

**Міністерство освіти і науки України
Ніжинський державний університет імені Миколи Гоголя**

Факультет іноземних мов

Кафедра прикладної лінгвістики

Освітньо-професійна програма
«Середня освіта. Мова і література
(англійська)» зі спеціальності 014.02
Середня освіта. Англійська мова та
література.

КВАЛІФІКАЦІЙНА РОБОТА

на здобуття освітнього ступеня магістр

**«Професійний розвиток вчителів іноземних мов у шкільних
методичних об'єднаннях»**

Студентки другого курсу
(магістерського рівня)
Групи Аз-21
Степаненко Світлани Олексіївни

Науковий керівник:

д-р. філол. наук, доц. Серебрянська І. М.

Рецензент:

Тезікова С. В., канд. пед. наук, декан
факультету іноземних мов

Допущено до захисту
Завідувач кафедри, канд. пед. наук,
доцент Ларіна Т. В.

_____ (підпис)

_____ (дата)

Ніжин – 2021

MINISTRY OF SCIENCE AND EDUCATION OF UKRAINE

GOGOL STATE UNIVERSITY OF NIZHYN

Applied Linguistics Department

Svitlana Stepanenko

PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF FOREIGN (ENGLISH) LANGUAGE
TEACHERS IN SCHOOL METHODOLOGICAL ASSOCIATIONS

Master's Thesis

Research Supervisor –
Doctor of Philology,
Associate Professor
Serebryanska I. M.

Nizhyn – 2021

АНОТАЦІЯ

Степаненко С. О. Професійний розвиток вчителів іноземних мов у шкільних методичних об'єднаннях.

Магістерську роботу присвячено вивченню проблеми професійного розвитку вчителів іноземних мов в умовах діяльності шкільних методичних об'єднань. На основі аналізу досягнень сучасної педагогічної науки визначено сутність поняття «професійний розвиток вчителя» та особливості цього процесу. Вивчено основні форми професійного розвитку вчителя в умовах навчального закладу. У роботі досліджено теоретичні основи діяльності шкільних методичних об'єднань: мета їхньої роботи, основні напрями, завдання та функції. Визначено, які основні принципи організації роботи шкільних методичних об'єднань та основні форми їхньої діяльності.

В роботі проаналізовано ефективність діяльності шкільних методичних об'єднань на базі конкретного навчального закладу. На основі проведено аналізу визначено найбільш та найменш ефективні форми і методи роботи шкільних методичних об'єднань, які сприяють професійному розвитку вчителів іноземних мов. Відповідно до отриманих результатів дослідження обґрунтовано критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань, які забезпечують всі умови для постійного професійного зростання вчителів іноземних мов.

Ключові слова: професійний розвиток вчителя, методична робота, шкільне методичне об'єднання, критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань.

ANNOTATION

Stepanenko S. O. Professional development of foreign language teachers in school methodological associations.

The master's thesis is devoted to the study of the problem of professional development of foreign language (English) teachers in the conditions of school methodological associations. Based on the analysis of the modern pedagogical science achievements, the essence of the concept of “professional development of a teacher” and the features of this process are determined. The basic forms of professional development of the teacher in the conditions of educational institution are studied. The theoretical bases of school methodical associations’ activity are investigated in the work: the purpose of their work, the basic directions, tasks and functions. The basic principles of the work organization of school methodical associations and the basic forms of their activity are defined.

In this work the effectiveness of school methodological associations’ activity on the basis of a particular educational institution is analysed. Based on these analysis, the most and least effective forms and methods of school methodological association work that promote the professional development of foreign language (English) teachers are identified. According to the results of the study, the criteria of the school methodological associations’ successful activity are substantiated, which provide all conditions for the constant professional growth of foreign language (English) teachers.

Key words: professional development of a teacher, methodical work, school methodical association, criteria of school methodical associations’ successful activity.

ЗМІСТ

ВСТУП	6
РОЗДІЛ I. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛЯ ...	10
1.1 Сутність поняття «професійний розвиток вчителя»	10
1.2 Основні форми професійного розвитку вчителя в умовах навчального закладу.....	14
Висновки до I розділу	17
РОЗДІЛ II. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ ШКІЛЬНИХ МЕТОДИЧНИХ ОБ'ЄДНАНЬ	19
2.1 Поняття про роботу шкільного методичного об'єднання, її мета, завдання та функції	19
2.2 Принципи організації роботи шкільного методичного об'єднання	28
2.3 Основні форми роботи шкільного методичного об'єднання	32
Висновки до II розділу.....	46
РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РОБОТИ ШКІЛЬНИХ МЕТОДИЧНИХ ОБ'ЄДНАНЬ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ШКОЛИ №234 М. КИЄВА З ПОГЛИБЛЕНИМ ВИВЧЕННЯМ ЕКОНОМІКИ І ПРАВА	48
3.1 Мета, завдання та основні напрямки методичної роботи Спеціалізованої школи № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права.....	48
3.2 Аналіз ефективності методичної роботи Спеціалізованої школи № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права	52
3.3 Критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань	60
Висновки до III розділу	64
ВИСНОВКИ.....	68
СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ.....	72
ДОДАТКИ.....	78

ВСТУП

Протягом останніх років українська система освіти зазначала значних змін. Як наслідок, таке реформування змінило ставлення суспільства та вимоги до професійної діяльності вчителя, її результатів, проявів його педагогічної культури та особистісних якостей у різних сферах професійно-педагогічної діяльності. Отже, сьогодні професіоналізм учителя набуває особливої значущості. Проблема педагогічного професіоналізму складна і багатоаспектна. Філософія, соціологія, психологія, педагогіка та інші гуманітарні і прикладні науки вивчають різні сторони формування педагогічного професіоналізму.

Проблема професійного розвитку та педагогічної майстерності неодноразово досліджувалася як вітчизняними, так і зарубіжними науковцями. Спільним є те, що в багатьох наукових працях зазначалося, що одним із засобів професійного розвитку вчителя є робота шкільних, районних або міських методичних об'єднань. Як результат, організація діяльності шкільних методичних об'єднань набуває винятково важливого значення, оскільки є одним із основних напрямів систематичної роботи педагогічних працівників з підвищення кваліфікації та професійного розвитку. Одне з головних завдань діяльності шкільних методичних об'єднань полягає в наданні допомоги вчителям в реалізації актуальних завдань розвитку, вдосконалення і підвищення їхньої професійної майстерності.

Розглядом питань, пов'язаних із проблемами професійного розвитку вчителя, займалося багато науковців, зокрема А. Глетсорн, Дж. Шіренс, Т. Гансер, Г. Філдінг, М. Фуллан, А. Харгрівс, С. Дей, І. Віллегас-Реймерс, А. Ліберман, М. Дадс, Л. Дарлінг-Хаммонд, які намагалися дати точне визначення поняттю «професійний розвиток вчителя». Цій проблемі присвячені також розвідки таких дослідників: Л. Пуховська, С. Мірошник, С. Лабудько, О. Вознюк, О. Гулай. Особливості методичної роботи як однієї з форм професійного розвитку вчителя досліджували такі науковці, як Л. Васильченко,

В. Сімонов, В. Варенко, Н. Нємова, А. Ручкіна, В. Биков, М. Поташник, О. Блохіна, О. Коваленко, В. Гуменюк.

В українській педагогічній науці питання розвитку професіоналізму вчителя та, зокрема, питання роботи шкільних методичних об'єднань розглядається в дисертаційних дослідженнях Б. Дьяченка «Розвиток професіоналізму молодого вчителя в системі післядипломної освіти» та М. Рудіної «Педагогічні умови підвищення професіоналізму молодого вчителя іноземної мови». Окрім цього, у науково-педагогічній літературі питання роботи шкільних методичних об'єднань досліджували Т. Сорочан, Б. Коротяєв, В. Курило, М. Зимняя, В. Пуцов, С. Крисюк, С. Азмєєва, Н. Мовчан, Р. Джон та інші.

Більшість з цих науковців вважають, що робота шкільних методичних об'єднань у сучасній школі – це цілісна система дій та заходів, метою якої є підвищення професійної компетентності та методичної майстерності вчителя, що, у свою чергу, спонукає кожного з них до роботи над удосконаленням свого фахового рівня. Вони зазначають, що шкільні методичні об'єднання сприяють взаємному збагаченню членів педагогічного колективу творчими знахідками та дає можливість молодому вчителю вчитися педагогічній майстерності у старших і більш досвідчених колег; забезпечує підтримання в педагогічному колективі духу творчості, прагнення до пошуку.

Об'єкт дослідження – професійний розвиток вчителя іноземних мов.

Предмет дослідження – зміст, форми та методи роботи методичних об'єднань, які сприяють професійному розвитку.

Мета дослідження полягає в тому, щоб визначити найбільш ефективні форми і методи роботи шкільних методичних об'єднань, які сприяють професійному розвитку вчителів іноземних мов та окреслити критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань.

Поставлена в роботі мета конкретизується через вирішення таких **завдань**:

- на основі аналізу досягнень сучасної педагогічної науки визначити сутність та особливості професійного розвитку вчителів;

- дослідити зміст, форми та методи роботи шкільних методичних об'єднань;
- визначити найбільш та найменш ефективні форми і методи роботи шкільних методичних об'єднань, які сприяють професійному розвитку вчителів іноземних мов;
- означити критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань.

Методологічну основу роботи становлять праці А. Глетсорн, Дж. Шіренс, Т. Гансер, Г. Філдінг, М. Фуллан, А. Харгрівс, С. Дей, І. Віллегас-Реймерс, А. Ліberman, М. Дадс, Л. Дарлінг-Хаммонд, які вивчали проблеми професійного розвитку вчителя. Також в роботі використано окремі розвідки Л. Пуховської, С. Мірошника, С. Лабудько, О. Вознюк, О. Гулай, Л. Васильченко, В. Сімонов, В. Варенко, Н. Немова, А. Ручкіна, В. Биков, М. Поташник, О. Блохіна, О. Коваленко, В. Гуменюк, які вивчали особливості методичної роботи як однієї з форм професійного розвитку вчителя.

Для розв'язання поставлених завдань дослідження було використано такі **методи дослідження:**

- 1) аналіз і синтез наукової літератури та ідей для визначення особливостей професійного розвитку вчителів та дослідження основних завдань, функцій роботи шкільних методичних об'єднань;
- 2) соціологічний метод (анонімне опитування, інтерв'ю) для дослідження змісту роботи методичних об'єднань та визначення найбільш ефективних методів та форм їхньої роботи;
- 3) метод математичної статистики для визначення статистичної значущості отриманих у ході опитування результатів;
- 4) педагогічні (опис) для визначення основних принципів роботи методичних об'єднань.

Гіпотеза дослідження полягає в тому, що якість професійного розвитку вчителів іноземних мов в умовах роботи шкільних методичних об'єднань можна буде покращити, визначивши застарілі або менш ефективні форми, методи діяльності методичних об'єднань та прибравши або замінивши їх на

більш нові та дійові. Також цього можна досягти, спираючись на критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань.

Практичне значення прогнозованих результатів полягає в тому, що його матеріали можуть бути використані для подальшого вивчення та дослідження ролі методичних об'єднань в професійному розвитку вчителів іноземних мов. Окрім цього, керівництво шкіл може використовувати критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань для покращення якості професійного розвитку вчителів та для аналізу методичної роботи закладу.

Апробація результатів наукового дослідження відбулася на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Перспективні шляхи розвитку наукових знань» в місті Київ, 19-20 квітня 2021 року, на Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми, пріоритети та перспективи розвитку науки та освіти в XXI столітті» в місті Полтава, 4 листопада 2021 року та на IV Міжнародній науково-практичній конференції «Проблеми та перспективи сучасної науки та освіти» в місті Львів, 7-8 листопада 2021 року. За матеріалами кваліфікаційної роботи є три публікації.

Структура роботи. Мета і завдання роботи зумовили таку її структуру: робота складається зі вступу, трьох розділів, висновків, списку використаних джерел та додатків.

РОЗДІЛ І. ХАРАКТЕРИСТИКА ПРОФЕСІЙНОГО РОЗВИТКУ ВЧИТЕЛЯ

1.1 Сутність поняття «професійний розвиток вчителя»

Стрімкий розвиток сучасної науки та суспільства зумовлює зміни щодо вимог та підходів до професійного розвитку особистості. Сьогодні кожна людина має займатися самоосвітою, вміти діяти якісно та ефективно, самореалізуватися, щоб бути конкурентоспроможною та успішною. Саме ж поняття «професійний розвиток» являє собою «процес формування суб'єкта професійної діяльності, тобто системи певних властивостей в умовах неперервної професійної освіти, самовиховання та здійснення професійної діяльності» [23, с. 733]. Завдяки постійному процесу професійного розвитку людина оволодіває системою професійно важливих якостей, яка включає комунікативні, мотиваційні, характерологічні, рефлексивні, виховні, інтелектуальні, психофізіологічні властивості особистості. Крім того, під час даного процесу формуються ідейні і моральні якості, спеціальні науково-технічні і технологічні знання, уміння та навички фахівця[11].

Л. Пуховська зазначає, що «вчительство – це не тільки «змінна величина», яка необхідна для успішного реформування освітніх систем, але й «найбільш визначний носій змін» у реалізації реформ»[44, с. 98]. Оскільки вчителі мають таку подвійну роль суб'єкта та об'єкта в системі освітніх реформ, це призвело до того, що сьогодні професійний розвиток вчителів знаходиться під посиленням науковим та практичними інтересами з боку освітніх теоретиків та практиків. Саме тому, на нашу думку, сьогодні в Україні посилюється інтерес до проблеми професійного розвитку вчителів, відбувається збільшення свобод вчителя щодо вибору форм, методів для свого професійного зростання та розробляються нові підходи і стратегії професійного становлення та розвитку особистості вчителя.

Питання професійного розвитку вчителя широко вивчається як і в Україні, так і закордоном, тому у світовій науковій літературі дослідники використовують різні терміни для позначення поняття «професійний розвиток вчителя» – «розвиток вчителя (teacher development), розвиток кар'єри (career development), розвиток персоналу (staff development), розвиток людських ресурсів (human resource development), професійний розвиток (professional development), неперервна освіта (continuing education), освіта упродовж життя (lifelong learning)» [44, с. 98] та інші.

Окрім використання різних термінів, сучасні науковці також по-різному трактують визначення поняття «професійний розвиток вчителя». Американський науковець А. Глетсорн зазначає, що «професійний розвиток вчителя визначається як зростання його професійних досягнень в результаті накопичення практичного досвіду і систематичного аналізу власної педагогічної діяльності» [60, с. 41].

Інший європейський науковець Дж. Шіренс зазначає, що «професійний розвиток учителів – неперервний процес, що охоплює такі складові: початкову підготовку, введення у професію та постійне вдосконалення особистісних, соціальних і професійних компетентностей педагога» [65, с.57].

У своїх дослідженнях Т. Гансер та Г. Філдінг зазначали, що «професійний розвиток передбачає систематичний перегляд учителем змісту і процесу, а також контекстів його педагогічної діяльності» [44, с. 99]. На думку Л. Пуховської, така перспектива на той час була новою для вчителів. І це не дивно, тому що протягом багатьох років підвищення кваліфікації було єдиною доступною формою професійного розвитку вчителів. Однак протягом останніх десятиріч професійний розвиток стали визначати як «довготривалий процес, в ході якого вчителям систематично надаються досвід та можливості для професійного зростання і розвитку» [44, с. 99].

Канадський дослідник М. Фуллан розглядає вчителів як активний агент сучасних змін. Він пояснив це тим, що невинний розвиток сьогодення залежить від моральних цінностей та потреб вчителів [61]. Згодом такі

припущення канадського науковця розвивав А. Харгрівс в своїх працях. На його думку, «професійний розвиток має включати моральні цілі у викладанні, політичну обізнаність, гостроту і досвідченість вчителів, відданість і відповідальність за свою працю» [62, с. 126].

Ми вважаємо, що найбільш точним та ґрунтовним визначенням поняття «професійний розвиток вчителя» є визначення, яке запропонував англійський вчений С. Дей: «Професійний розвиток вчителя – це процес, у ході якого вчитель самостійно або разом із своїми колегами переглядає, оновлює, розширяє свої зобов'язання щодо моральної мети викладання, а також критично розвиває знання, вміння, хороше професійне мислення, планування і практику роботи з дітьми, молоддю й колегами на кожному етапі свого професійного життя» [63, с. 4]. Окрім цього, науковець зазначає, що цей процес охоплює весь природний досвід навчання, а також ті свідомі та заплановані дії, які прямо чи опосередковано принесуть користь вчителю, групі вчителів або школі в цілому, що, у свою чергу, покращить якість шкільної освіти [63].

Дослідивши та проаналізувавши роботи зарубіжних вчених, дослідниця І. Віллеґас-Реймерс виділила основні положення стосовно професійного розвитку вчителів. І. Віллеґас-Реймерс зазначає, що такі науковці, як Л. Дарлінґ-Хаммонд, М. Дадс, А. Ліберман наголошують, що «професійний розвиток вчителів базується на конструктивізмі, тому вчителі виступають суб'єктами активного навчання» [62, с. 13].

Інші науковці – Т. Гансер, Д. Кохен – зазначають, що «професійний розвиток вчителя – це довготерміновий процес, тому що вчитель постійно навчається» [62, с. 13].

