уміє розробляти та використовувати структурно-функці-ональну модель системи МР та організаційну модель оперативного управління нею | 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 | Не володіє уміннями моделювати, має труднощі у використанні структурно-функціональ-ної моделі системи МР та організаційної моделі оперативного управління нею |
| Проявляє схильність до демократично-ділового стилю управління методичною роботою | 10, 9, 8, 7, 6, 5, 4, 3, 2, 1 | Не проявляє схильності до демократично-ділового стилю управління методичною роботою |

**Додаток Г**

**Т Е С Т**

**НА ВИЯВЛЕННЯ СТИЛЮ КЕРІВНИЦТВА**

**(ВЗАЄМОДІЇ З ПІДЛЕГЛИМИ)**

Перед вами 20 стверджень. Оцініть за 5-бальною системою, як часто ви дієте так чи інакше при взаємодії з іншими людьми.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Д і ї** | **Бали**  **5;4;3;2;1** |
| 1 | Вказую, що потрібно робити |  |
| 2 | Вислуховую думки інших |  |
| 3 | Надаю можливість іншим брати участь в прийнятті рішень |  |
| 4 | Надаю можливість іншим діяти самостійно |  |
| 5 | Наполегливо пояснюю, як потрібно те чи інше виконувати |  |
| 6 | Навчаю працювати |  |
| 7 | Раджусь з іншими |  |
| 8 | Не заважаю іншим працювати |  |
| 9 | Вказую, коли потрібно виконувати роботу |  |
| 10 | Враховую успіхи інших |  |
| 11 | Підтримую ініціативу |  |
| 12 | Не втручаюсь в процес визначення цілей діяльності інших |  |
| 13 | Показую, як потрібно працювати |  |
| 14 | Іноді даю можливість іншим брати участь в осмисленні проблеми |  |
| 15 | Уважно вислуховую співбесідників |  |
| 16 | Якщо втручаюсь у справи інших, то по-діловому |  |
| 17 | Не враховую думки інших |  |
| 18 | Намагаюсь владнати протиріччя |  |
| 19 | Намагаюсь розв’язати конфліктну ситуацію |  |
| 20 | Вважаю, що кожен повинен застосовувати свій талант, як може |  |

А. Дії : 1; 5; 9; 13; 17 – превалює авторитарний стиль.

Б. Дії: 3; 7; 11; 15; 19 – прихильність до демократичного стилю.

В. Дії: 4; 8; 12; 16; 20 - індикатори ліберального стилю.

Г. Дії: 2; 6; 10; 14; 18 - характеризують діловий стиль (демократично-авторитарний).

Підрахунки балів ( у кожній групі максимальна кількість - 25 балів): 20 і більше балів говорять про прихильність саме до цього стилю; 12-14 – іноді проявляється.

Загальний показник (по всьому тесту) 70-80 балів говорить про прагнення до активного спілкування з людьми; 30-40 балів – про пасивність.

**Додаток Д**

# **АНКЕТА**

# **«СТАВЛЕННЯ ВЧИТЕЛІВ ДО МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ»**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| ***Зміст питань*** | ***Відповіді*** | | | |
| так | ні | не знаю | категорія,педстаж |
| Просимо висловити думку:    1. Чи вважаєте актуальним реформування методичної роботи в ЗЗСО? |  |  |  |  |
| 2. Чи вважаєте організацію методичної роботи вашому ЗЗСО системною? |  |  |  |  |
| 3. Чи сформована в дошкільному закладі організаційна структура методичної роботи? |  |  |  |  |
| 4. Чи потребує вдосконалення система управління МР у вашому ЗЗСО? |  |  |  |  |
| 5. Чи вважаєте координаційним органом управління МР в ЗЗСО педагогічну раду? |  |  |  |  |
| 6. Чи маєте повну уяву про зміст методичної роботи? |  |  |  |  |
| 7. Чи достатня кількість форм МР впроваджується в ЗЗСО? |  |  |  |  |
| 8. Чи вважаєте рівень вашої методичної компетенції достатнім? |  |  |  |  |
| 9. Чи вважаєте, що методична робота сприяє підвищенню рівня вашої професійної кваліфікації? |  |  |  |  |
| 10. Чи вважаєте рівень вашої активності у методичній роботі достатнім? |  |  |  |  |

**Додаток Е**

**Розподіл відповідей педагогів на запитання анкети**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Номер питання** | **Відповіді (кількість вчителів,**  **% від загальної їх кількості)** | | | | | |
| **Так** | | **Ні** | | **Не знаю** | |
| осіб | % | осіб | % | осіб | % |
| 1 | 23 | 63,9 | 30 | 83,3 | 12 | 33,3 |
| 2 | 16 | 44,4 | 21 | 58,3 | 18 | 50,0 |
| 3 | 12 | 33,3 | 18 | 50,0 | 15 | 41,7 |
| 4 | 23 | 63,9 | 19 | 52,8 | 3 | 8,3 |
| 5 | 24 | 66,7 | 11 | 30,5 | - | - |
| 6 | 30 | 91,7 | 15 | 41,7 | 17 | 47,2 |
| 7 | 23 | 83,3 | 23 | 63,9 | 9 | 25,0 |
| 8 | 28 | 77,8 | 15 | 41,7 | 12 | 33,3 |
| 9 | 21 | 58,3 | 15 | 41,7 | 9 | 25,0 |
| 10 | 28 | 77,8 | 29 | 30,5 | 8 | 22,2 |

**Додаток Ж**

## **Рангова оцінка педагогічними працівниками форм організації методичної роботи**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | Форми | **Кількість**  **викладачів** | **№ рангу** |
| 1. | Самоосвіта | 34 | 1 |
| 2. | Школа педагогічної майстерності | 32 | 4 |
| 3. | Школа молодого вихователя | 11 | 8 |
| 4. | Школа передового досвіду | 32 | 3 |
| 5. | Взаємовідвідування, відкриті заняття | 29 | 2 |
| 6. | Методичні розробки | 12 | 6 |
| 7. | Наукові конференції та семінари | 25 | 5 |
| 8. | Огляди-конкурси | 13 | 7 |
| 9. | Науково-дослідна робота | 12 | 9 |
| 10. | Творчі групи | 17 | 10 |

**Додаток К**

### **Стан сформованості методичної майстерності вчителів**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з/п** | **Показники та їх рівні** | **Кількість вихователів** | |
| **осіб** | **%** |
| 1. | Оновлення змісту науково-методичної роботи вважаєте:  - обов’язковим;  - бажаним;  - не обов’язковим | 25  15  6 | 69,4  41,7  16,7 |
| 2. | Ефективність Вашої професійної діяльності від використання методик самодіагностики:  - залежить;  - скоріше залежить, ніж не залежить;  - скоріше не залежить, ніж залежить | 11  23  20 | 30,5  63,9  55,5 |
| 3. | Уміннями розробляти авторські технології навчання і виховання володієте:  - досить добре  - посередньо  - слабо | 15  28  6 | 41,7  77,8  16,7 |

**Додаток Л**

**ТРЕНІНГ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ**

**«**[**Мистецтво управління колективом сучасного закладу**](http://dyvokray.org.ua/schodennik-zavidujuchoi/230-mistectvo-upravlinnja-kolektivom-suchasnogo-doshkilnogo-navchalnogo-zakladu) **загальної середньої освіти»**

**Мета**. Поглибити знання учасників тренінгу про культуру взаємодії та спілкування, про чинники, які впливають на успішне управління колективом сучасного закладу освіти, підвищити рівень професійної компетентності адміністрації.  
Тривалість заняття: 80 хвилин.

