

Від редакції «ПМ»: Рішенням колегії Департаменту освіти і науки Полтавської ОДА (протокол від 25.11.2015 р. № 3/2) затверджено Концепцію розвитку методичної служби Полтавської області на 2016–2020 рр., яка визначає ключові проблеми, мету, завдання функціонування й розвитку методичної служби Полтавської області, етапи реалізації поставлених завдань та очікувані результати (<http://roipro.pl.ua/images/FILES/holovna/aktualno/koncers.doc>).

Метою Концепції є оновлення чинної моделі методичної служби Полтавщини як один зі шляхів ефективного забезпечення якісного науково-методичного супроводу процесу реформування освітнього простору області.

Зокрема, у Концепції приділено увагу проблемі збереження та оновлення однієї зі складових методичної служби Полтавщини – методичних кабінетів (центрів), оскільки можливе зникнення цієї ланки призведе до руйнації всієї методичної системи області.

Про досвід Хорольського районного методичного кабінету з упровадження інноваційних тенденцій у методичну роботу навчальних закладів району читайте в поданому матеріалі.

УДК 37.07



ДОСВІД ІННОВАЦІЙНОГО УПРАВЛІННЯ МЕТОДИЧНИМ ПРОЦЕСОМ (НА ПРИКЛАДІ РОБОТИ ХОРОЛЬСЬКОГО РАЙОННОГО МЕТОДИЧНОГО КАБІНЕТУ)

Л. А. Глущенко

Описано інноваційні тенденції в управлінні методичним процесом навчальних закладів в умовах оновлення змісту шкільної освіти.

Ключові слова: інноваційні тенденції, системний підхід, адаптивне управління, оновлення змісту освіти, форми і методи, люди, мета, умови, модель методичної роботи.

Глущенко Л. А. Опыт инновационного управления методическим процессом (на примере работы Хорольского районного методического кабинета)

Описаны инновационные тенденции в управлении методическим процессом учебных заведений в условиях обновления содержания школьного образования.

Ключевые слова: инновационные тенденции, системный подход, адаптивное управление, обновление содержания образования, формы и методы, люди, цель, условия, модель методической работы.

Hlushchenko L. A. Experience of Innovative Management of Methodological Work: Experience of the Khorol Methodological Department

This paper describes innovative tendencies in management of the methodological work in educational establishments in the time of modernization of the school education content.

Keywords: innovation tendencies, system approach, adaptive management, modernization of the school education content, forms and methods, people, aim, conditions, model of the methodological work.

Актуальність і постановка проблеми

Розвиток освіти на сучасному етапі характеризується впровадженням нового змісту навчання і виховання. Завдання освіти – розвивати в учнів уміння і здатність бути суб'єктами, а не об'єктами навчання; формувати в них критичне ставлення до дійсності і створювати такі умови навчання, щоб кожен максимально зміг розвинути свої здібності та був гото-

вий відчувати себе „дизайнером“ власного й суспільного життя [1].

Допомогти керівникам навчальних закладів і педагогам виконати це завдання покликані методичні служби, діяльність яких спрямована на підвищення професійного рівня педагогічних працівників у міжкурсовий період шляхом формування в них потреби у безперервній освіті, постійному професійному вдоско-

Глущенко Любов Анатоліївна, завідувача методичним кабінетом відділу освіти Хорольської районної державної адміністрації

наленні, виробленні інноваційного стилю діяльності. Досягнення мети можливе за умови впровадження інноваційних підходів до оновлення змісту, методів і форм методичної роботи.

Ураховуючи складність фінансового становища в країні, відділ освіти, молоді та спорту Хорольської райдержадміністрації змушений зменшувати видатки на утримання районного методичного кабінету. Так, за попередні роки скорочено посаду секретаря РМК, бібліотекаря РМК, методиста з бібфондів, методиста із загальноосвітніх дисциплін (на кінець 2014 р. згідно зі штатним розписом у Хорольському РМК працюють 12 осіб).

Із 1 лютого 2015 р. з метою скорочення видатків на утримання районної методичної служби штат Хорольського РМК зменшено до 9 працівників.

