

ОРГАНІЗАЦІЙНО-ПЕДАГОГІЧНІ УМОВИ ПІДВИЩЕННЯ ЕФЕКТИВНОСТІ УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ МЕТОДИСТІВ РАЙОННИХ (МІСЬКИХ) НАУКОВО-МЕТОДИЧНИХ УСТАНОВ

Висвітлюються шляхи організації діяльності з професійного розвитку кадрового потенціалу районних (міських) науково-методичних служб. Розглядаються питання створення умов, необхідних для ефективного професійного розвитку методистів районних (міських) науково-методичних установ у системі регіональної безперервної педагогічної освіти.

Ключові слова: *організаційно-педагогічні умови, методисти районних (міських) науково-методичних установ, професійний розвиток методистів, управління професійним розвитком*

Постановка проблеми

Вступ. В умовах інтенсивних змін у системі освіти педагогічна діяльність стає більш складною, зростають вимоги до якісних характеристик фахівців цієї сфери. Значне місце в підвищенні професійної майстерності педагогічних кадрів відводиться методистам, які працюють в районних (міських) науково-методичних установах. Сучасна ситуація вимагає цілеспрямованої орієнтації професійної діяльності методистів на попит освітніх установ. У свою чергу, це передбачає підвищення їхньої загальної та професійної культури, створення умов, що забезпечують відповідність методичної роботи запитам і потребам вчителів та керівників установ освіти; розроблення нових моделей методичних служб, здатних розв'язувати нові педагогічні завдання. Тому неможливо залишити поза увагою діяльність методиста як безпосереднього учасника освітнього процесу, а також організаційно-педагогічні умови, що впливають на професійний розвиток методистів науково-методичних установ.

У зв'язку з цим виникає необхідність подальшої розробки теорії й практики управління професійним розвитком методистів.

Аналіз останніх досліджень. У науковій літературі термін «управління» трактується з трьох позицій. По-перше, *управління* визначається як діяльність (В. Лазарев, Г. Попов, М. Поташник, А. Файоль та ін.). По-друге, *управління* розглядається як вплив однієї системи на іншу, однієї людини на іншу або групу (В. Афанасьєв, Л. Ітельсон, А. Орлов, Н. Сунцов, Н. Хмель та ін.). По-третє, *управління* є взаємодія суб'єктів (В. Афанасьєв, В. Зверєва, П. Третяков, Т. Шамова та ін.). Під взаємодією у філософії розуміється складний різноманітний процес, в якому зміна сторін відбувається не просто взаємопов'язано, а взаємообумовлено. На думку В. Маслової, управління являє собою сукупність взаємозв'язаних, взаємодіючих заходів, спрямованих на досягнення певної мети. В. Лазарев і М. Поташник вважають, що управлінська діяльність — це цілеспрямований процес як взаємодії особистостей, так і управління навчально-виховним процесом [2].

Відтак, узагальнюючи погляди дослідників, можна зробити висновок, що управління є цілеспрямованою діяльністю, а також рушійною силою, яка спрямована на

активізацію людини створенням оптимальних умов для прояву та розвитку її здібностей, талантів і творчого потенціалу.

Мета статті — розглянути організаційно-педагогічні умови, які сприяють підвищенню ефективності управління професійним розвитком методистів районних (міських) науково-методичних установ.

Виклад основного матеріалу

У сучасній науковій практиці існує декілька підходів до визначення організаційно-педагогічних умов професійного розвитку, що відрізняються цілями, організацією, структурою й протіканням процесів і вимогами до кінцевого результату.

За визначенням, поданим у філософському енциклопедичному словнику, «умова» розглядається як те, від чого залежить щось інше — істотний компонент комплексу об'єктів, з наявності якого за потребою відбувається здійснення певного явища [5].

Умови навчальної діяльності в психолого-педагогічному словнику визначено як сукупність обставин, передумов, в яких вона здійснюється [2].

Енциклопедичний словник тлумачить «умови» як фактори чи обставини, від яких залежить ефективність функціонування тієї чи іншої педагогічної системи [4].

У педагогічних дослідженнях «умови» розуміються як обставини, які не є самі по собі причинами подій, проте вони водночас посилюють або послаблюють дію причини.

Отже, організаційно-педагогічні умови визначаються нами як приведена в систему сукупність взаємопов'язаних обставин, що сприяють здійсненню професійного розвитку методистів.