Оснащення: бутафорне дерево, стікери, картки з текстом «Для мене робота в дошкільному закладі – це…», картки з текстами «Випадки з життя закладу», аркуші А3, тест «Чи можете ви бути керівником закладу», зображення чотирьох глечиків.

**Вправа 1. Знайомство – 5хв. (Звучить мелодія).**

**Т**ренер: Чуєте, яка чудова музика лунає для нас? Тут багато світла, тепла і добра. У нашому закладі працюють добрі та ввічливі люди. Ми радо вас вітаємо і сподіваємося, що ви відчуваєте позитив, який панує в нашому колективі. Для створення чудового настрою ми вам пропонуємо подивитися в очі одна одній щиро, тепло, посміхнутись і сказати комплімент. Наша зала наповнилась усмішками, теплом, любов’ю, повагою, добротою, і саме тому ми потрапили в «Райський сад». Походжаючи в ньому, можна бачити велику кількість апельсинів, лимонів, мандаринів, яблук різних сортів, слив, груш, полуниць, суниць, кавунів, динь, ківі, авокадо, гранатів, бананів тощо. Оберіть один із фруктів і дайте відповідь на запитання «Який я фрукт?».  
Дайте собі характеристику через метафору: Якби ви були фруктом, то яким? Опишіть сорт, смак, стиглість, колір тощо. (Кожен, асоціюючи себе з певним фруктом, розповідає, який він).

Тренер. От ми з вами краще познайомились і більше дізнались один про одного. Тепер можемо розпочати наше заняття-тренінг.

**Вправа 2. Ознайомлення з основними правилами тренінгу – 2 хв.**  
/Правила на моніторі – зачитують учасники тренінгу/

щоб молодий спеціаліст якомога швидше міг адаптуватися до умов професійної діяльності. Продумайте, хто ці заходи повинен організувати.  
Презентація проекту /Одна група робить презентацію свого проекту, друга її доповнює./ Обговорення: Чи можна ваш проект втілити в життя? Що ви хотіли б змінити віднині? Висновок. Зачитати орієнтовний проект /з монітора/.

**Вправа-модель 7. «Згуртований колектив закладу освіти» – 10 хв.**

Мета. Визначити ознаки згуртованого колективу. Учасники об’єднуються у дві групи. Одна група робить презентацію, друга доповнює. Тренер. Одне з найважливіших завдань керівника навчального закладу – згуртувати членів педагогічного колективу задля досягнення спільної мети. Адже від цього залежить рівень роботи навчального закладу. Керівник має бути психологом. Від стилю його керівництва, культури управлінської діяльності залежить, чи буде колектив згуртованим, дружним, чи вдасться створити у навчальному закладі те творче середовище, яке сприятиме розвитку індивідуальних здібностей кожного працівника.

Висновок. Зачитати ознаки згуртованого колективу /з монітора/.

Ознаки згуртованого колективу:

1) наявність спільної мети;

2) взаємодія всіх членів колективу у процесі досягнення мети;

3) спільні інтереси, ідеали, принципи;

4) сумісність і взаємодоповнюваність характерів, темпераментів;

5) здатність колективу приймати спільне рішення;

6) колегіальність, доброзичливе ставлення один до одного;

7) колективна солідарність;

8) довіра один до одного, дружня атмосфера;

9) відкрите спілкування між членами колективу та адміністрацією;

10) раціональне використання індивідуальних здібностей членів колективу;

11) неформальний колективний контроль за розв’язанням спільних завдань.

**Вправа 8. «Ефективний управлінець» – 5 хв.**

Мета. Визначити основні характеристики (особисті та ділові), які притаманні ефективному керівнику.

Матеріал: аркуші А3, фломастери.

Учасники об’єднуються у дві групи і записують основні характеристики, які притаманні ефективному керівнику (особисті та ділові).  
Висновок. /Зачитати з монітора./

|  |  |
| --- | --- |
| ***Особисті:*** | ***Ділові:*** |
| - Інтелект - Ініціатива - Естетичність - Чесність - Довіра до підлеглих - Здатність вести за собою - Комунікабельність - Доброзичливість - Впевненість у собі - Незалежність - Креативність - Кмітливість | - Компетентність - Вимогливість - Критичність - Самокритичність - Новаторство - Професійна грамотність - Провідник педагогічної майстерності - Уміння організовувати - Стратег - Діловитість - Оперативність - Психологічний такт - Холоднокровність у кризових ситуаціях - Уміння знайти компромісне рішення |