Зважаючи на описану оптимізацію мережі методичних кабінетів у галузі освіти, скорочення видатків на їх утримання та недостатній фонд оплати праці, з лютого 2015 р. відділом освіти, молоді та спорту Хорольської райдержадміністрації здійснено моніторинг діяльності методичної служби, у результаті якого встановлено, що той штат, який збережено на час дослідження, повною мірою виконує обов'язки, покладені на методистів чинним законодавством. Понад те, кожен методист працює в режимі напруги, виконуючи обов'язки за двома-трьома посадами.

За зверненням начальника відділу освіти, молоді та спорту РДА І. М. Потерайло до районної ради з пропозицією збереження Хорольського районного методичного кабінету та виділення фінансування на його утримання на засіданні постійної комісії районної ради з питань освіти, культури, туризму, спорту та молодіжної політики вирішено на утримання методичного кабінету сесією районної ради виділити додаткові кошти з районного бюджету.

Інноваційні тенденції у методичному процесі

Ураховуючи пропозиції педагогічної громадськості щодо реформування методичного кабінету у сучасну науково-методичну установу, колектив Хорольського РМК працює над створенням сервісного інформаційно-консультативного центру, який би забезпечував надання якісних методичних послуг педагогам дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів району у міжкурсовий період; реалізував адаптивну систему управління методичним процесом навчальних закладів; сприяв оновленню змісту, форм і методів методичної роботи в закладах освіти; забезпечував співпра-

цю з громадськими організаціями, навчальними закладами на засадах партнерства.

Такий підхід до управління методичним процесом забезпечує запровадження особистісно орієнтованого підходу до організації методичної роботи, надання адресної допомоги керівникам та педагогам ЗНЗ відповідно до їх потреб і запитів. Методистам Хорольського районного методичного кабінету дедалі частіше доводиться виконувати роль менеджера, тьютора, модератора, експериментатора, рівноправного партнера, здатного забезпечити інформаційну та консультативну допомогу педагогічним працівникам.

Інформаційні технології у методичному процесі

Інформаційно-консультативний центр – це одна з дієвих і доцільних форм методичної роботи. Так, упровадження здобутків педагогічної науки в освітню практику вчителів району забезпечують електронна бібліотека; робота «методичних вітрин»; здійснення адресної допомоги; видання інформаційно-методичного бюлетеня «Методичний вісник»; методичних посібників і розробок; надання педагогам доступу до Інтернет-ресурсів; наповнення сайту відділу освіти, молоді та спорту РДА методичними матеріалами Хорольського районного методичного кабінету.

Ефективність системи управління методичним процесом на районному рівні зумовлюється не лише інформаційним забезпеченням, а перш за все перетворенням інформаційно-методичного центру на сервісний центр, що здатен працювати на замовлення і вирішувати такі завдання, як створення умов для творчого зростання керівників і педагогічних працівників дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладів, формування в них потреби у самовдосконаленні, готовності до зміни ролі вчителя на роль керівника пізнавальною діяльністю учнів, розвиток у педагогів мотивації щодо підвищення професійної майстерності [2].

Передумови створення адаптивної системи управління методичним процесом

Діяльність районного методичного кабінету має бути узгодженою із вимогами Державних стандартів освіти, максимально задовольняючи замовлення педагогів на методичні послуги та забезпечуючи можливість вибору вчителем змісту, форм і методів методичної роботи [4].

Виконання цих завдань здійснюється за допомогою системи адаптивного управління методичним процесом, тобто управління, заснованого на діалогічній

адаптації та кооперації дій керівної та керованої підсистем методичного процесу.

Адаптивне управління характеризується відкритістю взаємодії учасників зазначених підсистем [5]. Відкритість практично виключає стресові моменти, зближує та взаємно наповнює членів методичного процесу, передбачає модифікацію посадових повноважень, створює умови для вільного розвитку творчих здібностей особистості.

Причини появи адаптивного управління методичним процесом стають зрозумілими з огляду на об'єктивну потребу суспільства в узгодженні стану освітньої системи із новими суспільними вимогами; необхідність урахування в освітньому процесі мети людини, цілей суспільства, держави.