Ф. Ньюменн, М. Кінґ, Л. Дарлінґ-Хаммонд вважають, що «професійний розвиток – це процес, який проходить у рамках певного контексту» [62, с. 13]. Науковці вказують на те, що щоденна професійна діяльність вчителів безпосередньо пов'язана та може бути найбільш ефективною формою професійного розвитку. Доказом цього може бути те явище, коли в школах створюються професійні громади, в яких вчителі навчаються та досліджують

щось нове тощо. Дослідники вважають, що «найбільші можливості для професійного розвитку вчителів надає їх навчання на робочому місці (“on-the job learning” activities), зокрема, навчання в групах, активне дослідження, портфоліо» [62, с. 13].

Дослідниця зазначає, що С. Лоукс-Хорслей, Т. Гаскей вважають, що «професійний розвиток вчителів – це не тільки оволодіння вчителями нових знань та вмінь для того, щоб реалізовувати навчальні програми, але й процес формування освіченості» [62, с. 14]. Саме тому, на думку науковців, професійний розвиток вчителів безпосередньо пов'язаний з освітніми реформами. Вони зазначають, що вчителі повинні мати всі можливості та права для професійного розвитку, а суспільство, в свою чергу, має відноситися до них відповідно до очікувань, які базуються на потребах сучасних учнів [62].

Міркуючи про роль професійного розвитку для вчителя Д. Грейс, С. Лутл, М. Кохран-Сміт наголошують, що «вчителі відчувають себе рефлексивними практиками, які входять в професію з певною базою знань і будуть набувати нових знань і досвіду, «дорощуючи» їх до попередніх» [62, с. 14]. Через це дослідники вказують на те, що основна мета професійного розвитку вчителів зводиться до того, щоб вчителі мали можливість отримувати всю необхідну допомогу для реалізації та створення нових педагогічних теорій і практик. Окрім цього, ця мета також полягає у тому, щоб підняти компетентність вчителів відносно їхньої педагогічної діяльності [62].

М. Клімент, Л. Дарлінг-Хаммонд вважають, що професійний розвиток вчителів реалізується в процесі співробітництва. Однак вони також зазначають, що «при цьому мають бути можливості для автономної праці та рефлексії» [62, с. 15]. Проте, на думку вчених, саме завдяки постійній взаємодії вчителів один з одним, завдяки постійній взаємодії вчителів, адміністрації школи, батьків, учнів тощо відбувається найбільш ефективний професійний розвиток вчителів [62].

Говорячи про форми та методи професійного розвитку вчителя, Дж. Скрібнер, Т. Гаскей зазначають, що «професійний розвиток проходить у різних формах і «оправах» [62, с. 15]. Кожна форма або модель професійного розвитку

має свої переваги та недоліки і не може підходити абсолютно всім навчальним закладам. Саме тому, адміністрація школи разом з педагогами мають визначити свої потреби, особливості, проблеми, досвід, доробки, для того, щоб обрати найбільш відповідну та ефективну форму або модель професійного розвитку. Таким чином, науковці вказують на те, що професійний розвиток вчителів можна розглядати, як безперервний процес прийняття оптимальних рішень, комбінування різних методів, форм, технологій, моделей, які відповідають та ефективно працюють в конкретному освітньому закладі та в конкретній ситуації [62].

1.2 Основні форми професійного розвитку вчителя в умовах навчального закладу

Як вже зазначалося, професійний розвиток вчителя – це довготерміновий процес, який включає в себе багато аспектів. Окрім цього, професійне зростання вчителя є важливим для його реалізації як особистості. Прагнучи до самовдосконалення, до самоосвіти, вчитель таким чином забезпечує собі розширення та збільшення його творчих можливостей, пізнавальних інтересів та формування творчої індивідуальності, відмінних результатів педагогічної діяльності.

Раніше єдиною формою професійного розвитку вчителя було підвищення кваліфікації. Однак сьогодні цьому питанню приділяється більше уваги, впроваджуються реформи та створюються нові методи, форми та стратегії. Сучасний педагог має свободу вибору щодо форм, методів та навіть термінів для свого професійного зростання. Одним з основних методів професійного розвитку педагога є його зростання в межах навчального закладу, в якому вчитель працює.

Програма професійного та особистісного розвитку вчителя в межах навчального закладу включає в себе дві взаємопов'язані складові – самоосвітня діяльність та участь у методичній роботі [30]. Перша складова – це самоосвіта.

Вона включає роботу над індивідуальною методичною темою, опис власного досвіду роботи та оформлення результатів своєї роботи у вигляді звітів, публікацій, виступів на педраді або методичній раді. Створення власного портфоліо професійного розвитку та участь у педагогічних конкурсах, виставках, науково-практичних конференціях, педагогічних читання також відносяться до самоосвіти [30].

Другою не менш важливою складовою професійного розвитку вчителя в межах навчального закладу є участь у методичній роботі, яка включає в себе оприлюднення індивідуальних наробок, поширення власного педагогічного досвіду та обмін досвідом з іншими вчителями, роботу в шкільних та районних методичних об'єднаннях, проведення відкритих уроків, виховних заходів, майстер-класів, участь у колективних та групових формах методичної роботи, у конкурсах педагогічної майстерності, у роботі виставок дитячих робіт та організації конкурсів дитячої творчості. Окрім цього, до роботи у методичній роботі відносяться такі важливі аспекти, як створення навчальних програм, методичних посібників, написання статей для фахових журналів і газет, участь у організації соціально-педагогічних проєктів та програм, співпраця з позашкільними закладами тощо [30].

Окрім самоосвіти та участі у методичній роботі, модель професійного розвитку вчителя також включає в себе такі найбільш поширені форми роботи, як індивідуальні (Схема 1.2), колективні (Схема 1.3) та групові (Схема 1.3) [14].

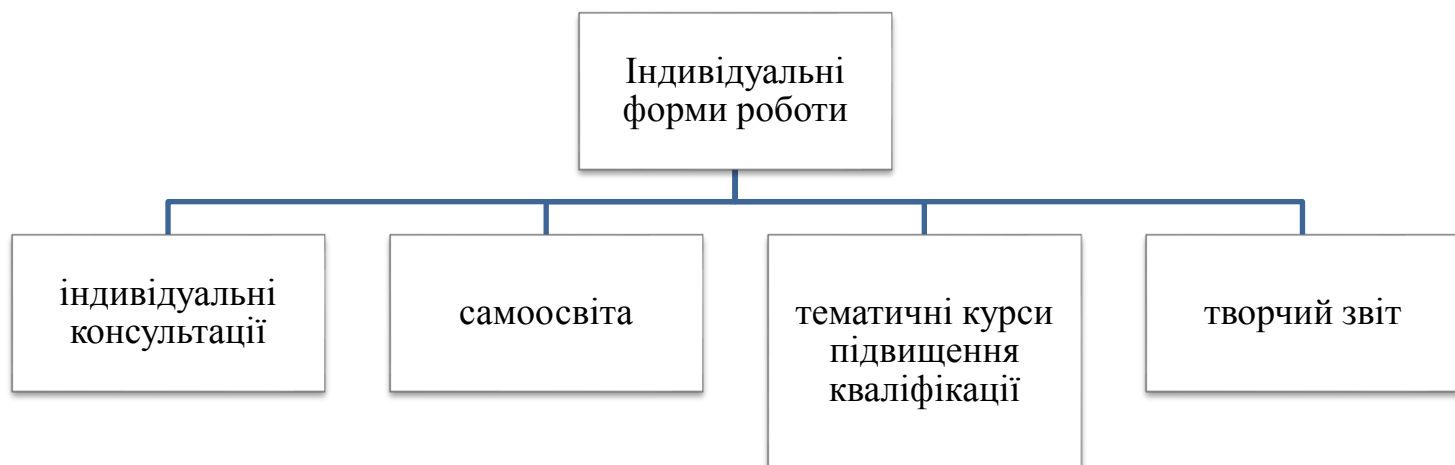


Схема 1.1 – Індивідуальні форми роботи

Професійний розвиток вчителя безпосередньо впливає на його професійну компетентність. Відповідно до К. Маркової, професійна компетентність педагога – це «праця педагога, яка передбачає здійснення на достатньо високому рівні педагогічного спілкування, реалізацію особистості педагога, досягнення високих результатів у навчанні та вихованні дітей, а отже і постійного професійного росту, самовдосконалення, самоосвіти» [10, с. 18].

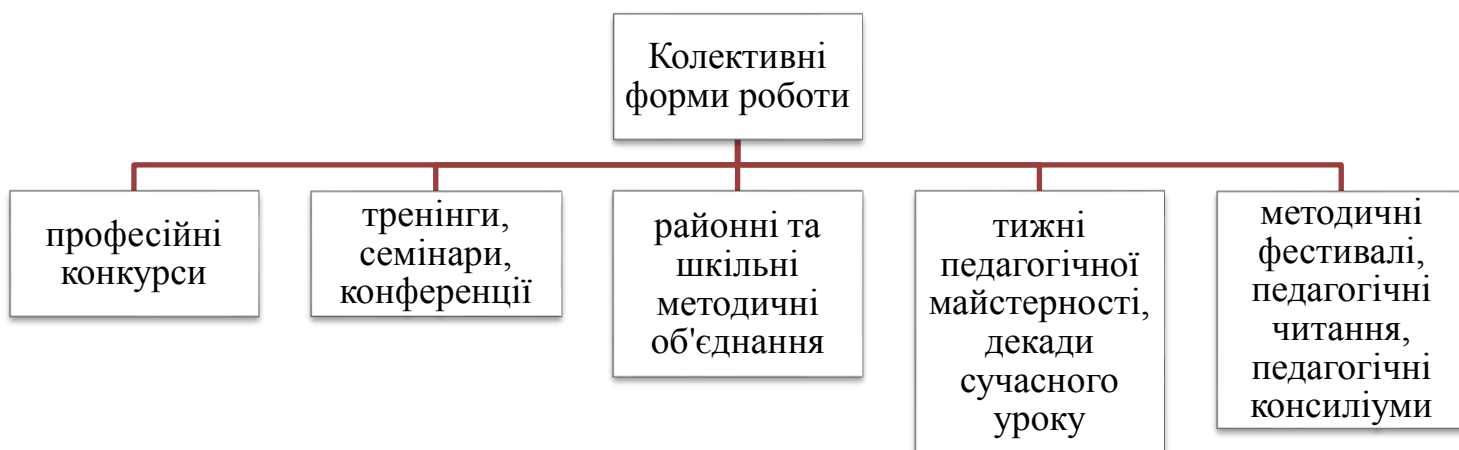


Схема 1.2 – Колективні форми роботи

Отже, завдяки методичній роботі навчального закладу, в основі якої має бути покладено індивідуальний підхід, гнучке використання різних форм і методів роботи з педагогами, вчителі удосконалюють свою педагогічну майстерність та підвищують рівень професійної компетентності.

Окрім цього, самоосвіта вчителя також є однією з умов його успішної професійної діяльності та підвищення рівня компетентності. Педагогу необхідно розглядати самоосвіту, як власну цілеспрямовану пізнавальну діяльність. Основними мотивами самоосвіти можуть бути: інтерес, суспільна думка, матеріальна мотивація, щоденна робота з інформацією, конкуренція, стрімкий ріст сучасної науки, особливо психології та педагогіки, зміни в житті суспільства, бажання творчості. Однак основною умовою того, що самоосвіта успішна є те, що вона здійснюється добровільно, свідомо, планується, керується та контролюється самим вчителем.

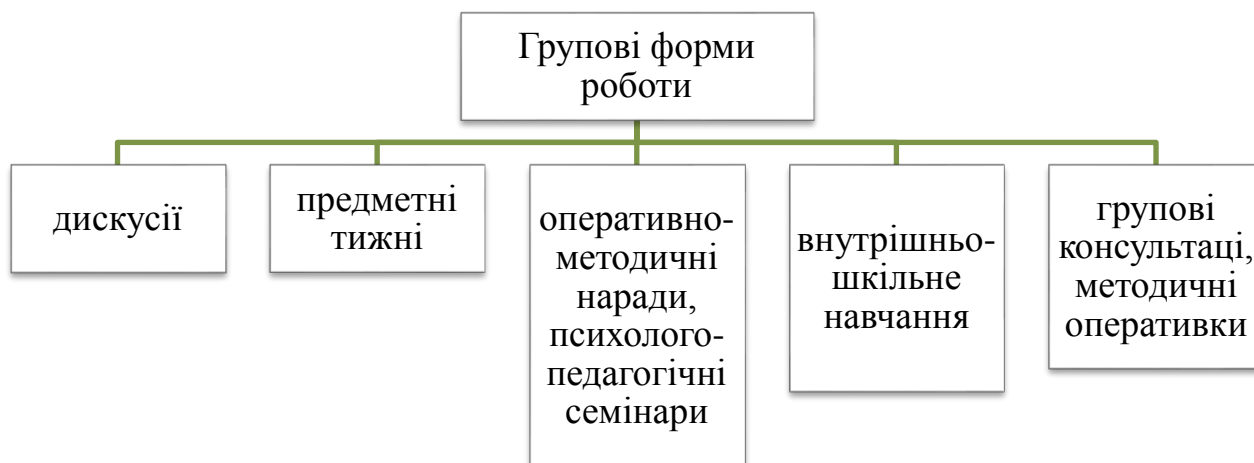


Схема 1.3 – Групові форми роботи

Не менш важливим аспектом в професійному зростанні вчителя є вміння постійно відстежувати результати роботи, займаючись самомоніторингом. Тобто, вчителю необхідно регулярно відстежувати ключові елементи своєї роботи. Саме це, в свою чергу, надасть йому можливість оцінити результативність вже виконаної роботи та визначити основні напрямки подальшого розвитку.

Висновки до I розділу

Швидкий розвиток сучасної науки та суспільства призвели до виникнення змін щодо вимог та підходів до професійного розвитку вчителя. Л. Пуховська зазначає, що вчительство – це «найбільш визначний носій змін» у реалізації реформ» [44, с. 98]. Саме тому, на нашу думку, сьогодні в Україні посилюється інтерес до проблеми професійного розвитку вчителів, відбувається збільшення свобод вчителя щодо вибору форм, методів для професійного зростання та розробляються нові підходи і стратегії професійного становлення та розвитку особистості вчителя. Адже всього кілька десятиріч тому єдиною формою професійного розвитку педагога було підвищення кваліфікації.

Питання професійного розвитку вчителя широко вивчається як і в Україні, так і закордоном, тому у світовій науковій літературі дослідники використовують різні терміни для позначення поняття «професійний розвиток

вчителя» (розвиток вчителя (teacher development), розвиток кар'єри (career development), розвиток персоналу (staff development) та інші).

Окрім використання різних термінів, сучасні науковці також по-різному трактують визначення поняття «професійний розвиток вчителя». Досить цікавими та популярними є визначення таких науковців, як А. Глетсорт, Дж. Шіренс, Т. Гансер та Г. Філдінг, М. Фуллан, А. Харгрівс тощо. Однак, на нашу думку, найбільш точним та ґрунтовним визначенням поняття «професійний розвиток вчителя» є визначення, яке запропонував англійський вчений С. Дей. Науковець вважає, що це процес, в ході якого вчитель самостійно або разом з колегами поглиблює свої знання та розвиває практичні вміння і навички щодо взаємодії з дітьми, колегами.

Одним з основних методів професійного розвитку педагога є його зростання в межах навчального закладу, в якому вчитель працює. Програма професійного та особистісного розвитку вчителя в межах навчального закладу включає в себе дві взаємопов'язані складові – самоосвітня діяльність та участь у методичній роботі.

Окрім самоосвіти та участі у методичній роботі, модель професійного розвитку вчителя також включає в себе такі форми роботи, як індивідуальні, колективні та групові.

Не слід забувати, що професійний розвиток вчителя безпосередньо впливає на його професійну компетентність, рівень якої може весь час підвищуватися завдяки ефективній методичній роботі навчального закладу, добровільній і свідомій самоосвіті вчителя та його вмінню оцінювати результативність виконаної роботи.

РОЗДІЛ II. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ РОБОТИ ШКІЛЬНИХ МЕТОДИЧНИХ ОБ'ЄДНАНЬ

2.1 Поняття про роботу шкільного методичного об'єднання, її мета, завдання та функції

«Методична робота в освітньому закладі є частиною системи безперервної освіти педагогічних і керівних кадрів навчального закладу» [20, с. 17]. «Методична робота з учителем на різних рівнях (державному, місцевому, шкільному) відіграє значну роль в професійному розвитку, підвищенні кваліфікації та в зростанні педагогічної майстерності й педагогічної компетентності педагога. Окрім цього, методична робота сприяє збагаченню педагогічного колективу педагогічними знахідними, спонукає вчителів до професійного зростання й підвищення кваліфікації та допомагає молодим спеціалістам переймати досвід та майстерність у більш досвідчених колег» [20, с. 18].

«Методична робота в освітньому закладі – це цілісна система взаємопов'язаних структур, учасників, умов і процесів, а також напрямків, принципів, функцій, форм, прийомів, методів, заходів, які спрямовані на всебічне підвищення та збагачення майстерності, компетентності і творчого потенціалу педагогічних і керівних працівників освітньої установи, і в кінцевому підсумку – на підвищення якості освіти в конкретному навчальному закладі та на виховання й розвиток майбутніх громадян України» [20, с. 18; 9, с. 57].