**Вправа 10. Тест «Чи можете ви бути керівником?» – 5 хв.**

**Текст опитувальника**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Твердження** | **Так** | **Ні** |
| 1. | У роботі з людьми я прагну, щоб вони беззаперечно виконували мої розпорядження. |  |  |
| 2. | Мене легко захопити новими ідеями, проте я швидко втрачаю інтерес до них. |  |  |
| 3. | Люди часто заздрять моєму терпінню та витримці. |  |  |
| 4. | У складних ситуаціях я завжди думаю спочатку про інших, а потім про себе. |  |  |
| 5. | Мої родичі рідко змушували мене робити те, чого я не хотів(ла). |  |  |
| 6. | Мене дратує, коли хто-небудь занадто ініціативний. |  |  |
| 7. | Я дуже напружено працюю, бо не можу покластися на своїх помічників. |  |  |
| 8. | Коли я відчуваю, що мене не розуміють, я відходжу від намірів доводити що-небудь. |  |  |
| 9. | Я вмію об’єктивно оцінювати своїх підлеглих: вирізняю серед них сильних, посередніх і слабких. |  |  |
| 10. | Перш ніж віддати відповідне розпорядження, мені доводиться багато радитися з помічниками. |  |  |
| 11. | Я рідко наполягаю на своєму, щоб не викликати у людей роздратування. |  |  |
| 12. | Переконаний(а), що мої оцінки успіхів і невдач підлеглих точні й справедливі. |  |  |
| 13. | Я завжди вимагаю від підлеглих бездоганного виконання розпоряджень. |  |  |
| 14. | Мені простіше працювати самому, ніж кимсь керувати. |  |  |
| 15. | Більшість вважає мене чуйним(ою) і чутливим(ою). |  |  |
| 16. | Мені здається, що від колективу неможливо нічого приховати – ні доброго, ні поганого. |  |  |
| 17. | Якщо я втрачаю авторитет, у мене зникає цікавість до роботи з людьми. |  |  |
| 18. | Я ігнорую колективне керівництво, щоб забезпечити ефективність єдиноначальності. |  |  |
| 19. | Щоб не підірвати свій авторитет, я не зізнаюсь іншим у своїх помилках. |  |  |
| 20. | Мені часто не вистачає часу для ефективної роботи. |  |  |
| 21. | На грубість підлеглого я прагну дати відповідь, яка не викликає конфлікту. |  |  |
| 22. | Я роблю все можливе, щоб підлеглі охоче виконували мої розпорядження. |  |  |
| 23. | З підлеглими у мене дуже тісні контакти й приятельські стосунки. |  |  |
| 24. | Я завжди прагну будь-якою ціною бути першим(ою) у всіх починаннях. |  |  |
| 25. | Я прагну виробити універсальний стиль управління, прийнятий у більшості ситуацій. |  |  |
| 26. | Мені легше підлаштуватися під думку більшості колективу, ніж виступати проти нього. |  |  |
| 27. | На мій погляд, підлеглих потрібно хвалити за кожен, навіть незначний, успіх. |  |  |
| 28. | Я не можу критикувати підлеглих у присутності інших людей. |  |  |
| 29. | Я змушений(а) частіше просити, ніж вимагати. |  |  |
| 30. | Часто в момент збудження я втрачаю контроль над своїми почуттями, особливо коли мені набридають. |  |  |
| 31. | Якби я мав(ла) можливість частіше бувати серед підлеглих, ефективність мого керівництва значно б зросла. |  |  |
| 32. | Інколи я виявляю незворушність і байдужість до інтересів та захоплень підлеглих. |  |  |
| 33. | Я надаю найдосвідченішим підлеглим більше самостійності у вирішенні складних завдань, особливо контролюючи їх. |  |  |
| 34. | Я часто аналізую та обговорюю проблеми своїх підлеглих. |  |  |
| 35. | Мої помічники справляються не тільки зі своїми, а й з частиною моїх функціональних обов’язків. |  |  |
| 36. | Для мене легше обійти конфлікти з вищими колами управлінців, ніж із підлеглими, яких завжди можна поставити на місце. |  |  |
| 37. | Я завжди домагаюся виконання своїх рішень усупереч обставинам. |  |  |
| 38. | Найскладніше для мене – втручатися в роботу людей, вимагати від них додаткових зусиль. |  |  |
| 39. | Щоб краще зрозуміти підлеглих, я намагаюсь уявити себе на їхньому місці. |  |  |
| 40. | Гадаю, що управління людьми має бути гнучким – підлеглим не можна демонструвати ні явної неприхильності, ні панібратства. |  |  |
| 41. | Найбільше мене хвилюють власні проблеми, а не проблеми підлеглих. |  |  |
| 42. | Я змушений(а) часто займатися поточними справами й відчувати від цього великі емоційні та інтелектуальні навантаження. |  |  |
| 43. | Родичі примушували мене підкорятися навіть тоді, коли я вважав(ла) це нерозумним. |  |  |
| 44. | Роботу з людьми я уявляю собі як нестерпне заняття. |  |  |
| 45. | Я прагну розвивати в колективі взаємодопомогу й співробітництво. |  |  |
| 46. | Я вдячний(а) за пропозиції та поради підлеглих. |  |  |
| 47. | Головне в керівництві – розподіляти обов’язки. |  |  |
| 48. | Ефективність управління досягається тоді, коли підлеглі є лише виконавцями волі менеджера. |  |  |
| 49. | Підлеглі в основному – безвідповідальні люди, тому їх потрібно постійно контролювати. |  |  |
| 50. | Найкраще надавати повну самостійність колективу та ні в що не втручатися. |  |  |
| 51. | Для ефективного керівництва потрібно пошановувати найздібніших підлеглих і суворо вимагати від недбайливих. |  |  |
| 52. | Я завжди визнаю свої помилки та вибираю більш правильне рішення. |  |  |
| 53. | Я часто змушений(а) пояснювати невдачі в управлінні об’єктивними обставинами. |  |  |
| 54. | Порушників дисципліни потрібно суворо карати. |  |  |
| 55. | У критиці підлеглих я буваю нещадним(ою). |  |  |
| 56. | Інколи мені здається, що в колективі я зайва людина. |  |  |
| 57. | Перш ніж докоряти підлеглому, прагну його похвалити. |  |  |
| 58. | Я добре взаємодію з колективом і рахуюся з його думкою. |  |  |
| 59. | Мені часто докоряють у надмірній м’якості до підлеглих. |  |  |
| 60. | Якби мої підлеглі робили так, як я вимагаю, то я домігся (домоглася) б чогось більшого. |  |  |

**Обробка та інтерпретація результатів**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Стиль управління** | **Номери відповідей** | **Сума відповідей** |
| Авторитарний | 1, 6, 7, 12, 13, 18, 19, 24, 25, 30, 31, 36, 37, 42, 43, 48, 49, 54, 55, 56. |  |
| Ліберальний | 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56, 59. |  |
| Демократичний | 3, 4, 9, 10, 15, 16, 21, 22, 27, 28, 33, 34, 39, 40, 45, 46, 51, 52, 57, 58. |  |

Ступінь вираженості стилю буде різним:

* мінімальний – 0-7;
* середній – 8-13;
* високий – 14-20.

Якщо оцінки мінімальні в усіх трьох показниках, стиль вважається нестійким, невизначеним.

**Стилі керівництва**

*Авторитарний стиль* – це така система спілкування і взаємодії з членами колективу, що встановлюється, коли керівник зосереджує у своїх руках усю повноту влади, усуваючи підлеглих від участі у вирішенні найважливіших задач спільної діяльності, придушуючи чи не використовуючи ініціативу і впливаючи на них переважно методами примусу.

*Демократичний стиль*– це така система спілкування і взаємодії керівника з членами колективу, що припускає його безпосередню відповідальність перед колективом за прийняття рішення і не може існувати без розвитку ініціативи підлеглих та опори на неї, а також використання методів переконання.

*Ліберальний стиль*– це така система спілкування і взаємодії керівника з членами колективу, коли керівник не керує колективом, не виявляє організаторських здібностей, не розподіляє обов’язків тощо.

**Вправа 11. «Зворотний зв’язок» – 5 хв.**

Методика «Чотири глечики»

Хід вправи. На столах стікери чотирьох кольорів (по комплекту на кожного учасника). На дошці виставляють чотири картонні глечики таких самих кольорів. Учасники роблять свої записи і «складають» у глечики з написами:

• «Мені сподобалось…»;

• «Мені не сподобалось…»;

• «Я замислилася…»;

• «У майбутньому мені хотілося б…».