Важливою рисою адаптивного управління методичним процесом є спрямування його на саморозвиток педагога, розкриття його творчого потенціалу, створення умов для самовизначення та застосування талантів і можливостей кожної особистості. Це робить адаптивну систему відкритою, демократичною.

Визначення першочергових завдань адаптивного управління методичним процесом проведено на основі кваліметричного підходу, розробленого Г. В. Єльніковою [6]. На основі кваліметричної моделі професійної діяльності керівників шкіл здійснено комп'ютерну діагностику заступників директорів із навчально-виховної роботи загальноосвітніх навчальних закладів Хорольського району, за результатами якої зроблено висновок: створення такої структури управління методичним процесом, яка б урахувала адаптивний характер діяльності закладу, давала б змогу залучити у методичний процес представників наукових установ, розширити сферу творчої співпраці з громадськими організаціями, вищими навчальними закладами з метою сприяння науково-дослідницькій діяльності учнів, педагогів, керівників закладу, методистів, є необхідним.

Суть адаптивного управління науково-методичною роботою

Принципи адаптивного управління (за Г. В. Єльніковою): пріоритетне визнання розвитку людини; управління через самоуправління, резонанс, наскрізно-рівневу адаптацію і діалогічну узгодженість, мотивацію; постійне підвищення компетентності, спрямована самоорганізація; кооперація; поточне саморегулювання; спільне прогнозування подальшого розвитку за аналізом результату.

Основними компонентами системи

адаптивного управління методичним процесом є: люди, мета, умови, методи. Управління методичним процесом ґрунтується не лише на функціональних вимогах, а й на особистих потребах, можливостях, орієнтаціях. Науково-методична робота повинна бути мотивованою і стимулювальною, базованою на можливостях та інтересах її учасників. При плануванні науково-методичної роботи на навчальний рік районний методичний кабінет, навчальні заклади, виходячи з наявних проблем, конкретизують загальну мету та завдання своєї роботи. Обсяг методичної роботи визначають умови: інформаційні, кадрові, матеріальні, часові ресурси.

Це не раз і назавжди затверджена схема науково-методичної роботи, а окремі напрацювання, які методисти обирають, організовуючи науково-методичну роботу з урахуванням особливостей напрямів діяльності (зміст певної освітньої галузі, особливості структурних підрозділів навчальних закладів, залучення керівників і педагогів до участі у професійних конкурсах та розробках і захистах власних проєктів тощо). Ці напрацювання ведуть до раціонального використання ресурсів і підвищення результативності науково-методичної роботи. І це є основним методом здійснення адаптивного управління методичним процесом.

Модель адаптивного управління методичною роботою

Перед початком переходу на адаптивну модель управління методичним процесом Хорольським РМК здійснено моніторингові дослідження щодо забезпечення педагогічними кадрами навчальних закладів району. Встановлено, що в дошкільних, загальноосвітніх, позашкільних навчальних закладах району працюють 56 % педагогів, які закінчили педагогічні училища та інститути до 90-х рр. XX ст. Здобутий ними досвід є цінним надбанням, проте недостатнім для роботи за оновленим змістом освіти та розв'язання проблем виховання сучасного молодого покоління. Тому в діяльності РМК поряд із традиційними видами роботи – освітньою, навчально-методичною, загальнокультурною, організаційною, інформаційно-консультативною, координувальною – важливе місце посіли такі види методичної діяльності, як діагностична, аналітична, моделювально-випереджальна, інноваційна, проєктна.

Ураховуючи те, що компонентами системи адаптивного управління методичним процесом є люди, мета та завдання, умови і методи, Хорольським РМК ство-

рено модель методичної роботи.

Люди. Особистість як найвища цінність суспільства – ключова фігура методичного процесу. Оновлення змісту освіти і виховання відповідно до сучасних вимог громади потребує особистої готовності вчителів до професійного зростання, прагнення до постійного самовдосконалення, максимального використання свого творчого потенціалу, формування авторитетного іміджу сучасного педагога. Потребу у постійному методичному вдосконаленні вирішуємо на діагностичній основі, що передбачає запити на пошук нових підходів до методичних практик через компетентісно зорієнтований підхід.

