

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

1. 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.
2. 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.
3. 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/](http://osvita.ua/legislation/Ser_osv/30040/)
4. 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.
5. Професійний розвиток педагогічних працівників: практична андрагогіка: наук.-метод. посіб. / за заг. ред.: В. І. Луцова, Л. Я. Набоки. – К., 2007. – 228 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.
7. Emmett S. The Learning Toolkit: Practical Way to Improve Personal and Work Performance / S. Emmett. – Great Britain: ForgeHouse, 2008. – 66 p.
8. 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** *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, самовдосконаленні, підвищенні кваліфікації і здатності до інтенсивної творчої роботи.*

**А** *Rассматривается методическая культура педагога как интегративное 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, интегративное качество, методическая культура, формирование методической культуры.

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

**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.

**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-

торських проєктів, моделей творчих об'єднань. Для стабільного функціонування, якісного просування та розвитку сільських навчальних закладів особливо необхідне науково-методичне забезпечення педагогічного процесу. Відсутність методичної культури у діяльності педагога – фактор, який гальмує і знижує ефективність навчального процесу в школі. Він призводить до застою і консерватизму.

**Аналіз останніх досліджень.** Важливе значення для проведення наукового пошуку з визначеної теми мають праці, присвячені професійному розвитку методистів (В. Дивак, І. Кисельова, Л. Набока, Т. Максименко, В. Пустовалова, І. Сапожнікова та ін.), розвитку методичної культури викладача (Л. Плеханова [2], формуванню методичної культури вчителя (Ю. Толочкін та ін.) [4].

**Виклад основного матеріалу.** Об'єктивним показником методичної культури є гармонізація, узгодженість усього того, чим професійно володіє педагог, його чуття міри, а також ефективність процесу педагогічного впливу, високі результати навчально-виховної діяльності і, головне, – спрямованість на саморозвиток, самовдосконалення, підвищення кваліфікацій майстерності.

Як зазначає Ю.Толочкін, зміст поняття «методична культура» містить: загальну високу культуру педагога, його ерудицію; всебічні та глибокі знання із галузі науки, яку викладає; озброєність знаннями з педагогіки загальної вікової та педагогічної психології, вміння використовувати їх у практиці навчання та виховання; досконале володіння методикою навчально-виховної роботи [4].

Методична культура – це рівень довершеності, певної досконалості, якого досяг педагог під час активної, цілеспрямованої навчально-виховної діяльності. Вона визначається системою знань, умінь, навичок педагога, характером його професійного спілкування, схильністю до творчості, а також рівнем педагогічної майстерності [1].

Основне завдання методичної служби – підвищення методичної культури педагога, його творчої самостійності, стимулю й умов удосконалення навчально-виховного процесу.

Високий рівень методичної культури педагога означає, що він: оволодіває змістом програм і методикою реалізації у навчально-виховному процесі; виявляє бажання до впровадження нового, передового, озброює школярів глибокими знаннями, підвищує якість викладання предмета не тільки на основі свого життєвого і професійного досвіду, а й шляхом пізнання загальних закономірностей навчального процесу, засвоєння досягнень психолого- педагогічної науки, запровадження їх у практику педагогічної діяльності; вміє діагностувати, моделювати і прогнозувати систему педагогічної діяльності; володіє методикою педагогічних досліджень і вміє її реалізувати в навчальному процесі; вдосконалює професійну діяльність, прогнозує перспективи власної праці з урахуванням самоаналізу досягнутого; бере активну участь у різних формах методичної роботи, виявляє зацікавлене ставлення до інновацій; вміє узагальню-

вати власний досвід роботи, має друковані праці, пропагує серед колег свої творчі здобутки; розвиває творчі здібності школярів.