**Вправа 12. «А наостанок я скажу…» – 3 хв.**

Відповісти на запитання:

• Що нового ви дізналися з нашої спільної роботи?

• Чи вважаєте ви інформацію, отриману на занятті, актуальною і потрібною?

• Чи здійснилися ваші очікування?

**Додаток М**

**Семінар-тренінг для керівників закладів освіти**

**«Управлінська діяльність керівника щодо формування позитивного психологічного клімату»**

**Мета:**

* зростання професійної самосвідомості керівника закладу освіти;
* звернути увагу керівників на важливість створення здорового психологічного клімату у колективі закладу,

*План проведення тренінгу*

**І.** Вступне слово. Правила роботи. (5 хв.)

Вправа „Очікування” (10 хв.)

Вправа „Інтуіція” (10 хв.)

**ІІ Основний етап**

1. Інформаційне повідомлення „ Первинна група ”( 5 хв.)
2. Вправа«Референтне коло» (20хв.)
3. Інформаційне повідомлення „Формальні та неформальні відносини у первинній групі”(15хв.)
4. Інформаційне повідомлення „Соціально-психологічний клімат як ресурс якості освітнього середовища ”(10 хв.)
5. Вправа «Символізм».
6. Вправа «За – проти»
7. Мозковий штурм «Сучасний керівник та вимоги до нього» (10 хв.)
8. Тест «Психологічний клімат колективу» ( 15 хв.)
9. Вправа «Вільний мікрофон» ( 10 хв.)

**ІІІ. Підведення підсумків**

1. Вправа „Підсумки”. (10 хв.)
2. Вправа «Комплімент.» ( 5 хв.)

**Хід проведення**

**І.** Вступне слово. Правила роботи. (5 хв.)

Вправа „Очікування” (10 хв.)

Вправа „Інтуіція” (10 хв.) (Додаток 1)

**ІІ Основний етап**

1. **Інформаційне повідомлення** „ *Первинна група* ”( 5 хв.).

**Первинна група** – це групу людей, члени якої об’єднані спільною діяльністю.

**Формальна група** – це група, у якій місто, статус та поведінка членів регламентовані правилами організації, яка є частиною держави або його соціальним інститутом.

**Неформальна група –**сукупність осіб, де взаємовідносини між членами базуються на особистісних перевагах, спільних інтересах.

Групи **приналежності.**

Групи, норми, установки та орієнтири не тільки беруться до уваги, але й стають мотивом поведінки особистості – **референтні групи** (родичі, колеги, друзі, відпочинок, хобі тощо).

1. **Вправа «Референтне коло» (20хв.).** Намалюйте коло («Я»), напишіть та вкажіть стрілками ваші **референтні групи.** 

Обговорення.

1. **Інформаційне повідомлення** „Формальні та неформальні відносини у первинній групі ” (15хв.)
2. **Інформаційне повідомлення** „Соціально-психологічний клімат як ресурс якості освітнього середовища ”(10 хв.)

Одним із показників якості освітнього сере­довища є рівень сформованості в колективі спри­ятливого соціально-психологічного клімату.

Створення сприятливого соціально-психо­логічного клімату в педагогічному колективі є і метою, і результатом діяльності менеджера освіти, а звідси — показником якості освітнього середовища.

**5. Вправа «Символізм».**

Намалюйте психологічний клімат колективу Вашого закладу. Обговорення.

1. **Вправа «За – проти»**

****

|  |  |
| --- | --- |
| **Фактори, що перешкоджають розвитку позитивного психологічного клімату** | **Умови, які сприяють здоровому психологічному клімату** |
|  |  |

Обговорення: умови, які сприяють здоровому психологічному клімату

***Шляхами формування сприят­ливого соціально-психологічного*** клімату в колективі школи є :

* Вивчення соціально-психо­логічного клімату в колективі(діагностування);
* удосконалення добору, розташування, виховання кадрів, комп­лектування колективу з урахуван­ням соціально-психологічної, пси­хологічної сумісності людей;
* удосконалення організації праці на основі принципів НОП;
* постановка перед колективом цікавої, корисної для суспільства та членів колективу мети, досяг­нення якої потребує напруженої творчої праці;
* гнучке регулювання взаємин у колективі, усунення протиріч між діловими та особистими сто­сунками в системі міжособистіс­них взаємин;
* удосконалення матеріальної бази установи та умов праці й жит­тя членів колективу;
* удосконалення стилю керів­ництва з урахуванням особливос­тей колективу та вимог суспільства до установ освіти; вдосконалення організаційних форм управління .

Педагогічний колектив є насам­перед колективом людей, різних за віком і досвідом педагогічної робо­ти, за характером і комунікабель­ністю, за інтересами і ціннісними орієнтаціями, за темпераментом і вольовими рисами.

Збирати попередні дані доціль­но починати з вивчення анкетних даних в особових аркушах з облі­ку кадрів або в трудових книжках учителів. Статистика цифр, отри­мана керівником школи на основі аналізу вказаної документації, до­помагає виявити та оцінити віко­вий склад колективу; його інтелек­туальний і професійний рівень; ді­знатися, де й як здійснювалося на­вчання за обраною вчительською спеціальністю тощо.

Тільки завдяки сприятливому соціально-психологічному клімату в колективі ми зможемо досягнути поставленої мети та домогтися того, що кожен член великої шкільної родини зможе почуватися на своєму робочому місці справжньою особистістю, праця та зусилля якої потрібні й цікаві іншим.

1. **Мозковий штурм «Сучасний керівник та вимоги до нього» (10 хв.)**
2. **Тест «Психологічний клімат колективу» ( 15 хв.)**