Організаційно-педагогічні умови професійного розвитку методистів науково-методичних установ мають свої особливості, які полягають у поєднанні теоретичної і практичної підготовки методистів в умовах залучення їх у діяльність моделювання педагогічних ситуацій, проведення самоаналізу діяльності, оволодіння інноваційними методами та технологіями, складання програми саморозвитку тощо.

До створення потрібних організаційно-педагогічних умов ефективного управління професійним розвитком методистів важливо підходити з урахуванням закономірностей професійного розвитку, а планування подальшого взаємозв'язку наукового осмислення педагогічних дій і методичного їх підкріплення має бути наслідком моніторингу і передбачення професійного розвитку методистів у регіональній безперервній педагогічній освіті на основі діагностики.

Суть управління професійним розвитком методистів полягає у створенні умов для професійного й особистісного розвитку методиста — носія нового типу педагогічної діяльності. Управляти — значить чітко, критеріально та свідомо передбачати і реалізовувати певний тип методичного процесу. У нашому випадку йдеться про спеціальний, особистісно розвивальний методичний процес професійного розвитку методиста. Щоб він відбувся, слід:

- чітко визначити цілі науково-методичної установи, серед яких пріоритетною має бути забезпечення професійного розвитку методистів, що передбачає визначення відповідних критеріїв;
- розробити технологію визначення змісту та формування професійного розвитку, в якому навчання методистів органічно поєднувалося б із засвоєнням особистісного досвіду — своєрідного вміння, здатності осмислювати власні професійні про-

блеми, адекватно розуміти свої здібності та професійний потенціал, планувати свою професійну діяльність і відповідати за прийняті рішення, діяти не за вказівкою, а автономно та ін.;

- визначити, де і яким чином відбуватиметься процес професійного розвитку методистів – у робочому процесі на внутрішньоінституційному рівні, у позаробочий час в умовах педагогічного спілкування, в системі індивідуальної або загальнорайонної (міської) методичної роботи; в чому полягатиме процес особистісного саморозвитку, як методисти будуть оцінювати його оптимальність;

- виявити систему спеціальних прийомів, що включатимуть «механізми» особистісного розвитку методистів на основі створення професійних особистісно розвивальних педагогічних ситуацій, для чого треба розробити банк діагностичного інструментарію, що дасть змогу оцінювати ефективність цих ситуацій в освітньому методичному просторі.

Обов'язковими елементами організації процесу управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ є такі:

- мотивація до навчання, орієнтація на чітко визначені цілі;
- системний підхід до процесу професійного розвитку методистів;
- застосування методів, що відповідають різним формам і способам навчання;
- забезпечення реальних можливостей для оновлення знань методистів, безперервного підвищення кваліфікації;

- використання набутих знань, умінь, навичок на практиці;
- варіативні, проблемні, інтегровані курси підвищення кваліфікації;
- організація зустрічей з науковцями, носіями-досвіду, новаторами;
- стимулювання інноваційної діяльності, створення сприятливого клімату для впровадження інновацій в практику роботи;

- активне залучення методистів до управлінської діяльності в межах своєї компетенції;

- орієнтація на визначення перспективи подальшого професійного й особистісного розвитку методистів;

- безперервне дослідження системи методичної роботи, застосування наукового аналізу до різних її складових;

- наявність контролю за процесом професійного розвитку;
- корекція процесу професійного розвитку;
- підготовка методичних посібників, рекомендацій, статей;
- заохочення, моральне стимулювання тощо.

Провідною умовою у вирішенні проблеми управління професійним розвитком методистів районних (міських) науково-методичних установ є технологія впровадження розробленої нами моделі. Моделюючи таку систему управління, ми визначили її складові: методологічну, змістову, процесуально-організаційну та підсумково-результативну.

Методологічна складова — перший етап впровадження моделі, що вміщує наукові підходи до управління, сутності, змісту та специфіки професійного розвитку методистів. Для її реалізації доцільно організувати проведення науково-практичних

семінарів для керівників районних (міських) науково-методичних установ із професорсько-викладацьким складом інституту післядипломної педагогічної освіти, під час яких необхідно розглянути систему взаємопов'язаних елементів, що дають цілісне уявлення про управління професійним розвитком методистів.

Грунтовно слід розглянути теоретичні аспекти управління професійним розвитком методистів у вертикалі від ОШПО до особистісного рівня для задоволення запитів і потреб керівників та методистів науково-методичних установ, забезпечення персоніфікованого характеру процесу професійного розвитку методистів з урахуванням особливостей регіональної безперервної педагогічної освіти.

Крім того, слід провести практичні заняття для засвоєння діагностичних технологій з вивчення й аналізу стану управління професійним розвитком методистів на місцях.

