



НОВАТОРСЬКИЙ ПІДХІД ДО УПРАВЛІННЯ ПРОФЕСІЙНИМ РОЗВИТКОМ МЕТОДИСТІВ В УМОВАХ РЕГІОНАЛЬНОЇ БЕЗПЕРЕРВНОЇ ПЕДАГОГІЧНОЇ ОСВІТИ

Людмила Колосова. Новаторский подход к управлению профессиональным развитием методистов в условиях регионального непрерывного педагогического образования.

Liudmyla Kolosova. New approach to the management of methodologists' professional development in the regional in-service teachers training system.

А Висвітлюється зміст та організаційні форми управління професійним розвитком методистів районної (міської) ланки освіти в контексті освітніх змін.

А Освещается содержание и организационные формы управления профессиональным развитием методистов районного (городского) уровня образования в контексте изменений в образовании.

S The article highlights the maintenance and management of the institutional training of methodologists for city/district level education in the context of continued educational change.

Ключові слова: методист, науково-методична установа, управління, професійний розвиток, регіональна безперервна педагогічна освіта.

Ключевые слова: методист, научно-методическая организация, управление, профессиональное развитие, региональное непрерывное педагогическое образование.

Key words: methodologist, scientific-methodological institutions, management, professional development, continued teacher education.

Постановка проблеми. Реформування національної освіти вимагає постійного оновлення діяльності методичних служб регіональної системи післядипломної педагогічної освіти, що визначає необхідність безперервного професійного розвитку методистів районних (міських) науково-методичних установ, які покликані супроводжувати сучасний освітній процес із урахуванням зростаючих вимог держави і суспільства. Звідси виникає потреба не в локальних нововведеннях у зміст й організацію роботи методистів, а в управлінському супроводі їхнього професійного розвитку, який обумовлює відповідність методичних служб системним змінам у масовій освітній практиці.

У зв'язку з цим трансформуються уявлення не тільки про призначення районної (міської) методичної служби та функції методистів, але й про механізми їхнього професійного розвитку, актуальність дослідження яких обумовлена концептуальним оновленням діяльності районних (міських) методичних служб, практичної діяльності методистів і недостатньою розробленістю дієвого механізму управління їхнім професійним розвитком.

Аналіз останніх досліджень. Зі зростанням ролі методичних служб у забезпеченні інноваційних процесів в освіті активізувалися дослідження в області змісту діяльності та професіоналізму методиста.

Важливе значення для проведення наукового пошуку з визначеної нами теми мають праці, присвячені професійному розвитку методистів: їхнє професійне становлення у закладах післядипломної освіти педагогічних працівників досліджували В. Дивак, І. Кисельова; підготовку методистів до впровадження оновленого змісту освіти в системі підвищення кваліфікації висвітлювала Л. Набока; опанування ключовими компетенціями методистів у системі підвищення кваліфікації розглядала Т. Максимченко; про розвиток професійної компетентності методистів знаходимо в працях Л. На-

боки, В. Пустовалової; формування андрагогічної компетентності методистів досліджувала Л. Вавілова; організаційно-педагогічні умови професійного розвитку методиста навчальних дисциплін висвітлені І. Сапожніковою.

Проте, не дивлячись на певну наукове розроблення питання професійного розвитку методистів, висвітлені лише окремі його аспекти. А проблема управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у системі регіональної безперервної педагогічної освіти ще не знайшла свого відображення у теорії й практиці підвищення кваліфікації педагогічних кадрів.

Мета статті – розглянути умови та особливості управління професійним розвитком методистів районних (міських) науково-методичних установ у системі регіональної післядипломної освіти.

Виклад основного матеріалу. Управління професійним розвитком методистів буде ефективним, якщо цілі, зміст, форми і методи будуть пов'язані з їхніми професійними проблемами, здійснюватиметься безпосередня орієнтація на їхню практичну діяльність, а перед ними відкриються перспективи дієвої допомоги педагогам у вирішенні педагогічних проблем.

Відтак, професійний розвиток методиста науково-методичного центру буде досягатися за умови якісної зміни сукупності його науково-методичних знань, умінь, навичок, компетентності у сфері науково-методичного супроводу дошкільної, загальної середньої та позашкільної освіти, його творчої самореалізації у професійній діяльності, що сприятиме підвищенню результативності педагогічної роботи взаємодіючих із ним учителів-предметників.