**10. Тест «Психологічний клімат колективу»**

**Інструкція:** Перед Вами дві колонки з протилежними за змістом судженнями. Прочитайте, будь ласка, кожну пару суджень і дайте оцінку за 5-бальною шкалою. Чим ближче до лівого або до правого судження в кожній парі Ви зробили відмітку, тим більше виражена дана ознака у Вашому колективі.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| № | **Ознаки здорового психологічного клімату** | **Шкала оцінки** | | | | | **Ознаки нездорового психологічного клімату** |
| 5 | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 1 | Я рідко бачу на початку робочого дня похмурі і нудні обличчя своїх колег |  |  |  |  |  | Більшість членів колективу приходять на роботу з буденним настроєм, не відчуваючи піднесення |
| 2 | Більшість із нас радіє, коли з'являється можливість поспілкуватися один з одним |  |  |  |  |  | Члени нашого колективу виявляють байдужість до спілкуванні |
| 3 | Доброзичливість та інтонація довіри переважають у нашому діловому спілкуванні |  |  |  |  |  | Нервозність, наявна чи потайна роздратованість забарвлює наші ділові відносини |
| 4 | Успіхи кожного з нас щиро радують всіх і майже ні в кого не викликають заздрощів |  |  |  |  |  | Успіхи майже кожного з нас можуть викликати хворобливу реакцію інших |
| 5 | У нашому колективі новачок знайде швидше за все доброзичливість і привітність |  |  |  |  |  | У нашому колективі новачок ще довго буде почувати себе «чужаком» |
| 6 | У разі неприємностей нама­гаємося спокійно розібратися в причинах, а не поспішаємо звинуватити один одного |  |  |  |  |  | У разі неприємностей колеги будуть намагатись звалити провину один на одного або знайдуть «винного» |
| 7 | Коли поруч з нами наш керівник, ми почуваємо себе І природно та завищено |  |  |  |  |  | У присутності керівника багато з нас почувають себе напружено |
| 8 | У колективі прийнято ділитися своїми сімейними радощами та турботами |  |  |  |  |  | Багато з нас віддають перевагу принципу «своє носити при собі» |
| 9 | Раптовий виклик до керівника у більшості не викликає негативних емоцій |  |  |  |  |  | Раптовий виклик до керівника в багатьох супроводжується негативними емоціями |
| 10 | Порушник трудової дисципліни буде давати відповідь не тільки керівнику, а й всьому колективу |  |  |  |  |  | Порушник трудової дисципліни буде давати відповідь тільки керівнику |
| 11 | Більшість критичних зауважень ми висловлюємо один одному тактовно, маючи гарні наміри |  |  |  |  |  | У нас частіше всього критичні зауваження носять характер наявних або потайних випадків |
| 12 | Поява керівника у нас викликає приємне пожвавлення |  |  |  |  |  | Поява керівника у більшості з нас особливих захоплень не викликає |
| 13 | У нашому колективі гласність - це норма життя |  |  |  |  |  | До справжньої гласності в нашому колективі ще далеко |

1. **Вправа «Вільний мікрофон» ( 10 хв.)**

* Чи вважаєте Ви, що у колективі Вашого закладу здоровий психологічний клімат. Якщо можливо, наведіть приклади своєї діяльності щодо створення сприятливого психологічного клімату колективу.

**ІІІ. Підведення підсумків. Вправа „Підсумки”. (10 хв.)** *Підсумок.* Що цікавого ви дізналися? Обговорення слів Мар­ка Аврелія «Зміни ставлення до речей, що хвилюють тебе, і ти убезпечиш себе від них».

**Додаток Н**

**СПЕЦКУРС**

**«УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ В ЗАКЛАДІ ОСВІТИ»**

*Мета* навчальної дисципліни: оволодіння теорією та практикою результативного управління методичною, науково-методичною роботою закладу освіти в сучасних умовах.

*Завдання* навчальної дисципліни: формування сучасного системного мислення та комплексу спеціальних знань у галузі управління підсистемою освітньої організації у взаємозв’язку із зовнішнім середовищем. У процесі вивчення курсу слухачі вчаться аналізувати проблеми, які найчастіше зустрічаються у процесі керівництва методичною роботою та мають можливість отримати додаткову інформацію щодо вирішення практичних проблем.

У результаті вивчення спецкурсу «Управління методичною роботою в закладі освіти» слухачі оволодіють ***знаннями*** про:

- нормативні документи з організації освіти в Україні та, зокрема, організації методичної роботи з педагогами ЗО;

- зміст методичної роботи в ЗО;

- завдання, принципи та основні вимоги до організації методичної роботи з педагогами;

- основні підходи до планування методичної роботи ЗО;

- особливості контрольно-аналітичної діяльності в ЗО;

- загальні вимоги до діловодства методичної роботи в ЗО;

***уміннями:***

- забезпечувати педагогічний процес ЗО методичними розробками, дидактичним матеріалом, шляхом комплектування педагогічної бібліотечки, поповнення картотеки науково-методичної літератури в методичному кабінеті ЗО, району чи міста (також онлайн);

- організувати в закладі різні форми методичної роботи: педагогічні ради, семінари-практикуми, ділові ігри, консультування, взаємовідвідування, круглі столи, тематичні семінари, конкурси, огляди-конкурси тощо; - організовувати та проводити спільні заходи з батьками вихованців ЗО: педагогічні ради, батьківські конференції, консультації для батьків та вихователів/вчителів, НПП, вечори дозвілля, конкурси ерудитів тощо;

- організовувати роботу щодо збирання та розповсюдження кращого педагогічного досвіду своїх колег та педагогів інших ЗО;

- добирати та аналізувати наукові дослідження і практичні розробки науковців та методистів (вітчизняних та зарубіжних) з проблем розвитку та навчання і виховання з точки зору відповідності нормативно-правовим документам, стандартам, програмам виховання та навчання тощо;

- здійснювати вивчення й аналіз планування та організації навчальновиховної роботи з тими, хто навчається з різних напрямів, змісту діяльності дітей/учнів/студентів, їх індивідуальних досягнень; - здійснювати корекцію діяльності педагогів ЗО шляхом організації та проведення різних форм методичної роботи.

**ПРОГРАМНИЙ ЗМІСТ СПЕЦКУРСУ**

**Розділ 1. Теоретичні основи науково-методичної роботи в системі освіти**

**Тема 1. Сутність і зміст методичної роботи**

Мета і завдання навчальної дисципліни. Історичні витоки становлення й розвитку методичної служби. Поняття про методичну роботу, її сутність і специфічні риси. Головні принципи методичної роботи. Функції і напрями методичної роботи в закладі освіти. Нормативно-правове забезпечення методичної роботи. Перспективи розвитку методичної роботи закладу освіти

**Тема 2. Понятійно-термінологічний науковий супровід системи методичної роботи в закладі освіти**

Методичний супровід загальних понять системи методичної роботи. Основні дефініції термінології організації методичної роботи. Методологічні засади методичної роботи в школі.

**Тема 3. Консультаційна діяльність і консультаційні служби у галузі освіти**

Консультаційна діяльність у галузі освіти: специфіка та види консультаційних послуг. Консультаційні служби у галузі освіти, особливості їх функціонування. Розвиток консультаційної діяльності в галузі освіти.

**Тема 4. Методи методичної роботи і педагогічного консультування**

Поняття методів методичної роботи і педагогічного консультування. Класифікація методів методичної роботи і педагогічного консультування. Значення та характеристика групових методів методичної роботи і педагогічного консультування. Значення та характеристика індивідуальних методів методичної роботи і педагогічного консультування.

**Тема 5. Форми методичної роботи і педагогічного консультування**

Поняття форм методичної роботи і педагогічного консультування. Класифікація форм методичної роботи і педагогічного консультування. Особливості застосування групових форм методичної роботи і педагогічного консультування. Специфіка та умови застосування індивідуальних форм методичної роботи і педагогічного консультування.