Робота шкільних методичних об'єднань здійснюється за різними напрямками (Схема 2.1). Перш за все, це поглиблення філософсько-педагогічних знань. Цей напрям спрямований на вивчення педагогічних теорій, практик та методик навчання і виховання, на вивчення психології та етики. Також однією з головних цілей даного напрямку є поглиблення та

вдосконалення наукових і практичних знань з предмету й методики його викладання [16].

Другий і не менш важливий напрямок – вивчення принципів розвитку української національної школи. Даний напрям методичної роботи базується на збагаченні педагогів здобутками українських педагогічних теорій, практик, методик. Також цей напрям передбачає оволодіння сучасними методиками,

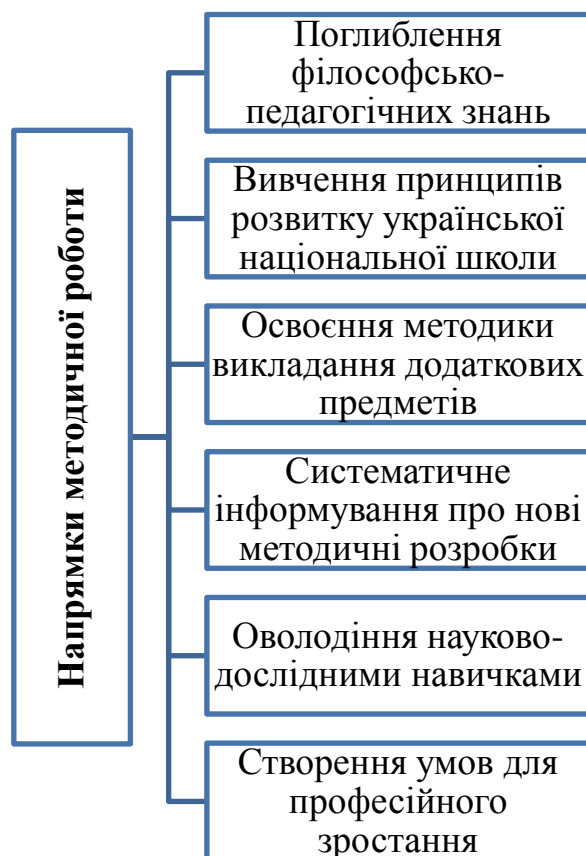


Схема 2.1 – Напрямки методичної роботи

ознайомлення і освоєння нових програм, навчальних підручників та вивчення нових теорій, методик викладання певних предметів [16].

Освоєння методики викладання додаткових предметів – це напрям методичної роботи, який реалізується у ознайомленні, вивченні та опрацюванні складних розділів навчальних програм. Цей процес відбувається шляхом проведення відкритих уроків, взаємовідвідування уроків, шляхом використання під час уроків наочності та дидактичних матеріалів [16].

Наступний напрямок – це систематичне інформування про нові методичні розробки. Даний напрям передбачає систематичне інформування про появу нових інструктивних і методичних матеріалів, які пов'язані зі змістом і методикою навчально-виховної роботи освітнього закладу та систематичне вивчення цих матеріалів [16].

За допомогою оволодіння науково-дослідними навичками у педагогів формуються дослідницькі уміння та навички. Також цей напрям вчить педагогів як правильно здійснювати теоретичний пошук, аналіз та вчить оцінювати результати педагогічних досліджень, а також сприяє їхньому творчому розвитку [16].

Одними з найважливіших напрямків методичної роботи школи є створення всіх необхідних умов для постійного підвищення освітнього й кваліфікаційних рівнів педагогічних працівників. У методичній роботі школи одним з найголовніших завдань керівництва є створення всіх необхідних умов для професійного розвитку вчителів та надання їм дієвої і необхідної допомоги для досягнення даної мети. Однією з основних форм колективної роботи з підвищення кваліфікації є діяльність методичних об'єднань вчителів [4].

В. Сімонов стверджує, що головна мета методичної роботи – це «безперервне вдосконалення кваліфікації викладача, безперервне сприяння його ерудиції та компетенції в області певної науки (навчального предмета) і методики його проведення» [51, с.124].

Отже, «основна мета роботи шкільних методичних об'єднань полягає у створенні умов для неперервної професійної освіти педагогічних працівників, для максимального задоволення їх попиту на методичні послуги через навчання, розвиток, інформування, впровадження нововведень і елементів цінного досвіду, а також для підвищення якості освіти в межах освітнього закладу» [51, с. 125].

В. Варенко виділяє такі основні завдання методичної роботи:

- підготовка вчителів до впровадження в навчальний процес нових програм та технологій, підвищення наукового рівня педагогів;

- систематичне інформування педагогів про досягнення в сферах методик викладання і психолого-педагогічних дисциплін;
- пошук і впровадження в навчально-виховний процес передового педагогічного досвіду;
- вивчення та впровадження нових прогресивних і досконалих методів і засобів навчання;
- формування самостійності та професійної відповідальності в практичній діяльності вчителів;
- надання кожному педагогу кваліфікованої допомоги щодо покращення ефективності їхньої педагогічної діяльності[8].

В свою чергу, Н. Немова виділяє такі завдання:

- інформування вчителів про нові вимоги, що висуваються до роботи і останні досягнення педагогічної науки і практики;
- навчання і розвиток педагогічних працівників, підвищення їх кваліфікації;
- виявлення, вивчення і поширення найбільш цінного досвіду педагогічної, інноваційної та ін. діяльності членів педагогічного колективу;
- підготовка методичного забезпечення для здійснення освітнього процесу: програм, рекомендацій, пам'яток [37, с. 3-6].

А. Ручкіна виділяє такі основні завдання методичної роботи:

- забезпечення оперативного інформування педагогів про новий зміст освіти, інноваційні освітні і виховні технології, досягнення психолого-педагогічних наук з метою впровадження в практику своєї роботи;
- систематичне, всебічне вивчення та аналіз педагогічної діяльності на основі діагностики;
- стимулювання та розвиток творчого дослідницького підходу до навчально-виховного процесу, забезпечення постійного зростання професійної майстерності через колективну й індивідуальну діяльність;

- виявлення, узагальнення та поширення передового педагогічного досвіду в навчальному закладі;
- організаційно-методичне забезпечення атестації педагогічних кадрів [19].

Проаналізувавши всі ці припущення, можна зробити висновок, що основними завданнями методичної роботи в школі є:

- інформування вчителів про нові методики, технології у навчання, про зміни у навчальному процесі тощо;
- створення умов для постійного навчання вчителів та підвищення педагогічної кваліфікації;
- виявлення, вивчення, поширення досвіду;
- методичне забезпечення;
- діагностика і прогнозування навчально-виховного процесу.

Ознайомившись та проаналізувавши роботи багатьох дослідників, було виділено основні функції методичної роботи в школі – функція планування, організаційна функція, діагностична, прогностична, моделювальна, компенсаторна, відновлювальна, коригувальна, координувальна, пропагандистська, контрольно-інформаційна та інтегративна (Схема 2.2).



Схема 2.2 – Функції методичної роботи в школі

Функція планування передбачає планування методичної роботи навчального закладу на наступний навчальний рік. Це необхідно для того, щоб досягнути основної мети методичної діяльності та виконати всі поставлені завдання. Планування методичної діяльності сприяє прийняттю оптимальних управлінських рішень та моделюванню найбільш ефективного варіанту управління цією діяльністю [8].

Організаційна функція сприяє удосконаленню управління методичною роботою закладу на всіх рівнях та удосконаленню структури, змісту даної методичної діяльності. Дана функція реалізується за допомогою планування не тільки методичної роботи, але й підвищення кваліфікації педагогів. Для ефективного функціонування методичної діяльності закладу важливим є співпраця з методичними центрами, районними методичними кабінетами і об'єднаннями, шкільними предметно-методичними комісіями. Також не менш важливим є співробітництво з кафедрами університетів, педагогічних інститутів, з курсами при вищих навчальних закладах та безпосередня співпраця з інститутами післядипломної освіти вчителів [4].

Діагностична функція передбачає вивчення кваліфікацій кожного з педагогів. Це є необхідним для того, щоб розробити прогнозований план стосовно основних напрямів та методів вдосконалення системи методичної роботи, стосовно організації підвищення кваліфікації педагогів протягом наступного навчального року [8].

Прогностична функція полягає в педагогічному прогнозуванні. Для того, щоб оптимізувати навчально-виховну діяльність, необхідно слідкувати за розвитком і появою нових педагогічних здобутків, методик, технологій [4].

Моделювальна функція передбачає розробку абсолютно нових положень щодо управління та навчально-виховної роботи освітнього закладу. Також дана функція реалізується через формування моделей передового досвіду та через експериментальну перевірку даних моделей, яка допоможе прийняти рішення, щодо ефективності кожної з них та ситуацій, під час яких вони можуть бути впроваджені [4].

В основі компенсаторної функції лежить надання допомоги педагогам щодо отримання знань та інформації, щодо формування вмінь і навичок, які педагогу не вдалося набути під час отримання професійної освіти [8].

В свою чергу, відновлювальна функція методичної діяльності закладу передбачає надання допомоги педагогам щодо відновлення знань та вмінь, які могли бути частково забуті після закінчення вищого педагогічного навчального закладу [19].

Коригувальна функція полягає в тому, щоб виправити певні недоліки в педагогічній діяльності вчителів. Особливо це стосується тих випадків, коли педагоги використовують в своїй діяльності застарілі методики, які не відповідають сучасним вимогам, потребам та можливостям суспільства [37].

Координувальна функція допомагає забезпечити методичну роботу закладу оптимальними функціональними компонентами. Це можливо досягнути тільки подолавши в методичній діяльності дублювання та паралелізм змістовного, часового й методичного характерів [51].

Пропагандистська функція передбачає інформування педагогів про появу нових педагогічних методик, технологій, досягнень науки тощо. Важливими також є стимуляція вчителів щодо впровадження в свою педагогічну діяльність даних новинок передового педагогічного досвіду та вміння оцінити ефективність і переваги тих чи інших методик, технологій на основі отриманих кінцевих результатів [4].

Контрольно-інформаційна функція передбачає оцінювання того, чи відповідають отримані результати методичної діяльності закладу раніше поставленим завданням і вимогам. Дане оцінювання здійснюється за допомогою пошуку, обробки, аналізу і систематизації отриманої інформації щодо стану методичної роботи на даний момент. Також це можна здійснити на основі зворотного зв'язку між колективом і керівництвом та за допомогою регулярного контролю [9].

Інтегративна функція передбачає поєднання, злиття різноманітних впливів методичної роботи на педагога, які допомагають сформувати усебічно

розвинену особистість. Реалізація даної функції має сприяти забезпеченню цілісного розвитку особистості педагога та опануванню традиційних методичних знань і вмінь [8].

М. Поташник виділяє ще три групи функцій методичної роботи в школі:

- 1) формування індивідуальної, творчої, високоефективної системи педагогічної діяльності;
- 2) відносно педагогічного колективу;
- 3) забезпечує посередництво між школою і широкими системами [41].

Перша група функцій спрямована на вчителя. Дана група сприяє поглибленню предметних, дидактичних, психологічних, методичних знань педагогів. Окрім цього, перша група функцій концентрується на розвитку світоглядних переконань педагогів та на мотивації до творчої діяльності. Такими мотиваторами можуть бути потреба самореалізації, любов до дітей, почуття обов'язку або відповідальності тощо. За допомогою реалізації даної групи функцій у педагогів можна сформувані стійкі моральні якості та розвинути сучасний стиль педагогічного мислення і педагогічної техніки. Важливим є те, що ці функції, які спрямовані на вчителя, сприяють формуванню в педагогів умінь емоційної і вольової саморегуляції [41].

Друга група функцій реалізується відносно педагогічного колективу. Одним з головних завдань даних функцій є формування колективу односторонців, які мають схожі цінності, інтереси, традиції та мають єдину позицію. Друга група функцій реалізується за допомогою заохочення педагогів до творчої діяльності та за допомогою стимулювання до проявів ініціативності. Не менш важливим є обмін педагогічним досвідом в межах колективу та стимулювання вчителів до формування і поширення шкільного педагогічного досвіду за межами закладу. Реалізація даної групи функцій неможлива без заохочення педагогічного колективу до дослідно-експериментальної та науково-дослідницької діяльності. Також друга група функцій передбачає здійснення постійного контролю, оцінювання, аналізу навчальних можливостей учнів, їхнього рівня знань, розвитку та вихованості [41].

Третя група функції реалізується через забезпечення посередництва між школою і широкими системами, які включають в себе досягнення педагогічної науки і досвід інших вчителів, інших шкіл. Дана група функцій передбачає вивчення соціального замовлення, яке включає в себе потреби та вимоги сучасного суспільства. Окрім цього, дані функції передбачають ознайомлення і вивчення кожним педагогом нових нормативних актів, документів. Одним з найважливіших завдань третьої групи функцій є стимулювання до використання в педагогічній діяльності новаторських технологій, методик та сучасних досягнень педагогічної науки тощо. Важливим також є проведення профілактичних заходів щодо передбачення виникнення труднощів і недоліків в педагогічній діяльності вчителів, які є типовими для всіх шкіл [41].

На думку М. Бойченко, методична робота безпосередньо в школі має свої переваги, якщо порівнювати її з іншими формами підвищення кваліфікації. Перш за все, методична робота в школі – це відносно безперервний, постійний, повсякденний процес. Саме ці особливості методичної роботи дозволяють поєднувати її зміст з проблемами, актуальними для певного навчального закладу та навчально-виховного процесу [6].

Робота шкільних методичних об'єднань допомагає керівництву закладу постійно контролювати і аналізувати професійну діяльність конкретних вчителів, класних керівників. Діагностуючи їхню діяльність, керівники мають змогу вчасно виявити та виправити певні недоліки або труднощі, які виникли в педагогічній діяльності цих вчителів. Окрім цього, керівництво закладу також має можливість виявити в діяльності своїх педагогів певні приклади педагогічного новаторства або прогресивні тенденції. Таким чином, можна зробити висновок, що робота шкільних методичних об'єднань дозволяє керівництву школи зробити процес професійного розвитку вчителів більш керованим [6].

Важливим є те, що методична робота в школі – це процес, в якому бере участь конкретний педагогічний колектив, який має єдину позицію, спільні цінності та традиції, які допомагають створювати сприятливі умови для роботи

даного колективу. Ця особливість методичної роботи дає змогу кожному вчителю брати активну участь у плануванні та розробці програм підвищення кваліфікації, а не тільки в безпосередній реалізації даних програм.

Окрім цього, завдяки тому, що методична робота в школі має безпосередній зв'язок з навчально-виховною роботою закладу, є можливість проконтролювати та проаналізувати ефективність перекваліфікації вчителів [3].

Отже, робота шкільних методичних об'єднань – це цілісна система, яка виконує низку важливих завдань, функцій і головна мета якої створити всі необхідні умови для професійного зростання педагогічних працівників та для підвищення якості освіти в начальному закладі.

2.2 Принципи організації роботи шкільного методичного об'єднання

Як раніше згадувалося, методична робота в школі – це цілісна система. Як і будь-яка інша система, робота шкільних методичних об'єднань має бути чітко організована та розпланована для досягнення більш ефективних результатів в процесі роботи.

Зазвичай, загальна організація методичної роботи у школі здійснюється директором, а вже безпосередня організація методичної діяльності здійснюється методистом або заступником директора. Окрім цього, одним з обов'язків методистів та заступників директора є проведення конкретної роботи з педагогами, які мають різні категорії.

Методична робота у школі планується на один навчальний рік. Під час планування методисти або заступники директора враховують цілі і завдання конкретного закладу, єдину науково-методичну проблему, над якою працює колектив. Також при плануванні методичної роботи на рік враховується діагностика методичної діяльності педагогічного колективу за минулий навчальний рік [9].

У розробці плану методичної роботи на наступний навчальний рік беруть участь методисти, заступники директора та вчителі-методисти. Кожен педагог

обов'язково повинен бути ознайомлений з даним планом методичної діяльності на рік та затверджений директором школи.

Плануючи та розробляючи план методичної роботи, заступники директора, методисти повинні враховувати:

- завдання, поставлені перед педагогами;
- кількісний і якісний склад педагогічного колективу;
- якісний і кількісний аналіз поточних, кінцевих результатів навчального процесу та виховної роботи;
- особливості змісту методичної роботи;
- традиції навчального закладу;
- порівняльну ефективність різних форм методичної роботи;
- міру у використанні тих чи інших напрямків, змісту, форм, прийомів методичної роботи;
- особливості конкретної ситуації, що склалася в навчальному закладі (наявність молодих спеціалістів і т. д.);
- наявність часу для здійснення наміченої методичної роботи (можливе скорочення кількості заходів, перенесення за часом і т. д.);
- матеріальні, морально-психологічні та інші умови тощо [28; 29].

Для того, щоб організувати та проводити методичну роботу в школі на належному рівні, в закладі створюють методичні кабінети. Одним з головних завдань створення та діяльності таких кабінетів також є надання вчителям необхідних умов та можливостей для підготовки до уроків. В даних кабінетах знаходяться певні інформаційні, навчальні, дидактичні або нормативні матеріали, науково-методична література, праці з педагогіки, психології тощо.

Також в методичних кабінетах можна знайти певну звітну або планову документацію щодо діяльності тих чи інших методичних об'єднань. В даних кабінетах містяться зразки педагогічного досвіду вчителів школи, які включають в себе навчальні або методичні посібники, наочності, дидактичні матеріали тощо. Також на базі методичних кабінетів проводяться методичні виставки даних матеріалів, індивідуальні та колективні форми методичної

роботи певних об'єднань, здійснюються обговорення науково-дослідницької діяльності і т. д. Окрім цього, вчителі мають змогу прийти і проконсультуватися з тих чи інших питань [28].