Очевидно, що на рівні районної (міської) науково-методичної установи ці завдання припускають розроблення проектів, цільових програм з управління професійним розвитком методичних працівників, внесення змін в існуючу практику організаційно-методичної роботи.

На інституційному рівні має бути створена *новаторська*, адекватна сучасним умовам, *система управління професійним розвитком методистів*, відповідні організаційно-педагогічні та психологічні умови, за яких кожен методист усвідомлює необхідність постійного зростання і розвитку своєї майстерності.

З огляду на зазначене вище, при виборі змісту та організаційних форм роботи з методистами мають ураховуватися: вимоги директивних і нормативних документів; перспективи розвитку установи, концепції її розвитку; аналіз рівня та умов досягнення кінцевих результатів роботи установи; умови і специфіка функціонування установи; якісний і кількісний склад методичних кадрів; діагностика можливостей і потреб методистів; диференційований підхід; зв'язок установи із закладами післядипломної педагогічної освіти, з ученими; використання наукових методів у практиці навчання, виховання та управління; активізація інноваційної та експериментальної діяльності.

Процес власного особистісно-професійного розвитку методиста має забезпечуватися за рахунок: виявлення його особистісних і професійних потреб (зрозуміти, чим вони обумовлені, як на їхній розвиток можна впливати і хто це має робити); створення умов для мотивації безперервного самовдосконалення; надання допомоги у визначенні власних цілей розвитку; створення комфортних умов для задоволення методистами власних запитів; визначення базових показників, які свідчать про якість підвищення кваліфікації конкретним методистом; здійснення колективної та індивідуальної рефлексії результатів професійного розвитку і саморозвитку.

Для успішного управління професійним розвитком методиста життєво важливим є вирішення двох завдань – створити відповідні умови для щоденної професійної діяльності й виховувати у нього відповідні потреби і мотиви.

Треба зазначити, що існуюче законодавство, наукові розробки і традиційна практика управління у сфері освіти передбачають наступні організаційні форми управління професійним розвитком методистів: атестацію методистів на першу та вищу кваліфікаційну категорію; підвищення кваліфікації і професійну перепідготовку методистів; професійні конкурси; внутрішньоінституційне навчання; корпоративне навчання (всеукраїнські, обласні, міські семінари); дистанційне навчання (вебінари, Інтернет-конференції, веб-квести, он-лайн-конференції); методичний аудит та консультування; самоосвіту; управлінський супровід професійної педагогічної діяльності тощо.

При цьому інваріантними для всіх методичних працівників є атестація на присвоєння або підтвердження кваліфікаційної категорії та підвищення кваліфікації. Всі інші форми управління професійним розвитком є варіативними і залежать від активності адміністрації науково-методичних установ, сформованих традицій в управлінській і методичній роботі.

З огляду на вищевказане, треба відмітити, що проекти, плани і програми професійного розвитку методистів науково-методичних установ мають бути: індивідуально (персонально) зорієнтовані; містити як мінімум два інваріантних компоненти: управління процесом атестації та підвищення кваліфікації методистів; можуть включати такі

традиційні та інноваційні форми управління професійним розвитком методистів, які себе позитивно зарекомендували з точки зору їхньої ефективності та привабливості для методистів; повинні розроблятися на чотирьох рівнях: рівні конкретного методиста, рівні науково-методичної установи, на районному (міському) та на обласному рівнях.

За аналогією з будь-яким управлінським процесом, управління професійним розвитком методистів включає в себе всі основні стадії управлінського циклу: аналіз існуючого стану справ, цілепокладання, планування, стимулювання, організацію, регулювання, контроль і корекцію.

Аналіз існуючого стану справ у сфері кадрової політики науково-методичної установи включає в себе статистичний аналіз, спостереження адміністрації в ході щоденної професійної діяльності методистів, а також спеціально організовану роботу на основі діагностики (самодіагностики) професійних проблем і труднощів методистів, узагальнення відомостей з індивідуальних програм методистів, «портфоліо», анкетних опитувань, тестування.

Результат проведеної аналітичної роботи впливає на формування цільових показників діяльності з професійного розвитку методичного колективу, а саме: показники проходження у поточному році атестації на присвоєння вищої, першої кваліфікаційної категорії, підвищення кваліфікації, участі у фахових конкурсах, проведення внутрішньоінституційного навчання тощо, які містяться в параметрах районної (міської) цільової програми професійного розвитку методистів науково-методичних установ.