**Розділ 2. Аналітико-прогностична діяльність науково-методичної служби закладу**

**Тема 6. Особливості планування та організації науково-методичної роботи в закладі освіти**

Структура науково-методичної роботи закладу освіти. Планування та організація роботи методичної ради закладу освіти. Планування та організація роботи методичних об’єднань закладу освіти. Організація роботи методичних служб закладу загальної середньої освіти в умовах інноваційної діяльності. Завдання, зміст й організаційна структура методичної роботи у закладах освіти.

**Тема 7. Діагностування як основна засада організації науково-методичної роботи в закладі освіти**

Наукові основи організації методичної роботи. Організація методичної роботи на діагностичній основі. Робота над єдиною науково-методичною темою.

**Тема 8. Передовий педагогічний досвід у контексті інноватики діяльності педагога**

Методика вивчення, узагальнення та впровадження педагогічного досвіду. Заклад освіти як «авторська школа». Роль навчально-методичних центрів у поширенні педагогічного досвіду Відкритий урок у ЗО як технологія поширення провідних педагогічних ідей.

**Тема 10. Атестація як стимул безперервного зростання професіоналізму педагогічних працівників**

Основні визначення, мета та принципи атестації педагогічних працівників. Методика розробки творчого звіту педагога. Портфоліо педагога і учня, методика їх створення.

**Список рекомендованої літератури**

1. Бабенко С. Навчально-методична робота. *Олешківський професійний ліцей*. URL: <http://proflitsey.in.ua/navchalno-metodichna-robota> (Дата звернення: 11.08.2020)
2. Бачинська Є.М. Вектори змін методичної роботи в закладах загальної середньої освіти в контексті реформування освіти в Україні. *Народна освіта*. 2020. №2 (41). URL:https://[www.narodnaosvita.kiev.ua/?page\_id=5086](http://www.narodnaosvita.kiev.ua/?page_id=5086) (Дата звернення: 29.07.2020)
3. Волкова Л. Про роботу над єдиною методичною темою. *Освіта UA.* URL: <http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/administration/73362/> (Дата звернення: 01.08.2020).
4. Зайцева О., Козлова В. Організаційно-педагогічні умови ефективності управління науково-методичною роботою в закладах загальної середньої освіти. *Вісник Глухівського національного педагогічного університету імені Олександра Довженка Педагогічні науки. Pedagogical Sciences.* URL: https://journals.indexcopernicus.com/api/file/viewByFileId/595870.pdf (Дата звернення: 21.01.2020)
5. Майданенко С.В. Визначення стану організації методичної роботи в НУШ. *Інноваційна педагогіка*. Випуск 64. Том 2. 2023 С.132-137.
6. Майданюк Л. П. Методична робота в закладі загальної середньої освіти: від форм організації до пріоритетів. *Матеріали наукової конференції професорсько-викладацького складу, наукових працівників і здобувачів наукового ступеня за підсумками науково-дослідної роботи за період 2017- 2018 рр. (16-17 травня 2019).* URL: <http://jpvs.donnu.edu.ua/article/view/7225> (Дата звернення: 21.01.2020)
7. Положення про науково-методичну раду школи. URL: https://ru.osvita.ua/school/method/1600/ (Дата звернення: 07.08.2020)
8. Положення про шкільне методичне об’єднання. URL: https://docs.google.com/document/preview?hgd=1&id=1MmFpI\_nWk5lRc8gTuhq NU9qilMDAxo0a4I8bIlVAykc (Дата звернення: 07.08.2020)
9. Порядок підвищення кваліфікації педагогічних і науково-педагогічних працівників. URL:https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/800-2019-

%D0%BF#n114 (Дата звернення: 07.08.2020)

1. Ралко С. Організація методичної роботи на проєктних засадах. *Освіта UA.* URL:<http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/administration/71363/> (Дата звернення: 11.08.2020)
2. Саюк В. І. Теоретичні основи методичної роботи та педагогічного дорадництва : методичні рекомендації. Київ: Вид-во НПУ імені М.П. Драгоманова, 2015. 48 с.
3. Сидоренко В. Науково-методичний сервіс для розвитку професіоналізму і педагогічної майстерності словесника-україніста URL: <https://core.ac.uk/download/pdf/32310283.pdf> (Дата звернення: 11.08.2020)
4. Сидоренко Л., Філончик І. Положення про предметну методичну комісію. *Освіта* *UA.* URL: <http://ru.osvita.ua/school/lessons_summary/administration/37353/> (Дата звернення: 01.08.2020).
5. Складові, структура та форми методичної роботи в закладі загальної середньої освіти. *Освітній* *проєкт* *«На* *урок».* URL: https://naurok.com.ua/skladovi-struktura-ta-formi-metodichno-roboti-v-zakladi- zagalno-seredno-osviti-136321.html (Дата звернення: 11.08.2020)
6. Смагін І. Нормативний та педагогічний зміст поняття «науково- методична робота» в системі загальної середньої освіти. *Вісник Житомирського державного університету. Педагогічні науки.* 2020.Вип. 66.С. 52-55. URL: <http://eprints.zu.edu.ua/9278/1/11s.pdf> (Дата звернення: 21.01.2020)
7. Шувалова О. Визначення поняття «Методична робота в закладі загальної середньої освіти». *Зб. мат-лів ІІ Всеукраїнської науково- практичної конференції з міжнародною участю «Нова українська школа: початок реформ»* (27 березня 2020 р.). / за заг. ред. Задорожної-Княгницької Л.В. Маріуполь: МДУ, 2020. C. 99-101.