Робота шкільних методичних об'єднань може вибудовуватися відповідно до певних педагогічних принципів. Педагогічні принципи являють собою «ідеї, при дотриманні яких можна найефективніше досягти поставлених педагогічних цілей» [5, с. 16].

Одним з таких принципів є принцип «зони найближчого розвитку», який був обґрунтований Л. Виготським для навчання дітей. Для вчителя «зоною найближчого професійного розвитку» може бути та зона, в межах якої педагог має можливість вчитися чомусь новому завдяки співпраці з колегами, завдяки вивченню науково-методичної літератури тощо. Також «зоною найближчого професійного розвитку» для вчителя може бути та зона, в межах якої він матиме змогу вирішити проблеми або подолати певні труднощі в своїй професійній діяльності. Слід зауважити, що для кожного вчителя «зона найближчого професійного розвитку» індивідуальна [5].

Даний принцип реалізується:

- шляхом виявлення проблем в діяльності педагога та вивчення професійних труднощів;
- завдяки актуалізації необхідних знань і вмінь, які сприяють професійному розвитку;
- шляхом забезпечення педагогів необхідною допомогою щодо виявлення, усвідомлення та подолання труднощів і проблем в їхній професійній діяльності;
- завдяки визначенню індивідуальних завдань підвищення педагогічної кваліфікації;
- шляхом формування індивідуальної програми професійного розвитку вчителя;

- завдяки систематичному оцінюванню вирішених завдань, які були поставлені в програмі, оцінюванню її реалізації та завдяки коригуванню, якщо це необхідно.

В основі принципу стимулювання творчого зростання педагогів на основі розробленої системи моральних і матеріальних стимулів лежить «створення всіх необхідних умов для мотивування педагогів до професійного розвитку та самовдосконалення» [5 с. 16]. Такими стимулами, мотивами можуть бути кар'єрні та матеріальні мотиви, мотив вирішення професійних проблем та подолання професійних труднощів, мотив успіху тощо.

Застосування даного принципу в організації методичної роботи передбачає:

- систематичний контроль та аналіз результатів діяльності вчителів та об'єктивне оцінювання їхнього професійного розвитку, як окремо кожного педагога, так і всього колективу в цілому;
- надання, як кожному вчителю, так і всьому колективу, допомоги щодо визначення найбільш успішних сфер та проявлення їхніх сильних сторін;
- врахування особливостей та можливостей педагогічного колективу для визначення системи засобів, які стимулюють вчителів до проявлення творчості в професійній діяльності;
- надання підтримки педагогам, які цілеспрямовано займаються самоосвітою;
- стимулювання педагогів до проявлення ініціативності в постановці і вирішенні професійних проблем.

Наступний принцип – це принцип поєднання індивідуальних і групових форм методичної роботи. Даний принцип вказує на те, що кожен вчитель має можливість співпрацювати з іншими педагогами, працювати з ними в парі або приєднатися та стати учасником однієї з спеціально організованих груп [5].

Даний принцип реалізується:

- завдяки вивченню професійних інтересів, потреб, проблем вчителів та визначенню найбільш поширених запитів педагогів;

- шляхом визначення затребуваної тематики і відповідно різних форм методичної роботи;
- шляхом забезпечення кожного педагога можливістю самостійно обирати способи і форми професійного зростання, брати участь в самостійно обраних курсах, семінарах тощо;
- шляхом надання вчителям можливості обрати індивідуальну форму підвищення професійної кваліфікації.

Постійному професійному зростанню педагогів сприяє застосування принципу безперервності і наступності.

Цей принцип передбачає:

- впровадження цілісної та систематичної методичної роботи в навчальному закладі;
- впровадження нових ефективних форм методичної роботи, при цьому не забуваючи та використовуючи попередні форми методичної діяльності;
- визначення перспектив професійного розвитку кожного з педагогів шляхом врахування їхнього досвіду та рівня професійної кваліфікації;
- використання тих методів і форм методичної роботи, які сприяють формуванню самостійності і відповідальності в педагогів та забезпечують розвиток їхніх творчих здібностей [5].

Як відомо, будь-яка система пов'язана з іншими системними і несистемними об'єктами, і є частиною системи більш високого порядку. Теж саме стосується і роботи шкільних методичних об'єднань: система методичної роботи в навчальному закладі – це частина системи роботи з педагогічними працівниками, частина системи управління, частина системи підвищення професіоналізму та безперервного навчання вчителів тощо.

2.3 Основні форми роботи шкільного методичного об'єднання

Форми організації методичної роботи в школі досить різноманітні та динамічні. Обираючи методи та форми методичної діяльності, слід враховувати

психологічний клімат, який панує в колективі, відкритість та готовність педагогів до впровадження інновацій, педагогічну культуру вчителів та матеріально-технічні можливості школи.

В основному, форми роботи шкільних методичних об'єднань поділяються на традиційні та нетрадиційні, які відрізняються різноманітністю прийомів, але, в той же час, однаково спрямовані на професійне зростання вчителя і педагогічного колективу в цілому.

До традиційних форм методичної роботи відносяться масові форми, цільові семінари, педагогічні читання, наради, групові та індивідуальні форми тощо.

Для масових форм методичної роботи характерні періодичність і спланованість у роботі та постійний склад колективу. Дані форми методичної діяльності сприяють формуванню єдиної педагогічної позиції відносно педагогічних систем та удосконаленню знань педагогів [33].

Організуюючи цільові семінари, необхідно брати до уваги потреби педагогів щодо ознайомлення з новинками передового педагогічного досвіду. Такі семінари сприяють ґрунтовному вивченню важливих і актуальних педагогічних проблем. Цільові семінари включають в себе проведення диспутів, дискусій, ділових ігор, які сприяють розвитку творчих здібностей педагогів [15].

Головною метою проведення педагогічних читань є поширення та вдосконалення передового педагогічного досвіду. Якщо говорити про педагогічні читання на рівні конкретного навчального закладу, то тоді головною метою даної форми методичної роботи буде підсумування результатів методичної діяльності закладу протягом навчального року [16].

Нарада – це «колективне обговорення окремих питань групою осіб, які мають безпосереднє відношення до їх вирішення» [16, с. 63]. Вони бувають короткими і тривалими, періодичними і спрямованими на вирішення конкретних методичних проблем [16].

Педагогічна рада – це «незмінний орган управління закладом освіти» [16, с. 63]. Основна мета педагогічної ради полягає у обговоренні та вирішенні основних проблем і питань, які виникли в навчально-виховній роботі навчального закладу. Спрямованість всіх зусиль педагогічного колективу на покращення рівня навчально-виховної роботи та впровадження в їхню професійну діяльність досягнень педагогічної науки і передового досвіду є головними завданнями педагогічної ради як однієї з форм методичної роботи [16].

Оперативно-методична нарада – це «колективна форма підвищення наукового рівня педагогічної роботи, попередження можливих помилок, виправлення допущених недоліків у роботі» [33, с. 319]. Оперативно-методичні наради поділяються за характером і змістом роботи та можуть бути інформаційними, інструктивними та звітними. Під час даних нарад обговорюються нагальні питання та проблеми, які неможливо було передбачити. Зазвичай, оперативно-методичні наради проводяться всім педагогічним колективом для того, щоб ознайомити всіх вчителів з виниклими питаннями або проблемами та оперативно прийняти рішення щодо їхнього вирішення.

Однією з форм методичної роботи з педагогами, яка спрямована на їхнє професійне зростання є семінар. Обговорюючи проблемні питання під час семінарів, виступаючи з доповідями, виступами педагоги підвищують свою кваліфікацію. Також цьому сприяє відвідування навчально-виховних заходів.

Окрім цього, одним з головних завдань семінарів є ознайомлення вчителів з досягненнями сучасної педагогічної науки, з подальшими перспективами розвитку даної науки та впровадження даного передового педагогічного досвіду в професійну діяльність вчителів. Також, використовуючи семінар як форму методичної роботи, можна поглибити та розширити знання педагогів з вирішення педагогічних проблем та методик викладання предметів за фахом [15].

Однією з організаційних форм методичної роботи з педагогами є проблемний семінар. Під час проведення даних семінарів весь педагогічний колектив обговорює важливі і складні питання чи проблеми та намагається знайти шляхи вирішення даних проблем. Досягнути ефективності від даної форми методичної роботи можливо тільки за умови, що педагогічний колектив має спільний інтерес до конкретних питань діяльності школи та прагне вдосконалити її навчально-виховну роботу. Проблемні семінари сприяють всебічному вивченню певних педагогічних проблем та формуванню особистої позиції кожного педагога відносно них. Також дана форма методичної роботи формує готовність педагогів до використання результатів даного обговорення у своїй професійній діяльності [15].

Психолого-педагогічний семінар, як форма методичної роботи, відрізняється від інших видів семінарів тим, що ознайомлення педагогів з новітніми досягненнями в педагогічній науці відбувається на основі представлення та обговорення рефератів, доповідей, повідомлень, які були виконані самими педагогами конкретного навчального закладу на основі самостійно проведених досліджень [15; 33].

Групові форми являють собою об'єднання вчителів відповідно до їхніх інтересів. Дані групи створюються з метою забезпечення сприятливих умов для обміну досвідом між вчителями, для виконання певних практичних завдань та для проведення творчих дискусій, в ході яких формуються творчі здібності педагогів [17].

Найпоширенішою формою підвищення кваліфікації педагогів є діяльність шкільних методичних об'єднань. Професійне зростання вчителів відбувається завдяки заохоченню їх до участі в диспутах, дискусіях і т. д. Також це відбувається за допомогою залучення вчителів до обговорення і вирішення проблемних ситуацій та моделювання фрагментів занять відповідно до прийнятих рішень під час даних обговорень.

За територіальною ознакою методичні об'єднання можуть бути шкільними, міськими, районними тощо. Також методичні об'єднання можуть

поділятися відповідно до типу навчального закладу, відповідно до навчального предмету і т. д [16].

Діяльність методичних об'єднань включає в себе багато форм та напрямків роботи. Одними з таких форм та напрямків можуть бути проведення відкритих уроків та обов'язково їх аналіз і самоаналіз, проведення ділових ігор, представлення творчих звітів вчителів та інше. Не менш важливими також є такі форми і напрями діяльності методичних об'єднань як опрацювання науково-методичної літератури, отримання методичних консультацій від досвідчених вчителів, виконання і представлення власного дослідження на конкретну науково-методичну тему тощо.

Під час підготовки та проведення важливих методичних заходів в школах утворюються творчі групи. Також їх ще називають ініціативними групами. Такими важливими методичними заходами можуть бути педагогічні читання, науково-педагогічна конференція, засідання педагогічної ради та інші.

Під час підготовки до одного з таких важливих методичних заходів творча група педагогів за допомогою відвідування уроків, масових заходів, проведення анкетування та бесід з вчителями вивчає стан та наявність актуальних проблем в навчально-виховній та методичній роботі школи. Після цього ініціативна група підсумовує отримані результати та представляє їх під час даних методичних заходів, в ході яких відбувається обговорення цих актуальних питань та проблем, які були виявлені під час підготовки до заходу. Зазвичай, з цією метою проводяться дискусії, диспути, під час яких знаходяться шляхи вирішення виниклих проблем [3].

Однією з сучасних форм методичної роботи є діяльність мікрогруп. На відміну від методичних об'єднань, основним критерієм для створення таких груп є спільний інтерес вчителів до вивчення однієї педагогічної проблеми. Мікрогрупи налічують в своєму складі від п'яти до семи вчителів та створюється за їхнім добровільним бажанням. Для створення даних груп також можуть проводитися різні анкетування, опитування, тести тощо.

Особливість даної форми методичної роботи полягає в тому, що спочатку кожен педагог самостійно вивчає обрану педагогічну проблему, якийсь конкретний її аспект. Після цього всі учасники мікрогрупи проводять засідання, під час якого педагоги обмінюються отриманими знаннями та результатами. Обмінявшись даною інформацією, вчителі намагаються застосувати отримані знання та результати таких міні-досліджень на практиці. З цією метою вони проводять відкриті уроки, масові заходи, організовують взаємовідвідування даних занять тощо. Дослідивши педагогічну проблему, як на теоретичному, так і на практичному рівні, мікрогрупа або розпадається, або знаходить нову проблему для подальшого дослідження [17].

Особливістю мікрогруп є їхня мобільність. Завдяки цій особливості педагоги мають змогу переходити з однієї групи в іншу, якщо вони відчують, що їхня педагогічна майстерність значно зростає. Така можливість вільного переходу дозволяє створити сприятливі і комфортні умови праці та стимулює педагогів до професійного зростання.

Завдяки роботі в мікрогрупах вчителі отримують нові знання, новий досвід та мають можливість поділитися власним. Таким чином, вони мають змогу самореалізуватися та самовдосконалитися. Для керівництва закладу така форма методичної роботи як мікрогрупи теж є надзвичайно корисною, оскільки завдяки їхній діяльності керівники можуть простежити професійне зростання своїх педагогів [17].

Школа молодого спеціаліста – це форма методичної роботи в школі, яка концентрується на підвищенні кваліфікації молодих педагогів. Молодим спеціалістом вважається вчитель, який має педагогічний стаж не більше трьох років. Основним завданням школи молодого спеціаліста є формування педагогічної майстерності та творчої індивідуальності у молодих вчителів [16].

Завдяки школі молодого спеціаліста малодосвідчений вчитель має можливість отримати допомогу і проконсультуватися щодо особливостей навчально-виховного процесу в конкретному навчальному закладі та щодо правильної організації своєї педагогічної діяльності. Дана форма методичної

роботи в школі допомагає молодому спеціалісту сформувати свій індивідуальний стиль професійної діяльності та виховати в собі почуття дисциплінованості і професійної відповідальності.

Також в межах діяльності школи молодого спеціаліста більш досвідчені педагоги мають можливість поділитися з молодим спеціалістом своїм передовим педагогічним досвідом. Така співпраця між вчителями сприяє покращенню психологічного клімату в колективі. Окрім цього, це дає змогу познайомити молодого вчителя з методичними, педагогічними та психологічними позиціями, які існують в колективі [16].

Діяльність школи молодого спеціаліста є надзвичайно важливою формою методичної роботи навчального закладу. Від її діяльності залежить те, чи в молодого педагога зросте бажання пізнати всі особливості і секрети цієї професії та вдосконалювати свою педагогічну майстерність, або ж, навпаки, втратить будь-яку мотивація до подальшого професійного розвитку. Щоб унеможливити виникнення другої ситуації, діяльність школи молодого спеціаліста включає в себе багато різноманітних заходів – проведення теоретичних і науково-теоретичних семінарів, практикумів, тренінгів, організація бесід, взаємовідвідування уроків як досвідчених педагогів, так і малодосвідчених, опрацювання науково-методичної літератури, ознайомлення з досягненнями педагогічної науки тощо.

Якщо в школі молодого спеціаліста центральною фігурою є молодий вчитель, то в школі передового досвіду центральною фігурою є досвідчений, кваліфікований педагог. До кожного з таких педагогів прикріплюють невеликі групи вчителів. Особливість діяльності школи передового досвіду полягає в тому, що менш досвідчені вчителі знайомляться з передовим педагогічним досвідом свого наставника, що, в свою чергу, сприяє їхньому професійному розвитку.

Основними формами діяльності даної школи є відвідування уроків, заходів свого наставника і їх аналіз, робота всієї групи над вивченням або розробкою певних педагогічних тем, питань, проблем. Окрім цього, в межах школи

передового досвіду проводяться семінари, практикуми, організуються бесіди або консультації щодо вирішення методичних питань. Завдяки проведенню дискусій, обговорень, вивченню певних педагогічних проблем та іншим формам роботи в даній школі у педагогів формуються творчі здібності та відбувається професійне зростання [16].

Ділова гра також є однією з форм методичної роботи в навчальному закладі. Вона являє собою «метод навчання професійної діяльності шляхом її моделювання» [3, с. 22]. Під час проведення ділової гри відбувається моделювання максимально близької до реальних умов ситуації, в ході якої динамічно розвивається якась педагогічна проблема або завдання. Дана форма методичної роботи сприяє тому, що вчителі набувають професійний досвід щодо вирішення психолого-педагогічних ситуацій та педагогічних завдань [3].

Підготовка та проведення ділових ігор відбувається в чотири етапи. Під час першого етапу всі учасники гри знайомляться з даною формою методичної роботи, її змістом та особливостями, вимогами щодо її організації і проведення.

Другий етап передбачає формулювання загальної дидактичної мети ділової гри і окремої мети для її учасників, написання сценарію, подання конкретної педагогічної ситуації та розробку інструкцій і правил окремо для гравців і окремо для керівника гри. Також під час даного етапу необхідно визначити назву та зміст педагогічної проблеми і опрацювати певну теоретичну та практичну інформацію відповідно до тематики даної проблеми.

Під час третього етапу відбувається безпосереднє проведення ділової гри. Для цього керівнику гри спочатку потрібно повідомити всім учасникам її зміст, завдання і програму та пояснити правила. Також перед початком проведення гри необхідно призначити експертів, які мають визначити місце, час, умови і тривалість гри. Одними з головних обов'язків даних експертів є спостереження за ходом розвитку педагогічної ситуації та аналіз проведення ділової гри. Визначаючи умови гри, слід звертати увагу на те, щоб вони були максимально наближені до реалій діяльності навчального закладу.