У сучасних умовах практичних кроків реформування освіти, в умовах переходу на нову філософію, методологію навчання, *планування* як функція управління професійним розвитком методистів набуває особливого значення.

Орієнтація на зовнішнє середовище, його спрямування на забезпечення запиту соціуму потребує від методистів умінь визначати перспективні цілі діяльності педагогів, філософію діяльності науково-методичної установи та формувати методичну політику. При цьому керівник науково-методичної установи повинен бачити проблеми, що виникають у процесі діяльності методистів, виділяти найважливіші результати й оцінювати досягнення, формувати у громадськості уяву про якість методичної діяльності установи.

Річний план як основний документ, що регламентує методичну роботу, за своїм змістом, структурою і призначенням розвивається разом із розвитком освіти і, безумовно, з розвитком науково-методичної установи.

П'ятирічний план-моніторинг відбивається в річному, квартальному, місячному плані роботи науково-методичної установи, враховується методистом у своїй поточній професійній діяльності.

Зміст *стимулюючої* функції керівника спрямований на два компоненти управлінської діяльності: формування у методистів потреб, що спонукають його до активної творчої діяльності, що сприяє не тільки підвищенню якості професійної діяльності, а й розвитку установи як відкритої соціально-педагогічної системи; створення умов, що послаблюють й усувають дію зовнішніх і внутрішніх бар'єрів творчого саморозвитку.

Організація процесу професійного розвитку методичних працівників є найважливішою функцією керівника науково-методичної установи.

Організація (координація та регулювання) підвищення кваліфікації і професійної перепідготовки методистів опирається на існуючі нормативно-правові та методичні документи. Нові перспективи в цій сфері відкриваються перед районними (міськими) науково-методичними установами при переході на модульно-накопичувальну систему підвищення кваліфікації, персоніфіковане підвищення кваліфікації, а також при реалізації програм дистанційного навчання.

Професійний розвиток методистів реалізується також через управління різноманітними формами науково-методичної роботи: психолого-педагогічні та проблемні семінари, методичні «оперативки», експрес-курси, тематичні навчання, науково-практичне консультування, методичний аудит, науково-практичні конференції, конкурси професійної майстерності, освітні виставки-ярмарки, огляди шкільних методичних підрозділів, фестивалі педагогічних ідей, майстер-класи, педагогічні «майстерні», проблемно-ситуаційні ігри, творчі звіти, рекламні акції, мікродослідження тощо.

Одним із варіантів управління професійним розвитком методистів є організація корпоративного навчання методистів у рамках районної (міської) системи освіти, мережевої взаємодії, внутрішньоінституційного навчання, що дає можливість, використовуючи місію і цілі науково-методичної установи, ставити завдання, значимі для конкретного колективу.

Ще одним специфічним напрямом професійного розвитку методистів у науково-методичній установі є організація ініціативних творчих груп із вирішення окремих проблем ефективного навчання педагогів. Їхнє комплексування та діяльність можна здійснити на основі визначення цілей, тем і завдань науково-методичної установи.

Проведення методичних ігор також розвиває ділову активність методичних працівників. Навчання ділової активності має два основних значення: по-перше, це розвиток якостей, необхідних для успішної життєдіяльності; вміння бачити проблему в цілому, взяти на себе ініціативу і відповідальність; бути наполегливим, вольовим і гнучким у роботі в команді; по-друге, це реалізація цих якостей у практичній діяльності.

Управлінський супровід професійного розвитку методиста на інституційному рівні здійснюється також через професійний тренінг, модерування (розкриття внутрішнього потенціалу методиста), консультування, супервізію (допомога в розробленні ситуації та супровід в її рішеннях), коучинг (тренування).

Необхідною умовою є участь у заняттях представників психологічної служби, що сприяє формуванню психологічної атмосфери, настрою на роботу, надає заходу ефективності.