**Додаток П**

**ІНСТРУМЕНТАРІЙ ДЛЯ ЗДІЙСНЕННЯ МОНІТОРИНГУ МЕТОДИЧНОЇ РОБОТИ В ЗЗСО**

# **Діагностична картка**

# **підвищення рівня методичної грамотності педагога**

**Мета:** вивчити рівень методичної грамотності педагогічних працівників дошкільних навчальних закладів.

**Референтна група:** вихователі із педагогічним стажем роботи від 3 до 15 років.

**Термін проведення:** жовтень.

**Бланк опитувальника**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **Питання** | **Потребую допомоги** | **Достатньо**  **володію** | **Готовий поділитись досвідом** |
| 1. Календарно-тематичне планування роботи |  |  |  |
| 2. Орієнтація на особистісні досягнення учнів |  |  |  |
| 3. Володіння технологією проведення особистісно-орієнтованого заняття |  |  |  |
| 4. Визначення освітніх, виховних і розвивальних завдань заняття |  |  |  |
| 5. Оволодіння змістом нових програм і підручників |  |  |  |
| 6. Використання активних методів навчання |  |  |  |
| 7. Раціональна єдність словесних, наукових і практичних методів навчання |  |  |  |
| 8. Уміння організувати роботу учнів протягом всього заняття |  |  |  |
| 9. Диференційована робота на занятті |  |  |  |
| 10. Зв’язок з раніше вивченим, досвідом, набутим дитиною |  |  |  |
| 11. Формування вмінь самостійно здобувати знання і застосовувати їх на практиці |  |  |  |
| 12. Забезпечення вчителем мотивації навчання і розвиток пізнавального інтересу учнів |  |  |  |
| 13. Заохочення прагнень дитини знаходити свій спосіб роботи з навчальним матеріалом |  |  |  |
| 14. Здійснення індивідуального підходу до дітей в процесі навчання і виховання |  |  |  |
| 15. Вивчення і впровадження ППД |  |  |  |
| 16. Використання аудіовізуальних засобів та відеотехніки |  |  |  |
| 17. Реалізація комунікативного підходу до навчання |  |  |  |
| 19. Знання типів і структури заняття |  |  |  |
| 20. Використання ігрових елементів, методика проведення нетрадиційних занять |  |  |  |
| 21. Самоаналіз заняття |  |  |  |

**ПЕДАГОГІЧНА САМООЦІНКА ДІЯЛЬНОСТІ ПЕДАГОГА**

***Мета:*** *вивчення стану якості організації методичної роботи в навчальному закладі; рівня змістовної участі педпрацівників у методичній роботі освітньої установи.*

***Референтна група:*** *вихователі із педагогічним стажем роботи від 3 до 35 років і більше.*

***Термін проведення:*** *серпень-вересень.*

***Бланк опитувальника***

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№ п/п** | **Елементи методичної діяльності по виконанню функціональних обов’язків** | **Високий рівень** | **Достатній рівень** | **Середній рівень** | **Низький рівень** |
|  | Володіння нормативно-правовою документацією щодо педагогічної діяльності |  |  |  |  |
|  | Обізнаність з вимогами навчальних програм інваріативної складової |  |  |  |  |
|  | Обізнаність з вимогами варіативної частини |  |  |  |  |
|  | Своєчасне реагування на виконнання фукнціональних обов’язків |  |  |  |  |
|  | Організація методичної роботи в освітньому закладі:  - підвищення рівня обізнаності із стандартними формами методичної роботи; |  |  |  |  |
| - рівень ознайомлення з нетрадиційними формами методичної роботи; |  |  |  |  |
| - залучення до методичної роботи вихователів-методистів; |  |  |  |  |
| - діяльність педагогів у міжатестаційний період;  - методичний супровід систематизації матеріалів індивідуального плану в період атестації. |  |  |  |  |
|  | Організація роботи творчих, динамічних груп |  |  |  |  |
|  | Організація роботи майстер-класів |  |  |  |  |
|  | Участь в плануванні роботи освітнього закладу |  |  |  |  |
|  | Самоосвіта. Вивчення, узагальнення, впровадження передового педагогічного досвіду |  |  |  |  |
|  | Зв'язок з науковцями, методистами РМК, ІППОЧО |  |  |  |  |
|  | Використання додаткових наукових інформаційних матеріалів |  |  |  |  |
|  | Виступи в періодичній пресі |  |  |  |  |
|  | Результативність участі в конкурсах фахової майстерності. |  |  |  |  |

### **АНКЕТА ДЛЯ ПЕДАГОГА ЗЗСО З ДІАГНОСТИКИ ЙОГО ПРОФЕСІЙНОЇ ПІДГОТОВКИ**

### 1.Чи задоволені Ви своєю професійною підготовкою?

1. Так;
2. ні;
3. не зовсім.

2.З яких напрямків професійної підготовки Ви хотіли б удосконалити свої знання в першу, другу... чергу (зазначте свої номери):

1. науково-теоретична підготовка;
2. методична підготовка;
3. психолого-педагогічна підготовка.

3.Чи вважаєте Ви за доцільне поглибити свої професійні знання з питань:

1. вивчення особистості учня та колективу;
2. аналізу й оцінки результатів своєї діяльності та діяльності дитини;
3. планування педагогічної діяльності й діяльності учнів;
4. організації особистої праці;
5. контролю за навчально-виховною діяльністю дітей;
6. іншим (допишіть).
7. Якими своїми професійними вміннями Ви не задоволені (зазначте):
8. організаторськими;
9. конструктивними;

3) комунікативними.

5. Чи хотілося б Вам удосконалити їх?

1. Так;
2. ні;
3. складно відповісти.

6.Яким формам підвищення кваліфікації своїх професійних знань і вмінь Ви надали б при цьому перевагу в першу, другу... чергу (зазначте свої номери):

1. самоосвіті;
2. семінару-практикуму;
3. ШПМ;
4. ШМВ;
5. творчим групам з психолого-педагогічних проблем;
6. міським методичним об'єднанням;

7. Якщо б Вам надали можливість вибору семінарів для удосконалення своїх професійних знань, то в якому з них Ви взяли б участь у першу чергу (у другу тощо) (зазначте номер і форму підвищення своєї професійної кваліфікації):

1. психолого-педагогічні особливості учнів різного віку;
2. психологія виховання;
3. форми й методи педагогічного співробітництва з дітьми;
4. типи занять: методика їх підготовки та проведення;
5. форми організації навчально-виховної діяльності учнів;
6. методи навчання та їх ефективне використання в сучасних умовах;
7. прийоми активізації навчально-пізнавальної діяльності дітей;

9) педагогічна етика педагога ЗЗСО;

**ДІАГНОСТИЧНА КАРТА**

Учитель ЗЗСО №\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **№**  **з / п** | **Основні напрями діяльності** | | **Володію питанням** | | **Поділюсь досвідом** | **Хочу познайомитись з досвідом** | **Потребую допомоги** |
| **1.** | | Психолого-педагогічні умови здійснення навчально-виховного процесу на діагностичній основні | |  |  |  |  |
| **2.** | | Теорія педагогічної творчості та самоосвітньої діяльності | |  |  |  |  |
| **3.** | | Розвиток, вивчення, пропаганда ППД | |  |  |  |  |
| **4.** | | Організація та педагогічний аналіз навчально-виховного процесу | |  |  |  |  |
| **5.** | | Інтерактивні форми роботи з педагогами | |  |  |  |  |
| **6.** | | Гуманізація взаємин особистості і колективу | |  |  |  |  |
| **7.** | | Оптимізація взаємодії педагогів з батьками | |  |  |  |  |
| **8.** | | Психолого-педагогічне проектування навчально-виховного процесу | |  |  |  |  |
| **9.** | | Створення розвивального життєвого простору | |  |  |  |  |
| **10.** | | Організація життєдіяльності дошкільників | |  |  |  |  |
| **11.** | | Взаємодія суспільного і родинного виховання | |  |  |  |  |
| **12.** | | Організація гурткової роботи в ДНЗ | |  |  |  |  |
| **13.** | | Організація роботи з правового та морального виховання | |  |  |  |  |
| **14.** | | Основні завдання та зміст громадянського виховання | |  |  |  |  |
| **14.** | | Формування екологічної культури особистості | |  |  |  |  |
| **15.** | | Діяльність педагогічного колективу щодо формування художньої культури, розвитку естетичних почуттів | |  |  |  |  |
| **16.** | | Організація, керівництво , контроль за ігровою діяльністю | |  |  |  |  |
| **17.** | | Організація роботи з обдарованими дітьми в ДНЗ | |  |  |  |  |
| 18. | | Забезпечення рухової активності | |  |  |  |  |