Під час заключного, четвертого, етапу ділової гри відбувається підбиття підсумків. Експерти, учасники проводять докладний аналіз та оцінюють, наскільки важливу роль займають отримані результати в системі підвищення педагогічної майстерності вчителів [3; 33].

Тренінг – це форма методичної роботи, яка являє собою «колективне заняття, яке проводиться під керівництвом ведучого» [3, с. 23]. Зазвичай дана форма методичної роботи спрямована на те, щоб люди краще розуміли себе і оточуючих. Тренінг розрахований на активну участь та реакцію його учасників. Реакція може бути дієво-практична, емоційна, інтелектуальна тощо. Тому особливістю будь-якого тренінгу є його інтерактивний характер.

Як правило, під час проведення тренінгу ведучий орієнтується на конкретну проблему та пошук шляхів її вирішення. Завдяки даній формі методичної роботи у вчителів розвиваються дослідницькі та творчі навички. Особливістю тренінгу є те, що його учасники не отримують знання або якусь певну інформацію в готовому вигляді, а засвоюють їх в ході своєї активної діяльності та взаємодії під час заняття [3].

Якщо говорити про педагогічний тренінг, то метою такого тренінгу може бути ознайомлення з новими педагогічними методиками, технологія, засвоєння нових знань, вирішення певних педагогічних проблем, які виникли в навчально-виховному процесі конкретного навчального закладу, покращення психологічного клімату в колективі, підвищення самооцінки педагогів тощо.

Окрім групових та масових форм методичної роботи, також ще є індивідуальні форми роботи. Їх використовують в тому випадку, щоб надати кожному педагогові індивідуальну допомогу щодо програми його професійного розвитку. Застосовуючи індивідуальні форми роботи з педагогами слід враховувати їхні інтереси, потреби та рівень компетентності кожного з них [16].

Однією з індивідуальних форм методичної роботи є наставництво. Особливість даної форми роботи полягає в тому, що більш досвідчені, кваліфіковані педагоги надають індивідуальну допомогу молодим, менш досвідченим спеціалістам, діляться свої педагогічним досвідом. Окрім цього,

наставники допомагають молодим вчителям під час підготовки певних занять, заходів, планування навчально-виховної роботи або оформлення документації. Важливим є те, що наставник не виконує цю роботу разом з молодим вчителем, він лише надає йому поради, запрошує відвідати свої уроки, надає зразки оформлення тієї чи іншої документації тощо.

Консультування також є однією з індивідуальних форм методичної роботи. Певним чином дана форма роботи схожа на наставництво, але головною відмінністю є те, що консультування відбувається тільки в тому випадку, якщо вчителю необхідна допомога під час самостійного вивчення тієї чи іншої педагогічної проблеми. Здебільшого, саме керівництво закладу та голови методичних комісій зобов'язані консультувати вчителів з тих чи інших питань, це їхній прямий обов'язок. Консультації можуть бути теоретичними і практичними [33].

Однією з найважливіших індивідуальних форм методичної роботи є самоосвіта. Вона безпосередньо пов'язана з повсякденною професійною діяльністю вчителя. Основним стимулом для самоосвітньої діяльності є внутрішня мотивація та внутрішнє розуміння педагога потреби до постійного професійного розвитку і саморозвитку. Програма та система самоосвітньої діяльності кожного вчителя залежить від того, яка його основна мета вдосконалення своєї педагогічної майстерності. Під час планування даної діяльності педагогу необхідно визначити проблеми, над якими потрібно попрацювати та обрати найбільш оптимальні форми і способи самоосвітньої діяльності [16].

Взаємовідвідування занять – це індивідуальна форма роботи, основна мета якої полягає у взаємообміні педагогічним досвідом між вчителями колективу.

Індивідуальна робота над науково-методичною проблемою – це безперервна, планомірна та цілеспрямована діяльність кожного з педагогів, яка сприяє удосконаленню їхніх теоретичних і практичних знань, вмінь [16].

Бесіда – це «з'ясування й погодження позицій, вияв незадоволення діями працівника, обговорення результатів контролю, переконання в чому-небудь» [17, с. 49].

Повідомлення, або доповідь – це «письмовий виклад конкретної проблеми, який представляється усно під час виступу» [17, с. 49].

Реферат являє собою «письмовий виклад результатів індивідуальної роботи педагога над обраною науково-методичною проблемою» [17, с. 49].

Окрім традиційних форм методичної роботи, також виділяють нетрадиційні. Дані форми роботи спрямовані на те, щоб розвивати у вчителів вміння спілкуватися один з одним, з учнями, з батьками та щоб попередити виникнення конфліктів в педагогічному колективі. Окрім цього, нетрадиційні форми методичної роботи допомагають залучити педагогів до пошукової методичної діяльності.

До нетрадиційних форм методичної роботи відносяться такі форми роботи, як моделювання педагогічних ситуацій, аукціон та конкурсні виставки методичних розробок, методичні мости, педагогічні ігри, літературні ярмарки, методичні фестивалі та фестивалі педагогічних знахідок, ярмарки педагогічної творчості, творчі звіти, методичні ринги, дебати, розумовий штурм та інші.

Під час проведення методичних фестивалів педагоги мають змогу ознайомитися з нетрадиційними формами навчально-виховної роботи і проведення уроків. Методичні фестивалі передбачають взаємодію великої аудиторії педагогів та методистів, в ході якої відбувається взаємообмін новим педагогічним досвідом та його впровадження в професійну діяльність педагогів [24].

Найбільш активною формою методичної роботи вважається методичний міст. Іноді методичний міст називають дискусією. Головна відмінність між цими формами роботи полягає у складі учасників. Дана форма роботи застосовується для того, щоб розвивати у педагогів практичні навички щодо вирішення певних педагогічних проблем в навчанні й вихованні учнів. Під час підготовки до проведення методичного мосту залучають вчителів з інших шкіл,

голів методичних комісій, батьків, учнів. Зазвичай, обов'язки ведучого виконує методист [24].

Головним завданням такої форми методичної роботи, як творчий звіт педагога є пошук, підтримка та поширення передового педагогічного досвіду і результатів науково-методичної діяльності як конкретного педагога, так і всього педагогічного колективу [16].

Нетрадиційними формами роботи, які стимулюють педагогів до активної діяльності є педагогічний консиліум, упровадження передового досвіду, методичний ринг, методичний аукціон, розумовий штурм тощо.

Передовий досвід – це педагогічна діяльність, яка включає в себе поєднання вже відомих методів, прийомів, засобів, форм навчання й виховання та використання нових, оригінальних методів, засобів, форм навчання. Така діяльність забезпечує ефективне розв'язання актуальних педагогічних проблем, які виникли під час навчально-виховного процесу [16].

Упровадження передового педагогічного досвіду являє собою складну та упорядковану систему діяльності методичних об'єднань. Можна сказати, що дана форма методичної роботи реалізується в кілька етапів. Спочатку відбувається навчання новим методикам, технологіям якогось конкретного педагога. Це навчання може здійснюватися у школах передового педагогічного досвіду, на спеціальних семінарах-практикумах тощо. Після цього даний педагог впроваджує отримані знання в практичну діяльність свого колективу. Все це відбувається під постійним контролем керівництва школи, методистів, управлінь освіти і т.д. Останнім етапом є підбиття підсумків, аналіз та обговорення результатів даного упровадження передового педагогічного досвіду на засіданнях педагогів [24].

Методичний ринг – це форма методичної роботи, яка пов'язана з упровадженням передового педагогічного досвіду. Дана форма роботи передбачає пошук нових ідей, які сприяють вирішенню актуальних освітніх проблем. Також методичний ринг спрямований на розвиток і поширення перспективного передового педагогічного досвіду. Дану форми роботи

застосовують в тому випадку, коли виникають якісь суперечності, альтернативні точки зору або зовсім протилежні думки [24].

Підготовка і проведення методичного рингу відбувається в чотири етапи. Під час першого етапу групи опонентів готуються до рингу. Кожна з цих груп має також свою групу підтримки. Під час другого етапу має бути обрана методична проблема та визначені основні завдання методичного рингу. Наступний, третій, етап передбачає безпосереднє проведення методичного рингу. Під час даного етапу кожна з груп захищає свої методичні ідеї щодо вирішення поставленої проблеми. Заключний етап передбачає оцінювання рівнів підготовки груп опонентів, представлених ідей та підбиття підсумків [24].

Методичний аукціон, як форма методичної роботи, являє собою творчу методичну виставку, творчий аукціон, в ході якого можна ознайомитися з певними ідеями, думками, які пропонують шляхи вирішення певних методичних або педагогічних проблем тощо. Дана форма роботи сприяє поширенню творчих ідей педагогів та обміну педагогічним досвідом [24].

Розумовий штурм – це форма методичної роботи, яка застосовується для термінового пошуку шляхів вирішення певної навчально-методичної проблеми або для того, щоб ознайомити педагогів з конкретним методичним прийомом, ідеєю. Головною відмінністю розумового штурму від засідань, нарад є те, що це термінова і разова нарада вчителів, яка передбачає активну участь і взаємодію всіх залучених педагогів, їхню максимальну концентрацію на проблемі та швидке прийняття рішення [3].

Такі нетрадиційні форми роботи, як творча наукова дискусія, дебати, вирішення педагогічної ситуації, методичний турнір, захист інноваційного проекту та інші посилюють наукову спрямованість роботи серед педагогічних працівників.

Творча наукова дискусія – це обговорення певних проблем або питань, участь в якому беруть або певні групи педагогів, або весь педагогічний

колектив і в ході якого виникають певні суперечності, зовсім протилежні думки та відбувається обмін ідеями між вчителями [3].

Основна мета дебатів в методичній роботі навчального закладу полягає в тому, щоб навчити педагогів критично мислити, відстоювати свою позицію, переконливо викладати свої погляди щодо тієї чи іншої проблеми тощо. Зазвичай дебати проводяться за участі двох команд, одна з яких стверджує певну позицію, інша – заперечує [3].

Новою формою групової методичної роботи є захист інноваційного проєкту. Дана форма роботи відбувається в кілька етапів. Перш за все, це створення творчої групи, яка формується відповідно до спільних інтересів. Наступний етап – це етап обрання педагогічної проблеми, визначення мети та завдань дослідження. Третій етап передбачає вивчення та аналіз науково-методичної, педагогічної літератури відповідно до тематики проблеми. Під час четвертого етапу творча група розробляє інноваційні підходи щодо вирішення поставленої педагогічної проблеми та впроваджує їх в свою практичну діяльність. Заключний етап передбачає представлення результатів свого дослідження у формі публічного захисту під час педагогічної наради [24].

Ще однією формою методичної роботи можуть бути змінні стенди. Це можна навіть назвати ще одним способом донесення важливої та цікавої інформації до педагогічних працівників. Зазвичай на таких стендах педагоги мають можливість ознайомитись з наказами відділу освіти, міністерства, з новинками педагогічної науки, з методичними рекомендаціями для вчителів початкових класів або вчителів-предметиків, з цікавими статтями з фахових педагогічних або методичних журналів тощо.

Отже, сьогодні існує значна кількість форм методичної роботи. Поєднуючи їх, керівники навчальних закладів зможуть отримати ефективніші результати від методичної роботи. Однак, обираючи форми роботи, слід враховувати клімат в педагогічному колективі, педагогічну культуру вчителів, матеріально-технічні можливості школи та активність вчителів, керівників школи.

Висновки до II розділу

Методична робота в освітньому закладі – це цілісна система взаємопов'язаних структур, учасників, умов і процесів, які спрямовані на всебічне підвищення та збагачення майстерності, компетентності і творчого потенціалу педагогічних і керівних працівників освітньої установи, і в кінцевому підсумку – на підвищення якості освіти в конкретному навчальному закладі та на виховання й розвиток майбутніх громадян України [20, с. 18; 9, с. 57].

Робота шкільних методичних об'єднань здійснюється за різними напрямками: вивчення принципів розвитку української національної школи, поглиблення філософсько-педагогічних знань, систематичне інформування про нові методичні розробки, оволодіння науково-дослідними навичками, освоєння методики викладання додаткових предметів, створення всіх необхідних умов для постійного підвищення освітнього й кваліфікаційних рівнів педагогічних працівників.

«Основна мета роботи шкільних методичних об'єднань полягає у створенні умов для неперервної професійної освіти педагогічних працівників, для максимального задоволення їх попиту на методичні послуги через навчання, розвиток, інформування, впровадження нововведень і елементів цінного досвіду, а також для підвищення якості освіти в межах освітнього закладу» [51, с. 125].

Основними завданнями методичної роботи в школі є інформування вчителів про нові методики, технології у навчання, про зміни у навчальному процесі тощо, створення умов для постійного навчання вчителів та підвищення педагогічної кваліфікації, виявлення, вивчення, поширення досвіду, методичне забезпечення, діагностика і прогнозування навчально-виховного процесу.

Основні функції методичної роботи в школі – функція планування, організаційна функція, діагностична, прогностична, моделювальна,

компенсаторна, відновлювальна, коригувальна, координувальна, пропагандистська, контрольно-інформаційна та інтегративна.

Робота шкільних методичних об'єднань може вибудовуватися відповідно до певних педагогічних принципів – принцип «зони найближчого розвитку», принцип стимулювання творчого зростання педагогів, принцип поєднання індивідуальних і групових форм методичної роботи та принцип безперервності і наступності.

Форми організації методичної роботи в школі досить різноманітні та динамічні. В основному, форми роботи шкільних методичних об'єднань поділяються на традиційні та нетрадиційні. Обираючи форму методичної роботи керівники, методисти повинні враховувати морально-психологічний клімат педагогічного колективу, матеріально-технічні можливості школи, і найголовніше – це відкритість, готовність та активність педагогічних працівників.

РОЗДІЛ III. АНАЛІЗ РОБОТИ ШКІЛЬНИХ МЕТОДИЧНИХ ОБ'ЄДНАНЬ СПЕЦІАЛІЗОВАНОЇ ШКОЛИ №234 М. КИЄВА З ПОГЛИБЛЕНИМ ВИВЧЕННЯМ ЕКОНОМІКИ І ПРАВА

3.1 Мета, завдання та основні напрямки методичної роботи Спеціалізованої школи № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права

Методична робота у Спеціалізованій школі № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права – це комплекс практичних заходів, що базується на досягненнях передового педагогічного досвіду та спрямований на всебічне підвищення компетентності та професійної майстерності кожного вчителя. Цей комплекс орієнтований, передусім, на підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу та на підвищення якості та ефективності освітнього процесу: зростання рівня освіченості, вихованості та розвитку потенціалу і можливостей кожного учня.

Методична тема роботи школи – «Створення ситуації успіху як визначальної умови формування життєвих компетентностей здобувачів освіти шляхом використання сучасних педагогічних технологій».

Головна мета методичної роботи закладу полягає у:

- створенні комфортних умов для професійного зростання та розкриття творчого потенціалу кожного педагогічного працівника;
- формуванні в педагогічних працівників готовності до впровадження сучасних інноваційних технологій;
- формуванні прагнення до оволодіння педагогікою співпраці та співтворчості на принципах особистісно орієнтованих методик надання здобувачам освіти освітніх послуг.

До основних завдань методичної роботи школи входять:

- реалізація особистісно-орієнтованої моделі освіти;

- забезпечення сучасного освітнього середовища та розвитку емоційного інтелекту;
- виховання на цінностях, використання компетентнісного підходу;
- педагогіка партнерства;
- реалізація сучасної державної політики в освітянській галузі на основі державно-громадської взаємодії з урахуванням новітніх тенденцій розвитку освіти та потреб учасників освітнього процесу;
- розвиток ціннісних пріоритетів особистості, задоволення освітніх потреб кожного учня з урахуванням його здібностей, створення сучасного освітнього середовища, у якому б реалізувалася модель випускника (особистість-патріот-інноватор), де кожен учень має все необхідне, щоб стати успішним у житті, здатним до інтеграції з європейським співавторством;
- подальший розвиток пробільності навчання;
- повсякчасне запровадження освітніх інновацій, інформаційно-комунікаційних педагогічних технологій (ІКТ);
- забезпечення безперервності навчання засобами інтернет-ресурсів та діджиталізації освітнього процесу;
- подальше впровадження здоров'язберігаючої технології в освітній процес;
- дотримання академічної доброчесності всіма учасниками освітнього процесу задля створення толерантного освітнього середовища в закладі освіти;
- створення сприятливих умов для пошуку, підтримки та розвитку обдарованих дітей;
- створення необхідних умов для повноцінного розвитку дітей з особливими потребами, повного задоволення їхніх освітніх потреб;
- забезпечення консолідації закладу освіти із соціальними та науковими партнерами задля інтенсифікації розвитку й безперервного вдосконалення освітнього середовища.

Основні шляхи реалізації головної мети та завдань методичної роботи закладу:

- постійний моніторинг рівня професійної компетентності, якості надання освітніх послуг;
- створення моделей методичної роботи з групами педагогічних працівників різного рівня професіоналізму;
- удосконалення особистого досвіду на основі кращих досягнень науки та практики викладання;
- участь у конкурсах педагогічної майстерності на різних рівнях.