Основні переваги процесу навчання методистів в організації сформульовано Т. Афанасьєвою [1]: система навчання кадрів організовується в установі разом із самими методистами; кожен методист бере участь у науково-методичних заходах не пасивно, а активно; під час навчання новим технологіям методисти отримують усю інформацію, яка потрібна для того, щоб успішно застосувати технологію на

практиці; пролонгованість навчання з метою достатнього теоретичного засвоєння нових методів із подальшим застосуванням на практиці; спеціально організоване навчання не заважає методистам виконувати свої основні функції, так як проводиться в зручний для всіх час; на всіх етапах роботи з методистом важливий зворотний зв'язок.

На відміну від традиційних форм роботи з методистами щодо їхнього професійного розвитку, управлінський супровід цього процесу нині має здійснюватися гнучкіше й індивідуалізованіше, багатоаспектніше, з використанням тоншого інструментарію, враховуючи динаміку діяльності як самого методиста, так і науково-методичної установи.

Важливою функцією управлінської діяльності керівника є *контроль*. Контроль діяльності з професійного розвитку методичного персоналу проводиться в рамках самообстеження, поточних звітних компаній до обласного інституту післядипломної педагогічної освіти, в рамках спеціально організованих моніторингових досліджень на районному (міському) рівні тощо. При цьому має оцінюватися обсяг і якість проведених заходів методистами та їхня ефективність щодо професійного розвитку педагогів і результатів їхньої освітньої діяльності.

Одним із необхідних інструментів вимірювання результатів діяльності методиста, який претендує на високу оцінку його досягнень, є портфоліо. Призначення його в тому, щоб систематизувати досвід, знання методиста, чітко визначити напрями розвитку, полегшити консультування з боку адміністрації, кваліфікованіших колег, а також об'єктивніше оцінити його особистісно-професійне зростання, про що ми знаходимо в працях зарубіжних учених S. Emmett [7], M. Seligman [8].

Важливо, щоб методист проаналізував свою роботу, власні успіхи, узагальнив і систематизував свої досягнення, здійснив об'єктивну самооцінку.

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

Таким чином, до факторів, від яких залежить професійний розвиток методистів, відносимо наступні: мотивацію до навчання, орієнтацію на чітко визначені цілі; системний підхід до професійного розвитку; застосування методів, що відповідають способам навчання дорослої аудиторії; забезпечення реальних можливостей для оновлення знань, безперервного підвищення кваліфікації; використання набутих знань, умінь, навичок на практиці; курси підвищення кваліфікації; організацію зустрічей із науковцями, носіями-новаторами; створення умов для стимулювання інноваційної діяльності, сприятливого клімату для впровадження інновацій у практику роботи методистів; активне залучення методистів до управлінської діяльності; орієнтацію на визначення перспективи подальшого професійного й особистісного розвитку методистів; безперервне дослідження системи організаційної роботи, застосування наукового аналізу до різних її складових; підготовка методичних посібників, рекомендацій, статей; обговорення новинок науково-методичної, психолого-педагогічної літератури, актуальних питань управлінської діяльності; співпраця з психологічною службою; заохочення, моральне стимулювання тощо.

З огляду на зазначене вище, управлінський супровід професійного розвитку методиста розуміється нами як реалізована в різноманітних формах система взаємопов'язаних заходів, функцій, методів, процедур, дій, які забезпечують надання кваліфікованої допомоги методисту протягом усієї його професійної кар'єри. За такого підходу до організації діяльності з управління професійним розвитком методистів забезпечується її цілісність, системність, цілеспрямованість, що сприяє вирішенню інноваційних завдань науково-методичної установи.

Висновки. Узагальнюючи вищезазначене, основними особливостями управління професійним розвитком методистів районних (міських) науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті вважаємо: врахування пріоритетів освітньої політики регіону; характер управлінської діяльності на андрагогічних засадах: учити тих, хто сам учить і розвиває інших; особистісна зорієнтованість, самостійність, умотивованість навчання, опора на життєвий і практичний досвід методистів, спрямованість на вирішення професійних проблем; чіткість і визначеність мети, відповідність змісту, форм і методів професійного розвитку методистів цілям науково-методичної установи; цілісність підходів до вирішення проблеми професійного розвитку методистів, забезпечення повного управлінського циклу; врахування сучасних досягнень педагогічної науки і позитивного педагогічного досвіду з питань професійного розвитку; практична спрямованість роботи з професійного розвитку методистів на використання активних форм навчання; достатнє матеріально-технічне та дидактичне забезпечення процесу професійного розвитку методистів; використання об'єктивних методик і критеріїв оцінки компонентів професійного розвитку;

особистісно зорієнтований характер методичної роботи з методистами; оптимальність поєднання фронтальної, групової та індивідуальної роботи; адекватність розуміння всіма учасниками навчально-методичного процесу прогресивного характеру професійного розвитку; поєднання спеціально організованої методичної роботи з цілеспрямованою творчою діяльністю самого методиста; поетапне й поелементне відстеження руху методиста в ході його професійного розвитку; розширення можливостей оцінювання та стимулювання професійної майстерності методистів; висока якість управлінських дій керівника.