Мета та завдання. Ефективність методичної роботи з педагогічними кадрами залежить від якості послуг, які надає методична служба району. Тому в сучасних умовах районний методичний кабінет ставить за мету стати сервісним центром із підвищення професійної майстерності педагогів у міжкурсовий період. Дієвість такого центру забезпечуватиметься розв'язанням завдань: розширення інформаційного простору з питань сучасних підходів в освіті; нормативно-правовий, інструктивно-методичний, соціально-психологічний супровід навчально-виховного процесу; організація, аналіз і координація діяльності всіх ланок методичної роботи; оперативна трансформація сучасних видань науково-методичного супроводу професійного зростання педагогів, зокрема видань всеукраїнського та регіонального рівнів (Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти імені М. В. Остроградського).

Умови. Однією з головних є кадрові ресурси. Забезпечення дієвості кадрових ресурсів пов'язане із суттєвим зростанням вимог до методичної служби в системі неперервної освіти педагогічних і керівних кадрів. Методисти Хорольського районного методичного кабінету працюють під гаслом „Від творчого методиста – до творчого вчителя“. Запровадження інформаційно-комунікаційних технологій у методичний процес спонукало кожного методиста до моделювання досвіду трансформації методичних ідей, інноваційних та особистісно зорієнтованих технологій управління, методики, навчання і виховання у практику навчальних закладів району для якісного впровадження нового змісту освіти.

На другому місці – матеріально-технічні ресурси. Формування достатньої бази сучасних навчально-методичних матеріалів, створення баз комп'ютерних даних методичного процесу, забезпечення безпе-

ребійного функціонування локальної мережі – усе це забезпечує оперативність і гнучкість моделі методичної роботи, веде до впровадження дистанційної форми методичної роботи, оптимізує використання часових ресурсів.

Методи. Основним методом здійснення адаптивного управління методичним процесом є науково-методичний комплекс багатовекторної допомоги педагогічним кадрам у міжкурсовий період, який базується на гнучкій системі методичної роботи у районі.

Відповідно до мети, завдань і змісту методичної роботи на кожному рівні управління методичним процесом проєктуються постійні і тимчасові структурні підрозділи.

Постійними структурними підрозділами є: методичні групи, районні методичні об'єднання, постійні семінари, ініціативні групи, творчі групи, базові заклади для роботи інституту післядипломної педагогічної освіти та районного методичного кабінету, опорні заклади за пріоритетними напрямками розвитку освіти в районі, школи передового педагогічного досвіду, школи молодих спеціалістів, школи резерву керівних кадрів.

Тимчасові структурні підрозділи: динамічні групи керівних кадрів, педагогічних працівників, класних керівників, вихователів дошкільних навчальних закладів, керівників гуртків позашкільних навчальних закладів; експериментальні майданчики; творчі вітальні; майстер-класи; експертні групи; семінари з тих чи тих методичних проблем; фестивалі (марафони) методичних ідей; педагогічні вітальні тощо.

Залежно від методичних проблем, які необхідно вирішувати в тому чи іншому закладі освіти, структурні підрозділи в рамках усіх рівнів управління методичною роботою (район – група – навчальний заклад) змінюються, переорієнтовуючи свою діяльність; об'єднуються, використовуючи її різноманітні форми.

Обраний шлях проєктування організаційної структури управління методичним процесом ґрунтується на принципах доцільності, врахуванні особливостей, можливостей та потреб педагога і навчального закладу, що дає змогу застосувати особистісно орієнтований підхід до організації методичної роботи з педагогічними працівниками.

Запровадження вищеописаної моделі адаптивного управління методичною роботою доводить, що рівень методичної компетентності педагога має прямий вплив на рівень організації навчально-виховного процесу та його результат.