**АНКЕТА ДЛЯ ВИЗНАЧЕННЯ НАПРЯМУ МЕТОДИЧНОЇ ДОПОМОГИ**

Учитель

Освіта

Стаж педагогічної роботи

1. *Під час яких занять Ви відчуваєте труднощі у формі організації та у проведенні (зазначити):*

* пізнавальний розвиток;
* емоційно-ціннісний розвиток;
* соціально-моральний розвиток;
* мовленнєвий розвиток;
* художньо-естетичний розвиток;

- логіко-математичний розвиток;

- фізичний розвиток.

*2. Що, на вашу думку, зумовлює ці труднощі (зазначити):*

* відсутність належних матеріальних умов;
* значна кількість дітей у групі;
* недостатня методична допомога;
* обмаль методичної літератури у дошкільному закладі;
* низький рівень теоретичної допомоги;
* недостатність педагогічного досвіду;
* брак фахових навичок;
* відсутність спеціальної освіти.

*3. Чи виникають у Вас проблеми у спілкуванні (так; ні; не знаю;):* - з дітьми;

* з батьками;
* з обслуговуючим персоналом?

*4.Оцініть за п'ятибальною системою власні діагностичні вміння*:

* знання психології дитини дошкільного віку та методик її визначення;
* вміння визначити пізнавальну діяльність учнів;

- знання особливостей емоційного розвитку;

* вміння діагностувати та коригувати взаємини між дітьми;
* вміння аналізувати власну діяльність;

- вміння цінувати досвід колег з метою впровадження у свою роботу доцільних прийомів.

*5. Якої саме методичної допомоги потребуєте*:

- лекцій з психології та методик;

- семінарів-практикумів з психології та методик;

- методичних консультацій з окремих розділів програми;

- відкритих переглядів занять у досвідчених педагогів.

**ПОКАЗНИКИ ПРОФЕСІЙНОЇ ДІЯЛЬНОСТІ ТА ФАХОВОЇ КОМПЕТЕНТНОСТІ ПЕДАГОГІВ ЗЗСО №**

**у 20 /20 навчальному році (у балах)**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Показники** | **Максимальна кількість балів** | **Вихователь** | | | | | | **Музичний керівник** | **Учитель-логопед** |
| Результативність методичної діяльності | 16 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Результативність роботи з дітьми | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Ефективність і якість роботи з батьками | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Якість ведення документації | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Особистісні якості, етика, культура поведінки | 4 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Володіння державною мовою | 3 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Кількість набраних балів** | 35 |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Відсоток максимальної кількості балів** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

**АНАЛІЗ УЧАСТІ ПЕДАГОГІЧНИХ ПРАЦІВНИКІВ ЗЗСО**

**У МЕТОДИЧНИХ ЗАХОДАХ У 20 -20 НАВЧАЛЬНОМУ РОЦІ**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Зміст роботи** | **Вихователь** | | | | | | **Вихователь-методист** | **Учитель-логопед** |
| Засідання педагогічної ради |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Семінари, семінари-практикуми |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Конкурси |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Виставки |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Методичні заходи згідно з річним планом ДНЗ |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Творчий звіт педагога |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Впровадження перспективного педагогічного досвіду |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Власний узагальнений досвід, авторські програми тощо |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Наставництво |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Колективні перегляди |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Консультації (надані) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Самоосвіта (поглиблене вивчення теми, ознайомлення з комп’ютерними технологіями, опрацювання педагогічної преси, нової методичної літератури тощо) |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Методичні заходи міста |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Публікації в фахових періодичних виданнях |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **Усього:** |  |  |  |  |  |  |  |  |

**Додаток Р**

**МЕТОДИЧНІ РЕКОМЕНДАЦІЇ ДЛЯ КЕРІВНИКІВ ЗЗСО ЩОДО ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ ОРГАНІЗАЦІЇ ТА УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНОЮ РОБОТОЮ**

1. Швидко орієнтуватися в реальних педагогічних ситуаціях на місцях, брати особисту відповідальність за прийняття рішень.
2. Ураховувати конкретні результати діяльності, узгоджуючи зі стандартами, нормативами.
3. Переглядати та коригувати систему планування методичної роботи ЗЗСО згідно з новими інструктивно-нормативними документами.
4. Упроваджувати в практику нові управлінські технології (особистісно орієнтоване, програмно-цільове, корпоративне) управління закладом освіти.
5. Сприймати вчителя як виразника педагогічної творчості, який забезпечує освітній простір в закладі й доцільно добирає форми й методи навчання.
6. Сприяти максимальному задоволенню суспільного попиту на педагогічні та методичні послуги шляхом моніторингових досліджень та консалтингу.
7. Прогнозувати розвиток фахової майстерності педагогів з урахуванням психолого-педагогічного підходу.
8. Посилювати направленість методичної роботи на професійне становлення педагогів, ураховуючи їхню особистість (зокрема рівня сформованості професійної компетентності), особливостей закладу освіти.
9. Застосовувати інноваційні форми організації методичного супроводу процесу, спрямовані на вдосконалення професійної компетентності педагогів.
10. Запобігати труднощам в організації системи методичної роботи.
11. Створювати й розробляти нові форми методичної роботи.
12. Реалізовувати самоменеджмент власної фахової діяльності відповідно до суспільних цілей.
13. Поліпшувати роботу з ознайомлення, узагальнення та популяризації передового педагогічного досвіду.
14. Постійно цікавитися фаховими потребами вчителів у методичних послугах та створювати банк освітніх послуг та продуктів.
15. Забезпечувати належний психолого-педагогічний супровід освітнього процесу шляхом створення умов для проєктування власної індивідуальної траєкторії професійного розвитку педагогів та сприятливого психологічного клімату.
16. Сприяти активізації діагностування вчителів щодо виявлення їхніх найважливіших фахових якостей шляхом самооцінки (ступеня задоволеності від роботи).
17. Збагачувати зміст методичної роботи, формувати інтерес до неї в педагогічних працівників шляхом розширення їхніх повноважень щодо формулювання мети, завдань, форм і методів методичної роботи в ЗЗСО.