Робота над методичною темою школи здійснюється за такими напрямками:

- забезпечення розвитку закладу освіти як такого, що надає якісну сучасну освіту, продовжує впровадження сучасних педагогічних технологій освіти на засадах компетентнісного підходу в контексті положень «Нової української школи» відповідно до суспільних потреб, зумовлених розвитком української держави;
- створення всіх умов для забезпечення рівного доступу до якісної освіти всіх учнів, зокрема для дітей з особливими потребами, задовольнивши цим потреби громадян у наданні повної загальної середньої освіти в обсязі Державного стандарту початкової освіти, Державного стандарту базової та повної середньої освіти й на підставі цього підвищити якість навчальних досягнень здобувачів освіти;
- формування ключових та предметних компетентностей здобувачів освіти для якісної освіти, внутрішньої системи забезпечення якості освітньої діяльності та само оцінювання її реалізації з дотриманням процедур забезпечення якості освіти;
- забезпечення дотримання академічної доброчесності педагогічними працівниками та здобувачами освіти;
- сприяння професійному розвитку педагогічних працівників закладу освіти та залучання до перспективних моделей педагогічного досвіду;

- виявлення та розвиток здібностей кожної дитини, формування духовного багатого, фізично розвиненої, творчо мислячої, конкурентоспроможної особистості – громадянина України згідно принципів гуманізації та демократизації на основі педагогіки партнерства: тісної взаємодії в системі «здобувачі освіти – педагогічні працівники – батьки здобувачів освіти»;
- здійснення ефективної підготовки випускників, надавши їм знання та компетентності, які знадобляться їм в самостійному дорослому житті для досягнення успіху;
- продовження роботи над науково-методичною проблемою «Творче життя особистості при забезпеченні якісної, конкурентоспроможної освіти – умови діяльності закладу освіти в режимі його розвитку».

Окрім цього, в основних положеннях про методичну роботу навчальну закладу також вказані очікувані результати від виконаної роботи:

- формування системи виховної роботи на засадах педагогіки партнерства: ефективна взаємодія здобувачів освіти, вчителів, батьків і громадськості;
- постійне підвищення рівня професійної компетентності та вдосконалення навичок володіння прийомами індивідуалізації навчання та виховання здобувачів освіти;
- накопичення особистого педагогічного досвіду (створення авторських програм, методичних розробок, методичних рекомендацій тощо);
- створення інформаційного забезпечення для переходу закладу освіти до роботи у відкритому інноваційному режимі;
- забезпечення всіх необхідних умов для здобуття сучасної якісної освіти відповідно до вимог суспільства, запитів особистості та потреб держави;
- надання якісної освітньої послуги за новими стандартами згідно норм чинного законодавства через реалізацію сучасних технологій освіти на засадах компетентнісного підходу в контексті положень «НУШ»,

ефективне використання педагогічної технології «Створення ситуації успіху», розвиток емоційного інтелекту та освітній коучинг, дотримання норм академічної доброчесності всіма учасниками освітнього процесу.

3.2 Аналіз ефективності методичної роботи Спеціалізованої школи № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права

Спеціалізована школа № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права має 8 предметно-методичних комісій. Для того, щоб проаналізувати ефективність методичної роботи навчального закладу було опитано 45 вчителів таких предметно-методичних комісій, як предметно-методичні комісії гуманітарного, філологічного, фізико-математичного, природничого циклу та предметно-методичну комісію іноземних мов. Для проведення опитування та інтерв'ю були використані такі опитувальники: опитувальник «Про засідання методичних об'єднань» (Додаток А), опитувальник «Оцінка задоволеності від методичної роботи в школі» (Додаток Б) та опитувальник «Оцінка ефективності методичної роботи в школі» (Додаток В).

На початку дослідження було проведено анонімне опитування за допомогою опитувальника «Про засідання методичних об'єднань» (див. Додаток А). Опитувальник включає в себе 8 питань, на які потрібно відповісти «Так», «Скоріше так, ніж ні», «Скоріше ні, ніж так», «Ні» та 3 питання, на які потрібно дати розгорнуті відповіді.

За допомогою даного опитувальника ми намагалися з'ясувати наскільки вчителі задоволені роботою своїх методичних об'єднань та чи вважають вони ефективними засідання даних об'єднань. Також за допомогою цього опитувальника ми намагалися визначити, які форми найчастіше використовуються в методичній роботі закладу та які, на думку вчителів, є найбільш та менш ефективними.

Провівши дане опитування, ми отримали такі результати (Таблиця 3.1):

Таблиця 3.1 – Результати опитування «Про засідання методичних об'єднань»

№ питання	Так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Ні
1	33	12	-	-
2	27	18	-	-
3	39	6	-	-
4	23	22	-	-
5	41	4	-	-
6	21	19	5	-
7	27	12	6	-
8	-	7	19	19

Отримавши результати даного опитування, було зроблено такі висновки:

1. Вчителі в Спеціалізованій школі № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права мають свободу висловлювання своїх думок на засіданнях методичних об'єднань, оскільки 73% вчителів відповіли «Так» на перше запитання «Чи маєте ви свободу висловлювання своїх думок на засіданнях?» та 27% відповіли «Скоріше так, ніж ні». Жоден з вчителів не відповів «Скоріше ні, ніж так» або «Ні».

2. На засіданнях методичних об'єднань всі ідеї всебічно обговорюються, перш ніж їх приймуть чи відкинуть, адже 60% вчителів відповіли «Так» на друге питання «Чи всебічно обговорюються ідеї, перш ніж їх приймуть чи відкинуть?» та 40% відповіли «Скоріше так, ніж ні».

3. 87% опитаних вчителів вважають, що засідання методичних об'єднань приносять користь для їхнього професійного розвитку, оскільки вони відповіли «Так» на третє питання «Чи приносять користь засідання методичних об'єднань для вашого професійного розвитку?». Всі інші вчителі відповіли «Скоріше так, ніж ні».

4. Під час засідань методичних об'єднань всі розбіжності в думках вирішуються ефективно, оскільки 51% вчителів відповіли «Так» на питання «Чи ефективно вирішуються розбіжності в думках?» та 49% відповіли «Скоріше так, ніж ні».

5. 91% вчителів вважає, що під час засідань панує повна атмосфера довіри, оскільки вони відповіли «Так» на п'яте питання. Жоден з вчителів не відповів на це питання «Скоріше ні, ніж так» або «Ні».

6. Під час засідання кожен висловлюється за всіма важливими пунктами порядку денного, адже 47% відповіли «Так» на шосте питання, 42% відповіли «Скоріше так, ніж ні».

7. Вчителі залишають засідання з ясным розумінням того, як слід реалізувати те чи інше рішення, оскільки 60% вчителів відповіли «Так» на сьоме питання, 26% відповіли «Скоріше так, ніж ні».

8. Після засідань не залишається конфіденційних дискусій «не для друку», адже 42% відповіли «Ні» на восьме питання та «Скоріше ні, ніж так».

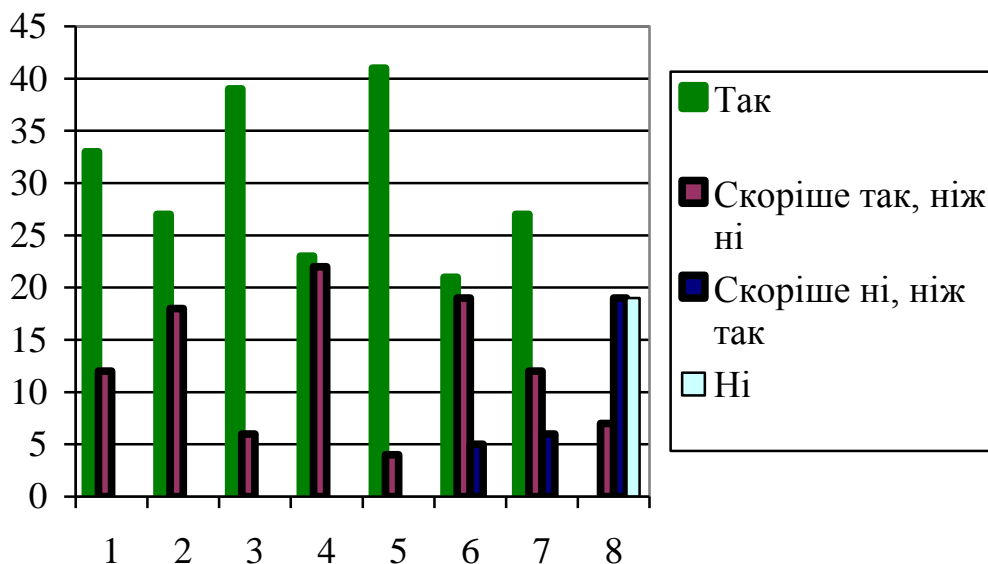
9. Найчастіше в даній школі використовуються такі форми методичної роботи, як нарада, засідання, школа молодого вчителя, теоретичні семінари та семінари-практикуми, тренінги, круглі столи, розумовий штурм, майстер-класи, взаємовідвідування уроків, методичні ярмарки, виставки, фестивалі, педагогічні читання. Вищезгадані форми вказали більшість вчителів, однак також були згадані такі форми методичної роботи, як повідомлення, доповідь, індивідуальна науково-методична робота, творчі (ініціативні) групи, рольові ігри, лекції, творчий звіт.

10. Найбільш ефективними формами методичної роботи для професійного розвитку вчителів є методичні ярмарки, фестивалі, виставки, майстер-класи, круглі столи, взаємовідвідування занять, тренінги, теоретичні семінари та семінари-практикуми, методичний ринг.

11. Найменш ефективними формами методичної роботи є постійні наради, засідання, повідомлення, доповіді, педагогічні читання, лекції (Діаграма 3.1).

На нашу думку, вчителі вказали саме ці форми методичної роботи, як найменш ефективними, оскільки відповідно до традиційного формату проведення нарад, засідань педагоги готують повідомлення на заздалегідь обрану тему, з якими потім виступають під час заходу. При цьому ролі традиційно розподілені, тож у педагогів немає мотивації до роботи з

матеріалом. Під час засідань, нарад вчителі є лише слухачами, а під час таких форм роботи, як тренінги, семінари, практикуми тощо вони є активними учасниками, що сприяє їхньому кращому засвоєнню того чи іншого матеріалу даного заходу.



Діаграма 3.1 – Результати опитування «Про засідання методичних об'єднань»

Також досить важливим моментом є те, що більшість вчителів використали саме словосполучення «постійні наради, засідання». Ми вважаємо, що керівництву школи варто звернути увагу на те, що надмірна кількість нарад, засідань аж ніяк не покращує якість методичної роботи закладу, а скоріше навпаки – заважає її ефективній роботі.

За допомогою іншого опитувальника – «Оцінка задоволеності від методичної роботи в школі» (див. Додаток Б) – було проведено друге анонімне опитування. Це було необхідно для того, щоб визначити наскільки вчителі задоволені організацією методичної роботи в школі, методичною проблемою, над якою вони працюють та чи сприяє це їхньому професійному розвитку.

Після проведення даного опитування ми отримали такі результати (Таблиця 3.2):

Таблиця 3.2 – Результати опитування «Оцінка задоволеності від методичної роботи в школі»

№ питання	Так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Ні
1	24	17	4	-
2	22	19	3	1
3	31	9	5	-
4	29	13	3	-
5	27	17	1	-
6	21	19	5	-

Після отримання результатів даного опитування вдалося зробити наступні висновки:

1. Методична проблема школи актуальна та значуща для професійного розвитку її вчителів, адже 53% вчителів відповіли «Так» на перше питання та 37% відповіли «Скоріше так, ніж ні».

2. Методична робота надає вчителям можливість вибирати зміст та форми підвищення кваліфікації, оскільки 49% відповіли «Так», 42% – «Скоріше так, ніж ні».

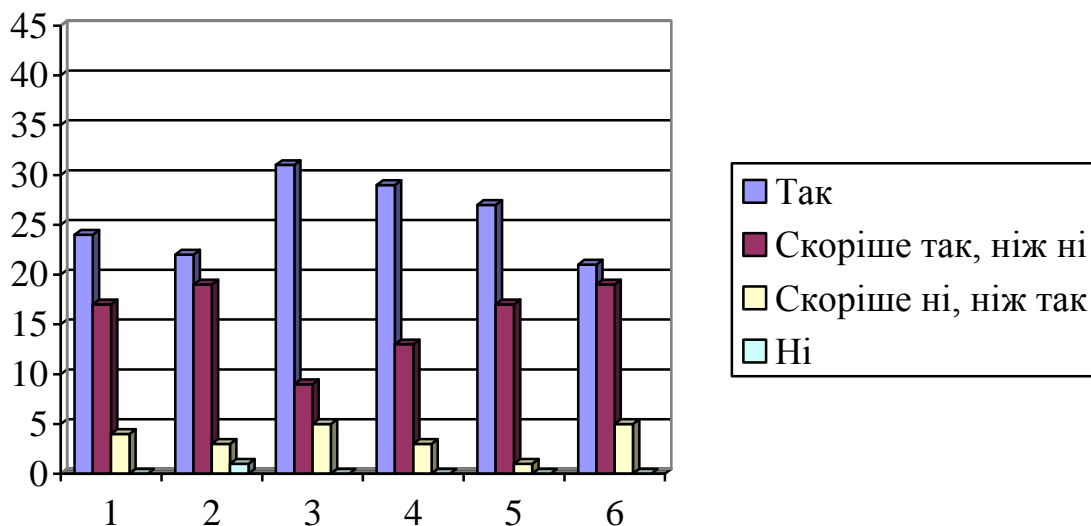
3. 69% вчителів вважають, що зміст методичної роботи варіативний, цікавий та має практичну спрямованість, оскільки вони відповіли «Так» на третє питання. «Скоріше так, ніж ні» відповіли 20%.

4. Методична робота сприяє підвищенню якості педагогічної діяльності, її результативності, адже 64% вчителів відповіли «Так», 29% - «Скоріше так, ніж ні».

5. Методична робота сприяє підвищенню особистої відповідальності вчителя за свій професійний розвиток, оскільки «Так» відповіли 60%, «Скоріше так, ніж ні» – 37%.

6. 47% вчителів вважає, що методична робота ефективно готує педагогічний колектив до освоєння та впровадження освітніх нововведень. 42% відповіли «Скоріше так, ніж ні» (Діаграма 3.2).

Отже, відповідно до результатів даного опитування можна зробити висновок, що все-таки більшість вчителів задоволені організацією методичної роботи в закладі і вважають, що це сприяє їхньому професійному розвитку.



Діаграма 3.2 – Результати опитування «Оцінка задоволеності від методичної роботи в школі»

Під час третього етапу дослідження було проведено ще одне опитування, але тепер у формі інтерв'ю. Вчителі мали дати розгорнуту відповідь на 3 блоки запитань відповідно до опитувальника «Оцінка ефективності методичної роботи в школі» (див. Додаток В) і в 4 блоці необхідно було оцінити методичну роботу закладу за останній рік за 4-бальною шкалою.

За допомогою даного інтерв'ю ми намагалися з'ясувати, які зміни внесла методична робота навчального закладу у педагогічну діяльність працівників і чи були ці зміни ефективними.

Відповідаючи на питання першого блоку, більшість вчителів вказали на те, що за цей навчальний рік участь у методичній роботі школи допомогла їм дізнатися про нові прийоми та методи навчання. Також багато вчителів вказали на те, що вони познайомилися з новими інформаційно-комунікативними технологіями навчання, оскільки одним з головних завдань методичної роботи закладу було повсякчасне запровадження освітніх інновацій, інформаційно-

комунікаційних педагогічних технологій та забезпечення безперервності навчання засобами інтернет-ресурсів та діджиталізації освітнього процесу. Також вчителі вказали, що ознайомлення з цими новими технологіями відбулося в зв'язку з впровадженням дистанційного навчання та поступовим переходом школи на електронний журнал.

Вчителі, які є класними керівниками, вказали на те, що вони дізналися нові форми та методи взаємодії з учнями та з батьками, оскільки одним з головних завдань та очікуваних результатів від методичної роботи закладу є педагогіка партнерства та формування системи виховної роботи на засадах педагогіки партнерства: ефективна взаємодія здобувачів освіти, вчителів, батьків і громадськості.

Відповідаючи на питання другого блоку, вчителі мали вказати, які методичні заходи чи форми допомогли у вирішенні певних професійних проблем, сприяли творчому пошуку, спонукали до більш активної самореалізації тощо. Більшість вчителів вказали такі форми та заходи, як майстер-класи, методичні виставки, участь у круглих столах та методичних рингах, відвідування уроків колег, участь у творчій (ініціативній) групі, яка працювала над розробкою стратегії розвитку навчального закладу.

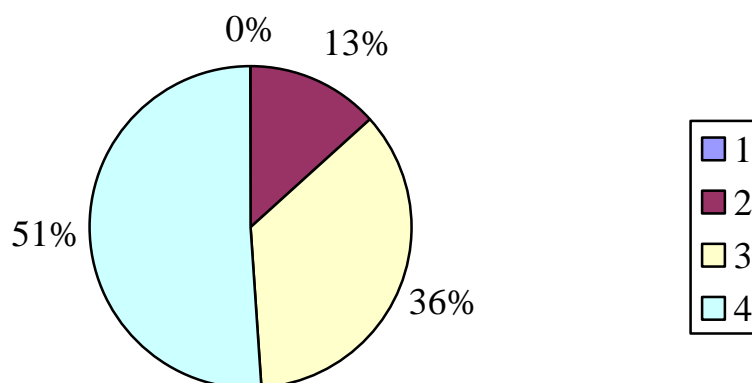
Жоден з вчителів не вказав на те, що за цей навчальний рік методична робота не сприяла їхньому професійному розвитку, не виправдала їхніх очікувань та що ці заходи були мало результативними.