Результати доцільності переходу до

адаптивного управління методичною роботою вивчено шляхом анкетування заступників директорів із навчально-виховної роботи загальноосвітніх шкіл району, яким охоплено 19 респондентів. Встановлено збільшення кількості осіб, котрі виявили готовність працювати в сучасному інформаційному просторі (19 осіб, або 100 %); які мають високий рівень управлінської компетентності та культури сучасного керівника (9 осіб, або 47 %); які сприймають експериментальні дослідження (8 осіб, або 42 %); виявили локально-моделюючий рівень практичної діяльності (6 осіб, або 31 %). Вони активно включаються в науково-методичну діяльність, виявляють інтерес до інноваційних процесів в освіті, перевіряють на практиці нові педагогічні ідеї, вносять елементи новизни у практику, створюють та захищають власні проекти, апробують їх і пропагують на рівні району.

Є група заступників директорів із навчально-виховної роботи (6 осіб, або 31 %), члени якої виявили бажання розробити власні адресні програми методичного вдосконалення педагогів. Ці дані свідчать про позитивну динаміку рівнів методичної компетентності і методичної культури. Отже, удосконалення методичної роботи із керівниками та педагогами навчальних закладів району – це перш за все створення умов для безперервної освіти у міжкурсовий період.

Управлінські технології в загальноосвітніх навчальних закладах району

Керівнику сучасного загальноосвітнього закладу для ефективнішого управління педагогічним колективом, організацією навчально-виховного процесу, навчанням та розвитком усіх учасників освітнього простору допомагає запровадження системного підходу. Система – це певна цілісність, що складається із взаємопов'язаних частин, кожна з яких долучає свій внесок до характеристик цілого [7].

Усі загальноосвітні навчальні заклади є відкритими системами. Вони характеризуються взаємодією із зовнішнім середовищем. Виживання будь-якого навчального закладу залежить від зовнішнього світу. Тому зовнішнє середовище є важливою змінною в управлінні.

Мета діяльності освітнього закладу визначає зміст педагогічної системи, який, своєю чергою, передбачає різноманітність форм і методів його реалізації. Рівень досягнутих результатів характеризує дієвість і результативність системи.

Ефективне управління передбачає уміння керівників шкіл, учителів, органів учнівського самоврядування визначати завдання і на кожному етапі співвідносити їх із загальною метою, регулюючи

і корегуючи досягнення визначених результатів.

Системоутворювальні фактори, соціально-педагогічні й тимчасові умови визначають особливості структурних компонентів педагогічної системи. Структурні компоненти представлені двома підсистемами – керівною (адміністрація, педагогічний колектив) і керованою (учнівський колектив), а також змістом, формами, методами і засобами педагогічної діяльності.

Вирішальна роль належить керівній підсистемі. Структура цієї підсистеми більшості загальноосвітніх навчальних закладів має чотири рівні управління:

- директор школи, керівники рад школи, учнівського парламенту, громадських об'єднань (цей рівень визначає стратегічні напрями розвитку школи);
- заступники директора школи, соціальний педагог, шкільний психолог, педагогічні організатори, заступник директора школи з господарської частини, а також органи та об'єднання, які беруть участь у самоуправлінні;
- учителі, вихователі, класні керівники, які виконують управлінські функції стосовно учнів і батьків, дитячих об'єднань, гуртків у системі позакласної роботи;
- органи класного й загальношкільного учнівського самоврядування.

У цій схемі кожен зазначений рівень суб'єкта управління слугує водночас об'єктом управління відносно тих рівнів, що знаходяться вище.

У підсистемі, що управляється, основне місце належить учнівському колективу. У ньому також виділяють два рівні управління по вертикалі: загальношкільний колектив і класні колективи. По горизонталі керована підсистема представлена учнівськими громадськими організаціями, творчими об'єднаннями, гуртками, клубами, спортивними секціями тощо. Керована підсистема відображає різноманітність і єдність видів учнівської діяльності (навчальної, дослідницької, суспільної, художньої, спортивної). Важливим є застосування інтерактивних методів управління навчанням – системи способів діалогічної взаємодії суб'єктів управління [8].

Розуміння того, що школа є складною відкритою системою і об'єктом управління, допомагає зосереджувати увагу керівників загальноосвітнього навчального закладу, учителів, учнів на визначенні цілей і способів досягнення результату, на створенні умов належного функціонування педагогічного процесу, відборі змісту і використанні форм, методів і засобів навчально-виховної роботи. У такому разі управління педагогічною системою дає змогу зберегти її цілісність і

одночасно її змінювати, впливати на дію її окремих компонентів.