Як уже зазначено, однією з умов ефективного управління професійним розвитком методистів є застосування технології діагностування, яка має здійснюватися за таким алгоритмом:

- визначення цілей і завдань діагностування;
- планування майбутнього діагностування;
- вибір оптимальних діагностичних засобів (критеріїв, рівнів, методів);
- збір інформації про діагностовані об'єкти (співвідношення реального стану з оптимальним);
- опрацювання отриманої внаслідок проведеної діагностики інформації, її аналіз;
- синтез компонентів об'єктів, які діагностуються, в нову єдність, на основі аналізу достовірної інформації;
- прогнозування перспектив подальшого професійного розвитку методистів;
- практичне використання результатів діагностики в організації внутрішньо-інституційного навчання;
- здійснення корекції щодо управління методичним процесом з метою подальшого професійного розвитку методистів.

Аналіз наявного досвіду реалізації моделі управління професійним розвитком методистів дає змогу позитивно визначити і рекомендувати у практичній діяльності такі діагностичні дослідження:

1. Для встановлення рівня управлінських знань, умінь і особистісного потенціалу керівників науково-методичних установ:

- виявлення особистісного потенціалу керівників науково-методичних установ;
- вивчення стану професійної підготовленості керівників до управлінської діяльності;
- діагностика стану підготовленості керівників науково-методичних установ до управління професійним розвитком методистів;
- визначення рівня професіоналізму управлінської діяльності керівників.

2. Для виявлення стану професійної та мотиваційної підготовки методистів та ефективності їхньої професійної діяльності:

- вивчення рівня задоволеності методистів своєю професійною діяльністю;
- оцінка володіння методистами професійно значущими знаннями та вміннями;

- діагностика результативності виконання професійних завдань;
- тестування з виявлення науково-теоретичної, методичної, психолого-педагогічної підготовленості методистів до розв'язання професійних завдань;
- виявлення стану готовності методистів до управління інноваційною діяльністю педагогів.

3. Для встановлення взаємозв'язку між рівнем професійного розвитку методистів та якістю розв'язання педагогічних завдань вчителями-предметниками:

- виявлення рівня задоволеності педагогічних кадрів методичною допомогою з боку методистів.

Ключовим елементом технології діагностування є використання розробленої нами діагностико-критеріальної методики вимірювання стану управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті, що поєднує гностичний, проектувальний, конструктивний, комунікативний, організаторський компоненти управлінської діяльності керівника науково-методичної установи та мотиваційний, когнітивний, аксіологічний, комунікативний і праксеологічний компоненти змісту професійного розвитку методистів.

Діагностико-критеріальна методика, зміст якої відображає функціонально-педагогічний норматив професійної діяльності методистів, передбачає вивчення рівня професійно необхідних знань, умінь і навичок та професійно важливих особистісних якостей як керівників, так і методистів науково-методичних установ. Як показники прояву професіоналізму методистів науково-методичних установ в цій методиці ми виділяємо високий, середній та низький рівні.

Високий рівень розвитку професіоналізму методистів передбачає сформованість усіх складових його компонентів. Для високого рівня характерно володіння методистами ґрунтовними і системними педагогічними, психологічними та методичними знаннями; висока ступінь прояву креативності та технологічності професійної діяльності; яскраво виражений інтерес до професійної діяльності, сформованість критичного мислення, готовність до соціальної взаємодії, адекватність рефлексії.

Середній рівень професіоналізму методистів визначається наявністю локальних зв'язків між педагогічними, психологічними та методичними знаннями; невисокою креативністю та технологічністю професійної діяльності; відсутністю стійких інтересів до професійної діяльності, слабкою сформованістю критичного мислення, частковою готовністю до соціальної взаємодії, частковою адекватністю рефлексії.

Специфічними проявами низького рівня професіоналізму методистів виступають розрізнені педагогічні, психологічні та методичні знання; низька креативність і технологічність професійної діяльності; невиражений інтерес до професійної діяльності, неформованість критичного мислення, низька готовність до соціальної взаємодії, відсутність адекватності рефлексії.

Досягнення високого рівня професіоналізму виступає як цілі самовдосконалення методиста і процесу його розвитку.