Розглянувши особливості управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ можна зробити висновок про те, що від того, як організовано цей процес на інституційному рівні в ОІППО і районних (міських) методичних установах залежить якість науково-методичного супроводу освітнього процесу, а також розгортання новаторського руху в освітньому просторі регіону.

Література

- Афанасьєва Т. П. Профессиональное развитие кадров муниципальной системы образования: методическое пособие / Т. П. Афанасьєва; под ред. Н. В. Немовой. – М.: АПК/ПРО, 2004. – 116 с.
- Колосова Л. М. Управління професійним розвитком методистів науково-методичних установ у регіональній безперервній педагогічній освіті: дис. ... канд. пед. наук : 13.00.06 / Л. М. Колосова; Університет менеджменту освіти. – К., 2013. – 286 с.
- Наказ МОНмолодьспорт № 570 від 14.05.12 року «Про затвердження Програми навчання та професійного розвитку працівників навчальних закладів». – Режим доступу: http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/30040/
- Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр), затверджене наказом Міносвіти і науки України № 1119 від 08.12.2008 року та зареєстроване в Міністерстві юстиції України 25.12.2008 року за № 1239/15930 // Інформаційний збірник Міністерства освіти і науки України. – К.: Педагогічна преса, – 2009. – № 13.
- Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка: наук.-метод. посіб. / за заг. ред.: В. І. Луцова, Л. Я. Набоки. – К., 2007. – 228 с.
- 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.
- Emmett S. The Learning Toolkit: Practical Way to Improve Personal and Work Performance / S. Emmett. – Great Britain: ForgeHouse, 2008. – 66 p.
- Seligman M. Positive Psychology Progress: Empirical Validai on of Intervention / M. Seligman, T. Steen, N. Park, C. Peterson // American Psychologist. – 2005. – Vol. 60 (5). – P. 410–421.

УДК 377/.378.046:37]:005(043.3)



Володимир Павленко

ІДИВІДУАЛЬНО-ТВОРЧИЙ ПІДХІД ДО РОЗВИТКУ МЕТОДИЧНОЇ КУЛЬТУРИ ПЕДАГОГА

Владимир Павленко. Индивидуально-творческий подход к развитию методической культуры педагога.

А Рассматривается методическая культура педагога как интеграционное качество личности, что предполагает высокий уровень развития его профессионального мастерства в организации и осуществлении учебно-воспитательного процесса, в самореализации, самоусовершенствовании, повышении квалификации и способности к интенсивной творческой работе.

Ключевые слова: личность педагога-профессионала, интеграционное качество, методическая культура, формирование методической культуры.

Volodymyr Pavlenko. Individual and Creative Approach to the Development of Methodological Culture of Educator.

С Paper deals with methodological culture of educator as integrative quality of personality, which points on the high level of his/her professional mastery in educational process management, self-realization, self-perfection, mastering skills and intensive creative work.

Key words: personality of the high-skilled educator, integrative quality, methodological culture, methodological culture forming.

А Розглядається методична культура педагога як інтеграційна якість його особистості, що передбачає високий рівень розвитку його професійної майстерності в організації та здійсненні навчально-виховного процесу, в самореалізації, самоудосконаленні, підвищенні кваліфікації і здатності до інтенсивної творчої роботи.

Ключові слова: особистість педагога-професіонала, інтеграційна якість, методична культура, формування методичної культури.

Актуальність проблеми. Необхідність методичного забезпечення системи освіти в районі сьогодні очевидна, оскільки методична оснащеність є умовою ефективності і засобом досягнення якості діяльності

та її результатів. На сучасному етапі до пріоритету винесене програмне забезпечення педагогічного процесу, яке реалізується переважно самими педагогами – результат виражений у різноманітності ав-