Педагог із високим рівнем методичної культури властиві такі риси: творча самостійність, що визначається ініціативністю, прагненням до пізнавальної діяльності нестандартним підходом до справи, активною пошуковою діяльністю, спрямованістю на постановку і розв'язання науково-методичних проблем, налаштованістю інтелекту на творче мислення; високий рівень самоорганізації у підготовці до занять під час навчально-виховної діяльності, наполегливість, працездатність, організованість, відповідальність; працелюбність і старанність під час самопідготовки, самонавчання, самоформування, дисциплінованість і дбайливість щодо реалізації своєї технології навчання; цілеспрямованість у досягненні мети, твердість в обстоювання своїх переконань; потреба у самовихованні, формуванні досвіду духовного і професійного самовдосконалення тощо.

Методична культура передбачає високий рівень розвитку особистості педагога та його професійної майстерності, організованість у здійсненні навчально-виховного процесу, в самореалізації, самовдосконаленні підвищення кваліфікації і здатності до інтенсивної творчої роботи. Вона є реальною рушійною силою професійної майстерності. Підвищення методичної культури – необхідний елемент інтенсифікації, розширення сфери відповідальності вчителя за умови і результат праці.

Шляхами та засобами формування методичної культури розвитку методичної майстерності, вдосконалення професійних здібностей педагога є: самоосвіта; навчально-методична робота в міжквартальний період; проходження курсової перепідготовки при ОІППО, що створює умови для безперервності післядипломної освіти педагогів; формування педагогічної майстерності, особистої професійної культури.

Методична культура формується паралельно з майстерністю, мистецтвом викладання, спілкування, навчання, але суть її полягає в узагальненні, осмисленні власного педагогічного досвіду й переходу на вищий рівень професіоналізму. Методична культура – категорія духовно-інтелектуальна і є тією особистісно духовною базою, на якій розвивається високий професіоналізм і відточена педагогічна майстерність [1].

Формування методичної культури відбувається шляхом організації методичної роботи на рівні району (міста), внутрішньошкільної методичної роботи та курсової підготовки. Міські (районні) методичні кабінети велику увагу повинні приділяти науково-методичному забезпеченню, вдосконаленню форм і методів підвищення кваліфікації педагогічних працівників.

Визначенню змісту, форм і методів організації цієї роботи передують діагностичне анкетування, вивчення інтересів, запитів і практичних потреб педагогічних працівників, аналіз стану навчально-виховної

роботи, результатів атестації вчителів. Підвищенню рівня методичної культури педагога сприяють групові та індивідуальні консультації з таких професійних блоків: вивчення, узагальнення та впровадження ППД, стимулююча роль атестації у підвищенні фахового рівня вчителя, організація роботи з молодими вчителями, інноваційна діяльність, комунікативна культура, діалогічна компетентність тощо.

Кращому засвоєнню фахових знань, виробленню вмій і навичок сприяє організація роботи консультаційних пунктів для малодосвідчених учителів з різних питань навчальної та виховної роботи.

Використовуються такі форми методичної роботи: місячник педагога-стажиста, семінари-практикуми, співбесіди, групові консультації, декада ініціативи і творчості молодих, «майстер-класи» досвідчених учителів, співбесіди, відкриті виховні заходи, огляди новинок психолого-педагогічної та методичної літератури.

Особлива роль у системі методичної роботи з педагогічними кадрами належить опорним школам, які є центрами впровадження досягнень педагогічної науки і перспективного досвіду, підвищення професійної майстерності педагогів. Творчий потенціал опорних навчальних закладів широко використовується при проведенні міських методичних заходів, Пропаганда і поширення перспективного педагогічного досвіду здійснюється через: засідання методичних об'єднань, педагогічних рад, інформаційно-методичні наради, семінари, на яких заслуховуються повідомлення про результати впровадження досвіду того чи іншого педагога; відвідування навчальних занять у носіїв досвіду, проведення проблемних семінарів-практикумів, майстер-класів, стажування; випуск методичних бюлетенів, буклетів, посібників, статей відповідного змісту в періодичній пресі, всеукраїнських фахових педагогічних виданнях, місцевих виданнях; проведення педагогічних виставок, творчих звітів, презентацій, Днів відкритих дверей, методичних фестивалів, ярмарків педагогічних ідей тощо.