Хорольським районним методичним кабінетом створено каталог інноваційних проектів та інновацій, де важливе місце серед інноваційних практик сьогодні відведено таким ключовим ініціативам, як інновації у сфері управління [9].

До інновацій у сфері управління відносимо: хмарні технології, адаптивне управління, які впроваджують усі дошкільні, загальноосвітні, позашкільні навчальні заклади Хорольського району. У загальноосвітніх навчальних закладах району існує декілька моделей місцевого управління освітою: державна, державно-громадська, громадсько-державна [10]. Серед них особливо актуального значення набуло державно-громадське управління. Позитивний приклад такого управління демонструє Хорольська гімназія. Лідером району як громадсько активний заклад є Штомпелівська загальноосвітня школа I–III ступенів. Інновації у ній впроваджуються на обласному рівні. Науково-методичне керівництво здійснюється кафедрою менеджменту освіти Полтавського обласного інституту післядипломної педагогічної освіти ім. М. В. Остроградського.

На сучасному етапі не втрачає актуальності управління навчально-виховним процесом за В. Сухомлинським. Позитивні приклади такого управління є у Хорольській спеціалізованій школі I–III ступенів № 1, Ялосовецькій загальноосвітній школі I–III ступенів. Ця інновація впроваджується на локальному (районному рівні).

Основним принципом роботи закладів освіти є гуманізація, яка забезпечує демократизацію в управлінні навчально-виховним процесом. Елементи управлінських технологій оцінювання діяльності закладу впроваджено в Хорольській спеціалізованій школі I–III ступенів № 3.

Велику роль у сфері управління мають інформаційно-комунікаційні технології, що застосовуються практично у всіх навчальних закладах району. «Флагманами» є Вишняківська та Андріївська загальноосвітні школи I–III ступенів.

Співпраця методичного кабінету з громадськими організаціями

Колектив Хорольського районного методичного кабінету співпрацює з Полтавською обласною молодіжною організацією „Твій світ”, Хорольською районною молодіжною громадською організацією „Молодіжний парламент Хорольщини”, волонтерами Корпусу Миру США в Україні.

Спільно з ними та психологічною

службою освіти району проведено заходи, присвячені Всесвітньому дню боротьби зі СНІДом; учасників проекту (методистів, психологів, вчителів) забезпечено ресурсами для проведення просвітницької роботи з учнями, організовано майстер-класи з впровадження просвітницьких програм; поглиблено знання учнів з англійської мови; реалізовано виховні проекти „Червона стрічка змін”, „Зупинимо СНІД разом”; учнів залучено до участі у Всеукраїнських турнірах, конкурсів та масових заходах.

Ураховуючи аксіологічний аспект у вихованні учнівської молоді на сучасному етапі, методисти надають особливу увагу організаційно-методичному забезпеченню вдосконалення форм і методів національно-патріотичного виховання. Із цією метою налагоджено співпрацю з органами місцевого самоврядування, громадською організацією „Гостромисл”, військово-патріотичним клубом „Гвардія”. Спільно проводяться військово-патріотичні змагання, велопробіги, вечори відпочинку, „круглі столи”, учнівські конференції.

Хорольський районний методичний кабінет співпрацює із центральною районною бібліотекою. Результатами є проведення заходів до ювілейних дат українських письменників; літературних конкурсів; педагогічних віталень; подання до друку у місцевій пресі інформацій про творчі доробки методистів, учителів, учнів; проведення дослідницької роботи з педагогічного краєзнавства.

Також є приклади співпраці Хорольського районного методичного кабінету з органами місцевого самоврядування. Спільно зі СТОВ „Мусіївське”, за активної участі депутата обласної ради М. В. Стеценка проведено конкурс художньої самодіяльності „Мое село”, у якому взяли участь колективи загальноосвітніх навчальних закладів Хорольського (Вишняківська, Мусіївська, Покровськобагачанська, Шишаківська загальноосвітні школи I–III ступенів), Лубенського (Вовчинський лицей, Засульська гімназія, Войнихівська, Орхівська, Новоорхівська загальноосвітні школи I–III ступенів) та Оржицького (Староіржавецька і Чайківщинська загальноосвітні школи I–III ступенів) районів.