В кінці інтерв'ю ми попросили вчителів оцінити методичну роботу в їхньому навчальному закладі відповідно до 4-бальної шкали. Вчителі оцінили методичну роботу таким чином:

- 51% вчителів вважають, що відбулися значні зміни порівняно з минули;
- 36% – відбулися деякі зміни;
- 13% – зміни незначні (Діаграма 3.3).

Жоден з вчителів не оцінив методичну роботу в 1 бал – нічого не змінилося.

Отже, провівши дане інтерв'ю, вдалося зробити висновок, що методична робота в Спеціалізованій школі № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права внесла значні зміни в педагогічну діяльність вчителів та сприяла їхньому професійному розвитку порівняно з минулим навчальним роком.



Діаграма 3.3 – Результати оцінки ефективності методичної роботи закладу за 4-бальною шкалою

Отримавши результати всіх трьох опитувань, можна зробити висновок, що вчителі задоволені організацією методичної роботи в начальному закладі. Участь у методичній роботі закладу сприяє професійному розвитку вчителів і з кожним роком вносить ефективні зміни в педагогічну діяльність своїх працівників. Окрім цього, методична проблема закладу, над якою працюють всі вчителі, є досить гнучкою, варіативною, що, в свою чергу, дозволяє педагогам самостійно обирати зміст та форму підвищення кваліфікації.

Однак, керівництву закладу необхідно звернути увагу на те, наскільки ефективні ті форми методичної роботи, які найчастіше використовуються і що кількість або частота використання тих чи інших форм не завжди означає якість.

Отже, відповідно до всіх даних можна зробити висновок, що робота шкільних методичних об'єднань Спеціалізованої школи № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права є ефективною та сприяє професійному розвитку вчителів. Доказом такого висновку також є те, що станом на сьогоднішній день вчителі закладу мають такі звання:

- «Старший вчитель» - 14;
- «Старший вихователь» - 4;
- «Учитель-методист» - 26;
- «Вихователь-методист» - 8;
- «Відмінник освіти» - 9.

Також вони мають такі категорії:

- «молодший спеціаліст» - 2;
- «спеціаліст II категорії» - 2;
- «спеціаліст I категорії» - 7;
- «спеціаліст вищої категорії» - 51.

Як ми бачимо, більшість вчителів навчального закладу мають звання «Учитель-методист» та вищу категорію, що в свою чергу свідчить про ефективність методичної роботи школи, яка сприяє професійному розвитку педагогів.

3.3 Критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань

Продуктивність методичної роботи в школі визначається не тільки отриманими результатами, але й тим, чи вчитель використовує ці результати в своїй практиці навчально-виховного процесу. З цієї причини такі критерії, як моніторинг знань учнів, результати здачі ЗНО і ДПА не можуть застосовуватися для оцінки методичної роботи. Вчитель, який тільки вчора дізнався на курсах про нову методика, а сьогодні її вперше спробував, може не отримати ніякого нового результату від учнів. І ймовірно не отримає, оскільки будь-який результат в системі освіти відстрочений, тобто накопичується

поступово, завдяки зусиллям дуже багатьох окремих людей і всього соціуму в цілому. Через це критерії, що застосовуються в оцінці методичної роботи, навряд чи можуть бути кількісними. Дані критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань швидше відносяться до психолого-педагогічної сфери.

Націленість методичної роботи на реальні актуальні проблеми конкретного педагогічного колективу – це перший критерій успішної діяльності шкільних методичних об'єднань. Нерідко педагогічний колектив, працюючи над певною методичною темою, проблемою, вирішує не конкретні, а загальнопедагогічні проблеми, які в даному колективі неактуальні. Наприклад, безсумнівно, однією з важливих проблем сучасного суспільства стала проблема толерантності. Однак в конкретному колективі освітнього закладу ця проблема по актуальності може бути далеко не найбільш нагальною, тому трата методичного потенціалу на вирішення цієї проблеми в даних умовах нераціональна. Інший приклад – після дев'ятого класу з конкретного навчального закладу йдуть учні, і після трьох восьмих класів ледве набирається один десятий. В таких умовах ігнорування даної обставини в побудові методичної роботи буде явною помилкою.

Важливим критерієм також є гнучкість методичної теми, над якою працює педагогічний колектив. Таким чином, ця гнучкість та варіативність методичної теми дасть вчителям можливість самостійно обирати зміст та форми підвищення кваліфікації. Така свобода у виборі мотивуватиме педагогів до професійного розвитку, оскільки вони працюватимуть з тим матеріалом та у такій формі, яка для них зручна та цікава.

Свобода висловлювань – це також не менш важливий критерій успішної діяльності шкільних методичних об'єднань. Вчителі мають не боятися висловити власну думку, власний погляд щодо вирішення тієї чи іншої проблеми під час засідань, нарад методичних об'єднань або ж під час нарад всього колективу. Це допоможе покращити ефективність даних форм роботи і взагалі ефективність методичної роботи в цілому. Окрім цього, керівництво

зможе таким чином встановити зворотній зв'язок з колективом, що допоможе у вирішенні або у попередженні виникнення тих чи інших проблем.

Наступний критерій – єдність методичного підходу в освітньому закладі. Звичайно, кожен вчитель працює відповідно до свого методичного підходу, застосовує свої методики і технології. Однак, в межах всього колективу існує або має існувати методична єдність. Наприклад, якщо один вчитель застосовує у своїй роботі технологію навчальних дискусій, а решта вчителів такий підхід взагалі не сприймають. Що в такому випадку робити учням, переходячи від одного кабінету в інший? Подібна розбіжність руйнує методичну єдність освітнього закладу. Різні педагогічні системи, методики і технології, які застосовують вчителі в межах одного навчального закладу, не повинні суперечити один одному. Ось тут, знову ж таки, буде доцільною робота над єдиною методичною темою.

Критерій педагогічно доцільної єдності навчальних програм і навчально-методичних комплексів підтримує попередній. Дійсно, при сучасній наявності навчальних курсів, підручників, навчальних комплектів дотриматися такої єдності нелегко. Сьогодні органи управління освітою намагаються зробити це на рівні початкової школи. Однак, в середній і старшій школі кожен педагог вважає за краще «свій» підручник, свій навчальний посібник. Всі підручники мають яскраво виражену авторську позицію, яка може і не збігатися з позицією автора підручника з іншого предмета. Але ж дитина одна і вона, крім змісту, мимоволі сприймає масу авторських позицій, які часто суперечать один одному. Саме тому ознакою високої методичної культури освітнього закладу є свідомо узгодженість всіх навчальних матеріалів, що потрапляють в руки учнів. Реально досягти цього дуже важко, але можна спробувати хоча б наблизитися до даної педагогічної єдності програм і навчально-методичних комплексів.

Раціональне використання нових методів, технологій – це один з найважливіших критеріїв. Використання нових методик тільки тому, що вони нові, не приносить ніякої користі. Кожну методику або технологію необхідно застосовувати тільки в тому випадку, для якого вона призначена. Захоплення

новаторством часом сильно шкодить методичній роботі, так як таке захоплення, перш за все, направлене на освоєння зовнішніх форм будь-якого нового методу. Проникнення ж в його суть часто дозволяє застосовувати його по-іншому, не так, як задумував автор, але так, як це необхідно для конкретного навчально-виховного процесу. Раціональне використання нового педагогічного досвіду є дуже точним критерієм високої методичної культури.

Психологічний клімат в колективі – це дуже важливий і дуже неоднозначний критерій. Методична діяльність – це та вісь, навколо якої обертається та повинне обертатися колективне життя педагогічного складу. Якщо ж колективні інтереси спрямовані в якусь іншу сторону, то це тривожний сигнал для стану всього навчально-виховного процесу. З цієї причини оцінювати психологічний клімат потрібно не з позиції «хороший - поганий», а з точки зору його спрямованості.

Наступний критерій – раціональне витрачання часу на підготовку до занять. Відсутність підготовки до занять свідчить про дуже низький рівень методичної грамотності, адже в цьому випадку вчитель працює, не розвиваючись. Однак, і занадто великі витрати часу і сил на підготовку до занять свідчать про такий же низький рівень методичної грамотності. У цьому випадку вчитель не володіє прийомами раціонального праці, яким просто зобов'язаний вчити своїх учнів. Найпростішим способом оцінити цей критерій є анкетування вчителів.

Якщо вчитель отримує задоволення від своєї праці, то це може служити досить чітким критерієм успішності розвитку колективу, а значить, його методичної роботи. З цієї причин не менш важливим критерієм успішної діяльності шкільних методичних об'єднань є задоволеність вчителів від своєї праці. Окрім цього, цей критерій вимагає постійних спостережень.

Критерій співвідношення самостійної та колективної методичної роботи вчителів вказує на те, що будь-які відхилення в бік самостійної або ж колективної роботи свідчать про недоліки в методичній роботі. При явному

переважанні методичного самонавчання починає руйнуватися колектив, внаслідок чого вчителі втрачають свою самостійність, ініціативність.

Наступний критерій – це відповідність форм методичної роботи педагогічному колективу. Обираючи форми роботи, слід звертати увагу на потреби, можливості, інтереси педагогічного колективу та враховувати клімат в педагогічному колективі, педагогічну культуру вчителів, матеріально-технічні можливості школи та активність вчителів, оскільки не всі форми методичної роботи є ефективними в певних колективах.

Щорічний аналіз методичної роботи закладу – це один з найважливіших критеріїв успішної діяльності шкільних методичних об'єднань. Цей аналіз можна проводити в кінці кожного навчального року, щоб побачити чи відбулися зміни у роботі педагогічного колективу і які ці зміни – позитивні чи негативні. Також цей аналіз допоможе виявити проблеми у методичній роботі закладу і допоможе покращити її в наступному навчальному році. Це можна зробити у формі анонімного опитування вчителів за допомогою опитувальників, які були використані в даній роботі або самостійно виділити важливі питання.

Висновки до III розділу

Методична робота у Спеціалізованій школі № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права – це комплекс практичних заходів, що базується на досягненнях передового педагогічного досвіду та спрямований на всебічне підвищення компетентності та професійної майстерності кожного вчителя. Цей комплекс орієнтований, передусім, на підвищення творчого потенціалу педагогічного колективу та на підвищення якості та ефективності освітнього процесу: зростання рівня освіченості, вихованості та розвитку потенціалу і можливостей кожного учня.

Методична тема роботи школи – «Створення ситуації успіху як визначальної умови формування життєвих компетентностей здобувачів освіти шляхом використання сучасних педагогічних технологій».

Головна мета методичної роботи закладу полягає у створенні комфортних умов для професійного зростання та розкриття творчого потенціалу кожного педагогічного працівника; формуванні в педагогічних працівників готовності до впровадження сучасних інноваційних технологій; формуванні прагнення до оволодіння педагогікою співпраці та співтворчості на принципах особистісно орієнтованих методик надання здобувачам освіти освітніх послуг.

До основних завдань методичної роботи школи входять: реалізація особистісно-орієнтованої моделі освіти, забезпечення сучасного освітнього середовища та розвитку емоційного інтелекту, виховання на цінностях, використання компетентнісного підходу, педагогіка партнерства, повсякчасне запровадження освітніх інновацій, інформаційно-комунікаційних педагогічних технологій (ІКТ), дотримання академічної доброчесності всіма учасниками освітнього процесу задля створення толерантного освітнього середовища в закладі освіти тощо.

Провівши анонімні опитування та інтерв'ю, нам вдалося зробити наступні висновки:

- вчителі Спеціалізованої школи № 234 м. Києва з поглибленим вивченням економіки і права задоволені роботою шкільних методичних об'єднань, організацією методичної роботи закладу та вважають що їхня діяльність сприяє їхньому професійному розвитку;
- вчителі мають повну свободу висловлювань як під час засідань методичних об'єднань, так і всього колективу;
- методична проблема навчального закладу актуальна та значуща для професійного розвитку вчителів;
- методична робота надає вчителям можливість вибирати зміст та форми підвищення кваліфікації, сприяє підвищенню якості педагогічної діяльності, її результативності, підвищенню особистої відповідальності

вчителя за свій професійний розвиток та ефективно готує педагогічний колектив до освоєння та впровадження освітніх нововведень, що є одним з головних завдань методичної роботи закладу;

- участь у методичній роботі закладу сприяє професійному розвитку вчителів і з кожним роком вносить ефективні зміни в педагогічну діяльність своїх працівників;
- найчастіше в школі використовуються такі форми методичної роботи, як нарада, засідання, школа молодого вчителя, теоретичні семінари та семінари-практикуми, тренінги, круглі столи, розумовий штурм, майстер-класи, взаємовідвідування уроків, методичні ярмарки, виставки, фестивалі, педагогічні читання;
- найбільш ефективними формами методичної роботи для професійного розвитку вчителів є методичні ярмарки, фестивалі, виставки, майстер-класи, круглі столи, взаємовідвідування занять, тренінги, теоретичні семінари та семінари-практикуми, методичний ринг;
- найменш ефективними формами методичної роботи є постійні наради, засідання, повідомлення, доповіді, педагогічні читання, лекції.
- керівництву закладу необхідно звернути увагу на те, наскільки ефективні ті форми методичної роботи, які найчастіше використовуються і що кількість або частота використання тих чи інших форм не завжди означає якість.

На нашу думку, вчителі вказали саме ці форми методичної роботи, як найменш ефективними, оскільки під час засідань, нарад вчителі є лише слухачами, а під час таких форм роботи, як тренінги, семінари, практикуми тощо вони є активними учасниками, що сприяє їхньому кращому засвоєнню того чи іншого матеріалу даного заходу.

Критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань: націленість методичної роботи на реальні актуальні проблеми конкретного педагогічного колективу, гнучкість методичної теми, свобода висловлювань, єдність методичного підходу в освітньому закладі, педагогічно доцільна єдність

навчальних програм і навчально-методичних комплексів, раціональне використання нових методів, технологій, психологічний клімат в колективі, раціональне витрачання часу на підготовку до занять, задоволеність вчителів від своєї праці, співвідношення самостійної та колективної методичної роботи вчителів, відповідність форм методичної роботи педагогічному колективу, щорічний аналіз методичної роботи закладу.

ВИСНОВКИ

Стрімкий розвиток сучасної науки та суспільства зумовлює зміни щодо вимог та підходів до професійного розвитку особистості, зокрема щодо професійного розвитку вчителя. Л. Пуховська зазначає, що «вчительство – це не тільки «змінна величина», яка необхідна для успішного реформування освітніх систем, але й «найбільш визначний носій змін» у реалізації реформ. Ця подвійна роль вчителів у освітніх реформах – бути суб'єктом і об'єктом реформацій – робить професійний розвиток вчителів зоною виклику і посиленого науково-практичного інтересу з боку теоретиків та практиків освіти» [6, с. 98]. Саме тому сьогодні в Україні посилюється інтерес (зростає увага) до проблеми професійного розвитку вчителів. Раніше єдиною формою професійного зростання педагогів було підвищення кваліфікації, але сьогодні існує безліч форм та методів, одним з яких є участь у методичній роботі закладу освіти.

Питання професійного розвитку вчителя широко вивчається як і в Україні, так і закордоном, тому у світовій науковій літературі дослідники використовують різні терміни для позначення поняття «професійний розвиток вчителя» (розвиток вчителя (teacher development), розвиток кар'єри (career development), розвиток персоналу (staff development) та інші).

Окрім використання різних термінів, сучасні науковці також по-різному трактують визначення поняття «професійний розвиток вчителя». Досить цікавими та популярними є визначення таких науковців, як А. Глетсорт, Дж. Шіренс, Т. Гансер та Г. Філдінг, М. Фуллан, А. Харгрівс тощо. Однак, на нашу думку, найбільш точним та ґрунтовним визначенням поняття «професійний розвиток вчителя» є визначення, яке запропонував англійський вчений С. Дей: «Це – процес, у ході якого вчитель самостійно або разом із своїми колегами переглядає, оновлює, розширяє свої зобов'язання щодо моральної мети викладання, а також критично розвиває знання, вміння, хороше професійне

мислення, планування і практику роботи з дітьми, молоддю й колегами на кожному етапі свого професійного життя» [Day, с. 4].

Одним з основних методів професійного розвитку педагога є його зростання в межах навчального закладу, в якому вчитель працює. Програма професійного та особистісного розвитку вчителя в межах навчального закладу включає в себе дві взаємопов'язані складові – самоосвітня діяльність та участь у методичній роботі.

Окрім самоосвіти та участі у методичній роботі, модель професійного розвитку вчителя також включає в себе такі форми роботи, як індивідуальні, колективні та групові.

Методична робота в освітньому закладі – це цілісна система взаємопов'язаних структур, учасників, умов і процесів, які спрямовані на всебічне підвищення та збагачення майстерності, компетентності і творчого потенціалу педагогічних і керівних працівників освітньої установи, і в кінцевому підсумку – на підвищення якості освіти в конкретному навчальному закладі та на виховання й розвиток майбутніх громадян України [Дружинин, Васильченко].

Робота шкільних методичних об'єднань здійснюється за різними напрямками: поглиблення філософсько-педагогічних знань, вивчення принципів розвитку української національної школи, освоєння методики викладання додаткових предметів, систематичне інформування про нові методичні розробки, оволодіння науково-дослідними навичками, створення всіх необхідних умов для постійного підвищення освітнього й кваліфікаційних рівнів педагогічних працівників.