Для забезпечення змістової та процесуально-організаційної складової моделі слід спланувати та провести систему організаційних, змістових і технологічних заходів з метою визначення змісту, структури й особливостей діяльності закладів регіональної системи безперервної педагогічної освіти (ОППО та НМУ) щодо професійного роз-

витку методистів районних (міських) науково-методичних установ. Серед них: розроблення нових навчальних і навчально-тематичних планів, запровадження спецкурсів, які б враховували специфіку роботи методистів науково-методичної установи, та нових інформаційних і педагогічних технологій, використання різноманітних форм підвищення кваліфікації методистів у курсовий та міжкурсний періоди, створення навчально-методичних та інформаційних ресурсів, реалізація проектно-впроваджувального підходу до розв'язання проблеми професійного розвитку методистів тощо. Це дасть можливість отримати персоніфіковану субмодель управління професійним розвитком методистів, яка, інтегруючи детермінаційний (нормативно-правова та соціально-цілісна інформація) та претензійний блоки (запити й замовлення на підвищення кваліфікації), скооперує процеси управління та самоуправління, створюючи умови для розвитку та саморозвитку об'єктів управління в межах зазначених умов.

Підсумково-результативна складова моделі покликана інтерпретувати результати професійного розвитку методистів районних (міських) науково-методичних установ на основі вивчення професійного рівня методистів, стану задоволення освітніх потреб педагогів, результативності рівня навчальних досягнень учнів. Виходячи з результатів діагностики, розробляється програма корекційних заходів професійного розвитку методистів (за необхідності), яка коригується в розрізі планового п'ятирічного циклу та в короткотривалому плануванні.

Висновки

Отже, професійний розвиток методистів навчально-методичних установ ефективно здійснюється за наявної сукупності таких організаційно-педагогічних умов: організаційно-навчальних (формування цілісної системи навчання та професійного розвитку методистів, конструювання її змісту, форм, методів, технологій тощо); мотиваційних (вивчення й аналіз освітніх потреб методистів, способів їхнього задоволення; актуалізація їх мотиваційних ресурсів тощо); організаційно-діяльнісних (включення методистів у процеси розроблення та реалізації інновацій, орієнтованих на розв'язання нових педагогічних завдань); інформаційно-комунікативних (досягнення узгодженості та єдності управлінських дій освітніми системами різного рівня (наприклад, освітньою системою міста (села) і регіональною освітньою системою), повноцінність інформаційного забезпечення та комунікацій суб'єктів методичної діяльності тощо.

Головним результатом професійного розвитку має стати творча самореалізація методиста, яка супроводжується зміною рівня усвідомлення власних цілей і цінностей.

ЛІТЕРАТУРА

1. Афанасьєва Т. П. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования: метод. пособие / Т. П. Афанасьєва ; под ред. Н. В. Немовой. — М. : АПКиПРО, 2004. — 116 с.
2. Колосова Л. М. Управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / Л. М. Колосова ; Ун-т менедж. освіти НАПН. — К., 2012. — 286 с.
3. Психолого-педагогический словарь / авт.-сост. В. А. Мижеригов. — Ростов-н/Д. : Феникс, 1998. — 272 с.
4. Советский энциклопедический словарь. — М., 1981. — С. 1077.

5. Философский энциклопедический словарь / редкол. : С. С. Аверинцев [та ін.]. — М., 1989. — 815 с.

6. Чернишова Є. Р. Кадровий потенціал системи післядипломної педагогічної освіти: організаційно-технологічний аспект / Є. Р. Чернишова ; НАПН України, Ун-т менедж. освіти. — К., 2011. — 160 с.

Колосова Л. Н.

**ОРГАНИЗАЦИОННО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ
ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ПРОФЕССИОНАЛЬНЫМ РАЗВИТИЕМ МЕТОДИСТОВ
РАЙОННЫХ (ГОРОДСКИХ) НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ**

Освещаются пути организации деятельности по профессиональному развитию кадрового потенциала районных (городских) научно-методических служб. Рассматриваются вопросы создания условий, необходимых для эффективного профессионального развития методистов районных (городских) научно-методических учреждений в системе регионального непрерывного педагогического образования.

Ключевые слова: *организационно-педагогические условия, методисты районных (городских) научно-методических учреждений, профессиональное развитие методистов, управление профессиональным развитием.*

Kolosova L. N.

**ORGANIZATIONAL AND PEDAGOGICAL TERMS MORE EFFICIENT
MANAGEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT METHODIST
DISTRICT (CITY) RESEARCH AND TEACHING INSTITUTIONS**

This article highlights the organization of the professional development of personnel potential of district (city) research and teaching services. It discusses the problems associated with creating the conditions necessary for effective professional development Methodist district (city) research and teaching institutions in the regional higher education system.

Key words: *organizational and pedagogical terms, Methodist district (city) research and teaching institutions, professional development trainers, management professional development.*