Формуванню методичної культури, становленню професійної компетентності сприяє система науково-методичної роботи навчального закладу, координатором якої є заступник директора з навчально-виховної роботи. Основними напрямками науково-методичної роботи є: вдосконалення педагогічної майстерності; підвищення кваліфікації, атестація педагогів; робота над проблемною темою (школи та педагога).

Методична робота в школі покликана, з одного боку, акцентувати увагу педагогів на найактуальніших проблемах виховання та розвитку учнів, а з іншого – компенсувати «проблемні больові точки» в оволодінні технологічними та методичними навичками та прийомами.

Форми методичної роботи: педагогічні ради, конференції, семінари, методичні декади, тренінги, пе-

дагогічні студії, консультації заступника директора школи, методоб'єднання, самоосвіта, відкриті уроки та виховні заходи колег, власні відкриті уроки та виховні заходи, творчі групи, неформальна допомога колег, конкурси педагогічної майстерності, школи передового педагогічного досвіду, самоосвіта. Ефективність самоосвіти залежатиме від того, наскільки педагог буде послідовним у своїх стараннях. Важливим є постійне вдосконалення змісту і форм роботи над собою, забезпечення конкретних її результатів. Ними можуть бути написання реферату, повідомлення на семінарі, науково-практичні конференції, виступи на засіданнях педагогічних рад, публікації в періодичних виданнях, творчі звіти, захист виховного проекту, консультації заступника директора з виховної роботи; тренінги; круглі столи, лабораторії невирішених проблем (ділова гра, учасники якої, виконуючи різні ролі, шукають розв'язання проблем. Ролі учасників: наукові лабораторії (обговорюють і досліджують проблему, яку пропонує ведучий), прес-центр (систематизує точку зору кожної «наукової лабораторії», випускає прес-бюлетені), аналітики (підводять підсумки кожного обговорення, аналізують чи повно та достатньо висвітлена проблема), неформальна допомога колег; школа педагогічного досвіду; власні відкриті виховні заходи, робота в методичних об'єднаннях, фестивалі, презентації.

Важливим фактором формування методичної культури, наприклад, класних керівників є організація діяльності класного колективу (планування виховної роботи класу, організація виховної діяльності з учнівським колективом, активом класу, індивідуальна робота з учнями та батьками). Саме за результатами практичної виховної діяльності класних керівників можна зробити висновок, наскільки ефективними були методи і форми підвищення професійної майстерності та методичної культури класних керівників.

**Висновок.** Отже, позитивний результат педагогічної діяльності – це рівень професійної компетентності та методичної культури педагога. При проведенні планових заходів у школі необхідне раціональне поєднання теоретичних і практичних питань, що сприяє розвитку творчого потенціалу педагога, його фахової майстерності, підвищенню рівня методичної культури. Необхідно звертати особливу увагу на надання методичної допомоги молодим спеціалістам, сприяти росту їхньої професійної майстерності, залученню до активної участі в роботі методичних формувань.

## Література

1. Методична культура вчителя [Інтернет-ресурс]. – Режим доступу: sadkyschol.at.ua/publ/informue...metodichna\_kultura...
2. Плеханова, Л.А. Развитие методической культуры преподавателя учреждения дополнительного профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2012. – № 2. – Режим доступу: URL: <http://www.science-education.ru/102-5887>
3. Положення про районний (міський) методичний кабінет (центр), затверджене наказом Міністерства 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.
4. Толочкін Ю.С. Формування методичної культури вчителя [Інтернет-ресурс]. – Режим доступу: [zipro.net.ua/Жоиппо/?page\\_id=352](http://zipro.net.ua/Жоиппо/?page_id=352)