Основна мета роботи шкільних методичних об'єднань полягає у створенні умов для неперервної професійної освіти педагогічних працівників, для максимального задоволення їх попиту на методичні послуги через навчання, розвиток, інформування, впровадження нововведень і елементів цінного досвіду, а також для підвищення якості освіти в межах освітнього закладу [Селевко].

Основними завданнями методичної роботи в школі є інформування вчителів про нові методики, технології у навчання, про зміни у навчальному процесі тощо, створення умов для постійного навчання вчителів та підвищення педагогічної кваліфікації, виявлення, вивчення, поширення досвіду, методичне забезпечення, діагностика і прогнозування навчально-виховного процесу.

Основні функції методичної роботи в школі – функція планування, організаційна функція, діагностична, прогностична, моделювальна, компенсаторна, відновлювальна, коригувальна, координувальна, пропагандистська, контрольна-інформаційна та інтегративна.

Робота шкільних методичних об'єднань може вибудовуватися відповідно до певних педагогічних принципів – принцип «зони найближчого розвитку», принцип стимулювання творчого зростання педагогів, принцип поєднання індивідуальних і групових форм методичної роботи та принцип безперервності і наступності.

Форми організації методичної роботи в школі досить різноманітні та динамічні. В основному, форми роботи шкільних методичних об'єднань поділяються на традиційні та нетрадиційні. Обираючи форму методичної роботи керівники, методисти повинні враховувати морально-психологічний клімат педагогічного колективу, матеріально-технічні можливості школи, і найголовніше – це відкритість, готовність та активність педагогічних працівників. Також слід не забувати про те, що кількість або частота використання тих чи інших форм не завжди означає якість.

Найбільш ефективними формами методичної роботи для професійного розвитку вчителів є методичні ярмарки, фестивалі, виставки, майстер-класи, круглі столи, взаємовідвідування занять, тренінги, теоретичні семінари та семінари-практикуми, методичний ринг, розумовий штурм.

Найменш ефективними формами методичної роботи є наради, засідання, повідомлення, доповіді, педагогічні читання, лекції. Саме ці форми методичної роботи є найменш ефективними, оскільки відповідно до традиційного формату проведення нарад, засідань педагоги готують повідомлення на заздалегідь

обрану тему, з якими потім виступають під час заходу. При цьому ролі традиційно розподілені, тож у педагогів немає мотивації до роботи з матеріалом. Під час засідань, нарад вчителі є лише слухачами, а під час таких форм роботи, як тренінги, семінари, практикуми тощо вони є активними учасниками, що сприяє їхньому кращому засвоєнню того чи іншого матеріалу даного заходу.

На основні проведеного дослідження вдалося визначити критерії успішної діяльності шкільних методичних об'єднань: націленість методичної роботи на реальні актуальні проблеми конкретного педагогічного колективу, гнучкість методичної теми, свобода висловлювань, єдність методичного підходу в освітньому закладі, педагогічно доцільна єдність навчальних програм і навчально-методичних комплексів, раціональне використання нових методів, технологій, психологічний клімат в колективі, раціональне витрачання часу на підготовку до занять, задоволеність вчителів від своєї праці, співвідношення самостійної та колективної методичної роботи вчителів, відповідність форм методичної роботи педагогічному колективу, щорічний аналіз методичної роботи закладу.

СПИСОК ВИКОРИСТАНИХ ДЖЕРЕЛ

1. Азмєєва С. Роль шкільного методичного об'єднання вчителів у розвитку професійного потенціалу педагога. *Таврійський вісник освіти*. Херсон, 2014. № 4 (48). С. 49-53.
2. Артюх, М. Особливості сучасного оновлення управління діяльністю районного відділу освіти. *Освіта і управління*. 2006. № 2. С. 55-58.
3. Березняк Є. Реалізація принципу демократизації в управлінській діяльності директора школи. Київ: ІСДО, 1996. 64 с.
4. Биков В. Інформаційне забезпечення навчально-виховного процесу: інноваційні засоби і технології. Київ: Атіка, 2005. 252 с.
5. Блохина Е. Методическая работа: понятие, сущность, управление. Курган, 2003. 34 с.
6. Бойченко М. Розвиток творчого потенціалу освітніх лідерів: Британський досвід. Витоки педагогічної майстерності. *Збірник наукових праць ПНПУ ім. В.Г.Короленка*. Полтава, 2011. № 8. С. 69-74.
7. Бондар В. Теорія і технологія управління процесом навчання в школі. Київ: Школяр, 2000. 191с.
8. Варенко В. Інформаційно-аналітичні технології прийняття ефективних управлінських рішень. *Бібліотекознавство. Документознавство. Інформологія*. 2014. № 3. С. 62-65.
9. Васильченко Л. Дистанційне навчання: науково-методичне; інформаційний простір навчального закладу. Харків: Основа, 2009. 208 с.
10. Вознюк О. Інтегративний підхід до професійного розвитку особистості педагога в умовах цивілізаційних змін. *Науковий часопис НПУ імені М.М. Драгоманова*. Київ, 2010. № 12 (22). С. 17–20.
11. Воротникова І. Моделі професійного розвитку вчителя в умовах реформи післядипломної педагогічної освіти. *Continuing professional education: Theory and Practice*. Київ, 2018. № 3-4 (56-57). С. 21-27.

12. Вулканова В. МО – форма роботи з педагогічними кадрами. Директор школи. Київ, 2008. №4. С. 64–94.
13. Голубченко М. Робота методичних центрів з педагогічними кадрами. Київ: Шкільний світ, 2008. 128 с.
14. Гулай О. Компетентнісний підхід як основа нової парадигми освіти. *Вісник Національної академії Державної прикордонної служби України*. Хмельницький, 2009. № 2. С. 41-51.
15. Гуменюк В. Науково-методична робота з педагогічними кадрами. Хмельницький, 2005. 185 с.
16. Григораш В. Методична робота в школі: теоретичні засади, система роботи, досвід. Харків : Вид. група «Основа», 2009. 304 с.
17. Даниленко Л. Модернізація управління загальноосвітньою школою: Науково-теоретичне обґрунтування та методичні рекомендації. Київ: Укрґеоінформ, 1994. 140 с.
18. Данилова Г. Педагогічний професіоналізм у контексті акмеології. Педагогічна освіта : теорія і практика. *Психологія і практика: зб. наук. праць*. Київ: КМПУ ім. Б.Д. Грінченка, 2006. №5. С. 74–80.
19. Дереклеева, Н. Справочник завуча. Учебно-методическая. Воспитательная работа 5-11 классы. Москва: ВАКО, 2006. 352с.
20. Дружинин В. Методическая работа в образовательном учреждении. Курган: ИРОСТ, 2011 138с.
21. Дьяченко Б. Управління якістю освіти та інноваційна діяльність школи. *Освіта на Луганщині*. Луганськ, 2007. № 2. С. 9-12.
22. Дьяченко Б. Розвиток професіоналізму молодого вчителя в системі післядипломної освіти : автореф. дис... канд. пед. наук: 13.00.04. Київ, 2000. 19 с.
23. Енциклопедія освіти / голов. ред. В. Г. Кремень. Київ: Юрінком Інтер, 2008. 1040 с.
24. Єльнікова Г. Наукові основи розпитку управління загальною середньою освітою в регіоні. Київ: ДАККО, 1999. 303 с.

25. Завалевський Ю. Розвиток професійної компетентності викладача у процесі методичної роботи. *Збірник наукових праць «Педагогіка та психологія»*. Харків, 2016. № 55. С. 148-154.
26. Зязюн І. Філософія педагогічної дії : монографія. Черкаси : Вид. від. ЧНУ ім. Б. Хмельницького, 2008. 608 с.
27. Карпова Л. Формування професійної компетентності вчителя загальноосвітньої школи : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.04. Харків, 2004. 21 с.
28. Коваленко О. Методична робота на діагностичній основі. *Завуч*. Київ, 2003. № 30. С.2-5
29. Коваленко О. Науково-методична та дослідницька робота з педагогічними кадрами. *Завуч*. Київ, 2002. № 36. С. 8.
30. Лабудько С. Компетентнісний підхід до вибору педагогічних технологій у системі професійної освіти. *Професійна освіта : методологія, практика, інновації : матеріали регіон. наук.-практ. конф.* Суми : РВВ СОІППО, 2007. С. 90–94.
31. Мірошник С.І. Професійний розвиток педагога: сучасні підходи. *Народна освіта*. Біла Церква, 2016. № 2 (29). С. 13-18.
32. Мельник Н. Науково-методичний супровід професійного розвитку педагогічних працівників ЗЗСО в умовах реалізації концепції «Нова українська школа». *Імідж сучасного педагога*. Полтава, 2018. № 6 (183). С. 29–32.
33. Мельников О. Основні моделі управління трудовими ресурсами. *Актуальні проблеми державного управління*. 2008. № 2 (34). С. 317-328.
34. Мукан Н., Грогодза І. Професійний розвиток педагогів: теоретичні та методологічні аспекти. *Педагогічні науки: теорія, історія, інноваційні технології*. Суми, 2013. № 5 (31). С. 18-27.
35. Мурашко Н. Вчитель: Самооцінювання. Київ, 2007. 128с.

36. Немова Н. Рекомендации по подготовке плана методической работы учителя. *Практика административной работы в школе*. Москва, 2005. №7. С.3-6.
37. Немова Н. Управління методичною роботою в школі. Москва, 1999. 176 с.
38. Ніколенко Л. Модернізація післядипломної педагогічної освіти в контексті особистісно орієнтованого підходу. *Післядипломна освіта в Україні*. Київ, 2007. №2. С. 38–41.
39. Огієнко О.І. Акмеологічний підхід у контексті освіти дорослих. *Педагогічна майстерність академіка Івана Зязюна: зб.наук.праць*. Київ: Богданова А.М., 2013. С. 160-166.
40. Перехейда О. Стимулювання професійної майстерності педагога – важливий чинник управління. *Рідна школа*. Київ, 2004. №5. С. 30–32.
41. Поташник М. Управление профессиональным ростом учителя в современной школе: Методическое пособие. Москва: Педагогическое общество России, 2011. 448 с.
42. Протасова Н. Андрагагічна ідея і післядипломна освіта : постановка проблеми. Шлях освіти. Харків, 1998. №3. С. 13–15.
43. Пуцов В., Крисюк С. Організаційно-педагогічні основи методичної роботи : Навчальний посібник. Київ: УПКККО, 1995. 180 с.
44. Пуховська Л. Теоретичні засади професійного розвитку педагогів : рух до концептуальної карти. *Порівняльна професійна педагогіка : науковий журнал*. Київ, 2011. № 1. С. 97-106.
45. Рудіна М. Підвищення професіоналізму молодих учителів англійської мови. Освіта на Луганщині. Луганськ, 2008. № 1 (28). С. 169 – 172.
46. Рудіна М. Інноваційні аспекти підвищення професіоналізму молодого вчителя англійської мови. *Инновационные технологии в образовании : материалы V Міжнар. наук.-практ. конф. (Алушта, 23-26 сентября 2008 г.)*. Алушта, 2008. С. 177–181.

47. Рудіна М. Моделювання професійного зростання молодого вчителя англійської мови в системі післядипломної педагогічної освіти. *Инновационные технологии в образовании* : матеріали VI Міжнар. наук.-практ. конф. (Симферополь-Судак, 16-19 сентября 2009 г.). Симферополь, 2009. С. 221–225.
48. Рудіна М. Структура професіоналізму молодого вчителя англійської мови. *Вісник Луганського національного університету імені Тараса Шевченка*. Луганськ, 2009. № 6 (169). С. 215–222.
49. Рудіна М. Критерії професіоналізму молодого вчителя англійської мови та показники їх виявлення. *Освіта на Луганщині*. Луганськ, 2010. № 1 (32). С. 77-83.
50. Рудіна М. Педагогічні умови підвищення професіоналізму молодого вчителя іноземної мови : автореф. дис... канд. пед. наук : 13.00.04. Луганськ, 2011. 22 с.
51. Селевко Г. Современные образовательные технологии: Учебное пособие. Москва.: Народное образование, 1998. 149 с.
52. Синенко С. Розвиток післядипломної педагогічної освіти в країнах західної Європи (Англія, Франція, Німеччина). *Pedahohika i psykhohohiia*. 2002. № 3. С. 12–15.
53. Соф'янц Е. Структура професійної компетентності сучасного педагога. *Управління освітою*. Київ, 2006. №17. С.4-5.
54. Стадник О. Створення умов для розвитку творчої особистості вчителів. *Все для вчителя*. Харків, 2005. №21-22. С.30-32.
55. Тевлін Б. Резерви підвищення професійної майстерності вчителів. *Завуч*. Київ, 2004. №11. С.3-6.
56. Хоржевська І. Професіоналізм та професійний розвиток особистості / І. М. Хоржевська. *Наукові праці Чорноморського державного університету імені Петра Могили комплексу «Києво-Могилянська академія»*. Державне управління. Миколаїв, 2013. № 202. С. 110-113.

57. Чарнецькі К. Психологія професійного розвитку особистості : автореф. дис... доктора психол. наук : 19.00.07. Київ, 1999. 48 с.
58. Шаров Ю. Система трансформації суспільного управління: від адміністрування до менеджменту. *Формування демократичного та ефективного державного управління в Україні* : Матеріали науково-практичного семінару. Львів, Видавництво УАДУ, 2002. С. 55–58.
59. Шиненко М., Сороко Н. Використання хмарних технологій для професійного розвитку вчителів (зарубіжний досвід). *Інформаційні технології в освіті*. 2012. № 2 (12). С. 206–214.
60. Glatthorn A. Teacher development: international Encyclopedia of Teaching and Teacher Education. London : Pergamon Press, 1995. 198 p.
61. Fullan M. The New Meaning of Educational Change. New York: Teacher College, Columbia University, 2007. 338 p.
62. Hargreaves A. Professional Development in Education: new paradigms and practices. New York : Teachers Colleges Press, 1995. 452 p.
63. Day S. Developing Teachers: The Challenge of Lifelong Learning. London : Falmer Press, 1999. 239 p.
64. Villegas-Reimers E. Teacher Professional Development: an International Review of the Literature. Paris : UNESCO, International Institute for Educational Planning, 2002. 178 p.
65. Scheerens J. Teachers' professional development. Europe in international comparison. An analysis of teachers' professional development based on the OECD's Teaching and Learning International Survey. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Union, 2010. 204 p.

ДОДАТКИ

Додаток А

Опитувальник «Про засідання методичних об'єднань»

№	Питання	Так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Ні
1	Чи маєте ви свободу висловлювання своїх думок на засіданнях?				
2	Чи всебічно обговорюються ідеї, перш ніж їх приймуть чи відкинуть?				
3	Чи приносять користь засідання методичних об'єднань для вашого професійного розвитку?				
4	Чи ефективно вирішуються розбіжності в думках?				
5	Чи панує атмосфера довіри під час засідань?				
6	Чи кожен висловлюється за всіма важливими пунктами порядку денного?				
7	Чи залишають вчителі засідання із ясным розумінням того, як реалізувати рішення?				
8	Чи залишаються конфіденційні дискусії «не для друку» після засідань?				
9	Які форми методичної роботи найчастіше використовуються?				
10	На Вашу думку, які з цих форм є найбільш ефективними для Вашого професійного розвитку?				
11	Які є найменш ефективними?				

Додаток Б

Опитувальник «Оцінка задоволеності від методичної роботи в школі»

№	Оцініть, наскільки Ви задоволені організацією методичної роботи в школі	Так	Скоріше так, ніж ні	Скоріше ні, ніж так	Ні
1	Методична проблема школи актуальна				

	та значуща для мого професійного розвитку				
2	Методична робота надає нам можливість вибирати зміст та форми підвищення кваліфікації				
3	Зміст методичної роботи варіативний, цікавий та має практичну спрямованість				
4	Методична робота сприяє підвищенню якості педагогічної діяльності, її результативності				
5	Методична робота сприяє підвищенню особистої відповідальності вчителя за свій професійний розвиток				
6	Методична робота ефективно готує педагогічний колектив до освоєння та впровадження освітніх нововведень				

Додаток В

Опитувальник «Оцінка ефективності методичної роботи в школі»

1. Що нового внесла методична робота до змісту Вашої педагогічної діяльності у цьому навчальному році:	
• як вчителя-предметника	
• як класного керівника	
2. Назвіть методичні дії протягом року, які:	
• допомогли Вам у вирішенні професійних проблем	
• спонукали Вас переглянути систему професійно-педагогічних цінностей	
• були цікавими та викликали емоційний відгук	
• сприяли спільному творчому пошуку вчителів різних спеціальностей	
• сприяли розвитку	

педагогічної рефлексії	
<ul style="list-style-type: none"> • спонукали Вас до більш активної самореалізації у професійній діяльності 	
<ul style="list-style-type: none"> • не виправдали ваших очікувань, були мало результативними 	
<ul style="list-style-type: none"> • не сприяв професійному розвитку освітян 	
3. Які зміни відбулися внаслідок Вашої педагогічної діяльності під впливом методичної роботи?	
4. Оцініть за 4-бальною шкалою роботу методичної структури, членом якої Ви є:	
<ul style="list-style-type: none"> - 4 бали – відбулися значні зміни порівняно з минулим; - 3 бали – деякі зміни; - 2 бали – зміни незначні; - 1 бал – нічого не змінилося. 	