Висновки

У методичній роботі з педагогами, що її здійснює Хорольський районний методичний кабінет, переважають інтерактивні методи; консультативна робота; методи, засновані на впровадженні ІКТ та партнерстві (адміністратор – методист; учитель – методист; учень – методист; представник громадської організації –

методист).

Аналіз форм методичної роботи свідчить про те, що поряд із традиційними колективними її формами дедалі більш популярними є такі, як динамічні групи, епізодичні семінари, що об'єднують учителів не лише за фахом, а й за напрямками роботи, досягненнями і проблемами, творчими здобутками.

Сучасний методичний процес району характеризується впровадженням таких форм методичної роботи із навчальними закладами, як авторські методичні проекти; інформаційно-ресурсні банки; методичні акції; зустрічі; фестивалі методичних ідей; екскурсії; постійні виставки. Методисти Хорольського районного методичного кабінету проводять відкриті уроки, тренінги; майстер-класи; заняття шкіл олімпійського резерву для вчителів та обдарованих учнів; здійснюють дистанційну методичну допомогу з використанням ІКТ-технологій. Методичні напрацювання поширюються за допомогою підготовки і поширення методичних розробок, буклетів, методичних вісників, рекомендацій, публікацій у періодичній пресі та фахових виданнях.

Шляхи подальшого впровадження інновацій у методичній роботі вбачаємо у створенні умов для ознайомлення педагогів із постійно оновлюваним змістом освіти, починаючи з усвідомлення стратегії розвитку освіти в Україні, концепцій шкільних наук, нових стандартів, програм, підручників, навчально-методичних комплексів і завершуючи сприянням формуванню готовності освітян до роботи у період інноваційних процесів у сучасній освіті; у розвитку готовності працівників методичного кабінету до забезпечення педагогам району доступності до якісних методичних послуг на замовлення.

ЛІТЕРАТУРА

1. Зелюк В. В. Завдання школи – навчити дітей мислити / В. В. Зелюк // *Постметодика*. – 2013. – № 6 (115). – С. 2.
2. Пеняєв С. Методичний „Титанік“ / Сергій Пеняєв // *Методист*. – 2015. – №1(37). – С. 78.
3. Ющук Л. М. Фасилітативне управління школою: пошуки та знахідки / Л. М. Ющук, І. В. Тулюлюк // *Управління школою*. – 2014. – № 31–33(367–369). – С. 34.
4. Тюрікова О. Основні гравці на полі осві-

ти / Ольга Тюрікова // *Методист*. – 2014. № 2(26). – С. 19.

5. *Адаптивне управління навчальним закладом / матеріали семінару-практикуму директорів шкіл; м. Хмельницький, 2011 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : ht-rmk.ucoz.ru/Skarbnuchka/adaptivne_upravlinnja.ppt*

6. Єльнікова Г. В. *Наукові основи адаптивного управління закладами та установами загальної середньої освіти / Г. В. Єльнікова. – Луганський національний педагогічний університет імені Тараса Шевченка, 2005 [Електронний ресурс]. – Режим доступу : referatu.com.ua*

7. *Школа як педагогічна система й об'єкт управління [Електронний ресурс]. – Режим доступу : readbookz.com*

8. Королюк С. *Управлінські технології навчання та розвитку педагогічного колективу / Світлана Королюк // Управління освітою. – 2014. – № 4(328). – С. 27.*

9. Кленко С. Ф. *Філософія освіти у європейському контексті / С. Ф. Кленко. – Полтава : ПОІППО, 2006. – 328 с.*

10. *Пастовенський О. Місцеві моделі управління освітою / Олександр Пастовенський // Управління освітою. – 2015. – № 1(349). – С. 6.*

Цитувати: Глущенко Л. А. Досвід інноваційного управління методичним процесом (на прикладі роботи Хорольського районного методичного кабінету) / Л. А. Глущенко // *Постметодика*. – 2015. – № 3. – С. 25–31.

© Л. А. Глущенко, 2015. Стаття надійшла в редакцію 23.03.2015 ■